



Sygn. akt III PSKP 13/22

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 stycznia 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Dawid Miąsik (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Bohdan Bieniek

SSN Józef Iwulski

w sprawie z powództwa K. Z.

przeciwko Z. Spółce Akcyjnej w P.

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 18 stycznia 2023 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy

z dnia 30 września 2020 r., sygn. akt V Pa 25/20,

**uchyła zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Okręgowemu w Legnicy do ponownego rozpoznania oraz
rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z 3 marca 2020 r., IV P 392/19 Sąd Rejonowy w Lubinie zasądził od Z. S.A. w P. (pозwana) na rzecz K. Z. (powód) kwotę 17.453,76 zł brutto tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez

wypowiedzenia oraz rozstrzygnął o kosztach procesu. Przedmiotem postępowania była ocena zasadności rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy w tym trybie pozwany wskazał naruszenie przez powoda w sposób ciężki podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na stawieniu się do pracy w dniu 10 czerwca 2019 r. w stanie po spożyciu alkoholu.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód K. Z. był zatrudniony u strony pozwanej Z. S.A. z siedzibą w P. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony na stanowisku mechanika maszyn i urządzeń pod ziemią. W dniu 10 czerwca 2019 r. powód stawiał się do pracy celem jej świadczenia. U strony pozwanej pracownicy poddawani są rutynowej kontroli na zawartość alkoholu w wydychanym powietrzu. Dodatkowo przed wejściem na teren zakładu pracy strona pozwana udostępnia pracownikom alkomat w celu samodzielnego przebadania się pod kątem zawartości alkoholu w wydychanym powietrzu. Na bramie wejściowej powód został skontrolowany przez pracownika ochrony alkomatem bezustnikowym, który wykazał, że powód znajduje się pod wpływem alkoholu. W związku z powyższym wszczęto dalszą procedurę kontrolną i powód został przebadany na zawartość alkoholu w wydychanym powietrzu przy pomocy urządzenia A. numer [...] przez pracownika służby ochrony strony pozwanej. Pierwszy pomiar został dokonany o godzinie 5:44 i wykazał 0,250 promila alkoholu. Po pierwszym badaniu zawiadomiono D. G. (bezpośredniego przełożonego powoda), że powód znajduje się w stanie po spożyciu alkoholu. Drugi pomiar na zawartość alkoholu w wydychanym powietrzu został sporządzony o godzinie 6:00 i wykazał 0,199 promila. Powód przyznał, iż w dniu 9 czerwca 2019 r. spożył cztery piwa półlitrowe. Po wykonaniu pomiarów przez służby pracodawcy wartownik powiadomił policję, która odmówiła przyjazdu do siedziby zakładu pracy celem wykonania badania trzeźwości powoda. Protokół z przeprowadzonego badania został sporządzony i podpisany przez dwóch świadków D. G. oraz P. P. Powód nie wnosił zastrzeżeń do protokołu z przeprowadzonych badań. Powód nie został dopuszczony do pracy w tym dniu. Zabrano mu przepustkę uprawniającą do wstępu na teren zakładu pracy. Pozwany pismem z 25 czerwca 2019 r. rozwiązał z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, wskazując na ciężkie naruszenie podstawowych

obowiązków pracowniczych polegające na stawieniu się do pracy w dniu 10 czerwca 2019 r. w stanie po spożyciu alkoholu.

Przy tak ustalonym stanie faktycznym Sąd pierwszej instancji uznał, że decyzja pracodawcy o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. była niezasadna, a roszczenie powoda o odszkodowanie z tego tytułu zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd pierwszej instancji podkreślił, iż istota rozpoznawanego sporu sprowadzała się do ustalenia, jakie czynności powinni podjąć pracownik oraz pracodawca w przypadku stwierdzenia podczas badania przeprowadzonego testerem trzeźwości, którym dysponował pracodawca, że pracownik znajduje się w stanie nietrzeźwości. Niewątpliwym jest, iż pozytywny wynik badania (stwierdzający zawartość alkoholu w organizmie pracownika) może być traktowany jako podstawa domniemań faktycznych, że pracownik znajduje się w stanie po użyciu alkoholu lub w stanie nietrzeźwości. Rozważenia wymagało jednak, jak w takiej sytuacji powinni zachować się pracodawca oraz pracownik, który kwestionuje wynik przeprowadzonego badania. Sąd pierwszej instancji odwołał się do art. 17 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi, który w ust. 1 stanowi, iż kierownik zakładu pracy lub osoba przez niego upoważniona mają obowiązek niedopuszczenia do pracy pracownika, jeżeli zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawiał się on do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo spożywał alkohol w czasie pracy. Okoliczności stanowiące podstawę decyzji powinny być podane pracownikowi do wiadomości. Nadto w art. 17 pkt 3 ustawodawca postanowił, że na żądanie kierownika zakładu pracy, osoby przez niego upoważnionej, a także na żądanie pracownika, o którym mowa w ust. 1, badanie stanu trzeźwości pracownika przeprowadza uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego. Sąd pierwszej instancji przyjął, że w obowiązującym stanie prawnym do organów uprawnionych do przeprowadzenia badania stanu trzeźwości pracownika nie można zaliczyć wewnętrznych służb ochrony. Badanie stanu trzeźwości pracownika może zaś dokonać tylko uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego. Badanie to powinno się odbyć na żądanie pracodawcy, jeżeli z takim żądaniem nie występuje pracownik, a pracodawca zamierza następnie wyciągnąć ze stanu trzeźwości

(nietrzeźwości) pracownika konsekwencje przewidziane prawem. Takie działanie ustawodawcy miało na celu ograniczenie możliwości wykonywania przez pracodawcę kontroli stanu trzeźwości pracownika we własnym zakresie. Nadto zmierzało do wyeliminowania wszelkich wątpliwości pojawiających się w związku z zastosowaniem przez pracodawcę różnych urządzeń do mierzenia trzeźwości, których wiarygodność mogłaby być przez pracownika podważona (z odwołaniem do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 2018 r., I PK 194/17). Oznacza to, iż pracodawca, który zamierza wykorzystać wynik badania trzeźwości pracownika w celu jego zwolnienia, musi wykazać się stosownym dowodem. W ocenie Sądu Rejonowego, stwierdzenie u powoda zawartości alkoholu w wydychanym powietrzu w dniu 10 czerwca 2019 r. wymagało weryfikacji przez uprawniony do tego organ. Ponieważ organ taki nie przeprowadził badania, pozwany nie dysponował dowodem umożliwiającym rozwiązanie z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 k.p.

Sąd Okręgowy w Legnicy wyrokiem z 30 września 2020 r., V Pa 25/20 oddalił apelację pozwanej od wyroku Sądu pierwszej instancji. Sąd Okręgowy przypomniał, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest nadzwyczajnym sposobem zakończenia stosunku pracy i jednocześnie najbardziej dotkliwym dla pracownika. Powinno być więc stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. W świetle zebranego materiału nie budzi wątpliwości, że formalnego badania stanu trzeźwości powoda nie dokonał uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego. Zgodnie zaś z wyrokiem Sądu Najwyższego w sprawie I PK 194/17 takimi uprawnionymi organami są Policja (art. 1 ustawy z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji) oraz straże gminne (art. 1 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o strażach gminnych). Do organów uprawnionych do przeprowadzania badania stanu trzeźwości pracownika nie można zaliczyć wewnętrznych służb ochrony. Poddanie pracownika (za jego zgodą) badaniu testerem trzeźwości dostępnym u pracodawcy nie zwalnia obecnie pracodawcy od wezwania uprawnionego organu powołanego do ochrony porządku publicznego w celu formalnego przeprowadzenia takiego badania. Przeprowadzenie przez pracodawcę we własnym zakresie badania pracownika probierzem trzeźwości (jeżeli pracownik wyrazi na to zgodę) ma tylko takie znaczenie, że potwierdzenie

podejrzeń pracodawcy co do stanu (nietrzeźwości) pracownika powinno skłonić pracodawcę (kierownika zakładu pracy lub osobę przez niego upoważnioną) do niezwłocznego wezwania uprawnionego organu powołanego do ochrony porządku publicznego w celu przeprowadzenia formalnego badania, jeżeli pracownik kwestionuje wynik badania przeprowadzonego z użyciem sprzętu pracodawcy. Natomiast jedynie badanie przeprowadzone przez funkcjonariusza Policji albo strażnika straży gminnej (miejskiej) ma pełen walor dowodowy.

W świetle zebranego w sprawie materiału przeprowadzone we własnym zakresie przez pozwaną badanie powoda probierzem trzeźwości nie ma oparcia w przepisach prawa, zatem strona pozwana nie wykazała - w określonym prawem trybie - faktu stawienia się powoda do pracy w stanie nietrzeźwości. W zaistniałej sytuacji należy przyjąć, że rozwiązanie z powodem zawartej na czas określony umowy bez wypowiedzenia narusza przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie. W związku z tym, z mocy art. 56 w związku z art. 58 k.p., powodowi przysługuje roszczenie o odszkodowanie za okres wypowiedzenia wynoszący w jego przypadku trzy miesiące.

Pozwany zaskarżył wyrok Sądu Okręgowego skargą kasacyjną w całości. Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił naruszenie: 1) art. 17 ust. 1 i ust. 3 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi, przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, skutkujące uznaniem, że pozwany miał bezwzględny obowiązek zapewnić przeprowadzenie badania stanu trzeźwości powoda przez uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego, gdy pracownik nie kwestionował wyników badania na zawartość alkoholu w organizmie przeprowadzonego przez pracodawcę i przyznał, iż spożywał alkohol około 9 godzin przed przyjściem do pracy, podczas gdy z przepisów tych wynika, iż pracodawca ma obowiązek niedopuszczenia do pracy pracownika, jeżeli zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawiał się on do pracy w stanie po użyciu alkoholu, co też miało miejsce w niniejszej sprawie, a obowiązek zapewnienia przeprowadzenia badania stanu trzeźwości przez uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego występuje na wniosek pracodawcy lub pracownika, a zatem w przypadku zaistnienia sporu pomiędzy pracownikiem i pracodawcą co do stanu trzeźwości pracownika, co w niniejszej sprawie nie miało

miejsca; 2) art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy w związku z art. 56 § 1 i § 2 Kodeksu pracy oraz art. 45 § 2 Kodeksu pracy, przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, a w konsekwencji nieuprawnione uznanie, że pracodawca nie był uprawniony do rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych w sytuacji, w której: a) przeprowadzone przez służby wewnętrzne pracodawcy dwukrotne badanie wykazało, iż powód stawiał się do pracy po użyciu alkoholu; b) powód nie tylko nie kwestionował wyniku tego badania, lecz także przyznał się do spożywania alkoholu niespełna 9 godzin przed przyjściem do pracy, przez co powstało domniemanie faktyczne przybycia powoda do pracy w stanie po użyciu alkoholu; c) funkcjonariusze Policji odmówili przybycia celem przeprowadzenia badania stanu trzeźwości powoda; d) z Regulaminu pracy pozwanej spółki, z którym powód został zapoznany wynika, iż stawienie się do pracy w stanie po spożyciu alkoholu stanowi ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych; e) na terenie kopalni, w której powód świadczył pracę obowiązywały procedury wewnętrzne, zgodnie z którymi obowiązywał bezwzględny zakaz stawiennictwa w stanie po spożyciu alkoholu, a ponadto służby wewnętrzne były uprawnione do samodzielnego przeprowadzenia badania stanu trzeźwości osób wchodzących na teren kopalni.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powód wniósł o jej oddalenie i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna pozwanego okazała się zasadna.

Zaskarżony wyrok opiera się na zapatrywaniach prawnych wyrażonych w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 2018 r., I PK 194/17 (OSNP 2019 nr 6, poz. 73). Zgodnie z tezą tego orzeczenia, zaakceptowaną w późniejszym orzecznictwie (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 13 kwietnia 2022 r., II PSKP 87/21; z dnia 8 grudnia 2022 r., III PSKP 36/22; z dnia 24 kwietnia 2019 r., II PK 346/17), pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika z powodu jego nietrzeźwości tylko na podstawie wyników badania

wykonanego przez uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego, a nie przez osobę upoważnioną przez pracodawcę (art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 17 ust. 3 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi, jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 2137 ze zm.). Nie podzielając powyższego poglądu prawnego, Sąd Najwyższy w obecnym składzie kierował się następującymi względami.

Po pierwsze, jak przyjęto w sprawie I PK 194/17, stawienie się do pracy przez pracownika „w stanie” trzeźwości należy traktować jako jeden z podstawowych obowiązków pracownika. W przeciwnym razie pracownik nie jest zdolny świadczyć umówionej pracy. Nietrzeźwy pracownik w środowisku pracy narusza interesy pracodawcy już przez to, że stanowi poważne zagrożenie dla innych pracowników oraz klientów pracodawcy, o ryzyku uszkodzenia sprzętu i infrastruktury pracodawcy nie wspominając. Utrwalona w orzecznictwie Sądu Najwyższego kwalifikacja „obowiązku trzeźwości” pracownika jako jednego z podstawowych obowiązków pracowników uzasadnia kontrolowanie przez pracodawcę trzeźwości pracownika. Cel takiego badania jest w pełni zgodny z prawem, gdyż w ten sposób pracodawca dba o bezpieczne warunki pracy dla innych pracowników (realizując w ten sposób jedną z zasad prawa pracy) oraz stara się eliminować niektóre ryzyka wynikające z prowadzonej działalności w stosunku do innych członków społeczności. Dodatkowo działania kontrolne pracodawcy są – jak przyjęto również w sprawie I PK 194/17 - uzasadnione koniecznością weryfikacji przestrzegania przez pracownika obowiązku trzeźwości, umożliwiającej w konsekwencji właściwe rozliczenie czasu pracy (np. zakwalifikowanie danego dnia roboczego lub jego części jako nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy, bez zachowania prawa do wynagrodzenia), pociągnięcie pracownika do odpowiedzialności porządkowej (art. 108 k.p.) lub materialnej (art. 122 k.p.), wreszcie rozwiązanie z pracownikiem stosunku pracy (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.). Także konieczność realizacji obowiązku ochrony zdrowia i życia pracowników, która spoczywa na pracodawcy na mocy art. 207 § 2 k.p., uzasadnia odpowiednie reagowanie tego ostatniego na przypadki nietrzeźwości pracowników. Podkreślenie jednak wymaga, że w ocenie Sądu Najwyższego w obecnym składzie, priorytetowe znaczenie przy wykładni i stosowaniu przepisów prawa dotyczących

badania trzeźwości pracowników oraz skutków stwierdzenia takiej nietrzeźwości powinien mieć – niedostatecznie uwzględniony w sprawie I PK 194/17 – wzgląd na ochronę zdrowia i życia nie tylko zatrudnionych, ale także innych osób znajdujących się w sferze oddziaływania zakładu pracy (np. klientów, innych użytkowników dróg, itp.). Na znaczenie tej wartości zwraca uwagę także doktryna (np. O. Kucharski, *Ochrona danych osobowych a bezpieczeństwo i higiena w prawie pracy*, *Przegląd Prawa Publicznego* 2021 nr 7-8, s. 54-61; J. Żołyński, *Uprawnienie pracodawcy do kontroli trzeźwości pracowników*, *PiZS* 2019 nr 7, s. 34; G. Bania, *Kontrole trzeźwości pracowników jako narzędzi prewencji wypadkowej*, *Ubezpieczenia Społeczne. Teoria i praktyka* 2020 nr 3, s. 21).

Po drugie, jak podkreślano od dawna w doktrynie (np. M. Kuba, *Metody kontroli trzeźwości pracownika oraz zasady jej dokonywania* [w:] *Prawne formy kontroli pracownika w miejscu pracy*, LEX 2014) treść art. 17 ust. 3 ustawy o wychowaniu w trzeźwości w brzmieniu na dzień wyrokowania w niniejszej sprawie budziła wątpliwości interpretacyjne. Już w sprawie I PK 194/17 przyjęto, że „nie do końca jasna wydaje się kwestia dopuszczalności przeprowadzenia badania stanu trzeźwości pracownika przez samego pracodawcę bądź osobę przez niego upoważnioną, co uprzednio nie podlegało dyskusji (i co uznawano za dopuszczalne)”. Ostatecznie Sąd Najwyższy w sprawie I PK 194/17 przyjął, że art. 17 ust. 3 ustawy o wychowaniu w trzeźwości określa warunki dopuszczalności poddania pracownika badaniu stanu trzeźwości a samo badanie może przeprowadzać tylko uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego na żądanie kierownika zakładu pracy. Za takie organy w sprawie I PK 194/17 uznano Policję oraz straże gminne. Natomiast do organów uprawnionych do przeprowadzenia badania stanu trzeźwości pracownika przestano zaliczać wewnętrzne służby ochrony. W konsekwencji w sprawie I PK 194/17 – poszukując sensu rozwiązania normatywnego wprowadzonego w art. 17 ust. 3 ustawy o wychowaniu w trzeźwości – przyjęto, że badania stanu trzeźwości nie może już przeprowadzić pracownik ochrony zatrudniony przez pracodawcę (bądź inna upoważniona przez niego osoba) ani też przedstawiciel podmiotu prowadzącego działalność gospodarczą w zakresie ochrony osób i mienia. W myśl poglądów wyrażonych w sprawie I PK 194/17, poddanie pracownika (za jego zgodą) badaniu

testerem trzeźwości dostępnym u pracodawcy (jak to miało miejsce w rozpoznawanej sprawie) nie zwalnia obecnie pracodawcy od wezwania uprawnionego organu powołanego do ochrony porządku publicznego w celu formalnego przeprowadzenia takiego badania. Przeprowadzenie przez pracodawcę we własnym zakresie takiego badania pracownika miałoby tylko takie znaczenie, że potwierdzenie podejrzeń pracodawcy co do stanu (nietrzeźwości) pracownika powinno skłonić pracodawcę do niezwłocznego wezwania uprawnionego organu powołanego do ochrony porządku publicznego w celu przeprowadzenia formalnego badania, jeżeli pracownik kwestionuje wynik badania przeprowadzonego z użyciem sprzętu pracodawcy (jak to miało miejsce w rozpoznawanej sprawie). Według poglądu Sądu Najwyższego wyrażonego w sprawie I PK 194/17 badanie przeprowadzone przez funkcjonariusza Policji albo strażnika straży gminnej (miejskiej) ma pełen walor dowodowy. Natomiast badanie przeprowadzone przez pracodawcę może być skutecznie zakwestionowane przez pracownika jako przeprowadzone w obecnym stanie prawnym bez podstawy prawnej.

Nie dzieląc powyższych zapatrywań, Sąd Najwyższy w obecnym składzie uznał, że z art. 17 ust. 3 ustawy o wychowaniu w trzeźwości nie wynikają – przy zastosowaniu wykładni językowej – prawne konsekwencje, których dopatrył się Sąd Najwyższy w sprawie I PK 194/17. Przepis ten nie normuje ani mocy dowodowej badania przeprowadzonego przez uprawnione organy, ani nie wyklucza dopuszczalności podważania wyników tego badania w procedurze odwoławczej, ani nie zakazuje pracodawcom organizowania i przeprowadzania kontroli trzeźwości w celu wywiązania się z obowiązku ciążącego na nich wprost na mocy art. 17 ust. 1 ustawy o wychowaniu w trzeźwości a pośrednio ze wspomianej zasady prawa pracy i powołanych przepisów Kodeksu pracy jak również ogólnej (potwierdzonej różnymi normami szczegółowymi) powinności dbałości o dobro wspólne (np. środowisko naturalne, któremu może zagrażać zachowanie nietrzeźwego pracownika wykonującego pracę) i życie oraz zdrowia innych osób niebędących pracownikami. Z art. 17 ustawy o wychowaniu w trzeźwości nie wynika również, by badanie przeprowadzone przez uprawnione organy było warunkiem sine qua non zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p. To na pracodawcy spoczywa obowiązek (ciężar) udowodnienia, że pracownik ciężko naruszył

podstawowe obowiązki pracownicze (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.). Zatem w jego interesie leży wezwanie uprawnionego organu powołanego do ochrony porządku publicznego w celu przeprowadzenia na miejscu, w zakładzie pracy, badania stanu trzeźwości pracownika. Jednakże w niniejszej sprawie pracodawca wezwał funkcjonariuszy uprawnionych służb do zakładu pracy w celu przeprowadzenia badania na miejscu zdarzeni. Ci jednak odmówili przyjazdu. W sytuacji, gdy pracodawca nie ma możliwości „wymuszenia” na funkcjonariuszach uprawnionych służb przyjazdu do zakładu pracy celem wykonania stosownych badań, Sąd Najwyższy w obecnym składzie nie podziela rygorystycznego – choć mającego walor porządkujący – stanowiska w tej kwestii zajętego w sprawie I PK 194/17. Rygoryzm ten należy uznać za nieracjonalny, gdyż warunkowanie zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p. od każdorazowego potwierdzenia stanu nietrzeźwości pracownika przez funkcjonariuszy odpowiednich służb prowadziłoby do ich paraliżu – przynajmniej lokalnego – gdyby musieli udawać się za każdym razem do zakładów pracy działających w takiej branży jak pozwany, gdzie stan trzeźwości pracownika w sposób oczywisty, bezpośredni i wręcz natychmiastowy przekłada się na stan zagrożenia dla zdrowia i życia innych pracowników, bezpieczeństwo otoczenia zakładu pracy oraz na ryzyko wyrządzenia wielomilionowych szkód w majątku pracodawcy i majątku publicznym.

Sąd Najwyższy w obecnym składzie zwraca również uwagę, że w dotychczasowym orzecznictwie tego Sądu zauważono już, że poglądy prawne wyrażone w sprawie I PK 194/17 wymagają złagodzenia i dostosowania do realiów życia gospodarczego. Zmierzając w tym kierunku, w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 13 kwietnia 2022 r., II PSKP 87/21 przyjęto, że „uprawniona jest [...] ogólniejsza teza, że nie jest zabroniona prewencyjna kontrola trzeźwości pracownika kierowcy przed przystąpieniem do pracy w zakładzie komunikacji miejskiej, jednak pracownik może odmówić poddania się badaniu. Takie zachowanie pracownika nie musi być obojętne w ocenie jego dalszego zatrudnienia”. Dlatego Sąd Najwyższy w obecnym składzie przyjmuje, że nadal właściwe jest zapatrywanie wyrażone we wcześniejszym orzecznictwie, zgodnie z którym w postępowaniu dotyczącym sporu o roszczenia pracowników ze stosunku pracy można powoływać wszelkie środki dowodowe w celu wykazania stanu

nietrzeźwości pracownika w określonej dacie, uzasadniającego niedopuszczenie go do pracy lub odsunięcie od wykonywania pracy i uprawnającego zakład pracy do zastosowania innych przewidzianych prawem sankcji (por. uchwała siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 14 grudnia 1978 r., V PZP 7/78, OSNC 1979, nr 2, poz. 21).

Dlatego Sąd Najwyższy uznał, że doszło do naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 17 ust. 1 i 3 ustawy o wychowaniu w trzeźwości przez przyjęcie, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia było bezprawne tylko z tego powodu, że badanie powoda na trzeźwość nie zostało wykonane przez przedstawiciela uprawnionych służb. Dlatego uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu w Legnicy do ponownego rozpoznania celem przeprowadzenia stosownego postępowania dowodowego na okoliczność istotną dla oceny zasadności rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, to jest czy powód stawiał się do pracy w dniu 10 czerwca 2019 r. w stanie po spożyciu alkoholu. W przypadku pozytywnego ustalenia w tym zakresie należy dokonać oceny proporcjonalności reakcji pracodawcy na zachowanie pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 kwietnia 2022 r., II PSKP 87/21).

Mając powyższe na względzie, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.