



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 czerwca 2025 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Renata Żywicka (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Leszek Bielecki

SSN Ewa Stryczyńska

w sprawie z powództwa A.S.
przeciwko K. Spółka Akcyjna w L.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 25 czerwca 2025 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w Legnicy
z dnia 20 września 2023 r., sygn. akt V Pa 51/23,

**1. uchyla zaskarżony wyrok Sądu Okręgowego w Legnicy i
oddala apelację;**

**2. zasądza od K. Spółki Akcyjnej w L. na rzecz A.S. kwotę 480
(czterysta osiemdziesiąt złotych) wraz z odsetkami wynikającymi
z art. 98 § 1¹ kpc tytułem zwrotu kosztów postępowania
apelacyjnego i kasacyjnego.**

Leszek Bielecki Renata Żywicka Ewa Stryczyńska

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 26 maja 2023 r., IV P 38/22 Sąd Rejonowy w Legnicy przywrócił powoda A.S. do pracy u strony pozwanej w K. Spółce Akcyjnej w L. na dotychczasowych warunkach pracy i płacy (pkt I), zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda 2.957,00 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania, w tym kwotę 2.760,00 zł tytułem zwrotu opłaty sądowej od pozwu i kwotę 197,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty (pkt II), oraz zasądził od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Legnicy kwotę 2.055,46 zł tytułem wydatków poniesionych na opinie biegłego sądowego (pkt III).

Sąd Rejonowy wydając powyższy wyrok ustalił, że powód w dniu 1 marca 2022 r. do momentu zwolnienia z pracy, powód cechował się nienagannym przebiegiem 15-letniego zatrudnienia u strony pozwanej. Do momentu zwolnienia z pracy, powód cechował się nienagannym przebiegiem 15-letniego zatrudnienia u strony pozwanej po stawieniu się w budynku wartowni stanowiącej wejście do zakładu pracy został poddany badaniu na zawartość alkoholu w organizmie, a wynik badania wskazał w wydychanym przez powoda powietrzu o godz. 21:20-0,17 mg/1, zaś o godz. 21:38 - 0,12 mg/1 alkoholu. Jednak powód w trakcie badania oświadczył, że nie spożywał alkoholu, tylko leki mające wpływ na wynik weryfikacji stanu trzeźwości i zażądał wezwania na miejsce zdarzenia funkcjonariuszy Policji. Badania przeprowadzone odpowiednio o godz. 22:59 i 23:00 przez uprawnionych do kontroli stanu trzeźwości funkcjonariuszy Policji nie wykazały jednak obecności alkoholu w wydychanym przez powoda powietrzu. Dla Sądu Rejonowego o wyniku sprawy zadecydowała ta właśnie okoliczność. Sąd Rejonowy podzielił bowiem pogląd Sądu Najwyższego jaki pojawił się na gruncie wykładni art. 17 ust. 3 ustawy o wychowaniu w trzeźwości, że badanie testerem trzeźwości dostępnym u pracodawcy nie zwalnia obecnie pracodawcy od wezwania uprawnionego organu powołanego do ochrony porządku publicznego w celu formalnego przeprowadzenia takiego badania. Dopiero badanie przeprowadzone przez funkcjonariusza Policji albo strażnika straży gminnej (miejskiej) ma pełen walor dowodowy, a badanie przeprowadzone przez pracodawcę może być skutecznie zakwestionowane przez pracownika jako przeprowadzone w obecnym stanie prawnym bez podstawy prawnej.

Nadto, Sąd Rejonowy ustalił, że powód przed wejściem na teren zakładu pracy spożył syrop F.. Uznając, że spożycie tego syropu mogło mieć wpływ na wyniki badania przeprowadzonego przez pracodawcę.

Wyrokiem z dnia 20 września 2023 r., V Pa 51/23 Sąd Okręgowy w Legnicy po rozpoznaniu apelacji strony pozwanej zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że: - w punkcie I oddalił powództwo, - w punkcie II zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 180 z tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty, - w punkcie III wydatki tymczasowo poniesione na opinie biegłego sądowego w całości zaliczył na rachunek Skarbu Państwa (pkt I); zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 2.880 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego w tym kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia wydania wyroku do dnia zapłaty (pkt II).

Zdaniem Sądu Okręgowego pomimo, że Sąd Rejonowy przeprowadził postępowanie dowodowe w całości, a przeprowadzone dowody pozwoliły na ustalenie wszystkich istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy okoliczności dotyczących przebiegu zdarzenia z 14 marca 2022 r., Sąd Rejonowy naruszył zasady o którym mowa w art. 233 § 1 k.p.c. uznając, że powód stawiając się w tym dniu w pracy nie znajdował się w stanie po użyciu alkoholu.

Zaskarżony wyrok Sąd Rejonowy oparł 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 do tego przez pracodawcę.

Nadto, Sąd Rejonowy uznał zeznania powoda za wiarygodne bowiem, miały być zgodne z pozostałym materiałem dowodowym w sprawie. Na tej podstawie dochodząc do przekonania, że A.S. nie spożywał alkoholu, a jedynie syrop F. przed

wejściem na teren zakładu pracy. To właśnie ta okoliczność w ocenie Sądu Rejonowego mogła wpłynąć na wyniki badania stanu trzeźwości powoda przeprowadzonego na terenie zakładu pracodawcy w dniu 14 marca 2022 r.

Zdaniem Sądu Okręgowego w postępowaniu dotyczącym sporu o roszczenia pracowników ze stosunku pracy można powoływać wszelkie środki dowodowe w celu wykazania stanu nietrzeźwości pracownika, a art. 17 ust. 3 ustawy o wychowaniu w trzeźwości 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 cytowanej ustawy.

Sąd Rejonowy postanowił przeprowadzić dodatkowo dowód z opinii biegłego z zakresu medycyny sądowej, który w opinii głównej uznał, że podawane przez powoda informacje podczas rozprawy 27 lipca 2022 r. co do przyjmowanych przez niego substancji nie znajdują potwierdzenia w wynikach badań jego stanu trzeźwości. Biegły określił, że jedynie w przypadku przyjęcia przez powoda preparatu F. o zawartości 96% alkoholu etylowego w ilości 34 mililitrów na około 1 godzinę przed badaniem stanu trzeźwości można byłoby w jego organizmie o godzinie 21:20 stwierdzić stężenie alkoholu w wysokości 0,36% alkoholu etylowego. Przyjęcie innych leków w innym czasie podawanych przez powoda nie spowodowałoby takiego wskazania użytego wobec niego analizatora wydechu. Nadto biegły wskazał, że przemiana alkoholu z organizmu powoduje, że od godziny 21:20-21:38 możliwe byłoby wydalenie z organizmu alkoholu w stężeniu 0,36% do godziny 23:00 w taki sposób, aby przeprowadzone wówczas badanie wykazało wskazanie 0.0%. Przy czym biegły opierając się na protokołach badaniach trzeźwości przyjął, że powód mierzy 190 cm wzrostu i waży 99 kilogramów. Na podstawie zastrzeżeń do opinii w których powód wskazał, że w rzeczywistości mierzy 176 cm i waży 82 kilogramy, biegły w opinii uzupełniającej uznał, że również przy uwzględnieniu podanych wartości wykonane obliczenia pozwalają na ustalenie, że podawane przez A.S. informacje nie znajdują potwierdzenia w wynikach badań jego stanu trzeźwości. Z opinii biegłego wynika przy tym, że w chwili przeprowadzenia badania trzeźwości na terenie zakładu pracy, u powoda trwała faza eliminacji alkoholu z organizmu i im

wcześniej wykonane zostałyby badanie trzeźwości tym wyższy wynik zostałby uzyskany.

Nadto z zeznań świadka M.F., wynikało, że od powoda czuć było alkohol w chwili, kiedy poddany był badaniu alkomatem diodowym. Świadek sporządził w dniu badania na tą okoliczność notatkę służbową.

Sąd Rejonowy uznał za wiarygodne i przydatne dla rozstrzygnięcia sprawy zarówno dowody z opinii głównej i opinii uzupełniającej biegłego z zakresu medycyny sądowej, jak również dowód z zeznań świadka M.F. Nie wskazując dlaczego pominął je w wyżej wymienionych zakresie.

Jednocześnie powód pomimo ujemnego wyniku badania na zawartość alkoholu w organizmie wykonanego na komendzie policji, ostatecznie wyrokiem z 24 listopada 2022 r. został prawomocnie skazany za popełnienie wykroczenia z art. 87 § 1 k.w. przez Sąd Rejonowy w Legnicy w sprawie o sygn. II W 352/22 (apelacja od tego wyroku została oddalona przez Sąd Okręgowy w Legnicy).

W tych okolicznościach zeznania świadków W.P. oraz K.K. świadczące o tym, że powód był wieloletnim i cenionym pracownikiem strony pozwanej pozostają bez wpływu na ocenę stanu trzeźwości powoda 14 marca 2022 r. Wyżej wymienieni świadkowie nie byli obecni przy badaniu stanu trzeźwości powoda i nie widzieli go w tym dniu. Nie mają więc wiedzy o tym w jakim stanie znajdował się wówczas powód.

Sąd Okręgowy zwrócił również uwagę, na to że powód w oświadczeniu z dnia 14 marca 2022 r. nie wskazywał na to, że przed wejściem na teren zakładu pracy spożył preparat F.. Wymieniał szereg leków, w tym leki na bazie opiatów, ale nie było wśród nich wyżej wymienionego syropu. O tym, że wśród sporej ilości leków, które w tym dniu miał zażyć A.S. miał znajdować się syrop, powód wskazał dopiero w pozwie. Powód nie wykazał przy tym, że w tym dniu był chory, a tym bardziej że jego stan zdrowia wymagał zażycia takiej ilości lekarstw. Pomimo zeznań, w których wyjaśnił, że omawiane środki przepisał mu lekarz, nie przedstawił odpowiedniej dokumentacji medycznej na potwierdzenie tej okoliczności. Stanu zdrowia powoda w tym dniu nie potwierdził również żaden ze świadków.

Nadto Sąd Rejonowy ustalił, że tester trzeźwości, którym przebadano powoda na terenie zakładu pracy posiadał ważne świadectwo wzorcowania nr [...] z 25 października 2021 r. Świadectwo wzorcowania było ważne do 24 kwietnia 2022 r.

W ocenie Sądu drugiej instancji w świetle zaprezentowanego materiału dowodowego Sąd Rejonowy powinien szczególnie uważnie przyrzeć się zeznaniom powoda. Skoro przeprowadził dowód z opinii biegłego z zakresu medycyny sądowej, który to uznał za wartościowy, powinien skonfrontować zeznania powoda z wnioskami biegłego. Nie może być też tak, że Sąd Rejonowy uznając zeznania świadka M.F. za wiarygodne przyjmuje, że powód w czasie badania nie miał chwiejnego kroku, pomijając że zdaniem świadka od powoda czuć było w tym czasie woń alkoholu.

Zdaniem Sądu Okręgowego taka ocena dowodów narusza zasady logiki i doświadczenia życiowego. Twierdzenia powoda, że zawsze ma przy sobie butelkę syropu F. i nie pił w tym dniu alkoholu nie mają poparcia w pozostałym materiale dowodowym. Sąd Rejonowy oparł się w tym zakresie w zasadzie wyłącznie na zeznaniach powoda. Ta okoliczność, że powód dotychczas nigdy nie stawiał się u strony pozwanej w pracy w stanie po użyciu alkoholu nie może przesądzać o tym, że 14 marca 2022 r. nie stało się inaczej. Jednocześnie ta okoliczność, że badanie przeprowadzone na komendzie policji nie wykazało zawartości alkoholu w organizmie powoda nie przemawia za uznaniem, że wyniki badania przeprowadzone na terenie zakładu pracy były obarczone błędem pomiarowym. Skoro badania zostały wykonane w odstępie ponad półtorej godziny, a biegły uznał, że możliwe jest w tym czasie wydalenie z organizmu alkoholu o takim stężeniu.

Sąd Okręgowy uznał więc, że nie ma podstaw do kwestionowania wartości dowodowej badania stanu trzeźwości przeprowadzonego na terenie zakładu pracy, dochodząc do przekonania, że z materiału dowodowego wynika jednak, że powód naruszył swoim zachowaniem wewnętrzzakładowe regulacje wskazane w oświadczeniu o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia, w tym § 57 Regulaminu Pracy K. S.A. Swoim zachowaniem doprowadził do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, o którym mowa w art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

W ramach wykładni art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie ma sporu w orzecznictwie Sądu Najwyższego, że samo stawienie się przez pracownika w stanie po użyciu alkoholu może stanowić ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych uzasadniające rozwiązanie z nim umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym. Przy ocenie

proporcjonalności reakcji pracodawcy na zachowanie pracownika, Sąd Okręgowy wziął natomiast pod uwagę, że powód pracował na stanowisku aparatuowego oczyszczalni elektrolitu. Dla zakładów pracy działających w takiej branży jak strona pozwana, 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. Polityka strony pozwanej w tym zakresie, wyrażająca się brakiem jakiegokolwiek tolerancji i akceptacji na tego rodzaju zachowania nie dziwi i jest uzasadniona rodzajem prowadzonej działalności gospodarczej. Należy ją więc uznać za usprawiedliwioną.

W tym stanie rzeczy Sąd Okręgowy uznał więc odmiennie od Sądu Rejonowego, że strona pozwana wręczając powodowi oświadczenie z dnia 22 marca 2022 r. nie naruszyła przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę. Podzielając w tym zakresie zarzuty apelacji.

W skardze kasacyjnej od powyższego wyroku powód zarzucił naruszenie: 1. art. 52 § 1 pkt 1 k.p. przez jego niewłaściwe zastosowanie, wskutek przyjęcia, że przypisywane powodowi zachowanie stanowiło ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, uzasadniające rozwiązanie z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia, podczas gdy zachowanie to cechowało się nieumyślnością o charakterze niedbalstwa, nie mające jednak charakteru rażącego, co wynika z całokształtu okoliczności sprawy takich jak: wieloletnia znajomość i praktyka powoda w poddawaniu się procedurom kontrolnym na terenie zakładu pracy pod kątem trzeźwości pracownika i świadomość powoda co do braku możliwości uniknięcia takiej kontroli; inicjatywa powoda w natychmiastowym wezwaniu na miejsce zdarzenia Policji w celu wykonania obiektywnego badania trzeźwości a także fakt wieloletniej, nienagannej pracy powoda u strony pozwanej, co w konsekwencji wykluczało przypisanie zachowaniu powoda cech umyślności lub rażącego niedbalstwa, uzasadniających zastosowanie wobec niego sankcji z art. 52 § 1 pkt 1 k.p.; 2. art. 47 ust. 1 ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi wskutek oparcia ustaleń faktycznych w sprawie na wyniku badaniu trzeźwości pracownika przeprowadzonego przez osoby bez odpowiednich kwalifikacji zawodowych, niezgodnie wyżej wymienioną w normą prawną; 3. art. 11

k.p.c. wskutek oparcia przez Sąd drugiej instancji ustaleń w niniejszej sprawie na treści prawomocnego wyroku wydanego w postępowaniu o wykroczenie, podczas gdy przepis powyższy dotyczy wyłącznie postępowania karnego *sensu stricto*.

Mając powyższe na uwadze skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy przez przywrócenie powoda do pracy u strony pozwanej na dotychczasowych warunkach pracy i płacy; zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów całości postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o odmowę przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, ewentualnie o oddalenie skargi kasacyjnej oraz w każdym przypadku o zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się zasadna co do naruszenia przez Sąd drugiej instancji przepisu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie.

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.

Powód w skardze kasacyjnej ostatecznie nie kwestionował, że stawiał się do pracy po spożyciu alkoholu. Należy jednak zwrócić uwagę, że orzecznictwo Sądu Najwyższego przyjmuje (patrz m.in.: wyrok z 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000 nr 20, poz. 746), że do spełnienia warunku z art. 52 § 1 pkt k.p. niezbędny jest znaczny stopień winy pracownika (wina umyślna lub rażące niedbalstwo). O istnieniu tej winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika.

Jak trafnie przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z 19 sierpnia 1999 r., I PKN 188/99 (OSNAPiUS 2000 nr 22, poz. 818) w razie rozwiązania umowy z tej przyczyny ocena rodzaju i stopnia winy pracownika powinna być dokonana w stosunku do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jak i z uwzględnieniem zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy. Analogiczny pogląd wyraził Sąd Najwyższy w wyrokach: z 23 września 1997 r., I PKN 274/97, OSNAPiUS 1998 nr 13, poz. 396, oraz z 19 marca 1998 r., I PKN 570/97, OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 163.

Tę samą myśl w sposób bardziej ogólny wyrażono w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 7.02.2008 r. (II PK 162/07, OSNP 2009 nr 7-8, poz. 98) stwierdzając, że bezprawność zachowania nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1, jeżeli stosunek psychiczny pracownika do skutków postępowania określony jego świadomością nie wskazuje ani na winę umyślną, ani na rażące niedbalstwo.

Zatem orzecznictwo Sądu Najwyższego zwraca uwagę na to że, sama bezprawność zachowania pracownika nie wystarcza do uznania naruszenia

obowiązku pracowniczego jako ciężkiego. Według poglądów judykatury, do spełnienia tego warunku niezbędny jest znaczny stopień winy pracownika - wina umyślna lub rażące niedbalstwo (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000 nr 20, poz. 746, czy też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 czerwca 2005 r., II PK 305/04, Monitor Prawa Pracy 2005 nr 12, poz. 16). O istnieniu tej winy wnioskuje się przy tym na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika.

W doktrynie przyjmuje się, że jeżeli sprawca przewiduje wystąpienie szkodliwego skutku i celowo do niego zmierza lub co najmniej się nań godzi, można mu przypisać winę umyślną. Jeżeli natomiast przewiduje możliwość nastąpienia szkodliwego skutku, lecz bezpodstawnie przypuszcza, że zdoła go uniknąć, lub też, gdy nie przewiduje możliwości jego wystąpienia, choć może i powinien go przewidzieć, jego postępowaniu można przypisać winę nieumyślną w postaci lekkomyślności - w pierwszej sytuacji i niedbalstwa - w drugim wypadku. Rażące niedbalstwo mieszczące się - obok winy umyślnej - w pojęciu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych jest wyższym od niedbalstwa stopniem winy nieumyślnej. Niedbalstwo określa się jako niedołożenie należytej staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju (art. 355 § 1 k.c.). Przez rażące niedbalstwo rozumie się natomiast niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji. O przypisaniu pewnej osobie winy w tej postaci decyduje zatem zachowanie się przez nią w określonej sytuacji w sposób odbiegający od miernika staranności minimalnej.

Wina pracownika stanowi element podmiotowy kwalifikacji zarzucanego czynu, a ocenie podlega subiektywne nastawienie psychiczne sprawcy do swojego działania (zaniechania). Warunkiem zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest zatem stosunek psychiczny pracownika do skutków swojego postępowania, określony wolą i możliwością przewidywania, czyli świadomością w zakresie naruszenia obowiązku (obowiązków) o podstawowym charakterze oraz negatywnych skutków, jakie zachowanie to może spowodować dla pracodawcy.

Analizując orzecznictwo Sądu Najwyższego wskazać należy, że początkowo wskazywano na konieczność wystąpienia po stronie pracownika "złej wiary" (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 lipca 1976 r., I PRN 54/76, LEX nr 14319), "znacznego

stopnia winy w niedopełnieniu obowiązków" (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 września 1976 r., I PRN 62/76, OSNCP 1977 Nr 4, poz. 81). Następnie wypracowano pogląd, że przypisanie pracownikowi ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych nie jest możliwe bez wykazania mu winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa, przy czym ocena ta powinna odbywać się przez pryzmat całokształtu okoliczności (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 9 grudnia 1976 r., I PRN 111/76, LEX nr 14351; z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000 nr 20, poz. 746; z dnia 5 lutego 2002 r., I PKN 833/00, LEX nr 560526; z dnia 9 lutego 2005 r., II PK 200/04, LEX nr 603762; z dnia 13 grudnia 2007 r., I PK 133/07, LEX nr 863912). W rezultacie, lekkomyślność lub zwykłe niedbalstwo daje powód jedynie do wypowiedzenia stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 sierpnia 2003 r., I PK 638/02, LEX nr 84497).

Wina umyślna polega na działaniu z zamiarem - bezpośrednim lub ewentualnym - naruszenia obowiązku. Pracownik musi więc chcieć uchybić obowiązkowi i w tym celu podejmuje (lub nie) działanie lub co najmniej godzić się na to, że swoim zachowaniem obowiązek naruszy. Niedbalstwo zachodzi zaś wtedy, gdy pracownik nie przewidział, że swoim zachowaniem naruszy obowiązek, ale mógł i powinien był to przewidzieć (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 14 lutego 2002 r., I PKN 850/00, LEX nr 560530; z dnia 27 października 2010 r., III PK 21/10, LEX nr 694249).

Występujące w orzecznictwie wyodrębnienie "rażącego niedbalstwa" zmusiło do jego zdefiniowania, a przede wszystkim nakreślenia cech pozwalających na odróżnienie tego pojęcia od "zwykłego" niedbalstwa. Wskazano, że pracownik postępuje rażąco niedbale, jeśli całkowicie ignoruje następstwa swojego działania. Określenie to nie jest pełne bez uwzględnienia, że rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko powinny nakazywać szczególną przezorność i ostrożność w działaniu (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 11 września 2001 r., I PKN 634/00, OSNP 2003 nr 16, poz. 381; z dnia 12 stycznia 2005 r., I PK 142/04, OSNP 2005 nr 16, poz. 242; z dnia 16 lipca 2013 r., II PK 337/12, OSNP 2014 nr 8, poz. 114; z dnia 20 grudnia 2013 r., II PK 81/13, LEX nr 1438800; z dnia 17 kwietnia 2009 r., II PK 273/08, LEX nr 1157553). Przedstawiony punkt widzenia upoważnia do stwierdzenia, że wyróżnienie - wśród zawinionych naruszeń

obowiązków pracowniczych - kwalifikowanego, ze względu na zastosowanie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., rażącego niedbalstwa ma charakter zindywidualizowany. Znaczenie ma, z jednej strony, niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania, z drugiej zaś, kontekst sytuacyjny, który pozwala na zweryfikowanie przekroczenia miary staranności minimalnej (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 7 lutego 2008 r., II PK 162/07, OSNP 2009 nr 7-8, poz. 98; z dnia 16 września 2008 r., II PK 26/08, OSNP 2010 nr 3-4, poz. 36).

Przenosząc powyższe zapatrywania na kanwę niniejszej sprawy, podkreślić należy, że poziom alkoholu stwierdzony w organizmie powoda przez urządzenie pomiarowe pracodawcy wyniósł o godz. 21:20 - 0,17 mg/l, a o godz. 21:38 - 0,12 mg/l. Był on zatem na tyle niski, że powód mógł pozostawać w przekonaniu, iż nie pozostaje pod wpływem alkoholu. W rezultacie nie można mu było przepisać winy umyślnej - w postaci celowego stawienia się do pracy pod wpływem alkoholu, ani też rażącego niedbalstwa w postaci niezachowania minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w czasie stawienia się do pracy. Powyższe stwierdzenie potwierdza zachowanie powoda przed wejściem na teren zakładu pracy, który nie skorzystał z możliwości samodzielnego sprawdzenia tego stanu jeszcze przed bramą wejściową do zakładu pracy. Powód był wieloletnim pracownikiem i z pewnością o takiej możliwości wiedział. Takie zachowanie w sposób racjonalny tłumaczyć można jedynie przekonaniem o spełnieniu wymogu pełnej trzeźwości.

Gdyby powód miał wątpliwości - to będąc świadomy nieuchronności badania przez służby ochrony i ewentualnych konsekwencji - niewątpliwie takiego sprawdzenia dokonałby. Powód nie przewidywał więc, że badanie wykaże stan po spożyciu alkoholu. Jego zachowanie cechowało więc niedbalstwo - jednak nie w stopniu rażącym - koniecznym do zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Za taką tezę przemawia również późniejsza postawa powoda. To z jego inicjatywy, niezwłocznie po wykryciu domniemanego stanu po spożyciu alkoholu, zażądał on przyjazdu na miejsce uprawnionych służb w celu potwierdzenia badania. Funkcjonariusze Policji nie byli jednak wyposażeni w urządzenie pomiarowe, co z kolei spowodowało konieczność przetransportowania powoda do komisariatu i wykonanie badania dopiero o 23:00 (które dało wynik 0,0 mg/l).

Należy jednocześnie podkreślić, że decyzja pracodawcy o dyscyplinarnym zwolnieniu powoda wydaje się w stanie faktycznym niniejszej sprawy zbyt surowa. Skoro powód był nienagannym pracownikiem od 15 lat, pracodawca miał szereg możliwości aby zdyscyplinować pracownika. Ma to szczególne znaczenie skoro powód wkroczył w wiek przedemerytalny. Trudno nie zauważyć, że waga naruszenia podstawowych obowiązków pracownika była niewspółmierna do konsekwencji, jakie wyciągnął wobec niego pracodawca.

Przepis art. 52 § 1 pkt 1 k.p. ma charakter klauzuli generalnej, w której przez niedookreślenie przesłanek zastosowania wprowadza niezbędny element elastyczności w ramach stosunku pracy. W literaturze (patrz: k.w. Baran (w:) Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1-113, wyd. V, Warszawa 2020, art. 52 k.p.) stwierdza się, że "konstrukcja ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych ma charakter złożony, w tym znaczeniu, że tworzą ją zarówno elementy obiektywne, jak i subiektywne; te pierwsze odnoszą się do bezprawności zachowania polegającej na pogwałceniu podstawowych obowiązków oraz skorelowanego z tym naruszenia bądź zagrożenia interesów pracodawcy; z kolei, aspekt subiektywny to podmiotowa wadliwość zachowania pracownika wynikająca z winy umyślnej, bądź rażącego niedbalstwa". Sąd Najwyższy również podkreśla, że w analizowanym pojęciu mieszczą się trzy elementy. Są to: 1) bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego); 2) naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy; 3) zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo.

Elementy te muszą występować łącznie. Samo zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy nie może więc uzasadniać rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Podobnie nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę w tym trybie sama tylko bezprawność zachowania pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 października 2016 r., I PK 242/15, LEX nr 2174066).

Szczególnego podkreślenia wymaga, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. - jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy - powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie, a nie na błędnym przekonaniu o

działaniu w interesie pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998 nr 9, poz. 269). Wystąpienie wskazanych przesłanek kwalifikacyjnych ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych należy analizować łącznie w każdym konkretnym stanie faktycznym, z uwzględnieniem wszystkich okoliczności danego przypadku. Przepis art. 52 § 1 pkt 1 k.p. ma bowiem charakter klauzuli generalnej, zaś ocena zastosowania przepisów zawierających takie klauzule (zwroty niedookreślone, jak ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych) zależy od całokształtu ustalonych w sprawie okoliczności faktycznych (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 11 kwietnia 2003 r., I PK 558/2002, OSNP 2004 nr 16, poz. 283 oraz z dnia 5 listopada 2008 r., III SK 22/2008, OSNP 2009 nr 23-24, poz. 331).

Oceniając z tego punktu widzenia zachowanie powoda w dniu 1 marca 2022 r. Sąd Najwyższy nie dopatrywał się rażącego niedbalstwa w zachowaniu powoda, co wyklucza zastosowanie wobec niego konsekwencji z art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Pozostałe zarzuty skargi kasacyjnej nie znajdują uzasadnienia. Przepis art. 47 ustawy ust. 1 ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi dotyczy poddania się osoby podejrzanej badaniu koniecznemu do ustalenia zawartości alkoholu w organizmie, a powód w tej sprawie nie występował w charakterze podejrzanego. Również zarzut naruszenia art. 11 k.p.c. mający polegać na oparciu przez Sąd drugiej instancji ustaleń w niniejszej sprawie na treści prawomocnego wyroku wydanego w postępowaniu o wykroczenie nie jest zasadny, gdyż Sąd Okręgowy oparł rozstrzygnięcie na całokształcie okoliczności sprawy, a nie na ustaleniach zawartych w postępowaniu w sprawie o wykroczenia.

Mając powyższe okoliczności na względzie Sąd Najwyższy orzekł jak sentencji wyroku na podstawie art. 398¹⁶ § 1 k.p.c., o kosztach postępowania kasacyjnego orzekając zgodnie z art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c.

[i.t.]

[SOP]

