

**Wyrok z dnia 10 kwietnia 1997 r.
I PKN 71/97**

**Pracownik, który w sposób ciężki naruszył swoje podstawowe obowiązki,
nie może skutecznie powoływać się na proceduralne uchybienia pracodawcy w
zakresie wewnętrznego trybu ustalania tego faktu.**

Przewodniczący SSN: Walerian Sanetra (sprawozdawca), Sędziowie SN:
Zbigniew Myszka, Andrzej Wróbel.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 10 kwietnia 1997 r. sprawy z powództwa Ryszarda S. przeciwko PKP Wagonownia W.-S. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie z dnia 16 października 1996 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

U z a s a d n i e n i e

Powód Ryszard S. wniósł kasację od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie z dnia 16 października 1996 r. [...], którym Sąd ten zmienił wyrok Sądu Rejonowego-Sądu Pracy dla Warszawy Pragi z dnia 27 czerwca 1996 r. [...] i oddalił jego powództwo. W związku z otrzymaniem pisma PKP Wagonowni W.-S. z dnia 8 czerwca 1994 r. o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 KP Ryszard S. wystąpił z powództwem "o przywrócenie do pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku w pozwanej Wagonowni i wypłacenia odszkodowania za czas pozostawania bez pracy". Sąd pierwszej instancji przywrócił powoda do pracy i zasądził na jego rzecz 1.212,24 zł tytułem wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy.

Powód został zwolniony z pracy z powodu pełnienia służby w stanie po spożyciu alkoholu w dniu 11 maja 1994 r. W dniu tym został on wprowadzicie dopuszczony do pracy przez mistrza Jana K. i wykonywał ją bez zarzutu, ale o godz. 14¹⁰ zastępca naczelnika Krystyna P. powzięła wątpliwość co do stanu trzeźwości powoda i sporządziła protokół stanu jego nietrzeźwości. O godz. 15¹⁰ powód został poddany badaniu trzeźwości za pomocą probierza trzeźwości, który zmienił barwę. Z badania tego został sporządzony protokół. Zdaniem Sądu pierwszej instancji przeprowadzone dochodzenie służbowe nie potwierdziło, iż powód pracował pod wpływem alkoholu. Sąd ten przyjął, że powód przed pracą wypił litr piwa, ale ani mistrz zmianowy, ani inni pracownicy, którzy się z nim w tym dniu stykali "nie mieli zastrzeżeń co do stanu nietrzeźwości powoda". Żaden ze świadków nie stwierdził aby czuł od powoda woń alkoholu, zaś dowód z opinii biegłych pozostawia wątpliwości, czy użycie probierza trzeźwości oraz uzyskany wynik pozwalają stwierdzić, że powód znajdował się pod wpływem alkoholu. Na tej podstawie Sąd Pracy doszedł do przekonania, że strona pozwana nie udowodniła winy powoda.

Inaczej wartość poszczególnych dowodów zgromadzonych w sprawie ocenił Sąd

Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, uznając że nie pozwalały one na przyjęcie, iż wina powoda nie została udowodniona.

W kasacji postawiony został zarzut nieważności postępowania przed Sądem drugiej instancji, gdyż pełnomocnik powoda nie był należycie przez niego umocowany (art. 379 pkt 2 in fine KPC). Drugi jej zarzut dotyczył naruszenia art. 9 § 1 i 2 oraz art. 18 § 1 KP "przez niezastosowanie przy wyrokowaniu korzystniejszych dla pracownika przepisów Zarządzenia Ministra Komunikacji z 15 stycznia 1977 r.". W związku z zarzutem naruszenia prawa procesowego podnosi się w niej, że przed Sądem Pracy i Ubezpieczeń Społecznych powoda reprezentował L.D., któremu udzielił on pełnomocnictwa do reprezentowania go tylko przed Sądem pierwszej instancji. W odniesieniu do drugiego zarzutu wskazano, że u pozwanego obowiązuje regulacja prawna nakładająca na zakład pracy obowiązek - któremu odpowiada uprawnienie pracownika - stwierdzania stanu nietrzeźwości pracowników, przy zastosowaniu określonej metody postępowania. Według § 25 pkt 3 lit. a załącznika nr 3 do Zarządzenia Ministra Komunikacji z 15 stycznia 1977 r. w razie podejrzenia, że pracownik pełni służbę w stanie nietrzeźwości, istnieje obowiązek skierowania go na badania lekarskie celem ustalenia zawartości alkoholu we krwi. Zdaniem kasacji dotyczyło to powoda, bowiem pełnił on czynności związane z ruchem pociągów, a powołany przepis Zarządzenia, w stosunku do pracowników pełniących takie czynności, wprowadza szczególny tryb postępowania. Strona pozwana, która nie skierowała powoda na badanie krwi naruszyła tym samym swoje obowiązki wobec niego, a przez to naruszona została podstawowa zasada prawa pracy stanowiąca, że "wszelkie korzystniejsze dla pracownika uprawnienia wynikające z aktów niższego rzędu, aktów szczegółowych lub postanowień umów mają pierwszeństwo i muszą być realizowane".

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Oba zarzuty kasacji są nieuzasadnione. W kasacji trafnie podniesiono, że pełnomocnik powoda Leopold D., który reprezentował go przed Sądem pierwszej instancji nie był upoważniony do występowania w tym charakterze (jako jego pełnomocnik) przed Sądem Pracy i Ubezpieczeń Społecznych. Powód jednakże przed tym Sądem (co wynika z protokołu rozprawy) występował osobiście i wobec tego trudno przyjąć, iż nie był prawidłowo reprezentowany, w przeciwnym bowiem razie należałoby uznać, iż istnieje jakiś ogólny obowiązek występowania w procesie jedynie za pośrednictwem pełnomocnika, z wyłączeniem możliwości osobistego działania. Powód działał osobiście nie tylko w toku rozprawy sądowej, ale także wcześniej, o czym świadczy pismo z dnia 26 sierpnia 1996 r. zatytułowane: "Ustosunkowanie się Powoda do uzasadnienia Apelacji Pozwanego od wyroku Sądu Rejonowego dla W-wy Pragi Wydział Pracy z dnia 27 czerwca 1996 r. [...]", które podpisane zostało nie tylko przez L.D., ale także i przez powoda. Tym samym zarzut wadliwej reprezentacji powoda przed Sądem drugiej instancji i wynikającej stąd nieważności postępowania nie może się ostać.

Według kasacji naruszenie prawa materialnego ma polegać na tym, iż wyrok Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych koliduje z przepisami art. 9 § 1 i 2 KP oraz art. 18 § 1 KP. Z kontekstu wypowiedzi zawartych w kasacji wynika, że idzie w niej o przepisy art. 9 § 1 i 2 KP po nowelizacji Kodeksu pracy z dnia 2 lutego 1996 r. (ustawa o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, Dz. U. Nr 24, poz.

110), które weszły w życie dopiero 2 czerwca 1996 r. (przed nowelizacją art. 9 KP nie miał paragrafów). Oznacza to w szczególności, iż reguła z art. 9 § 2 KP, w myśl której postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych oraz regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych, stała się aktualna dopiero po tej dacie. Ponadto nie określa ona relacji między ustawą a aktami wykonawczymi, o czym można by sensownie rozważać jeżeli w ogóle by przyjąć, że wskazane w kasacji zarządzenie Ministra Komunikacji jest aktem wykonawczym w rozumieniu art. 9 § 1 KP i co jest w wysokim stopniu wątpliwe. Oznacza to (a contrario), że akt wykonawczy musi się mieścić w granicach upoważnienia ustawowego i nie może poza te ramy wykroczyć nawet wtedy, gdyby przyjęte w nim rozwiązania były korzystniejsze dla pracowników. Dla rozstrzyganej sprawy w pierwszej kolejności ważne jest jednakże to, że nie mogło w niej dojść do naruszenia art. 9 § 1 i 2 KP, w brzmieniu ustalonym w noweli z 2 lutego 1996 r., skoro przepisy te nie mogły stanowić podstawy dla oceny prawidłowości rozwiązania z powodów umowy o pracę bez wypowiedzenia w roku 1994.

W kasacji błędnie powołano się także na przepis art. 18 KP, gdyż ustanawia on zasadę uprzywilejowania pracownika, ale tylko w zakresie dotyczącym stosunku między przepisami prawa pracy a umowami o pracę (innymi aktami, na których podstawie powstaje stosunek pracy), czy też możliwości odmiennego niż te przepisy regulowania w umowach treści stosunków pracy, a przeciw zarządzenia Ministra Komunikacji nie można postawić na równi z postanowieniami umów o pracę, twierdząc, że to co dotyczy tych umów ma zastosowanie także i do tego typu aktów (zarządzeń).

W myśl § 25 Instrukcji o prowadzeniu dochodzeń służbowych A(res)28 z dnia 25 lutego 1977 r., stanowiącej załącznik do zarządzenia Ministra Komunikacji nr 7 z dnia 15 stycznia 1977 r. (Dz. Urzędowy Ministerstwa Komunikacji z 1977 r., poz. 22) w razie zauważenia objawów nietrzeźwości u pracownika pełniącego służbę lub zgłaszającego się do jej pełnienia, należy niezwłocznie, przy udziale świadków, sporządzić protokół stanu nietrzeźwości (ust. 1). Niezależnie od tego należy niezwłocznie skierować na badania lekarskie w celu ustalenia stopnia zawartości alkoholu we krwi: a) wszystkich pracowników podejrzanych o pełnienie służby w stanie wskazującym na użycie alkoholu przy wykonywaniu czynności związanych z bezpieczeństwem ruchu kolejowego i drogowego, b) pracowników podejrzanych (obwinionych) o spowodowanie wypadku, c) pracowników obwinionych o nietrzeźwość, którzy żądają skierowania ich na wspomniane badania lekarskie (ust. 3). W innych wypadkach wykonywania przez pracowników obowiązków w stanie wskazującym na użycie alkoholu zwierzchnik może skierować podejrzanego (obwinionego) na badania (ust. 4). Przepisy te nakładają określone obowiązki na organy kolejowe (organy uprawnione do prowadzenia dochodzenia), których naruszenia (Sąd drugiej instancji nie przyjął, by takie naruszenie miało miejsce, co wynika pośrednio z uzasadnienia jego wyroku) nie może być jednakże tak pojmowane, iż prowadziłyby to niejako do "unicestwienia" naruszenia obowiązku zachowania przez pracownika trzeźwości w pracy, jeżeli naruszenie to rzeczywiście miało miejsce i zostało udowodnione. Sąd drugiej instancji przyjął zaś, że wina pozwanego została udowodniona. Ustalenie to jest wiążące w postępowaniu kasacyjnym, gdyż Sąd Najwyższy nie może wykroczyć poza stwierdzony stan faktyczny, jeżeli jednocześnie nie kwestionuje się prawidłowości zaskarżonego wyroku w płaszczyźnie prawnoprocesowej, wykazując, iż skutkiem naruszenia przepisów

postępowania doszło do błędnych ustaleń faktycznych. Innymi słowy uchybienia proceduralne (w zakresie trybu prowadzenia dochodzeń służbowych) ze strony pracodawcy nie powodują, iż zachowanie pracownika, mające cechy ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych zostaje pozbawione tych cech i tym samym z tej tylko racji nie można z pracownikiem rozwiązać umowy o pracę bez wypowiedzenia. Pracownik, który w sposób ciężki naruszył swoje podstawowe obowiązki nie może się więc skutecznie powoływać na to, iż do pewnych uchybień proceduralnych w zakresie ustalonego wewnętrznego trybu ustalania tego faktu doszło także po stronie pracodawcy, jeżeli tylko stwierdzenie naruszenia obowiązków pracowniczych nie budzi wątpliwości.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 393¹² KPC orzekł jak w sentencji.

=====