

Wyrok z dnia 5 lutego 1998 r.

I PKN 519/97

Obowiązek udowodnienia wskazanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (stanu nietrzeźwości) obciąża pracodawcę (art. 52 § 1 KP i art. 6 KC w związku z art. 300 KP).

Przewodniczący SSN: Kazimierz Jaśkowski, Sędziowie SN: Teresa Flemming-Kulesza (sprawozdawca), Walerian Sanetra.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 5 lutego 1998 r. sprawy z powództwa Dariusza M. przeciwko Przedsiębiorstwu Państwowemu Zespołowi Uzdrowisk K.-P. w K. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie z dnia 17 lipca 1997 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Dariusz M. wniósł w pozwie z 20 stycznia 1997 r. o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia mu umowy o pracę „i przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach”. W uzasadnieniu podał, że Przedsiębiorstwo Państwowe - Zespół Uzdrowisk K.-P. rozwiązało z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia z dniem 13 stycznia 1997 r. z powodu przebywania w pracy w stanie nietrzeźwym w dniu 3 stycznia 1997 r. Fakt ten - według jego twierdzeń - nie miał miejsca.

Strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Nowym Sączu wyrokiem z dnia 7 maja 1997 r. przywrócił powoda do pracy u strony pozwanej na poprzednich warunkach. Sąd ten ustalił, że powód zatrudniony był w pozwanym Przedsiębiorstwie od 1 września 1988 r. ostatnio jako ślusarz w rozlewni wód mineralnych. Powód przyszedł niewyspany do pracy na I zmianie 3 stycznia 1997 r. o godzinie siódmej. W nocy opiekował się

swoją dziewczyną, która będąc w ciąży źle się czuła. Poprzedniego dnia nie pił alkoholu. Do pracy przyjechał samochodem. Sam prowadził samochód i zabrał po drodze dwóch kolegów, również pracowników strony pozwanej. O godzinie ósmej pracownicy udali się na śniadanie. Powód wziął prysznic, potem usiadł w kabinie i zasnął. Zastał go tam kierownik Zakładu Produkcji Wód, który kazał mu się przebrać i iść do domu. Powód próbował tłumaczyć się, ale kierownik nie chciał z nim rozmawiać. Nie zostało przeprowadzone badanie na zawartość alkoholu i powód poszedł do domu. Kierownik sporządził notatkę o stawieniu się powoda do pracy w stanie nietrzeźwym. Powód był trzeźwy 3 stycznia 1996 r., nie zataczał się, nie było czuć od niego alkoholu. Wyglądał jedynie na zmęczonego. Rada Zakładowa Związku Zawodowego Uzdrowisk Polskich wniosła o odstąpienie od zamiaru rozwiązania z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 KP. Zdaniem Sądu Pracy strona pozwana nie udowodniła, by powód był nietrzeźwy 3 stycznia 1997 r., a na niej spoczywał ciężar udowodnienia tego faktu. Tylko jeden świadek potwierdził tę okoliczność, pozostali zeznali, że powód był trzeźwy.

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie wyrokiem z dnia 17 lipca 1997 r., oddalił apelację strony pozwanej od omówionego wyroku. Sąd II instancji podzielił stanowisko Sądu I instancji co do tego, że strona pozwana nie udowodniła stanu nietrzeźwości powoda, a na niej spoczywał ciężar dowodu. Art. 17 ust. 1 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi stanowi, że kierownik zakładu pracy lub osoba przez niego upoważniona, mają obowiązek, w wypadku uzasadnionego podejrzenia, niedopuszczenia do pracy pracownika, który stawiał się po użyciu alkoholu do pracy lub spożywał go w czasie pracy. Okoliczności stanowiące podstawę takiej decyzji powinny być podane pracownikowi do wiadomości. Powodowi nie podano przyczyny polecenia udania się do domu, a kierownik nie dopuścił go do głosu.

Strona pozwana wniosła kasację od tego wyroku. Podniosła zarzut naruszenia prawa materialnego przez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, a w szczególności art. 6 KC przez przyjęcie, że w sytuacji, gdy ustawa o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi ustanawia domniemanie prawne (art. 17), Sąd może go obalić w sposób nie przewidziany prawem, a w szczególności za pomocą dowodu z przesłuchania świadków i to jeszcze przeprowadzonych z naruszeniem przepisu art. 272 KPC i art. 52 § 1 KP przez przyjęcie, że ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych przez powoda polegało wyłącznie na stawieniu się do

pracy w stanie po spożyciu alkoholu bez uwzględnienia całokształtu zebranego w sprawie materiału dowodowego uzasadniającego rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 KP, a także art. 17 ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi przez przyjęcie, że na zakładzie pracy spoczywa ciężar dowodu stanu po spożyciu alkoholu przez pracownika.

Podniesiony też został zarzut naruszenia prawa procesowego, a mianowicie art. 234 KPC przez przeprowadzenie postępowania prowadzącego do obalenia domniemania prawnego (art. 17 ustawy o wychowaniu w trzeźwości...), w sposób prawnem nie przewidziany, art. 227 i 229 KPC przez prowadzenie postępowania dowodowego tylko na okoliczność stawienia się powoda do pracy w stanie po spożyciu alkoholu, co stanowiło tylko jeden z powodów rozwiązania umowy o pracę, bowiem ujawniono, że pracownik także samowolnie opuścił stanowisko pracy, uchylał się od świadczenia pracy, art. 272 KPC przez zaniechanie obowiązku konfrontowania świadków, skoro ich zeznania są sprzeczne, a fakty udowodnione w ten sposób miały podstawowe znaczenie w sprawie oraz naruszenie pkt XII uchwały pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r. w sprawie wytycznych dotyczących wykładni art. 45 Kodeksu pracy i praktyki sądowej stosowania tego przepisu w zakresie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nie określony (M.P. Nr 24, poz. 192), przez nieuwzględnienie stwierdzonych faktów ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, wprowadzenie podanych jako przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, ale istniejących w chwili złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy.

Strona pozwana wniosła o „uchylenie zaskarżonych wyroków w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpatrzenia przez Sąd Rejonowy w Nowym Sączu”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzucane w kasacji naruszenie przepisów prawa materialnego i procesowego nie miało miejsca. Nietrafny jest zarzut naruszenia art. 6 KC (w związku z art. 300 KP) oraz art. 17 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Dz. U. Nr 35, poz. 230 ze zm.). W przepisie tym nie zostało ustanowione domniemanie prawne. W szczególności nie wynika z niego domniemanie, że pracownik nie dopuszczony do pracy jest nietrzeźwy. Twierdzenie takie jest sprzeczne z literalnym brzmieniem przepisu i z jego sensem. Ustanowiony

został w nim jedynie obowiązek kierownika zakładu pracy, polegający na niedopuszczeniu do pracy nietrzeźwych pracowników (co do których zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawili się do pracy w stanie po użyciu alkoholu, albo spożywali alkohol w czasie pracy). Z przepisu tego nie wynika, by to pracownik miał obowiązek udowodnić swoją trzeźwość. Stan nietrzeźwości pracownika jest przesłanką dla działań kierownika, które powinien on podjąć po stwierdzeniu tego faktu. Jednym z tych działań jest podanie pracownikowi do wiadomości przyczyny niedopuszczenia do pracy. Fakt nietrzeźwości może być stwierdzony wszelkimi środkami dowodowymi. W ust. 3 tego przepisu ustanowiono obowiązek przeprowadzenia badania trzeźwości pracownika na jego żądanie. Jeżeli z faktu nietrzeźwości pracownika pracodawca wywodzi skutki prawne w postaci niezwłocznego zwolnienia z pracy, to na nim ciąży obowiązek jego udowodnienia. Takie stanowisko Sądów orzekających w rozpoznawanej sprawie jest zgodne z treścią art. 6 KC, stosowanego na podstawie art. 300 KP. W toku postępowania dowodowego nie doszło do naruszenia art. 234 KPC, gdyż nie miał on w ogóle zastosowania, ponieważ żadne domniemanie prawne nie wiązało Sądów ani nie było obalane. Wbrew twierdzeniom kasacji w art. 272 KPC nie został uregulowany obowiązek konfrontowania świadków, jeżeli rozumieć przez to nakaz każdorazowego konfrontowania świadków w razie wystąpienia sprzeczności w ich zeznaniach. Świadkowie, których zeznania przeczą sobie wzajemnie mogą być konfrontowani. Sąd ocenia, czy zachodzi potrzeba konfrontacji. Potrzeba istnieje, jeżeli skonfrontowanie może przyczynić się do wyjaśnienia sprawy lub dokonania oceny wiarygodności zeznań. W rozpoznawanej sprawie ocena zeznań została dokonana zgodnie z wymaganiami wynikającymi z art. 233 § 1 KPC, bez potrzeby sięgania do konfrontacji świadków. Aczkolwiek można powiedzieć, że w pewnych okolicznościach może dojść do naruszenia przepisu art. 272 KPC - przez nieskorzystanie przez sąd orzekający z możliwości skonfrontowania świadków, to sytuacja taka nie miała miejsca w rozpoznawanej sprawie.

Niezasadny jest zarzut naruszenia art. 52 § 1 KP oraz art. 227 i 229 KPC. Postępowanie dowodowe w sprawie oraz rozważania Sądów orzekających na temat spełnienia przesłanek z art. 52 § 1 KP dotyczyć mogły jedynie okoliczności, które zakład pracy podał jako uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Pracodawca rozwiązał umowę o pracę z powodu ciężkiego naruszenia przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych, polegającego na przebywaniu w

pracy w stanie nietrzeźwym w dniu 3 stycznia 1997 r. Inne okoliczności nie mogły być uznane za uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 KP, nie mogły być zatem traktowane jako fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie w rozumieniu art. 227 KPC, ani rozważane jako przyznane w myśl art. 229 KPC.

Nieuzasadniona jest także podstawa kasacji - zarzut naruszenia pkt XII uchwały pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 czerwca 1985 r. w sprawie wytycznych dotyczących wykładni art. 45 KP i stosowania tego przepisu. Uchwała Sądu Najwyższego nie jest „prawem” ani „przepisem” w rozumieniu art. 393¹ KPC. Zarzut naruszenia wytycznych nie może stanowić podstaw kasacji, o których mowa w tym przepisie. Zauważyć jednak należy, że wnoszący kasację powołuje się na uchwałę dotyczącą przepisów o wypowiedzeniu umowy o pracę, a w rozpoznawanej sprawie chodziło o niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę.

Ponieważ kasacja nie ma usprawiedliwionych podstaw, należało ją oddalić na podstawie art. 393¹² KPC.

=====