

Wyrok z dnia 15 października 1999 r.

I PKN 309/99

Uzasadnione okolicznościami polecenie udania się na komisariat policji w celu zbadania stanu trzeźwości pracownika nie narusza jego godności.

Przewodniczący: SSN Teresa Flemming-Kulesza (sprawozdawca), Sędziowie SN: Józef Iwulski, Zbigniew Myszka.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 15 października 1999 r. sprawy z powództwa Daniela O. przeciwko M. Spółdzielni Mleczarskiej w M. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku z dnia 18 marca 1999 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

U z a s a d n i e

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Białymstoku wyrokiem z dnia 23 grudnia 1998 r. oddalił powództwo Daniela O. przeciwko M. Spółdzielni Mleczarskiej w M. o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę. Sąd ten ustalił, że powód zatrudniony był w pozwanej Spółdzielni od 3 listopada 1975 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku starszego referenta do spraw poradnictwa surowcowego. Pracodawca wypowiedział mu umowę o pracę 26 października 1998 r. ze skutkiem na 31 stycznia 1999 r. z uwagi na niewykonanie polecenia Prezesa, tj. nieudanie się z położonym na komisariat Policji w celu poddania się badaniu alkohometrem na zawartość alkoholu we krwi i ucieczkę z miejsca pracy. Powód zwrócił się 2 listopada 1998 r. o cofnięcie wypowiedzenia, lecz pracodawca odmówił. Zgodność z prawem dokonanego wypowiedzenia nie była kwestionowana, sporna była jego zasadność. Powód odmówił udania się z Prezesem na komisariat 25 października 1998 r. Wykonywał wówczas obowiązki (pobierał próbki mleka) w K.K., dokąd Prezes przybył na inspekcję. Prezes twierdził, że otrzymał telefonicznie anonimową wiadomość o tym, że powód pił alkohol w czasie pracy. W pomieszczeniu, w którym zastał

powoda, znajdowała się pusta butelka po wódce i trzy szklaneczki. Twierdził, że czuł woń alkoholu od powoda. Powód nie wykonał polecenia gdyż - jak wyjaśnił - poczuł się poniżony oskarżeniami Prezesa, który zwracał się do niego ze złością w obecności dostawców mleka. Powód opuścił miejsce pracy, gdyż chciał uniknąć widowiska i nie dać się poniżyć. Następnie powód udał się do kościoła potem do lekarza, do biura gdzie oczekiwał przez 2 godziny na Prezesa, a wreszcie w godzinach popołudniowych na komisariat, gdzie został poddany badaniu alkomatem, które nie wykazało u niego obecności alkoholu (wynik 0,00‰).

Sąd Rejonowy uznał, że skoro przyczyny rozwiązania stosunku pracy z powodem mogłyby uzasadniać niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę z jego winy, to tym bardziej uzasadniają wypowiedzenie. Motywy postępowania powoda i długi staż jego pracy nie mają znaczenia, mogłyby przemawiać na korzyść powoda tylko wówczas, gdyby nienagannie wykonywał obowiązki pracownicze.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku wyrokiem z dnia 18 marca 1999 r. oddalił apelację powoda od tego wyroku. Sąd drugiej instancji podzielił ustalenia i oceny dokonane przez Sąd Rejonowy. Powód nie kwestionował tego, że nie wykonał polecenia Prezesa i nie udał się na badanie alkomatem. Przyznał, że w pomieszczeniu, w którym przebywał stała butelka z wódką. Przyznał też, że nie skończył sporządzania protokołu z pobrania próbek, a czynność tę wykonał jego kolega. Prezes miał prawo wydać polecenie, które dotyczyło pracy (art. 100 § 1 KP), gdyż powód wówczas świadczył pracę a w opisanych okolicznościach przełożony mógł nawet nie dopuścić go do pracy. Powód powinien był wykonać polecenie. Okoliczność, czy spożywał alkohol nie ma znaczenia, gdyż nie stanowiła przyczyny wypowiedzenia. Sąd oddalił wnioski dowodowe zgłoszone w postępowaniu apelacyjnym, gdyż mogły być powołane przed Sądem pierwszej instancji, a ponadto dotyczą okoliczności, która nie ma znaczenia dla rozstrzygnięcia (spożycia alkoholu). Sąd Okręgowy podzielił też pogląd Sądu Rejonowego co do tego, że w sprawie nie zachodzą żadne szczególne okoliczności przemawiające na korzyść powoda.

Powód wniósł kasację od tego wyroku podnosząc zarzuty naruszenia art. 100 § 1 KP „poprzez przyjęcie, iż pracownik znajdujący się w miejscu pracy, ale po jej wykonaniu ma obowiązek nieopuszczania go bez zezwolenia przełożonego i niezwłocznego i bezpośredniego udania się z przełożonym na komisariat Policji celem poddania się badaniu na zawartość alkoholu w organizmie, mimo że pracownik jest

trzeźwy”, art. 11¹ KP w związku z art. 8 KP „poprzez przyjęcie, iż polecenie pracownikowi może wydawać i egzekwować pracodawca z naruszeniem w sposób rażąco godności i dóbr osobistych podwładnego”, art. 8 KP „poprzez przyjęcie, iż pracownik któremu nie udowodniono nierzetelnego wykonywania obowiązków nie może powoływać się przy kwestionowaniu zasadności wypowiedzenia umowy o pracę na długoletni nienaganny staż pracy i szczególną trudną sytuację osobistą”, art. 381 KPC „poprzez pominięcie dowodów zgłoszonych przez stronę powodową w postępowaniu apelacyjnym na okoliczność niewyjaśnienia wszystkich istotnych dla rozstrzygnięcia okoliczności sprawy i sprzeczności ustaleń Sądu pierwszej instancji z treścią zebranego materiału, mimo że przed Sądem pierwszej instancji powód działał bez profesjonalnego pełnomocnika i nie otrzymywał potrzebnych wskazówek co do czynności procesowych oraz pouczeń o ich skutkach w razie zaniedbania, co stanowi naruszenie art. 5 KPC”, art. 382 i 468 § 2 pkt 3 (nie powołano aktu prawnego lecz z kontekstu wynika, że chodzi o KPC) „poprzez nieprzeprowadzenie przez Sąd dowodów w tym ze świadków i biegłego w celu wyjaśnienia spornych okoliczności między stronami w tym przebiegu incydentu w dniu 25 października 1998 r. w punkcie skupu mleka w K.K.”. W uzasadnieniu kasacji jako niewyjaśnione wskazano okoliczności dotyczące tego, czy i kto spożywał alkohol, czy prezes naruszył godność i dobra osobiste powoda, czy powód był po pracy, czy mógł być po spożyciu alkoholu i jakie były tego objawy, dlaczego tylko powoda a nie wszystkich obecnych pracowników zmuszono do upokarzającego badania. Wyjaśnieniu tych kwestii miały służyć złożone przez powoda wnioski o przesłuchanie świadków Tadeusza M. i Ireny P. (dostawców mleka).

Zdaniem wnoszącego kasację powinni być też przesłuchani pracownicy obecni przy zajściu oraz powinien być przeprowadzony dowód z opinii biegłego lekarza toksykologa. Kasacja zawiera wniosek o zmianę zaskarżonego wyroku i przywrócenie powoda do pracy u pozwanego na stanowisko instruktora skupu i zasądzenie jednomiesięcznego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja nie jest uzasadniona. Zarzut naruszenia art. 468 § 2 pkt 3 KPC jest chybiony już tylko z tego względu, że przepis ten dotyczy postępowania wyjaśniają-

cego prowadzonego w razie potrzeby przez sąd pierwszej instancji po wstępnym badaniu sprawy, a przed jej właściwym rozpoznaniem. Kasacja jest środkiem zaskarżenia orzeczenia drugoinstancyjnego i z tego względu nie może być zasadny zarzut naruszenia przepisu regulującego wyłącznie postępowanie przed sądem pierwszej instancji. Nie są też uzasadnione zarzuty naruszenia art. 381 i 382 KPC. To, czy powód mógł, czy też nie mógł powołać w pierwszej instancji dowodu z zeznań świadków i opinii biegłego nie ma o tyle znaczenia, że nie jest istotna dla rozstrzygnięcia okoliczność, która miałaby być dowodzona. Przyczyną wypowiedzenia nie było spożywanie przez powoda alkoholu ani jego nietrzeźwość w miejscu i w czasie pracy, toteż zasadnie zostały pominięte dowody oferowane przez powoda na te nieistotne okoliczności.

W zaskarżonym wyroku nie doszło też do naruszenia art. 100 § 1 KP. Po pierwsze, Sąd ustalił, że powód nie wykonał jeszcze wszystkich swoich obowiązków, zanim otrzymał polecenie udania się na komisariat, a bezsporne okoliczności (przed wszystkim butelka po wódce na stole w pomieszczeniu, gdzie powód się znajdował) uzasadniały wydanie takiego polecenia. W świetle tych okoliczności polecenie wydane przez Prezesa nie spowodowało naruszenia godności i dóbr osobistych powoda. Podejrzanie, że jest on nietrzeźwy i pił alkohol z dostawcami mogłoby być właśnie łatwo usunięte przez wynik badania stanu trzeźwości. O naruszeniu godności i dóbr osobistych można by mówić wówczas, gdyby żadne okoliczności obiektywnie nie uzasadniały tego rodzaju podejrzeń, a Prezes działałby zupełnie nieracjonalnie. Bezsporne okoliczności sprawy uzasadniały wydanie polecenia, które było do nich dostosowane, a sama obecność osób trzecich przy jego wydaniu nie świadczy o naruszeniu przez przełożonego godności i dóbr osobistych powoda.

Sąd prawidłowo zaakceptował ocenę dokonanego wypowiedzenia w świetle art. 8 KP. Nic nie wskazuje na jego sprzeczność z zasadami współżycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. Nienaganna długoletnia praca i trudna (niewyjaśniona bliżej w kasacji) sytuacja osobista nie mogą świadczyć o takiej sprzeczności. Trzeba mieć przecież na uwadze, że pracodawca nie dokonał niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę, lecz wybrał zwykły sposób jej rozwiązania, jakim jest wypowiedzenie. W kasacji nie wskazano żadnych okoliczności, które prowadziłyby do wniosku o naruszeniu art. 8 KP.

Kasację należało zatem oddalić jako pozbawioną usprawiedliwionych podstaw (art. 393¹² KPC).

