

**Wyrok z dnia 20 listopada 1996 r.
I PKN 14/96**

1. Rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu jego stawienia się do pracy po użyciu alkoholu (art. 52 § 1 pkt 1 KP) nie może być skutecznie podważane z powołaniem się na zasady współżycia społecznego.

2. Pracownik naruszający swoje obowiązki oraz zasady współżycia społecznego nie może skutecznie zarzucić naruszenia tych zasad wobec niego i opierać na tym swoje roszczenie.

Przewodniczący SSN: Maria Mańkowska, Sędziowie SN: Józef Iwulski, Walerian Sanetra (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 20 listopada 1996 r. sprawy z powództwa Jerzego G. przeciwko P.K.P. Lokomotywnia Pozaklasowa w K.Z. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Opolu z dnia 18 lipca 1996 r. [...]

1. u c h y l i ł zaskarżony wyrok i zmienił poprzedzający go wyrok Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Nysie z dnia 21 maja 1996 r. [...] w ten sposób, że oddalił powództwo,

2. zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej 15 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

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

Powód Jerzy G. wniósł o uznanie wypowiedzenia mu umowy o pracę (pismo z dnia 28 marca 1996 r.) za bezskuteczne, a następnie - na rozprawie - domagał się przywrócenia go do pracy na stanowisko dyżurnego stróża w pozwanych Polskich Kolejach Państwowych Lokomotywni Pozaklasowej w K.Z. Strona pozwana rozwiązała z nim stosunek pracy z powodu pełnienia obowiązków służbowych w stanie po użyciu alkoholu. Z ustaleń Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Nysie (wyrok z dnia 21 maja 1996 r. [...]), który przywrócił powoda do pracy na stanowisku starszego maszynisty pojazdów trakcyjnych, wynika, iż powód w dniu 17 marca 1996 r. znajdował się w pracy po spożyciu alkoholu. Jednocześnie Sąd ten przyjął, że stan powoda nie stanowił zagrożenia dla bezpieczeństwa ruchu czy też mienia pozwanego zakładu pracy, zwłaszcza że powód faktycznie pełnił obowiązki dozorczy lokomotyw oczekujących na wyjazd w trasę i w związku z tym nie mógł wpływać na bezpieczeństwo osób trzecich. W ocenie Sądu Pracy w zachowaniu powoda brak było elementów umyślności, co najwyżej można mu było przypisać lekkomyślność w założeniu, iż spożywanie alkoholu w czasie obiadu nie pozostawi żadnych symptomów w chwili rozpoczęcia pracy po około pięciogodzinnym okresie przerwy. Na tej podstawie Sąd ten - mając jednocześnie pełną świadomość, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego dominuje pogląd, iż nawet jednorazowy przypadek wykonywania pracy w stanie nietrzeźwości jest ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych - uznał brak przesłanek do

rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych. Sąd ten uznał ponadto, że również zasady współżycia społecznego przemawiają jednoznacznie przeciwko decyzji zakładu pracy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia i powołał się w związku z tym na art. 8 KP.

Ustalenia faktyczne i oceny poczynione przez Sąd Pracy podzielił rozpatrujący rewizję strony pozwanej Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Opolu, który wyrokiem z dnia 18 lipca 1996 r. [...] rewizję tę oddalił. Rozstrzygając w ten sposób Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych miał na uwadze, że powód pomimo spożycia "prawdopodobnie" niewielkiej ilości alkoholu zachowywał się zupełnie normalnie i był w stanie świadczyć pracę, a ponadto był wprawdzie zatrudniony na stanowisku maszynisty dyżurnego, jednak w praktyce oznaczało to jedynie "dyżurowanie pojazdów trakcyjnych" w związku z czym trudno uznać, że stan powoda mógł wpływać na bezpieczeństwo osób trzecich. Za najważniejsze dla rozstrzygnięcia sprawy - zdaniem tego Sądu - należy jednakże uznać to, że powód przez 28 lat pracował w jednostkach wspomagających PKP, nie był nigdy karany dyscyplinarnie i uważany był za bardzo dobrego pracownika. Poza tym ma 46 lat, jego umiejętności pozwalają jedynie na pracę w jednostkach PKP, co w sytuacji "utrzymania" dyscyplinarnego zwolnienia praktycznie skazuje go na długotrwałe pozostawanie bez pracy.

Wyrok Sądu drugiej instancji zaskarżony został w trybie kasacji przez stronę pozwaną, która zarzuciła mu obrazę prawa materialnego wskutek błędnej wykładni art. 52 § 1 pkt 1 KP oraz § 29 ust. 2 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 1974 r. w sprawie praw i obowiązków pracowników kolejowych (jednolity tekst: Dz.U. z 1993 r., Nr 98, poz. 449). Według strony pozwanej nietrzeźwość pracownika na stanowisku pracy - nawet jednorazowa - jest jednym z najcięższych naruszeń podstawowych obowiązków pracowniczych i nie może być bagatelizowana, "zwłaszcza w świetle obostrzonych przepisów obowiązujących w tym zakresie na PKP".

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja jest uzasadniona. Zarówno Sąd pierwszej jak i Sąd drugiej instancji mylnie przyjął, że naruszenie polegające na stawieniu się do pracy po użyciu alkoholu, z uwagi na szczególne okoliczności faktyczne, może być kwalifikowane jako zachowanie, które nie stanowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 KP. W przepisie tym mowa jest o "stawieniu się do pracy po użyciu alkoholu, co wyraźnie wskazuje na to, iż nie tylko orzecznictwo Sądu Najwyższego, ale i ustawodawca wyraźnie kwalifikuje także jednorazowy przypadek stawienia się do pracy po użyciu alkoholu jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Wniosek taki dodatkowo znajduje oparcie w zestawieniu występujących w art. 52 § 1 pkt 1 KP formuł wskazujących na rozróżnienie w nim powtarzającego się ("opuszczanie" pracy bez usprawiedliwienia) i jednorazowego ("stawienia się") charakteru czynu pracownika. Nie można uznać, iż tego typu różnice stylistyczne mają w tym przepisie przypadkowy charakter. Wręcz przeciwnie, stanowią one konsekwentny wyraz stanowiska ustawodawcy, który wychodzi z założenia, że stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości i spożywanie alkoholu w czasie pracy

wymaga szczególnie ostrego napiętnowania i rygorystycznego zwalczania. O takim podejściu prawodawcy do tego typu zachowań decyduje między innymi chęć szerokiego oddziaływania prewencyjnego, w tym ogólnoprewencyjnego. Takie wnioski wypływają też z potocznego doświadczenia, wskazującego na szczególnie duże trudności w wykrywaniu, a zwłaszcza w dokumentowaniu i dowodzeniu popełnienia przez pracowników tego typu przekroczeń, jak i konieczność ich eliminowania z praktyki zakładowej, z uwagi na daleko nieraz idącą pobłażliwość wobec nich środowisk pracowniczych. O zakwalifikowaniu zachowania polegającego na stawieniu się do pracy w stanie po użyciu alkoholu jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych decyduje między innymi stopień winy pracownika, ale jego wina w tym wypadku - inaczej niż to zdaje się przyjmować Sąd pierwszej instancji - nie musi polegać na umyślności zachowania się pracownika. Zresztą ocena (kwalifikacja prawna) dokonana w tym względzie przez ten Sąd, iż powodowi można było co najwyżej przypisać lekkomyślność zachowania, nie znajduje wystarczającego oparcia w zgromadzonym materiale dowodowym, a co ważniejsze ze sposobu zredagowania art. 52 § 1 pkt 1 KP wynika, iż ustawodawca każe uważać, za w "dostatecznym stopniu" (dla dokonania rozwiązania niezwłocznego) zawinione każde "stawienie się do pracy w stanie po użyciu alkoholu", chyba że zachodzą jakieś wyjątkowe okoliczności, które uzasadniają wniosek, iż wina pracownika w konkretnym przypadku przyścia do pracy w stanie po użyciu alkoholu była w ogóle wyłączona. Nie bez znaczenia jest także szczególna troska ustawodawcy, by nie dochodziło do naruszenia obowiązku trzeźwości w pracy, zwłaszcza przez pracowników PKP, na co zwraca uwagę strona pozwana. Znajduje ona wyraz zwłaszcza w przepisie § 11 ust. 3 rozporządzenia z 27 grudnia 1974 r., w myśl którego z pracownikiem mianowanym, który w stanie po użyciu alkoholu pełnił czynności służbowe, może być rozwiązany stosunek pracy bez wypowiedzenia i przeprowadzenia postępowania dyscyplinarnego. Przepis ten wprowadzie wprost dotyczy jedynie pracowników mianowanych, ale bez wątplenia zawarta jest w nim ogólniejsza myśl i dążenie ustawodawcy, których nie można nie brać pod uwagę także przy stosowaniu do umownych pracowników PKP przepisu dotyczącego ich dyscyplinarnego zwalniania z pracy na mocy przepisów Kodeksu pracy (art. 52 § 1 pkt 1 KP).

Powyższe rozumowanie prowadzi do wniosku, że w zaskarżonym wyroku doszło do błędnego zinterpretowania art. 52 § 1 pkt 1 KP, a w konsekwencji mylnie też w nim przyjęto, iż nie powinien być on zastosowany do powoda, a ściślej biorąc, że jego czyn nie wyczerpywał znamion, które zostały w nim ujęte.

W zaskarżonym wyroku, podobnie jak i w poprzedzającym go wyroku Sądu pierwszej instancji, błędnie również przyjęto, iż w rozstrzyganej sprawie doszło do naruszenia przez stronę pozwaną zasad współzycia społecznego i że wobec tego zwalnając powoda z pracy na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 KP nadużyła ona swojego prawa podmiotowego (kształtującego), więc dokonane przez nią rozwiązanie umowy o pracę nie może być uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony (art. 8 KP). Należy bowiem mieć na uwadze, że posłużenie się w konkretnym wypadku konstrukcją nadużycia prawa (art. 8 KP), czy szerzej tzw. klauzulą zasad współzycia społecznego, jest z założenia dopuszczalne tylko wyjątkowo i musi mieć szczególnie wyraźne uzasadnienie merytoryczne i formalne, a zwłaszcza usprawiedliwienie we w miarę skonkretyzowanych regułach głównie o konotacji etycznej (a w pewnych wypadkach

także obyczajowej). Nie można w związku z tym także pominąć, że zachowanie powoda stanowiło złamanie ciężących na nim obowiązków pracowniczych i jednocześnie może być kwalifikowane jako naruszenie zasad współżycia społecznego (zasady trzeźwości w pracy). Zasadniczo zaś ten, kto narusza zasady współżycia społecznego nie powinien mieć możliwości skutecznego powoływania się na ich naruszenie wobec niego i wywodzenia stąd swoich roszczeń. W konsekwencji, zdaniem Sądu Najwyższego oba Sądy orzekające w niniejszej sprawie nie miały podstaw, by przyjąć, iż zachowanie strony pozwanej kolidowało z zasadami współżycia społecznego i że skutkiem tego powodowi służy roszczenie o przywrócenie do pracy.

W sytuacji, gdy dochodzi do naruszenia przez pracownika obowiązków, które wypełnia znamiona czynu określonego w art. 52 § 1 pkt 1 KP, decyzja czy skorzystać z możliwości niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem przez ustawodawcę zasadniczo została pozostawiona pracodawcy. Rozwiązanie takie stanowi wyraz stanowiska ustawodawcy, iż pracodawca powinien mieć znaczną swobodę w kształtowaniu swojej polityki kadrowej i podejmowania takich działań, które w konkretnych warunkach uznaje on za niezbędne dla utrzymania właściwego poziomu dyscypliny pracy w swoim zakładzie pracy. Do niego też zasadniczo należy ocena, czy z uwagi na racje społeczne i humanitarne pozostające w związku z zasadami współżycia społecznego w konkretnym przypadku można i należy zrezygnować z dyscyplinarnego zwolnienia pracownika z pracy, mimo iż jego czyn stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Ingerencja sądu w tak nakreśloną przez ustawodawcę sferę swobody pracodawcy może mieć miejsce jedynie w sytuacjach zupełnie wyjątkowych, gdyż w przeciwnym razie prawo pracodawcy do zwolnienia pracownika na podstawie art. 52 KP może stać się iluzją. W ocenie Sądu Najwyższego - pomijając zastrzeżenia natury dogmatycznej (jako podstawa rozstrzygnięcia powinien zostać powołany - jeżeli nie jedynie to co najmniej również - art. 58 § 2 KC w związku z art. 300 KP) - brak jest podstaw, by uważać, że w rozstrzyganej sprawie taka szczególna, wyjątkowa sytuacja zachodzi i że zwalniając powoda z pracy strona pozwana naruszyła zasady współżycia społecznego, w następstwie czego na podstawie art. 8 KP powinien on zostać przywrócony do pracy.

Z powyżej przytoczonych powodów Sąd Najwyższy na podstawie art. 393¹⁵ KPC orzekł jak w sentencji.

=====