

Wyrok z dnia 10 października 2000 r.

I PKN 76/00

Stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości pracownika dotkniętego przewlekłą psychozą alkoholową nie stanowi dostatecznej podstawy do przypisania mu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 KP).

Przewodniczący SSN Józef Iwulski, Sędziowie SN: Zbigniew Myszkowski, Jadwiga Skibińska-Adamowicz (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 10 października 2000 r. sprawy z powództwa Jerzego L. przeciwko Hucie Szkła Kryształowego „V.” Spółce Akcyjnej w S.Ś. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu z dnia 5 października 1999 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Kłodzku wyrokiem z dnia 22 kwietnia 1999 r. przywrócił powoda Jerzego L. do pracy na stanowisku kierownika działu zaopatrzenia w Hucie Szkła Kryształowego „V.” SA w S.Ś. Ustalił, że powód był zatrudniony u strony pozwanej od 1969 r., początkowo jako pracownik zaopatrzenia, a ostatnio jako kierownik działu zaopatrzenia. W dniu 15 stycznia 1999 r. strona pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia za to, że w dniu 12 stycznia 1999 r. przebywał w pracy w stanie nietrzeźwości, co wykazało badanie przy użyciu probierza trzeźwości. W dniu 13 stycznia 1999 r. powód udał się do lekarza, który „potwierdził istniejący stan chorobowy wywołany chorobą alkoholową” oraz stwierdził niezdolność do pracy od dnia 10 stycznia 1999 r. Od dnia 13 stycznia 1999 r. powód przebywał na leczeniu psychiatrycznym w Szpitalu Psychiatrycznym w S.Ś., z rozpoznaniem: zespół abstynencyjny z majaczeniem. Z wywiadu uzyskanego od jego żony

wynikało, że od kilkunastu dni przed incydem w zakładzie pracy był „w ciągu alkoholowym”, miał stany depresyjne, zaburzenia snu, nie rozpoznawał miejsc i znanych osób. Dynamika zmian chorobowych u powoda była charakterystyczna dla psychoz alkoholowych, cechujących się zaburzeniami świadomości, orientacji i postępowania. Powód nie był w stanie zapanować nad spożywaniem kolejnych dawek alkoholu.

W świetle powyższych ustaleń Sąd Rejonowy uznał, że aczkolwiek przebywanie pracownika w zakładzie pracy w stanie nietrzeźwości stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, to jednak w przedmiotowym stanie faktycznym w naruszeniu obowiązków pracowniczych przez powoda nie było jego winy, a to wyklucza możliwość zastosowania wobec niego niezwłocznego trybu rozwiązania umowy o pracę. W dniu 12 stycznia 1999 r. powód był w końcowej fazie „ciągu alkoholowego”, połączonej z zaburzeniami psychotycznymi, i nie był w stanie zapanować nad pić kolejnych dawek alkoholu, pod których wpływem ustępowały na pewien czas objawy halucynozy alkoholowej. Zmieniony stan świadomości nie tylko uniemożliwiał mu pokierowanie swoim postępowaniem, ale także nie pozwolił Sądowi Rejonowemu na przypisanie mu winy.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu wyrokiem z dnia 5 października 1999 r. oddalił apelację strony pozwanej, gdyż nie dopatrzył się zarzucanego błędu w ustaleniach faktycznych dokonanych przez Sąd Rejonowy. W art. 52 § 1 KP jest możliwość przypisania pracownikowi winy, tj. umyślnego działania lub zaniechania albo rażącego niedbalstwa. Gdy chodzi o powoda, to – w ocenie Sądu Okręgowego – nie można mu przypisać tej postaci winy. Dlatego też naruszenie obowiązku pracowniczego w zniesionym stanie świadomości powoda nie dawało pracodawcy podstaw do niezwłocznego rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę z jego winy.

W kasacji od powyższego wyroku opartej na podstawie przewidzianej w art. 393¹ pkt 1 KPC strona pozwana zarzuciła naruszenie art. 52 § 1 pkt 1 i art. 100 § 2 ust. 2, 3 i 6 KP wskutek błędnej wykładni tych przepisów oraz naruszenie art. 8 KP i ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Dz.U. Nr 35, poz. 230) wskutek niezastosowania tych przepisów. Wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania (lub Sądowi Rejonowemu) albo o zmianę tego wyroku i „uznanie apelacji” strony pozwanej. Zdaniem pozwanej spółki, jeżeli pracownik dopuścił się naruszenia swoich podstawowych obowiązków pracowniczych, a praco-

dawca ustali, że naruszenie to ma charakter ciężki zarówno w sensie winy umyślnej (lub rażącego niedbalstwa), jak i w sensie obiektywnym, to jest uprawniony rozwiązać z pracownikiem umowę o pracę w tzw. trybie dyscyplinarnym. Tak więc strona pozwana, rozwiązawszy z powodem umowę o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 KPC, nie naruszyła żadnych zasad wynikających z tego przepisu. Obowiązek zachowania trzeźwości w miejscu pracy należy do podstawowych obowiązków pracownika i wynika nie tylko z przepisów prawa pracy w ścisłym znaczeniu, ale także z ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi. W ocenie strony pozwanej Sądy obu instancji błędnie uznały, że w postępowaniu powoda nie było winy. Pomięły bowiem okoliczność, że powód pił już wcześniej alkohol w pracy i był świadom naruszania podstawowych obowiązków. Mimo to nie podjął leczenia. Dopiero zwolnienie go z pracy spowodowało zmianę jego postępowania. Strona pozwana zaznaczyła ponadto, że również zakładowa organizacja związkowa nie była przeciwna rozwiązaniu z powodem umowy o pracę, a jedynie proponowała zastosowanie wobec niego łagodniejszych sankcji.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Uzasadnienie kasacji, w którym strona pozwana przytoczyła poglądy wyrażone w piśmiennictwie i w orzecznictwie Sądu Najwyższego, zasługiwałoby na uwzględnienie wtedy, gdyby postępowaniu powoda, polegającemu na przebywaniu w miejscu pracy w stanie po spożyciu alkoholu, można było przypisać winę. Warunkiem bowiem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 KP jest wina pracownika, rozumiana jako wina umyślna lub rażące niedbalstwo. Do takiego wniosku prowadzi konstrukcja przepisu, według której, przyczyną rozwiązania umowy o pracę w tym trybie może być tylko „ciężkie” naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

W nauce prawa przyjmuje się, że na pojęcie winy składają się dwa elementy: świadomość i wola. Jeżeli sprawca czynu ma świadomość bezprawności czynu oraz gdy chce go popełnić i popełnia, działa z winy umyślnej. Zatem strona pozwana mogłaby rozwiązać z powodem umowę o pracę z tak rozumianej jego winy, gdyby były podstawy do przyjęcia, że w dniu 12 stycznia 1999 r. miał on zdolność rozumienia istoty swojego postępowania i pokierowania nim. Tymczasem z ustaleń dokonanych w postępowaniu przedkasacyjnym okoliczność ta nie wynika. Przeciwnie, na podsta-

wie dowodu z opinii biegłego z dziedziny psychiatrii Sąd Okręgowy przyjął (za Sądem pierwszej instancji), że w wymienionym dniu powód był we wstępnej fazie psychozy alkoholowej i nie był w stanie zapanować nad piciem kolejnych dawek alkoholu. Miał bowiem zniesioną zdolność pokierowania swoim postępowaniem i nie mógł powstrzymać się od picia alkoholu. W świetle zatem przytoczonych ustaleń trafny okazał się wniosek Sądów obu instancji, że przebywanie powoda w miejscu pracy w stanie po spożyciu alkoholu nie mogło być zakwalifikowane jako zawinione przez niego naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w znaczeniu przyjętym w art. 52 § 1 pkt 1 KP. Należy też zaznaczyć, że na powyższe rozumienie winy nie mogła mieć wpływu podniesiona przez stronę pozwaną okoliczność, iż powód nie przeciwdziałał wcześniej swojemu nałogowi i nie podjął leczenia. Przedmiotem oceny w sprawie jest bowiem konkretny czyn – jako czyn pracownika – z chwili jego popełnienia, a nie postępowanie pracownika z przeszłości, które przyczyniło się lub mogło się przyczynić do choroby alkoholowej, nie objęte zarzutami pracodawcy.

Nie jest również słuszne stanowisko strony pozwanej zmierzające do wykazania, że Sąd Okręgowy naruszył art. 8 KP wskutek tego, że jakoby objął ochroną prawną pracownika, który swoim postępowaniem naruszył zasady współżycia społecznego. Sąd Okręgowy uznał tylko bowiem, że zachowanie powoda, polegające na naruszeniu podstawowych obowiązków pracowniczych, nie było przez niego zawinione, wobec czego nie mogło być też oceniane z punktu widzenia zasad współżycia społecznego z niekorzystnym dla powoda skutkiem. Trzeba też podkreślić, że kwestionowane rozstrzygnięcie nie powinno być rozumiane jako przejaw tolerancji ze strony sądów dla zjawisk alkoholizmu w zakładzie pracy. Jest ono bowiem konsekwencją wykładni przepisu art. 52 § 1 pkt 1 KP oraz dokonanych ustaleń, których w kasacji strona pozwana w ogóle nie podważała.

Z tych względów Sąd Najwyższy orzekł o oddaleniu kasacji (art. 393¹² KPC).

=====