

Wyrok z dnia 13 kwietnia 2000 r.

I PKN 596/99

Rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, polegającego na przebywaniu w miejscu i czasie pracy w stanie nietrzeźwości (art. 52 § 1 pkt 1 KP), nie może być uznane za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego (art. 8 KP) tylko z tej przyczyny, że pracodawca wcześniej tolerował nietrzeźwość pracownika w miejscu pracy.

Przewodniczący SSN Walerian Sanetra, Sędziowie SN: Katarzyna Gonera (sprawozdawca), Andrzej Kijowski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 13 kwietnia 2000 r. sprawy z powództwa Stanisława G. przeciwko Przedsiębiorstwu Handlu Sprzętem Rolniczym „A.” w K. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kaliszu z dnia 24 czerwca 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 Kaliszu wyrokiem z 15 marca 1999 r. [...], oddalił powództwo Stanisława G. o przywrócenie do pracy w pozwanym Przedsiębiorstwie Handlu Sprzętem Rolniczym „A.” w K.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony w pozwanym Przedsiębiorstwie od 1986 r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nie określony na stanowisku robotnika magazynowego – manewrowego. W dniu 28 września 1998 r. powód rozwiązał umowę o pracę z powodem bez wypowiedzenia z winy pracownika z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, wskazując jako przyczynę rozwiązania umowy „przebywanie w czasie godzin pracy w stanie nietrzeźwym oraz samowolne opuszczenie stanowiska pracy w dniu 17 września

1998 r.” Tego dnia bezpośredni przełożeni stwierdzili, że powód znajduje się w godzinach i miejscu pracy w stanie nietrzeźwości. Wskazywało na to jego zachowanie, chód, woń alkoholu. Przełożony powoda powiadomił o tym fakcie dział kadr. Nie był to pierwszy tego rodzaju przypadek, ponieważ powód jest uzależniony od alkoholu. W celu ustalenia stopnia nietrzeźwości powoda zdecydowano o poddaniu go badaniu na zawartość alkoholu w organizmie, badanie miało być wykonane w komisariacie policji przy użyciu alkometru. Powód pod pretekstem przebrania się z ubrania roboczego udał się do magazynu, a następnie samowolnie opuścił zakład pracy, bez uzyskania na to zgody przełożonych, uniemożliwiając w ten sposób przeprowadzenie badania stopnia trzeźwości. Ustaleń co do przebiegu wydarzeń w dniu 17 września 1998 r. Sąd dokonał w oparciu o zeznania świadków H.M., A.M., R.B. i W.M. Sąd Rejonowy ustalił ponadto, że powód jest alkoholikiem, często przebywał w pracy pod wpływem alkoholu, co było jednak ukrywane i tolerowane przez przełożonego, któremu powód za każdym razem obiecywał, że sytuacja taka więcej już się nie powtórzy. Powód jest uzależniony od alkoholu od 15 lat, leczyl się, lecz przerwał leczenie wypisując się na własną prośbę ze szpitala. Ojciec powoda przebywał w szpitalu na oddziale kardiologii od 17 września 1998 r., jednak powód opuścił miejsce pracy - samowolnie, bez uzgadniania tego z przełożonymi i bez wpisania się do książki wyjść - nie po to, aby odwiedzić ojca w szpitalu, lecz w celu uniknięcia badań alkometrem i uniemożliwienia w ten sposób pracodawcy potwierdzenia jego stanu nietrzeźwości.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kaliszu wyrokiem z 24 czerwca 1999 r. [...] oddalił apelację powoda. Sąd Okręgowy podzielił ustalenia faktyczne i ich kwalifikację prawną dokonane przez Sąd Rejonowy. Sąd drugiej instancji uznał, że decyzja pozwanego o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia była uzasadniona w świetle art. 52 § 1 pkt 1 KP. Postępowanie dowodowe wykazało, że powód znajdował się w stanie nietrzeźwości w miejscu i godzinach pracy, a samowolne opuszczenie przez niego stanowiska pracy nastąpiło w chwili, gdy miał być poddany badaniu trzeźwości za pomocą alkometru i było podyktowane wyłącznie chęcią uniknięcia tego rodzaju badania, nie zaś troską o zdrowie ojca. Sąd Okręgowy wyraził pogląd, że zachowanie przez pracownika trzeźwości w miejscu pracy należy do jego podstawowych obowiązków pracowniczych i nie może być żadnego marginesu tolerowania spożywania przez pracownika alkoholu w czasie przeznaczonym na wykonywanie pracy.

Kasację od wyroku Sądu Okręgowego wniósł powód. Jako podstawy kasacji wskazał: 1) naruszenie prawa materialnego przez niewłaściwe zastosowanie art. 52 § 1 pkt 1 KP „ewentualnie w związku z art. 8 KP“ oraz 2) naruszenie prawa procesowego – przepisu art. 233 § 1 in fine KPC - poprzez dowolną ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego. Skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie jego apelacji ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku oraz poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzut naruszenia art. 233 § 1 KPC skarżący sprowadza do tego, że Sąd Okręgowy oparł się przy dokonywaniu ustaleń co do stanu nietrzeźwości powoda i samowolnego opuszczenia przez niego miejsca pracy na zeznaniach świadków H.M., A.M., R.B. i W.M., pomimo wielu sprzeczności i niekonsekwencji w tych zeznaniach oraz ich niezgodności z treścią protokołu z 17 września 1998 r. sporządzonego „na okoliczność ciężkiego naruszenia regulaminu pracy“ przez powoda. Protokół został spisany przez komisję, w skład której wchodziłi wskazani świadkowie. Sprzeczności w materiale dowodowym miałyby, zdaniem skarżącego, polegać na tym, że Sąd Okręgowy ustalił, iż od powoda było czuć woń alkoholu, choć tylko jeden świadek (R.B.) to stwierdził, zaś w protokole spisanym przez komisję nie ma żadnej wzmianki na temat woni alkoholu, a także na tym, że żaden ze świadków osobiście nie widział faktu wychodzenia powoda z terenu zakładu pracy, nie mógł zatem wiedzieć, w jaki sposób i w jakim celu powód opuścił stanowisko pracy. Tak skonstruowany zarzut naruszenia art. 233 § 1 KPC jest nieuzasadniony. Sąd Okręgowy nie prowadził sam postępowania dowodowego – nie dopuścił nowych dowodów, które nie były przeprowadzone przed Sądem pierwszej instancji, ani nie ponowił tych, które zostały przeprowadzone w postępowaniu przed tym Sądem. Oparł się w całości na materiale dowodowym zebranym przez Sąd Rejonowy. Sam też nie dokonywał własnej oceny tego materiału, a jedynie podzielił ocenę dokonaną przez Sąd pierwszej instancji. W istocie zatem Sąd Okręgowy orzekał na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji, a zatem stosownie do art. 382 KPC. Mimo niepowołania w kasacji tego ostatniego przepisu, Sąd Najwyższy uznał, że możliwe jest rozpoznanie zarzutu naruszenia art. 233 § 1 KPC w związku z art. 382 KPC.

Ocenie dowodów dokonanej przez Sąd Rejonowy i zaakceptowanej przez Sąd Okręgowy nie można zarzucić przekroczenia granic swobody wyznaczonej ramami proceduralnymi, regułami logicznego rozumowania i zasadami doświadczenia życiowego. Słusznie skarżący wskazuje na to, że Sądy pierwszej i drugiej instancji dokonały ustaleń co do przebywania powoda w miejscu pracy w stanie nietrzeźwości na podstawie zeznań świadków powołanych w kasacji. Wbrew twierdzeniom zawartym w uzasadnieniu kasacji ustalenie to znajduje oparcie w zeznaniach tych osób, a wnioski wyprowadzone przez Sądy przy ocenie poszczególnych dowodów dają się połączyć w logiczną całość. Już same tylko przytoczone przez skarżącego w kasacji fragmenty zeznań świadków pozwalały na przypisanie powodowi stanu nietrzeźwości w miejscu pracy. Okoliczność, że tylko jeden spośród czterech świadków zeznał, iż czuł woń alkoholu od powoda, podczas gdy inni opisując zachowanie powoda znajdującego się pod wpływem alkoholu nic o owej woni nie wspomnieli, nie oznacza sprzeczności w zeznaniach świadków. Przede wszystkim żaden z pozostałych świadków wyraźnie nie zaprzeczył, że woni alkoholu nie czuł, a ponadto każdy z nich wskazał na takie cechy w wyglądzie i zachowaniu powoda, które jednoznacznie wskazywały na to, że znajdował się on w stanie nietrzeźwości. Słusznie podnosi skarżący, że protokół sporządzony przez komisję na okoliczność „ciężkiego naruszenia regulaminu pracy“ przez powoda nie zawiera wzmianki o tym, że od powoda czuło było woń alkoholu, ale w protokole tym – poza ogólnym stwierdzeniem, że komisja ustaliła, iż powód znajduje się w stanie nietrzeźwości - brak jest szczegółowego opisu jego wyglądu oraz zachowania. Nie oznacza to jednak, że zachodzi podnoszona w kasacji rozbieżność między zeznaniami poszczególnych świadków i treścią protokołu – dowody te różnią się jedynie stopniem szczegółowości przy opisie zdarzeń z 17 września 1998 r. Sąd Rejonowy przeprowadził dowód z zeznań w charakterze świadków osób, które sporządziły ów protokół przede wszystkim w tym celu, aby ustalić, na jakiej podstawie świadkowie stwierdzili nietrzeźwość powoda. Zeznania te zostały ocenione jako przekonujące. Są one całkowicie zbieżne, jeśli chodzi o istotną dla rozstrzygnięcia sprawy okoliczność, a mianowicie to, że powód był nietrzeźwy. Ustalenie dotyczące nietrzeźwości powoda w czasie i miejscu pracy jest niewadliwe jako dokonane bez przekroczenia granic swobodnej oceny dowodów wyznaczonej przez treść art. 233 § 1 KPC.

Podobnie nie są uzasadnione zarzuty kasacji dotyczące przekroczenia przez Sąd granic swobodnej oceny dowodów w odniesieniu do faktu samowolnego opusz-

czenia przez powoda miejsca pracy w celu uniknięcia badania probierzem trzeźwości. To, że żaden z przesłuchanych świadków nie widział osobiście powoda opuszczającego teren zakładu pracy, jest bez znaczenia, skoro komisyjnie stwierdzono, że powoda na stanowisku pracy nie było, nie zwalniał się u swojego przełożonego, nie wpisał się do książki wyjść i nie informował nikogo o tym, że udaje się do szpitala do chorego ojca. Nie miało dla rozstrzygnięcia sprawy istotnego znaczenia, w jakich okolicznościach powód opuścił zakład pracy – czy przeszedł przez płot, czy odjechał samochodem, czy zabrał z sobą niedopity alkohol. Istotne jest, że samowolnie opuścił stanowisko pracy. Nie zachodziła więc konieczność prowadzenia postępowania dowodowego w celu ustalenia, jaki przebieg miało to zdarzenie. Zawarty w uzasadnieniu kasacji zarzut nieprzeprowadzenia (z urzędu) dowodów na tę okoliczność jest pozbawiony doniosłości prawnej wobec niepowołania stosownych przepisów postępowania, które w związku z tym – zdaniem skarżącego - zostały naruszone. Sąd pierwszej instancji przeprowadził wszystkie dowody zgłoszone przez strony, także dowód z karty informacyjnej szpitala, w którym od 17 września 1998 r. przebywał ojciec powoda w związku z chorobą serca. Sąd wyjaśnił przy tym w sposób logicznie umotywowany, dlaczego nie dał wiary powodowi co do tego, że wyszedł wcześniej z pracy, bo spieszyło mu się do szpitala do chorego ojca. Powód nie zarzuca w kasacji pominięcia przy ocenie materiału dowodowego treści dokumentów, w tym informacji ze szpitala dotyczącej choroby ojca.

Kwestionowane przez powoda w kasacji ustalenia faktyczne - co do tego, że przebywał w pracy pod wpływem alkoholu i że samowolnie opuścił miejsce pracy - zostały dokonane prawidłowo; zgodnie z regułami prowadzenia postępowania dowodowego przez sąd i w wyniku oceny zgromadzonego materiału bez przekroczenia granic swobodnej oceny dowodów, bez naruszenia zasad logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego. Pozwany udowodnił, że przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia rzeczywiście istniały i uzasadniały zastosowanie tego trybu rozwiązania umowy. Powód nie udowodnił, że wyglądał i zachowywał się w sposób odbiegający od swojego normalnego wyglądu i zachowania, ponieważ znajdował się w szczególnej sytuacji stresowej, ani że opuścił stanowisko pracy z uwagi na wiadomość o chorobie ojca. Nie wykazał, że w ogóle tego dnia był u ojca w szpitalu, albo że starał się skontaktować z rodziną w związku z tym faktem.

W sytuacji, gdy zarzuty dotyczące naruszenia przepisów postępowania okazały się nieuzasadnione, ustalony stan faktyczny był wiążący dla Sądu Najwyższego

przy ocenie zarzutów odnoszących się do naruszenia prawa materialnego. Zarzut naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 KP jest nieuzasadniony. Zachowanie trzeźwości w miejscu i czasie pracy stanowi podstawowy obowiązek pracownika, a zatem przebywanie w miejscu pracy w stanie nietrzeźwości musi być potraktowane jako naruszenie tego obowiązku. Również samo świadczenie pracy stanowi podstawowy obowiązek pracownika i samowolne uchylenie się od świadczenia pracy może być kwalifikowane jako naruszenie tego obowiązku. Powodowi przypisano zachowania stanowiące naruszenie wskazanych obowiązków. W uzasadnieniu kasacji powód łączy zarzut naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 KP z potraktowaniem przez Sąd Okręgowy faktu opuszczenia przez niego zakładu pracy bez wpisania się do książki wyjść jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, podczas gdy wyjście to było usprawiedliwione okolicznościami. Jest to zarzut nieuzasadniony. Przebieg wydarzeń, jaki wynika z dowodów przedstawionych przez pozwanego pracodawcę, jednoznacznie i w sposób nie budzący wątpliwości wskazuje, kiedy i w jakich okolicznościach, a także dlaczego powód opuścił miejsce pracy. Było to opuszczenie stanowiska pracy bez usprawiedliwienia i bez takiej przyczyny, która pozwalałaby ocenić to zdarzenie jako naruszenie obowiązków pracowniczych, ale niezawinione. Nie chodzi zatem o to, że powód nie wpisał się do książki wyjść, lecz że nie istniała przyczyna usprawiedliwiająca to wyjście oraz że powód nie uzyskał na nie zgody przełożonych. Oceny wymaga zatem, czy naruszenie przez powoda obowiązków pracowniczych było ciężkie, a także, czy skorzystanie przez pracodawcę z możliwości, jaką stwarzał mu w związku z owym naruszeniem art. 52 KP, nie stanowiło nadużycia przez niego prawa podmiotowego, co zgodnie z art. 8 KP nie byłoby uznane za wykonywanie prawa i nie podlegałoby ochronie. Ocena, czy naruszenie obowiązków pracowniczych jest ciężkie, zależy od konkretnych okoliczności indywidualnego przypadku. Należy brać pod uwagę całokształt postępowania pracownika. W pojęciu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych mieści się przypadek dopuszczenia się przez pracownika kilku następujących po sobie uchybień. Pozwany pracodawca zarzucił powodowi popełnienie dwóch takich uchybień – przebywanie w czasie godzin pracy w miejscu pracy w stanie nietrzeźwości oraz samowolne opuszczenie stanowiska pracy. Potęguje to nasilenie „ciężkości” naruszenia obowiązków pracowniczych. Przy ocenie, czy samowolne opuszczenie miejsca pracy przez pracownika stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, należy wziąć pod rozwagę towarzyszące temu okoliczności, zwłaszcza stan świad-

mości i woli pracownika (por. wyrok SN z 1 października 1997 r., I PKN 300/97, OSNAPiUS 1998 nr 14, poz. 424). Z niewadliwych ustaleń Sądu dokonanych w rozpoznawanej sprawie wynika, że samowolne opuszczenie przez powoda miejsca pracy było realizacją jego zamiaru uniknięcia badania stanu trzeźwości za pomocą alkomatu, a zatem było to świadome i zamierzone uniknięcie potwierdzenia przez pracodawcę stanu nietrzeźwości powoda. Te okoliczności świadczą o jego zawinionym, nacechowanym złą wolą, zachowaniu. Powód wykorzystuje pretekst w postaci pobytu jego ojca w szpitalu od dnia, w którym doszło do zdarzeń stanowiących podstawę rozwiązania z nim umowy o pracę, w tym celu, aby wykazać brak zawinienia w swoim postępowaniu. Istotny był motyw jego zachowania przy ocenie, czy było to zachowanie zawinione. Sąd Okręgowy połączył to z uchyceniem się od badania alkomatem i miał do tego podstawy dowodowe.

Powód nie zarzuca w kasacji pominięcia przez Sąd Okręgowy przy ocenie materiału dowodowego tego, że jest uzależniony od alkoholu w stopniu pozwalającym na zakwalifikowanie tego uzależnienia jako choroby, co zostało udokumentowane kartą informacyjną leczenia szpitalnego, z której wynika, że jesienią 1998 r. przez ponad miesiąc poddawał się kuracji odwykowej jako osoba uzależniona od alkoholu. Choroba alkoholowa mogłaby być brana pod uwagę przy ocenie stopnia zawinienia powoda, zwłaszcza w kontekście tego, czy wprowadzenie się powoda w stan nietrzeźwości było niezawinione jako wynikające z tej choroby. Takiej argumentacji powód jednak w kasacji nie przedstawia, kwestionując w ogóle ustalenie Sądu, że znajdował się w stanie nietrzeźwości w miejscu pracy. Powód nie powołuje się na to, że co prawda był nietrzeźwy, lecz znalazł się w tym stanie w okolicznościach niezawinionych przez siebie (np. z tej przyczyny, że jest chory, jego choroba polega na uzależnieniu od alkoholu, a zatem nie mógł siłą woli powstrzymać się od spożycia alkoholu przed przystąpieniem do pracy lub w czasie pracy). Powód neguje w ogóle fakt stwierdzony ponad wszelką wątpliwość, że przebywał w czasie i miejscu pracy w stanie nietrzeźwości. Sądy pierwszej i drugiej instancji przypisując powodowi ciężkie, a więc zawinione naruszenie obowiązków pracowniczych, pośrednio przyjęły, że w dniu, w którym miały miejsce zdarzenia skutkujące rozwiązaniem z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia, powód mógł się powstrzymać od spożycia alkoholu, a zatem spożycie alkoholu było przez niego zawinione. Tego ustalenia powód w kasacji nie kwestionuje. W kasacji nie wyprowadza się żadnych wniosków co do faktu alkoholizmu powoda. Sądy nie powiązały choroby alkoholowej powoda z jego winą,

nie czyniły żadnych ustaleń ani rozważań co do wpływu choroby powoda na możliwość przypisania mu winy. Choroba powoda nie miała w tym kontekście dla Sądu Okręgowego – ale także dla samego skarżącego – żadnej doniosłości prawnej. Argumentacja kasacji odwołująca się do choroby alkoholowej powoda nie wyprowadza z tego faktu żadnych wniosków co do ewentualnego braku możliwości przypisania mu winy, a więc co do braku możliwości uznania, że dopuścił się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Choroba alkoholowa powoda jest okolicznością istotną, ale nie w ramach wywodów kasacji, w której nie wyprowadza się z faktu tej choroby wniosków co do jego zachowania w kontekście winy. Sąd Najwyższy nie może w związku z tym badać, czy i jaki wpływ miała choroba alkoholowa na zachowanie powoda krytycznego dnia, gdyż stanowiłoby to wyjście poza granice kasacji.

Nie jest również uzasadniony zawarty w kasacji zarzut naruszenia art. 8 KP przez jego niezastosowanie do sytuacji faktycznej i prawnej powoda. Zarzut nadużycia przez pracodawcę prawa podmiotowego w postaci uprawnienia do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 KP powód opiera na tym, że pozwany wielokrotnie dopuszczał go do pracy w stanie nietrzeźwości, co oznacza, że nie traktował tego zachowania powoda jako ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Zdaniem skarżącego powód mógł przypuszczać, że jego przystąpienie do pracy po spożyciu alkoholu nie spotka się z negatywną reakcją pracodawcy, w szczególności, że nie wyrze skutku w postaci rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia. Rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu jego stawiania się do pracy po spożyciu alkoholu albo spożyciu alkoholu w pracy nie może być skutecznie podważane z powołaniem się na zasady współżycia społecznego (por. wyrok SN z 20 listopada 1996 r., I PKN 14/96, OSNAPIUS 1997 nr 12, poz. 218). Pracownik naruszający swoje podstawowe obowiązki oraz zasady współżycia społecznego nie może skutecznie zarzucać naruszenia tych zasad wobec niego przez pracodawcę i opierać na tym swojego roszczenia o przywrócenie do pracy. Nie można czynić pozwanemu zarzutu nadużycia prawa podmiotowego w związku z tym, że najpierw tolerował przebywanie powoda w miejscu pracy w stanie nietrzeźwości i nagle po wielokrotnym wcześniejszym bagatelizowaniu tego i ukrywaniu problemów alkoholowych powoda uznał, że nie można już dłużej dawać powodowi kolejnej „szansy” na poprawę. Przebywanie pracownika w miejscu pracy w stanie nietrzeźwości stanowi rażąco ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, a zatem nie może stanowić dla pracownika okoliczności ekskulpują-

cej go to, że wcześniej jego bezpośredni przełożony nie reagował na to, tolerował, wyciszał sprawę, ukrywał przed kierownictwem zakładu pracy. W istocie rzeczy pozwany pracodawca (bezpośredni przełożony) postępował wcześniej nagannie dopuszczając powoda wielokrotnie do pracy w stanie nietrzeźwości. Sprzyjało to demoralizacji samego powoda, który nabierał przekonania, że jego zachowanie stanowiące naruszenie obowiązku trzeźwości w czasie pracy nie spotka się ze zdecydowaną negatywną reakcją pracodawcy, jak i innych pracowników obserwujących tolerowanie przez pracodawcę zachowań pracownika polegających na przebywaniu w pracy w stanie nietrzeźwości. Nie można jednak wyprowadzać z tego takiego wniosku, że właściwa, choć spóźniona, reakcja pracodawcy stanowi nadużycie przezeń prawa podmiotowego wynikającego z art. 52 KP, które nie powinno podlegać ochronie z mocy art. 8 KP.

Skoro obydwie podstawy kasacji okazały się nieusprawiedliwione, Sąd Najwyższy oddalił ją stosownie do treści art. 393¹² KPC.

=====