

Wyrok z dnia 23 stycznia 2001 r.

I PKN 207/00

Regulamin pracy może zakazywać pracownikom przebywania na terenie zakładu pracy w stanie nietrzeźwości, także po zakończeniu świadczenia pracy lub w czasie, gdy korzystają ze zwolnień od pracy (art. 104¹ § 1 KP).

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

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 23 stycznia 2001 r. sprawy z powództwa Jana B. przeciwko Kopalni Węgla Brunatnego „B.” Spółce Akcyjnej w R. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi z dnia 16 czerwca 1999 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Wyrokiem z dnia 27 stycznia 1999 r. [...] Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Bełchatowie oddalił powództwo Jana B. przeciwko Kopalni Węgla Brunatnego "B." Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w R. o przywrócenie do pracy. Sąd Rejonowy ustalił, że powód zatrudniony był w pozwanym przedsiębiorstwie od 30 maja 1985 r., ostatnio w charakterze ślusarza remontowego na odkrywce. W dniu 22 lipca 1998 r. powód korzystał z urlopu wypoczynkowego. W godzinach rannych przyszedł na teren pozwanego przedsiębiorstwa i usiłował wejść do budynku dyrekcji Kopalni, w którym znajdują się między innymi ekspozytury banków. Ponieważ powód był nietrzeźwy, strażnik polecił mu oddalić się. Wobec tego, że strażnicy napotkali powoda w rejonie parkingu przy budynku Dyrekcji, a jego stan wskazywał, że był pod wpływem alkoholu, zatrzymali go. Po przywiezieniu powoda na wartownię, został on poddany badaniu na zawartość alkoholu. Badanie wykazało ponad 4 promille alkoholu we krwi. W trakcie pobytu na wartowni powód oświadczył strażnikom, że przebywał na terenie zakładu w celu odebrania pożyczki. Pismem z dnia 30 lipca 1998 r., doręczonym po-

wodowi 31 lipca 1998 r., pozwane przedsiębiorstwo rozwiązało z nim umowę o pracę, podając jako przyczynę rozwiązania przebywanie na terenie zakładu pracy w stanie wskazującym na spożycie alkoholu, co w ocenie pracodawcy stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Przed rozwiązaniem umowy, pozwany przeprowadził konsultację ze związkami zawodowymi, które nie wyraziły zgody na rozwiązanie umowy, motywując to faktem przebywania pracownika na urlopie w dniu zdarzenia. Sąd Rejonowy ustalił nadto, że u pozwanego obowiązuje zarządzenie [...] z dnia 8 lipca 1994 r. dyrektora Kopalni w sprawie zasad przestrzegania obowiązku trzeźwości w KWB w R. oraz regulamin pracy. Treść regulaminu pracy jest powodowi znana. Sąd Rejonowy uznał, że powództwo nie zasługuje na uwzględnienie. Podstawę rozstrzygnięcia stanowi art. 52 § 1 pkt 1 KP oraz § 28 pkt 14 i § 27 ust. 5 regulaminu pracy i § 1 ust. 1, 2 i 3 zarządzenia [...] dyrektora KWB B. z dnia 8 lipca 1994 r. Zarządzenie [...], na które powołuje się regulamin pracy stanowi w § 1 pkt 1, iż podstawowym obowiązkiem pracownika świadczącego pracę oraz przebywającego na terenie zakładu (w czasie urlopu, zwolnienia lekarskiego) jest zachowanie trzeźwości. Wynika z tego, że również pracownik przebywający na terenie zakładu w trakcie urlopu wypoczynkowego jest obowiązany zachować trzeźwość. Powód w dniu zdarzenia był nie tyle w stanie nietrzeźwości, ale w stanie głębokiego upojenia alkoholowego. To, że powód przyszedł do banku po pożyczkę, w ocenie Sądu nie usprawiedliwia go.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi wyrokiem z dnia 16 czerwca 1999 r. [...] oddalił apelację powoda. Sąd drugiej instancji podzielił ustalenia Sądu Rejonowego i wywody prawne przedstawione w uzasadnieniu jego wyroku. Powodowi znany był regulamin pracy i zarządzenie dyrektora Kopalni, z których wynikało, iż podstawowym obowiązkiem pracownika świadczącego pracę oraz przebywającego na terenie zakładu, nawet w czasie urlopu wypoczynkowego jest zachowanie trzeźwości. Paragraf 27 regulaminu pracy wyraźnie stwierdza, że przebywanie na terenie kopalni osób nietrzeźwych, stanowi zagrożenie dla bezpośredniego funkcjonowania kopalni i jest zabronione. Budynek dyrekcji, w którym mieści się ekspozytura banku jest w centrum kopalni i osoby wchodzące do banku muszą otrzymywać przepustki. Powód takiej przepustki otrzymać nie musiał, bo był pracownikiem. Wchodząc więc na teren kopalni był traktowany jak pracownik i dlatego też zobowiązany był przestrzegać regulaminu pracy. Dlatego nie można podzielić poglądu powoda, że jego stanu nietrzeźwości nie można wiązać z obowiązkami pracowni-

czymi. Znając treść regulaminu pracy i zarządzenia dyrektora, powód przebywając na terenie kopalni w stanie upojenia alkoholowego, świadomie i w sposób rażący naruszył obowiązek trzeźwości, stwarzając zagrożenie dla życia i zdrowia swojego oraz innych osób. Zachowanie takie stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, co daje podstawę do rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 KP. Zdaniem Sądu Okręgowego nie zmienia oceny zachowania powoda fakt, że miał zgłosić się do ekspozytury banku po pożyczkę. Okoliczność ta nie usprawiedliwia przebywania na terenie kopalni w stanie nietrzeźwości.

Kasację od tego wyroku wniósł powód. Zarzucił naruszenie prawa materialnego, a mianowicie art. 52 i art. 8 KP. W uzasadnieniu kasacji powód wywiódł w szczególności, że krytycznego dnia przebywał na urlopie wypoczynkowym, zatem nie miał obowiązku świadczenia pracy. Na teren zakładu pracy przybył po odbiór pożyczki z banku. Pobyt powoda na terenie Kopalni należało potraktować jako zmierzający do załatwienia sprawy osobistej, tj. pobrania pożyczki z placówki ogólnodostępnej, mającej jedynie siedzibę w biurówcu pozwanego. Wywody jakoby powód swoim pobytom stworzył zagrożenie dla życia i zdrowia są bezzasadne, skoro został przewieziony bezpośrednio pod budynek dyrekcji przez kolegę i nie mógł stwarzać żadnego zagrożenia. Regulamin pracy i zarządzenie dyrektora nie mogą w takiej sytuacji mieć zastosowania. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 KP stanowi zdaniem powoda nadużycie prawa, jako że w jego następstwie zostało wydane świadectwo pracy, które w dzisiejszej sytuacji gospodarczej praktycznie uniemożliwia podjęcie pracy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 104¹ § 1 KP regulamin pracy, określając prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników związane z porządkiem w zakładzie pracy, powinien ustalać w szczególności warunki przebywania na terenie zakładu pracy w czasie pracy i po jej zakończeniu. Wynika z tego, że regulamin może (a nawet powinien) określać zasady zachowania się pracowników nie tylko w czasie pracy (wykonywania obowiązków pracowniczych), ale także po jej zakończeniu. Należy przez to rozumieć, że w regulaminie pracy można określić także sposób zachowania się pracowników na terenie zakładu pracy w czasie, gdy pracy nie świadczą, a więc gdy korzystają z usprawiedliwionej nieobecności w pracy (urlop, zwolnienie lekarskie). Oznacza to, że

w regulaminie pracy można zakazać pracownikom przebywania na terenie zakładu pracy w stanie nietrzeźwości, także po zakończeniu świadczenia pracy lub w czasie, gdy korzystają ze zwolnień od pracy. Dotyczy to zwłaszcza zakładów, w których przebywanie w stanie nietrzeźwości stwarza zagrożenie dla mienia, życia lub zdrowia. Takie postanowienia regulaminowe zawierały wewnętrzne przepisy strony pozwanej i powód znał ich treść. Naruszenie takich obowiązków, jeżeli jest ciężkie (umyślne lub rażąco niedbałe), może być zakwalifikowane jako dające podstawę do rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 KP. Pogląd taki jest powszechnie przyjęty w orzecznictwie. Przykładowo, w wyroku OSPiUS we Wrocławiu z dnia 7 maja 1976 r., I P 512/76 (Służba Pracownicza 1976 r. nr 12, s. 37) stwierdzono, że przybycie pracownika w stanie nietrzeźwości do zakładu pracy w okresie korzystania ze zwolnienia lekarskiego uzasadnia uznanie takiego zachowania za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, a w konsekwencji podstawę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (podobnie orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 20 marca 1979 r., I PRN 23/79, OSNCP 1979 r. z. 10, poz. 198; z dnia 9 września 1981 r., I PRN 36/81 i z dnia 19 marca 1984 r., I PR 33/84, OSNCP 1984 r. z. 11, poz. 197). Pozwany pracodawca mógł więc rozwiązać z powodem umowę o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 KP, a czynność taka jest zgodna z prawem i nie zmienia tego możliwość zastosowania łagodniejszej sankcji (por. wyrok z dnia 24 marca 1966 r., III PRN 7/66, OSPiKA 1966 r. z. 11, poz. 251; wyrok z dnia 9 kwietnia 1976 r., I PR 17/76, OSPiKA 1977 r. z. 2, poz. 23; wyrok z dnia 28 października 1976 r., I PRN 74/76, OSNCP 1977 r. z. 5-6, poz. 100 i wyrok z dnia 2 września 1982 r., I PR 78/82, OSPiKA 1983 r. z. 9, poz. 184). Zarzut naruszenia przez pracodawcę art. 8 KP nie jest zasadny, zwłaszcza że powód w kasacji nie formułuje żadnej zasady współżycia społecznego, z którą miałyby być sprzeczna czynność pracodawcy. Wydanie świadectwa pracy, w którym wskazano zgodnie z rzeczywistym stanem rzeczy sposób rozwiązania umowy o pracę, jest konsekwencją zgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę i nie narusza żadnej zasady współżycia społecznego oraz nie jest sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa.

Z tych względów kasacja podlegała oddaleniu na podstawie art. 393¹² KPC.

=====