

**Wyrok z dnia 24 maja 2001 r.**

**I PKN 400/00**

**Warunkiem przypisania pracownikowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych jest jego rażąco niewłaściwe zachowanie polegające na zakłóceniu porządku i spokoju w miejscu pracy, jeżeli postanowienia regulaminu pracy nie przewidują, że wejście pracownika po spożyciu alkoholu (lub podobnie działających środków) na teren zakładu pracy w innym celu niż świadczenie pracy jest samo przez się naruszeniem ustalonego porządku i dyscypliny pracy.**

Przewodniczący Prezes SN Walerian Sanetra, Sędziowie SN: Jadwiga Skibińska-Adamowicz (sprawozdawca), Barbara Wagner.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 24 maja 2001 r. sprawy z powództwa Wiesława G. przeciwko Firmie Oponiarskiej „D.” S.A. w D. o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie z dnia 30 marca 2000 r. [...]

z m i e n i ł w ten sposób zaskarżony wyrok, że oddalił apelację strony pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Dębicy z dnia 20 grudnia 1999 r. [...];

zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 100 zł (sto złotych) tytułem kosztów postępowania kasacyjnego.

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

Wyrokiem z dnia 20 grudnia 1999 r. Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Dębicy przywrócił Wiesława G. do pracy w pozwanej Firmie Oponiarskiej „D.” S.A. w D. oraz zasądził na jego rzecz kwotę 6.434,51 zł tytułem wynagrodzenia za okres trzech miesięcy pozostawania bez pracy, płatną pod warunkiem podjęcia przez powoda pracy w terminie 7 dni od dnia uprawomocnienia się wyroku.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód podjął pracę u poprzednika strony

pozwanej, tj. w D. Zakładach Opon Samochodowych „S.” w D., dnia 27 września 1986 r. na stanowisku ślusarza. Przedtem pracował w dwóch innych zakładach pracy 9 lat w charakterze mechanika i mechanika samochodowego. Ukończył trzyletnią zasadniczą szkołę zawodową, zdobywając tytuł mechanika pojazdów samochodowych, oraz uzyskał tytuł mistrza w zawodzie ślusarza samochodowego. W pozwanej Spółce najpierw pracował na stanowisku ślusarza remontowego, potem na stanowisku mechanika remontowego, przy czym od dnia 1 lutego 1997 r. w Zakładzie [...] w systemie czterobrygadowym w wydziale utrzymania ruchu. Do obowiązków powoda należało usuwanie usterek i zapobieganie ich powstawaniu. Posiadał znajomość wykonywanej pracy, a przełożeni nie mieli do niego zastrzeżeń. Był pracownikiem dyspozycyjnym, wykonywał wszystkie powierzone mu obowiązki, chociaż współpraca między nim a pozostałymi pracownikami „nie zawsze układała się najlepiej”.

W dniu 25 sierpnia 1999 r. powód pracował na pierwszej zmianie w godzinach od 6<sup>00</sup> do 14<sup>00</sup>. Po zakończeniu pracy został zaproszony przez koleżanki odchodzące na wcześniejszą emeryturę na imprezę, która odbywała się na terenie ogródków działkowych. Po jej zakończeniu udał się na przystanek autobusowy usytuowany w pobliżu pozwanej Firmy, z którego miał odjechać do W.B., tj. do swego miejsca zamieszkania. W oczekiwaniu na autobus, zmęczony, zasnął i nie wszedł do autobusu. Podczas snu na ławce przemarzł, wszedł więc na teren zakładu pracy. Około godz. 23<sup>00</sup> zauważył powoda obok magazynu surowców i składzika na butle z tlenem i acetylenem pracownik ochrony Mirosław J., który przyprowadził powoda do wartowni bez jakichkolwiek oporów z jego strony. Powód chwiał się, zataczał, mówił bełkotliwie, czuć było od niego woń alkoholu. Na pytanie wartownika o przyczynę pobytu na terenie zakładu pracy, odpowiedział, że spóźnił się na autobus. Następnie pracownik ochrony Mirosław J. zaprowadził powoda do dyżurki, do dowódcy zmiany Wiesława Z., który zatrzymał przepustkę powoda i oznajmił, że podda go badaniu trzeźwości przy użyciu alkotestu. Powód odmówił kilkakrotnie, nie podając przyczyn swego stanowiska. Zachowywał się przy tym w ten sposób, że często wstawał z krzesła, wymachiwał rękami, po czym podtrzymywał krzesło, by ponownie na nim usiąść. Powód nie wyraził również zgody na badanie stanu trzeźwości w obecności przybyłego do dyżurki dyspozytora Edwarda B. Na zadawane pytania odpowiadał zdawkowo. Dowódca zmiany, nie uzyskawszy zgody powoda na użycie alkotestu, sporządził notatkę, w której stwierdził, że 25 sierpnia 1999 r. o godz. 23<sup>45</sup> powód odmówił poddania się badaniom przy użyciu alkotestu oraz że z ust powoda było czuć silną woń alko-

holu, jak również, że zataczał się.

Pismem z dnia 7 września 1999 r. pracodawca zawiadomił zakładową organizację związkową NSZZ „Solidarność” o zamiarze rozwiązania z powodem umowy o pracę na podstawie art. 52 KP w związku z zatrzymaniem go w stanie nietrzeźwości na terenie zakładu pracy. Organizacja ta nie wyraziła zgody na rozwiązanie umowy ze względu na niepełny opis sytuacji. Mimo to pozwany pracodawca w piśmie z dnia 17 września 1999 r. oświadczył, że rozwiązuje z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z tej przyczyny, że przebywał on na terenie zakładu pracy w stanie nietrzeźwym.

W świetle przedstawionych ustaleń Sąd Rejonowy uznał, że rozwiązanie ze skarżącym stosunku pracy w trybie przyjętym przez pracodawcę było niezasadne. Zdarzenie, które spowodowało decyzję o rozwiązaniu umowy, miało bowiem miejsce w czasie, gdy powód już nie świadczył pracy, a następnego dnia miał się stawić do pracy dopiero na zmianę rozpoczynającą się o godz. 14<sup>00</sup>. W ocenie Sądu pierwszej instancji, nie można stawiać znaku równości między stawieniem się pracownika do pracy po użyciu alkoholu, w jego normalnym czasie pracy, a wprowadzeniem się w stan nietrzeźwości po zakończeniu pracy i wejściem w takim stanie na teren zakładu pracy. Poza tym obowiązkiem pracowników ochrony było niewpuszczenie powoda w takim stanie na teren zakładu pracy. Jeżeli zaś doszło do tego, to znaczy, że sprzeniewierzyli się swoim obowiązkom. Co jednak najważniejsze, powód nie dopuścił się naruszenia § 7 regulaminu pracy, gdyż przepis ten wskazuje, że naruszeniem ustalonego porządku i dyscypliny pracy jest stawienie się pracownika do pracy w stanie po użyciu alkoholu, natomiast jest w sprawie niesporne to, że powód nie świadczył pracy w chwili zatrzymania go przez pracowników ochrony ani nie wszedł na teren zakładu pracy po to, by świadczyć pracę. Powód wypełnił przepis § 17 regulaminu, gdyż po zakończeniu pracy opuścił zakład pracy w ciągu godziny, a nie miał obowiązku zachowania trzeźwości w późniejszym czasie. Poza tym powód nie został zapoznany z treścią regulaminu pracy, nie mógł więc zobowiązać się do jego przestrzegania. W zaistniałych zatem okolicznościach nie było podstaw do przyjęcia ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, wobec czego niezwłoczne rozwiązanie z nim stosunku pracy naruszyło przepis art. 52 KP. Konsekwencją przywrócenia powoda do pracy było zasądzenie na jego rzecz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy na zasadach określonych w art. 57 § 1 KP.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie wyrokiem z

dnia 30 marca 2000 r. uwzględnił apelację strony pozwanej i zmienił w ten sposób wyrok Sądu Rejonowego, że oddalił powództwo. Uznał, że Sąd pierwszej instancji źle zinterpretował § 17 regulaminu pracy, nakazujący pracownikowi opuszczenie terenu zakładu pracy w ciągu godziny od zakończenia pracy. Przepis ten należy bowiem rozumieć w ten sposób, że przebywanie pracownika bez uzasadnionego powodu po godzinach pracy jest zabronione. Tym bardziej więc zabroniona jest obecność na terenie zakładu pracy w stanie nietrzeźwości. Słusznie więc pracodawca ocenił zachowanie powoda jako naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Sąd Okręgowy zaznaczył również, że odmowa ze strony pracownika poddania się badaniu trzeźwości wyłącza możliwość przyjęcia za prawdziwe jego twierdzenia, że był trzeźwy. W konkluzji Sąd Okręgowy stwierdził, że ponieważ Sąd Rejonowy dokonał jedynie błędnej wykładni art. 52 KP, natomiast poczynione przez niego ustalenia faktyczne są prawidłowe, zaszła podstawa do zmiany zaskarżonego wyroku przez oddalenie powództwa, stosownie do art. 386 § 1 KPC.

W kasacji od wyroku Sądu Okręgowego opartej na obydwu podstawach przewidzianych w art. 393<sup>1</sup> KPC powód wniósł o jego uchylenie i utrzymanie w mocy wyroku Sądu Rejonowego wraz z zasądzeniem od strony pozwanej kosztów postępowania według norm przepisanych.

Zdaniem powoda, zastosowany wobec niego środek w postaci niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę był nieproporcjonalny do wagi przewinienia. Pracodawca bowiem, a także Sąd drugiej instancji, nie uwzględnił stopnia zawinienia pracownika i wpływu jego zachowania na funkcjonowanie zakładu pracy, dotychczasowej postawy pracownika, stanu faktycznego sprawy oraz stanowiska zakładowej organizacji związkowej, zwłaszcza dlatego, że było to stanowisko negatywne wobec decyzji pracodawcy. Wskutek tego Sąd Okręgowy, wydając wyrok oddalający powództwo o przywrócenie do pracy, naruszył art. 52 § 1 pkt 1 KP. Gdy chodzi o naruszenie przepisów postępowania, to Sąd Okręgowy nie miał podstaw do wyprowadzenia z zachowania powoda wniosku, że był on „w stanie upojenia alkoholowego”, zaś z faktu, iż powód jest wieloletnim pracownikiem strony pozwanej - wniosku, że został zapoznany z regulaminem pracy. Tak więc sformułowanie przez Sąd Okręgowy wniosków i ocen spowodowało naruszenie art. 231 KPC. Wreszcie Sąd Okręgowy nie rozważył przyczyn, dla których powód znalazł się na terenie zakładu pracy oraz tego, czy przyczyny te mogły uzasadniać zakwalifikowanie zachowania powoda jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Uchybia to zasadzie

wszechstronnego rozważenia wszystkich istotnych okoliczności sprawy, o której stanowi art. 233 § 1 KPC. Powód, wchodząc na teren zakładu pracy, nie naruszył swoich obowiązków w sposób określony w art. 52 § 1 pkt 1 KP, podobnie jak i odmowa poddania się badaniu przy użyciu alkotestu po upływie kilku godzin od zaprzestania pracy nie zasługiwała na taką ocenę.

Strona pozwana wniosła o oddalenie kasacji.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Powód trafnie wskazał w kasacji jako jej podstawę naruszenie prawa materialnego (art. 393<sup>1</sup> pkt 1 KPC). Do naruszenia tego prawa doszło wskutek zastosowania przez Sąd Okręgowy przepisu art. 52 § 1 pkt 1 KP w stanie faktycznym sprawy, ustalonym przez Sąd Rejonowy i zaaprobowanym przez Sąd drugiej instancji, który nie pozwalał na zakwalifikowanie zachowania powoda jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Ustawa z dnia 2 lutego 1996 r. nowelizująca Kodeks pracy wprowadziła między innymi zmiany w przepisach dotyczących rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia. O ile art. 52 § 1 pkt 1 KP w poprzednim brzmieniu wymieniał przykładowo postępowanie (zachowanie) pracownika stanowiące „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych”, o tyle art. 52 § 1 pkt 1 KP w obowiązującej wersji zrezygnował z tego, stanowiąc wprost, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych. Przedstawiony sposób ujęcia normy prawnej oznacza, że rzeczą podmiotów i organów stosujących ten przepis jest każdorazowa ocena, czy czyn pracownika stanowił naruszenie jego podstawowych obowiązków pracowniczych. Przechodząc zaś do rozpoznawanej sprawy, należy stwierdzić, że zadaniem Sądów obu instancji była ocena, czy przebywanie powoda dnia 25 sierpnia 1999 r. około godz. 23<sup>00</sup> w stanie nietrzeźwości na terenie zakładu pracy i odmowa poddania się badaniu alkotestem, wskazane jako przyczyna rozwiązania umowy o pracę, stanowiły naruszenie jego podstawowych obowiązków pracowniczych. Na tym etapie rozważań Sąd Najwyższy pozostawił chwilowo na uboczu sprawę winy, jako drugiego, odrębnego elementu konstrukcji rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 KP.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego i w piśmiennictwie przyjmuje się, że przy-

czyną rozwiązania umowy o pracę w trybie przewidzianym we wskazanym przepisie może być tylko czyn pracownika zawiniony, który zarazem stanowi istotne zagrożenie interesów pracodawcy. Bezprawnością ze strony pracownika jest także jego zachowanie, które narusza jego obowiązki objęte treścią stosunku pracy. Gdy chodzi o powoda, to z ustaleń dokonanych przez Sąd Rejonowy jednoznacznie wynikało, że w dniu 26 sierpnia 1999 r, podczas pracy (na zmianie trwającej od godz. 6<sup>00</sup> do godz. 14<sup>00</sup>), powód nie naruszył pracowniczego obowiązku trzeźwości ani też w inny sposób nie naruszył postanowień obowiązującego regulaminu pracy. Jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych pracodawca przypisał mu natomiast wejście w stanie wskazującym na użycie alkoholu na teren zakładu pracy około godz. 23 tego dnia. Sąd Rejonowy słusznie podkreślił, że „nie można stawiać znaku równości pomiędzy stawieniem się pracownika do pracy po użyciu alkoholu” w obowiązującym go czasie pracy, „a wprowadzeniem się w ten stan po zakończeniu pracy”. Nie bez racji powołał się również na § 7 regulaminu pracy, który przewiduje, że naruszeniem ustalonego porządku i dyscypliny pracy jest między innymi stawienie się do pracy w stanie po spożyciu alkoholu (lub podobnie działających środków) albo spożywanie alkoholu (lub podobne działających środków) w miejscu lub w czasie pracy. Przytoczone postanowienie regulaminu wyraźnie więc przeciwstawia wykonywaniu pracy oraz celowi zatrudnienia pracownika jego zachowanie opisane w § 7.

Trzeba też zaznaczyć, że ani wymieniony § 7, ani inne postanowienia regulaminu pracy określające obowiązki pracownika, np. § 5 ust. 2, nie przewidują, że wejście pracownika po spożyciu alkoholu na teren zakładu pracy w innym celu niż świadczenie pracy jest samo przez się naruszeniem ustalonego porządku i dyscypliny pracy. Tenże § 7 postanawia natomiast, że takim naruszeniem jest zakłócenie porządku i spokoju w miejscu pracy. Oznacza to, że gdyby pracownik po spożyciu alkoholu, w czasie nie przeznaczonym na pracę, przebywał w miejscu pracy, to jego zachowanie wtedy mogłoby być zakwalifikowane jako przewidziane w § 7 naruszenie ustalonego porządku i dyscypliny pracy, gdyby równocześnie było „zakłóceniem porządku i spokoju w miejscu pracy”. Tymczasem z ustaleń Sądu Rejonowego, przyjętych za trafne przez Sąd Okręgowy, nie wynika, że wejście powoda na teren (poza ogrodzenie) zakładu pracy około godz. 23<sup>00</sup> oraz jego zachowanie - zarówno tam, jak i w dyżurce pracowników ochrony - urągało dobrem obyczajom bądź zakłócało porządek i spokój w miejscu pracy. Zmusiło jedynie pracowników ochrony do zajęcia się powodem i przystąpienia do czynności należących do ich normalnych obowiązków.

ków, to znaczy: sprawdzenia tożsamości powoda, zaproponowania mu badania stanu trzeźwości (co nie było zresztą konieczne, gdyż stan powoda wskazujący na użycie alkoholu był niewątpliwy, zaś oznaczenie zawartości alkoholu w powietrzu wydychanym nie służyło podjęciu przez pracodawcę decyzji o dopuszczeniu powoda do świadczenia pracy) i wreszcie wyprowadzenia go poza zakład pracy.

Z dokonanych ustaleń wynikało ponadto, że powód znalazł się na terenie zakładu pracy zupełnie przypadkowo. Tego dnia brał udział w uroczystości pożegnania koleżanek z pracy, zaś po jej zakończeniu przyszedł na przystanek znajdujący się w pobliżu zakładu pracy. Oczekując na autobus odjeżdżający do miejsca zamieszkania, zasnął i przemarzł. Ponieważ było już bardzo późno, a autobus odjechał, wszedł na teren zakładu pracy, by przeczekać do rana. Zatrzymany już wewnątrz ogrodzenia, nie stawiał oporu i pozwolił doprowadzić się na wartownię. Wyjaśnił, że przyczyną jego obecności na terenie zakładu pracy było spóźnienie się na autobus. Wprawdzie powód odmówił użycia alkotestu, zaś jego stan wskazywał na użycie alkoholu, lecz okoliczności te w świetle wymienionych postanowień regulaminu pracy i ustalonego w sprawie stanu faktycznego nie mogły być utożsamiane z zakłóceniem porządku i spokoju w miejscu pracy. Tak też ocenił przedmiotowe zdarzenie Sąd Rejonowy.

Sąd Okręgowy, zmieniając wyrok Sądu Rejonowego i oddalając powództwo o przywrócenie do pracy, nie odniósł się do powyższej kwestii w ujęciu przedstawionym przez Sąd pierwszej instancji, zaś pogląd o naruszeniu przez powoda porządku i dyscypliny pracy wywiódł z § 17 regulaminu pracy. Przepis ten przewiduje, że każdy pracownik po zakończeniu pracy powinien opuścić teren zakładu pracy nie później niż w ciągu jednej godziny. Zdaniem Sądu Okręgowego, przytoczone postanowienie regulaminu należy rozumieć w ten sposób, że skoro pracownik powinien opuścić zakład pracy w czasie wskazanym w § 17, to tym bardziej zabroniona jest jego obecność w dalszych godzinach po zakończeniu pracy, a co więcej - w stanie nietrzeźwości. Odnosząc się do powyższego stanowiska należy zauważyć, że § 17 - aczkolwiek został zamieszczony w rozdziale IV regulaminu pracy dotyczącym czasu pracy, a nie w rozdziale II regulującym obowiązki pracownika - jest jednym z przepisów określających porządek w zakładzie pracy. Zatem wejście powoda 26 sierpnia 1999 r. około godz. 23 na teren zakładu pracy mogło być zakwalifikowane jako naruszenie obowiązku przestrzegania regulaminu pracy ustalającego w § 17 nakaz opuszczenia zakładu pracy najpóźniej w ciągu jednej godziny od zakończenia pracy. Powstaje

jednak zagadnienie, czy złamanie tego nakazu stanowiło ciężkie naruszenie jednego z podstawowych obowiązków pracowniczych. Zagadnienie to wiąże się z kwestią winy. Według bowiem art. 52 § 1 KP, warunkiem rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę na podstawie tego przepisu jest wina pracownika. Jak jednak wynika z użytego wyrażenia „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych”, w przepisie tym nie chodzi o jakąkolwiek postać winy, lecz o postać kwalifikowaną, to znaczy taką, która doprowadziła do „ciężkiego” naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego. Zarówno w orzecznictwie Sądu Najwyższego, jak i w piśmiennictwie przyjmuje się, że naruszenie ma charakter ciężki wtedy, gdy zostało dokonane z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa (traktowanego jako postać winy umyślnej lub „ciężkiej” lekkomyślności). O umyślności zaś można mówić wtedy, gdy popełnienie czynu zabronionego przez prawo i jego następstwa zostały objęte zamiarem sprawcy, to znaczy świadomością i wolą jego popełnienia. Gdy chodzi o czyn powoda, Sąd pierwszej instancji słusznie przyjął, że okoliczności, w jakich się powód znalazł w porze nocnej na terenie zakładu pracy, nie uzasadniały oceny, że dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 KP. Sąd Najwyższy podziela powyższy pogląd jako właściwy w okolicznościach rozpoznawanej sprawy. W najnowszym piśmiennictwie podkreśla się, że jednym z założeń nowelizacji Kodeksu pracy wprowadzonej ustawą z dnia 2 lutego 1996 r. było odejście od formalnej dyscypliny pracy, traktującej przestrzeganie porządku i dyscypliny pracy jako szczególny obowiązek pracowniczy, którego naruszenie wiązało się z odpowiednio surowymi konsekwencjami, na rzecz dyscypliny pracy służącej podnoszeniu jakości i wydajności pracy oraz na rzecz stworzenia pracodawcy szerokich możliwości oddziaływania na zachowania pracownicze (zob. Kodeks pracy, Komentarz, J. Iwulski i W. Sanetra, Wydawnictwo „Librata” 1999, s. 184). Dlatego między innymi ustawodawca zrezygnował w art. 52 § 1 pkt 1 KP z przykładowego przytaczania zachowań pracownika uważanych za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, pozostawiając pracodawcy możliwość samodzielnej oceny konkretnych naruszeń, jednak z zachowaniem celu wymienionego przepisu, sensu i intencji ustawodawcy.

Przedstawione wyżej uwagi i rozważania skłoniły zatem Sąd Najwyższy do uwzględnienia kasacji opartej na podstawie naruszenia prawa materialnego, a w konsekwencji do zmiany zaskarżonego wyroku przez oddalenie apelacji strony pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego przywracającego powoda do pracy na poprzed-



nich warunkach. Równocześnie z uwagi na to, że wymieniona podstawa wystarczała do uwzględnienia kasacji, Sąd Najwyższy odstąpił od odniesienia się do pozostałych zarzutów, które miały charakter asekuracyjny.

Z tych przyczyn i stosownie do art. 393<sup>15</sup> Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji wyroku.

=====