



Sygn. akt I PK 55/11

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 października 2011 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Józef Iwulski (przewodniczący)

SSN Katarzyna Gonera (sprawozdawca)

SSN Zbigniew Korzeniowski

w sprawie z powództwa Krzysztofa C.

przeciwko Przedsiębiorstwu Komunalnemu Spółce z o. o.

o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 4 października 2011 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w S.

z dnia 10 listopada 2010 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi
Okręgowemu Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w S. do
ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania
kasacyjnego.**

Uzasadnienie

Sąd Rejonowy - Sąd Pracy wyrokiem z 9 czerwca 2010 r. przywrócił powoda Krzysztofa C. do pracy w pozwanym Przedsiębiorstwie Komunalnym Spółce z o.o. na poprzednich warunkach i zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 4.908 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy za trzy miesiące.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony w pozwanym Przedsiębiorstwie od 1 grudnia 1980 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, ostatnio na stanowisku ładowacza. W dniu 1 grudnia 2009 r. powód stawił się do pracy i wykonywał czynności ładowacza przy obsłudze samochodu-śmieciarki. Podczas postoju tego pojazdu w bazie zastępca prezesa zarządu dostrzegł z okna dziwne zachowanie powoda - powód siedział w kabinie pojazdu ze zwieszoną głową. Nasunęło to wątpliwości co do stanu trzeźwości powoda, zwłaszcza że w przeszłości zdarzyło się, iż powód był nietrzeźwy w pracy. Dalsze zachowanie powoda, w postaci prób wyjścia z samochodu, utwierdziło prezesa w podejrzeniu co do stanu trzeźwości powoda. Prezes telefonicznie polecił bezpośrednio przełożonemu powoda – kierownikowi Zakładu Oczyszczania i Zieleni Miejskiej - zweryfikowanie stanu jego trzeźwości. Kierownik telefonicznie wydał polecenie służbowe pracownikowi przebywającemu na składowisku odpadów w B., gdzie miał udać się pojazd-śmieciarka w celu wyrzucenia śmieci, aby zweryfikował stan trzeźwości powoda, do czego jednak nie doszło, ponieważ powód nie dojechał do B.; poprosił o wcześniejsze wysadzenie go w okolicach miejsca zamieszkania. Powód udał się do domu w ubraniu roboczym. Tego samego dnia, z uwagi na złe samopoczucie i wysokie ciśnienie, powód poszedł do lekarza i uzyskał zwolnienie lekarskie. W dniu 8 grudnia 2009 r. pozwany pracodawca wystosował do powoda pismo zawierające oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, polegającego na samowolnym opuszczeniu stanowiska pracy w dniu 1 grudnia 2009 r. około godz. 12.30. Stało się to na wniosek bezpośredniego przełożonego powoda, w którym stwierdzono, że istnieje podejrzenie, iż powód był wtedy pod wpływem alkoholu. Przebywanie w miejscu pracy w stanie nietrzeźwości nie zostało jednak podane jako przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Pismo z oświadczeniem pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę przesłano na adres miejsca zamieszkania powoda, jednak jego żona odmówiła przyjęcia przesyłki, na której uczyniono adnotację, że powód przebywa w szpitalu psychiatrycznym. Wcześniej - 31 sierpnia 2009 r. - powód został ukarany karą nagany za stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości.

Sąd Rejonowy ustalił ponadto, że u pozwanego istniała praktyka, że załoga samochodu-śmieciarki po wcześniejszym wykonaniu pracy szła do domu, a ostatnim kursem na wysypisko w B., gdzie następowało opróżnienie samochodu, nie zawsze jechali wszyscy pracownicy.

Sąd Rejonowy uznał, że okoliczność czy powód w dniu 1 grudnia 2009 r., gdy opuszczał miejsce pracy, był pod wpływem alkoholu, ma tylko pośrednie znaczenie w sprawie. Powód tego dnia czuł się źle, ponieważ brał leki psychotropowe na wyciszenie z uwagi na podjęte leczenie przeciwalkoholowe. Żaden ze świadków pracujących tego dnia z powodem nie potwierdził spożycia przez niego alkoholu, tylko jeden pracownik warsztatu podał, że jego zdaniem ruchy i zachowanie powoda tego dnia mogły wskazywać na pozostawanie pod wpływem alkoholu. Pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia tylko z przyczyny samowolnego opuszczenia przez niego miejsca pracy, a nie z powodu nadużycia alkoholu. W dniu 1 grudnia 2009 r. powód rzeczywiście źle się czuł, co potwierdził lekarz wystawiający mu zwolnienie lekarskie. Powód uznał, że już wykonał tego dnia swoją pracę i dlatego nie pojechał ostatnim kursem na wysypisko w B., tylko udał się do domu, a następnie do lekarza. Powód był wtedy w trudnym okresie swojego życia, bo podjął leczenie odwykowe i brał leki psychotropowe.

Sąd pierwszej instancji stwierdził, że wprowadzie regulamin pracy u pozwanego pracodawcy określa sposób, w jaki pracownik może zwolnić się wcześniej z pracy, jednak należy wziąć pod uwagę, że był to ostatni kurs na wysypisko śmieci, praca już została wykonana, nic szczególnego nie wydarzyło się podczas nieobecności powoda. Powód powinien, co prawda, przestrzegać regulaminu pracy, lecz zdarzyła się nieprzewidziana sytuacja (gorsze samopoczucie, konieczność skorzystania z porady lekarza), która zmusiła go do innego zachowania. Nie powinno to prowadzić do wyciągania przez pracodawcę

konsekwencji negatywnych dla powoda, który podjął leczenie choroby alkoholowej. Sąd Rejonowy powołał się na wyrok Sądu Najwyższego z 10 października 2000 r., I PKN 76/00 (OSNAPiUS 2002, nr 10, poz. 237), zgodnie z którym stawienie się pracownika, dotkniętego przewlekłą psychozą alkoholową, do pracy w stanie nietrzeźwości, nie stanowi dostatecznej podstawy do przypisania mu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

W ocenie Sądu Rejonowego przy braku dowodów, że powód przebywał w pracy w dniu 1 grudnia 2009 r. w stanie nietrzeźwości, bo są to tylko przypuszczenia jego przełożonych, samo opuszczenie przez niego miejsca pracy w ustalonych okolicznościach nie wystarczało dla zastosowania przez pracodawcę sankcji z art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego wniósł pozwany pracodawca, zarzucając między innymi naruszenie: 1) art. 52 § 1 pkt 1 k.p. co do przyjęcia, że powód nie dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w postaci samowolnego opuszczenia miejsca pracy po uprzednim wykonywaniu tej pracy w stanie nietrzeźwości; 2) art. 22 § 1 k.p. przez przyjęcie, że powód mimo niezwolnienia się z pracy był uprawniony do samowolnego opuszczenia miejsca pracy, bowiem później nic szczególnego w pracy się nie wydarzyło; 3) § 37 ust. 2, 3 i 4 Regulaminu pracy w związku z art. 9 k.p. poprzez niedokonanie oceny działań przełożonych powoda podjętych w celu zweryfikowania stanu nietrzeźwości powoda; 4) § 34 i 36 Regulaminu pracy w związku z art. 9 k.p. przez przyjęcie, że powód był uprawniony, bez porozumienia się z przełożonym, do samowolnego opuszczenia stanowiska pracy; 5) art. 233 § 1 k.p.c. przez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i w konsekwencji błąd w ustaleniach faktycznych i wnioskach, polegający na ustaleniu, że powód w dniu 1 grudnia 2009 r. miał podczas wykonywania pracy zwolnienie lekarskie, że u pozwanego istniała praktyka polegająca na tym, iż w razie wcześniejszego wykonania pracy załoga samochodu mogła udać się do domu bez uzgodnienia tego z przełożonym, że nie udowodniono, iż powód krytycznego dnia wykonywał pracę w stanie nietrzeźwości; 6) art. 328 § 2 k.p.c. poprzez niewskazanie przyczyn odmowy dania wiary innym dowodom (niż omówione w uzasadnieniu), niewskazanie podstawy prawnej zasądzenia od pozwanego odsetek oraz kosztów procesu.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 10 listopada 2010 r. uwzględnił apelację pozwanego, zmienił zaskarżony wyrok i oddalił powództwo.

Sąd Okręgowy stwierdził, że istotne znaczenie miało ustalenie i ocena, czy powód dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w postaci samowolnego opuszczenia miejsca pracy. Uznał również za istotne zarzucane w apelacji nietrafne przyjęcie przez Sąd Rejonowy, że pozwany nie udowodnił, iż powód był w dniu 1 grudnia 2009 r. w miejscu pracy w stanie nietrzeźwości.

Odnosząc się do zarzutów związanych z oceną czy powód, opuszczając w dniu 1 grudnia 2009 r. pracę przed jej zakończeniem, dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, Sąd drugiej instancji stwierdził, że sama ta okoliczność - w warunkach wykonania tego dnia podstawowych zadań pracowniczych przy jednoczesnej trudnej sytuacji życiowej powoda - mogłaby nie być wystarczająca dla zastosowania sankcji z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Nie można jednak pominąć innych okoliczności towarzyszących samowolnemu opuszczeniu pracy przez powoda. Nie można oceniać opuszczenia miejsca pracy w oderwaniu od uzasadnionych podejrzeń, że powód był wtedy w stanie nietrzeźwości, a w każdym razie „dziwne” zachowanie powoda bezpośrednio przed odjechaniem z bazy i udaniem się do domu wskazuje na silną obawę powoda przed kontrolą jego stanu trzeźwości. Sąd Rejonowy pominął okoliczność, że powód udał się do domu nie tylko przed zakończeniem dnia pracy, ale w dodatku w ubraniu roboczym, które z racji specyfiki pracy ładowacza odpadów nie nadawało się do chodzenia w nim poza pracą. Nie można było ograniczyć oceny zachowania powoda, polegającego na samowolnym opuszczeniu miejsca pracy, tylko do dosłownego brzmienia podanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Sąd Okręgowy powołał się na wyrok Sądu Najwyższego z 22 grudnia 1998 r., I PKN 507/98 (OSNAPiUS 2000 nr 4, poz. 132), w którym przyjęto, że jeżeli samowolne opuszczenie pracy połączone jest z innym nagannym zachowaniem pracownika, to wówczas uzasadnione jest zastosowanie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. „Nałożenie się” dwóch nagannych zachowań pracownika przesądza o podstawie do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Ponieważ powód nie tylko opuścił miejsce pracy, ale na dodatek w okolicznościach, które wskazują na chęć uniknięcia kontroli stanu jego trzeźwości, powinien wykazać szczególną potrzebę opuszczenia wtedy miejsca pracy. Potrzebą tą, według powoda, była konieczność udania się do lekarza z uwagi na złe samopoczucie w dniu pracy. Okoliczności tej Sąd Rejonowy jednak do końca nie wyjaśnił, dlatego Sąd Okręgowy uzupełnił postępowanie dowodowe w tym zakresie.

Sąd drugiej instancji przeprowadził dowód z dokumentacji medycznej z poradni, do której udał się powód po opuszczeniu pracy w dniu 1 grudnia 2009 r., oraz z zeznań lekarza, który wtedy przyjął powoda. W ocenie Sądu Okręgowego z tych dowodów wynika, że powód spożywał alkohol niedługo przed wizytą u lekarza, chociaż nie wiadomo dokładnie kiedy. Przesłuchiwany w charakterze świadka lekarz zeznał, że w dniu 1 grudnia 2009 r. przyjmował od 15.00 do 18.00 i w tych godzinach badał powoda. Powód nie miał potrzeby zakończenia pracy już o godzinie 12.30, aby udać się do lekarza. Zeznanie lekarza badającego powoda w dniu 1 grudnia 2009 r. i dokumentacja medyczna z poradni wskazują, że powód spożywał alkohol np. dzień lub kilka dni wcześniej, co jest całkowicie sprzeczne z wyjaśnieniami powoda, że od końca października 2009 r. brał leki psychotropowe i nie pił alkoholu. Powód nie udowodnił, aby faktycznie w dniu 1 grudnia 2009 r. o godz. 12.00-12.30 powstała potrzeba samowolnego opuszczenia przez niego miejsca pracy w celu pójścia do lekarza, a ponadto po uzupełnieniu postępowania dowodowego można stwierdzić, że powód spożywał alkohol. Powód nie udowodnił, że opuszczenie przez niego w dniu 1 grudnia 2009 r. samowolnie miejsca pracy, poprzedzone jego zachowaniem odbiegającym od normy, było usprawiedliwione szczególnymi okolicznościami.

Sąd drugiej instancji stwierdził, że podana przyczyna rozwiązania z powodem umowy o pracę była uzasadniona i usprawiedliwiała zastosowanie sankcji z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Dlatego należało zmienić zaskarżony wyrok i oddalić powództwo w całości.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wniósł w imieniu powoda jego pełnomocnik, zaskarżając wyrok ten w całości. Skarga kasacyjna została oparta na podstawach: 1) naruszenia przepisów postępowania, a mianowicie: a) art. 386 § 1 k.p.c. przez jego zastosowanie i uwzględnienie apelacji, pomimo jej

bezzasadności; b) art. 385 k.p.c. przez jego niezastosowanie, mimo że apelacja pozwanego jest w całości bezzasadna; 2) naruszenia prawa materialnego, a mianowicie: a) art. 52 § 1 pkt 1 k.p. przez błędną jego wykładnię polegającą na uznaniu, że samowolne opuszczenie miejsca pracy w godzinach pracy jest zawsze ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych; b) art. 56 § 1 k.p. przez jego niezastosowanie w następstwie wadliwego uznania, że samowolne opuszczenie miejsca pracy w godzinach pracy jest zawsze ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych i jako podana przyczyna rozwiązania z powodem umowy o pracę była uzasadniona i usprawiedliwiała zastosowanie sankcji z art. 52 § 1 pkt 1 k.p.; c) art. 57 § 1 k.p. przez jego niezastosowanie w następstwie wadliwego uznania niezasadności roszczenia powoda o przywrócenie do pracy; d) § 37 ust. 6 Regulaminu pracy pozwanego Przedsiębiorstwa Komunalnego Spółki z o.o. przez jego niezastosowanie, mimo że określa on szczegółowo, jaka dokumentacja wewnątrzzakładowa potwierdza naruszenie przez pracownika obowiązku trzeźwości; e) § 53 ust. 2 Regulaminu pracy Przedsiębiorstwa Komunalnego Spółki z o.o. przez jego niezastosowanie, mimo że traktuje on samowolne opuszczenie stanowiska pracy przez pracownika jako uzasadniające zastosowanie kary porządkowej.

Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku oraz orzeczenie co do istoty sprawy poprzez przywrócenie powoda do pracy i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty 4.908 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy za trzy miesiące, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej skarżący podniósł, że uznając przyczynę rozwiązania z powodem umowy o pracę za uzasadnioną i usprawiedliwiającą zastosowanie sankcji z art. 52 § 1 pkt 1 k.p., Sąd Okręgowy naruszył ten przepis. Sąd przejął bezkrytycznie z apelacji pozwanego podejrzenie o stanie nietrzeźwości powoda w dniu 1 grudnia 2009 r. i posłużył się konstrukcją, według której „nałożenie się” dwóch nagannych zachowań pracownika przesądza o podstawie do rozwiązania z nim umowy o pracę. Skarżący podniósł, że od oceny konkretnego stanu faktycznego zależy czy samowolne opuszczenie pracy może być uznane za

ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Do spełnienia tego warunku niezbędny jest znaczny stopień winy pracownika (wina umyślna lub rażące niedbalstwo). Zdaniem pełnomocnika skarżącego, w przedmiotowej sprawie z całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem się powoda w dniu 1 grudnia 2009 r. wynika, że można powodowi zarzucić co najwyżej lekkomyślność i zlekceważenie Regulaminu pracy. Brak jest natomiast znacznego stopnia winy powoda jako przesłanki rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia. Ciężar przekroczenia obowiązków pracowniczych jest niewielki i ogranicza się do naruszenia formalnych wymogów regulaminowych w zakresie zwalniania się pracowników z części dnia pracy. Powód nie przebywał na terenie siedziby przedsiębiorstwa pozwanego, nie miał w pobliżu swoich przełożonych, pracując w terenie. Powód nie wiedział o zainteresowaniu przełożonych stanem jego trzeźwości, nie mógł więc opuścić miejsca pracy z powodu chęci ukrycia stanu swojej nietrzeźwości, a z terenu bazy nie uciekał, bo to inny pracownik kierował samochodem-śmieciarką, w której powód był jedynie pasażerem jako ładowacz.

Odpowiedź na skargę kasacyjną w imieniu pozwanego złożył jego pełnomocnik, wnosząc o jej oddalenie i zasądzenie od powoda kosztów zastępstwa procesowego za postępowanie przed Sądem Najwyższym.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się uzasadniona, co dotyczy przede wszystkim zrzutu naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w następstwie zakwalifikowania przez Sąd Okręgowy zachowania powoda jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Ustalony stan faktyczny sprawy przedstawia się w największym skrócie w ten sposób, że powód w dniu 1 grudnia 2009 r. około godz. 12.30, po wykonaniu swoich podstawowych zadań pracowniczych przewidzianych na ten dzień, opuścił stanowisko pracy, udał się w odzieży roboczej do domu, a następnie, jeszcze tego samego dnia, między godz. 15.00 i 18.00 uzyskał po badaniu lekarskim w przychodni trzydniowe zwolnienie lekarskie w związku z niezdolnością do pracy spowodowaną ostrymi zaburzeniami układu pokarmowego.

Pozwany pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia „z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegającego na samowolnym opuszczeniu stanowiska pracy w dniu 1 grudnia 2009 r. od godz. 12.30”. Przyczyną rozwiązania z powodem umowy o pracę nie było zatem stawienie się do pracy (pozostawanie w miejscu i czasie pracy) albo wykonywanie pracy po spożyciu alkoholu. Wszelkie rozważania Sądu Okręgowego dotyczące przyczyn samowolnego opuszczenia przez powoda miejsca pracy, łączonych przez Sąd z chęcią ukrycia albo obawą przed ujawnieniem, że był on w tym czasie pod wpływem alkoholu, pozostają poza podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 30 § 4 k.p.). Miały natomiast znaczenie jedynie dla stwierdzenia czy ustalone przyczyny samowolnego opuszczenia przez powoda pracy pozwalają na ocenę, że jego zachowanie nosiło znamiona ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Samowolne opuszczenie przez pracownika miejsca pracy przed zakończeniem godzin pracy może być potraktowane, w konkretnych okolicznościach faktycznych danej sprawy, jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Do 2 czerwca 1996 r. „opuszczanie pracy bez usprawiedliwienia” było traktowane bezpośrednio przez Kodeks pracy jako jeden z ustawowo określonych przypadków ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (por. art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w brzmieniu obowiązującym przed 2 czerwca 1996 r.).

Jednak samo opuszczenie przez pracownika pracy przed jej zakończeniem (przed zakończeniem dniówki roboczej) nie jest wystarczające do zastosowania przez pracodawcę sankcji z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w przypadku stwierdzonego wykonania przez pracownika podstawowych zadań pracowniczych przewidzianych do wykonania na ten dzień oraz przy uwzględnieniu jego szczególnej sytuacji (np. związanej ze stanem zdrowia, samopoczuciem, koniecznością skorzystania z porady lub pomocy lekarza). Przy ocenie, czy opuszczenie miejsca pracy stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, należy wziąć pod uwagę wszystkie towarzyszące temu okoliczności, zwłaszcza stan świadomości i

woli pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z 1 października 1997 r., I PKN 300/97, OSNAPiUS 1998 nr 14, poz. 424).

Warunkiem rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest zarówno bezprawność działania lub zaniechania pracownika, rozumiana jako naruszenie jego obowiązków objętych treścią stosunku pracy, jak i stosunek psychiczny sprawcy tego naruszenia do skutków swojego postępowania określony wolą i możliwością przewidywania (świadomością), czyli winą.

Podstawowe obowiązki pracownicze o charakterze powszechnym (występujące w każdym stosunku pracy) wymienione zostały w art. 100 k.p. Został do nich normatywnie zakwalifikowany obowiązek przestrzegania czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy (art. 100 § 2 pkt 1 k.p.). Nie budzi wątpliwości, że obowiązek ten narusza pracownik, który opuszcza miejsce pracy przed zakończeniem swojej dniówki roboczej, jeśli takie zachowanie nie znajduje uzasadnienia w przyczynach je usprawiedliwiających. Bezsporne w rozpoznawanej sprawie było, że powód w dniu 1 grudnia 2009 r. opuścił pracę wcześniej niż to wynikało z obowiązującego go rozkładu czasu pracy. Tego faktu, ustalonego przez Sąd Okręgowy, powód w skardze kasacyjnej nie kwestionuje. Sąd Okręgowy nie ustalił przy tym, do której godziny powód powinien był tego dnia pracować - jeżeli pracę rozpoczął o godz. 6.00, to ośmiogodzinny dzień pracy powinien się zakończyć o godz. 14.00, a wtedy opuszczenie przez niego pracy około godz. 12.30 oznaczać mogło, że opuścił pracę na półtorej godziny przed jej zakończeniem.

Zgodnie z § 36 Regulaminu pracy obowiązującego u strony pozwanej, kompetentny do zwolnienia pracownika jest jego bezpośredni przełożony, jeżeli czas, na jaki pracownik pragnie się zwolnić, nie przekracza czterech godzin w danym dniu. W pozostałych przypadkach o zwolnieniu pracownika decyduje prezes Spółki na wniosek bezpośredniego przełożonego lub jego zastępcy. Zgodę na zwolnienie pracownika można uzależnić od przedstawienia przez niego właściwego dokumentu, z którego wynika konieczność załatwienia sprawy w czasie pracy.

Zachowanie powoda, polegające na opuszczeniu pracy bez uzyskania na to zgody pracodawcy (przełożonego), a nawet bez podjęcia próby uzyskania takiej zgody, należy traktować jako bezprawne, tj. naruszające podstawowy obowiązek

pracowniczy w postaci konieczności przestrzegania ustalonego u pracodawcy czasu pracy. Spełniony został zatem jeden z warunków umożliwiających rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Jednak sama bezprawność zachowania pracownika nie wystarcza do przypisania naruszeniu obowiązku pracowniczego ciężkiego charakteru. Według poglądów judykatury, do spełnienia tego warunku niezbędny jest znaczny stopień winy pracownika - wina umyślna lub rażące niedbalstwo (por. wyroki Sądu Najwyższego z 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000 nr 20, poz. 746 oraz z 21 czerwca 2005 r., II PK 305/04, Monitor Prawa Pracy 2005 nr 12, poz. 16). O istnieniu tej winy wnioskuje się przy tym na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika.

W doktrynie przyjmuje się, że jeżeli sprawca przewiduje wystąpienie szkodliwego skutku i celowo do niego zmierza lub co najmniej się nań godzi, można mu przypisać winę umyślną. Jeżeli natomiast przewiduje możliwość nastąpienia szkodliwego skutku, lecz bezpodstawnie przypuszcza, że zdoła go uniknąć, lub też, jeżeli nie przewiduje możliwości jego wystąpienia, choć może i powinien go przewidzieć, jego postępowaniu można przypisać najwyżej winę nieumyślną w postaci lekkomyślności w pierwszej sytuacji lub niedbalstwa w drugim wypadku. Rażące niedbalstwo mieszczące się - obok winy umyślnej - w pojęciu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych jest wyższym od niedbalstwa stopniem winy nieumyślnej. Niedbalstwo określa się jako niedołożenie należytej staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju (art. 355 § 1 k.c.). Przez rażące niedbalstwo rozumie się natomiast niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji. O przypisaniu pewnej osobie winy w tej postaci decyduje zatem zachowanie się przez nią w określonej sytuacji w sposób odbiegający od miernika minimalnej staranności.

Oceniając z tego punktu widzenia zachowanie powoda w dniu 1 grudnia 2009 r., nie można pominąć poczynionych przez Sąd Rejonowy ustaleń faktycznych, z których wynika, powód po opuszczeniu pracy jeszcze tego samego dnia (kilka godzin później) udał się do lekarza, który po zbadaniu powoda zdiagnozował u niego ostre zaburzenia układu pokarmowego i wystawił zwolnienie

lekarskie (L 4) na trzy dni - od 1 do 3 grudnia 2009 r. włącznie. Bezpośrednio po tym zwolnieniu powód znalazł się w szpitalu. Nie można w tych okolicznościach wykluczyć, że przyczyną opuszczenia przez powoda pracy przed jej zakończeniem było złe samopoczucie, a nie chęć ukrycia lub uniknięcia sprawdzenia, że przebywał w pracy w stanie po spożyciu alkoholu.

Przyjęcie przez pracodawcę takiej a nie innej przyczyny rozwiązania umowy o pracę - z jednoznacznym pominięciem jako tej przyczyny ewentualnego pozostawania powoda w pracy w stanie nietrzeźwości – musiało wynikać ze świadomości osób podejmujących za pracodawcę czynności z zakresu prawa pracy co do braku możliwości wykazania przed sądem pracy (udowodnienia w toku procesu), że powód faktycznie w dniu 1 grudnia 2009 r. przebywał w pracy w stanie po spożyciu alkoholu. Nie podjęto bowiem u pracodawcy czynności przewidzianych w § 37 Regulaminu pracy w celu udokumentowania stwierdzenia naruszenia obowiązku trzeźwości przez powoda.

Z uzasadnienia Sądu Okręgowego nie wynika, na podstawie jakich dowodów Sąd ten przyjął, że „powód nie tylko opuścił miejsce pracy, ale na dodatek w okolicznościach, które wskazują na chęć uniknięcia kontroli stanu jego trzeźwości”. Jest to ustalenie faktyczne, które – ze względu na brak oparcia go na konkretnych dowodach – nosi cechy przypuszczeń lub nawet spekulacji, a nie rzetelnej rekonstrukcji podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, opartej na wszechstronnym rozważeniu zebranego materiału dowodowego. Ocena przeprowadzonych dowodów i ustalenia faktyczne powinny być zrelacjonowane w uzasadnieniu wyroku sądu drugiej instancji szczególnie starannie wówczas, gdy sąd ten – tak jak Sąd Okręgowy w rozpoznawanej sprawie – przeprowadził uzupełniające postępowanie dowodowe, po czym dokonał odmiennej oceny przeprowadzonych dowodów i przyjął w związku z tym inną podstawę faktyczną rozstrzygnięcia niż uczynił sąd pierwszej instancji (art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. oraz art. 382 k.p.c. w związku z art. 233 § 1 k.p.c.).

W rozpoznawanej sprawie nie ulega wątpliwości, że nie zbadano powoda w dniu 1 grudnia 2009 r. w miejscu pracy w sposób formalny na zawartość alkoholu w wydychanym powietrzu albo we krwi, nie sporządzono protokołu lub notatki zawierających opis zachowania pracownika w oparciu o relacje świadków –

słowem, nie zastosowano procedury przewidzianej w § 37 Regulaminu pracy. Nie oznacza to, oczywiście, że nie było możliwe dokonanie w toku postępowania sądowego ustaleń co do pozostawania powoda w stanie nietrzeźwości przed samowolnym opuszczeniem przez niego pracy około godz. 12.30 w dniu 1 grudnia 2009 r., jednak wymagało to albo oparcia tego ustalenia na konkretnych dowodach, z których okoliczność ta wynikałaby w sposób niebudzący wątpliwości (np. na zeznaniach świadków, którzy potwierdziliby stan nietrzeźwości powoda w następstwie bezpośredniego osobistego z nim kontaktu tego dnia), albo zastosowania w odpowiedni sposób domniemań faktycznych (art. 231 k.p.c.). Tymczasem Sąd Okręgowy oparł się w swoich ustaleniach, dotyczących rzekomej chęci ukrycia przez powoda stanu nietrzeźwości i uniknięcia stosownych badań, na podejrzeniach i przypuszczeniach formułowanych przez pracodawcę, a nie na dowodach lub prawidłowo zastosowanych domniemaniach faktycznych.

Sąd Rejonowy jednoznacznie stwierdził brak dowodów na to, że powód przebywał w pracy w stanie nietrzeźwości. W ocenie Sądu Rejonowego przy braku dowodów, że powód przebywał w pracy w dniu 1 grudnia 2009 r. w stanie nietrzeźwości, bo są to tylko przypuszczenia jego przełożonych, samo opuszczenie przez niego miejsca pracy w ustalonych okolicznościach nie wystarczało dla zastosowania przez pracodawcę sankcji z art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Sąd Okręgowy dokonał całkowicie odmiennych ustaleń i ocen, przy czym ani z dokumentacji medycznej nadesłanej przez poradnię ogólną niepublicznego zakładu opieki zdrowotnej, ani z zeznań lekarza badającego powoda nie wynikało, że powód w czasie wizyty u lekarza w dniu 1 grudnia 2009 r. w godz. 15.00-18.00 był nietrzeźwy. Lekarz stwierdził w czasie wizyty, że powód wcześniej spożywał alkohol (co mogło być przyczyną ostrych zaburzeń układu pokarmowego), nie podał jednak, kiedy to mogło mieć miejsce - czy niedługo przed tą wizytą (np. tego samego dnia), czy też dzień albo kilka dni wcześniej. W istocie nie wiadomo, na jakich dowodach Sąd Okręgowy oparł ustalenie, że powód samowolnie opuścił miejsce pracy z chęci ukrycia stanu nietrzeźwości lub uniknięcia kontroli stanu trzeźwości.

Z powyższych rozważań wynika, że w obecnym stanie sprawy zostało udowodnione (bezsprene) jedynie samowolne opuszczenie przez powoda pracy

przed zakończeniem dnia pracy (przy czym nie zostało ustalone, kiedy kończył się 1 grudnia 2009 r. dzień pracy i do której godziny powód powinien był tego dnia pracować), do czego doszło już po wykonaniu przez powoda zadań pracowniczych przewidzianych do wykonania na ten dzień. W tych okolicznościach nie było podstaw do przypisania zachowaniu powoda winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa w związku z samowolnym opuszczeniem miejsca pracy na krótko przed zakończeniem czasu pracy (dniówki roboczej), po wykonaniu wszystkich podstawowych obowiązków pracowniczych przypisanych do jego stanowiska na ten dzień. Powód mógł być bowiem przekonany, że opuszczając miejsce pracy bez zgody przełożonego nie narusza istotnych interesów pracodawcy. Nie przewidywał zatem nastąpienia szkodliwego skutku ani tym bardziej do niego nie zmierzał lub się nań godził. Zachowania powoda nie cechowało również rażące niedbalstwo. Niewątpliwie zachował się lekkomyślnie i nie dochował należytej staranności, naruszając Regulamin pracy i lekceważąc jego postanowienia, nie można jednak przypisać mu rażącego niedbalstwa lub winy umyślnej. Brak możliwości stwierdzenia znacznego stopnia winy wyklucza przypisanie naruszeniu obowiązku pracowniczego charakteru ciężkiego w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Sama bezprawność zachowania nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., jeżeli stosunek psychiczny pracownika do skutków postępowania określony jego świadomością nie wskazuje ani na winę umyślną, ani na rażące niedbalstwo (wyrok Sądu Najwyższego z 7 lutego 2008 r., II PK 162/07, OSNP 2009 nr 7-8, poz. 98). Z ustaleń Sądu Okręgowego nie wynika, z jakich okoliczności miałyby zostać wyprowadzona wina umyślna powoda oraz ciężkie naruszenie przez niego obowiązków wynikających z art. 22 § 1 k.p., jaki był stopień zagrożenia interesów pozwanego pracodawcy w związku z samowolnym opuszczeniem przez powoda pracy, przy jednoczesnym potwierdzeniu przez lekarza niezdolności do pracy w dniu 1 grudnia 2009 r. i braku pewnych („twardych”) dowodów co do stanu nietrzeźwości powoda.

Należy podzielić pogląd Sądu Najwyższego, wyrażony w wyroku z 22 grudnia 1998 r., I PKN 507/98 (OSNAPiUS 2000 nr 4, poz. 132), że samowolne opuszczenie miejsca pracy połączone z innym nagannym zachowaniem się pracownika może być ocenione jako ciężkie naruszenie podstawowych

obowiązków pracowniczych według art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nawet wówczas, gdy regulamin pracy kwalifikuje samowolne opuszczenie pracy jako uchybienie uzasadniające zastosowanie jedynie kary porządkowej. Obowiązujący u strony pozwanej Regulamin pracy przewidywał (w § 53) za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonego porządku i dyscypliny pracy kary porządkowe, w tym za opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie po spożyciu alkoholu lub spożywanie alkoholu w czasie pracy, obok kary upomnienia lub kary nagany - także karę pieniężną. Nie oznaczało to, że pracodawca nie mógł rozwiązać umowy o pracę bez wypowiedzenia w razie stwierdzenia ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych w postaci samowolnego opuszczenia pracy bez usprawiedliwienia. Możliwość zastosowania kary porządkowej (w tym kary pieniężnej) nie wyklucza dokonania przez pracodawcę wyboru poważniejszej i bardziej restrykcyjnej sankcji w postaci rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Sąd Okręgowy powołał się na powyższy wyrok Sądu Najwyższego, przyjmując, że samowolne opuszczenie miejsca pracy przez powoda było połączone z innym nagannym jego zachowaniem w postaci pozostawania w miejscu i czasie pracy w stanie po spożyciu alkoholu. Jednak to inne naganne zachowanie się pracownika nie zostało w stanowczy sposób ustalone przez Sąd Okręgowy i wystarczająco przekonująco uzasadnione.

Stwierdzenie naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 k.p. było wystarczające do uwzględnienia skargi kasacyjnej. Zarzuty naruszenia art. 56 § 1 k.p. i art. 57 § 1 k.p. okazały się uzasadnione o tyle, że naruszenie tych przepisów było pochodną naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Chybione są natomiast zarzuty naruszenia art. 386 § 1 k.p.c. przez jego zastosowanie i art. 385 k.p.c. przez jego niezastosowanie. Obydwa te przepisy w zasadzie nie mogą stanowić samodzielnej podstawy kasacyjnej, służącej do formułowania zarzutów naruszenia przepisów postępowania (postanowienie Sądu Najwyższego z 3 czerwca 2011 r., III CSK 330/10, LEX nr 885041). Sąd drugiej instancji nie narusza art. 385 k.p.c. i art. 386 § 1 k.p.c., jeżeli uwzględnia apelację na podstawie swojej oceny, że jest ona zasadna, nawet jeżeli strona twierdzi, że była bezzasadna (por. np. postanowienie Sądu Najwyższego z 2 grudnia 1997 r., I

PKN 403/97, OSNAPiUS 1998 nr 20, poz. 602, a także wyroki Sądu Najwyższego z 7 lipca 2000 r., I PKN 711/99, OSNAPiUS 2002 nr 1, poz. 13 i z 2 marca 2011 r., II PK 202/10, LEX nr 817516). Przepisy te są adresowane do sądu drugiej instancji i przesądzają o tym, w jaki sposób ma on rozstrzygnąć sprawę, jeżeli stwierdzi, że apelacja jest bezzasadna, bądź że powinna być uwzględniona. O ich naruszeniu można by mówić jedynie wtedy, gdyby sąd drugiej instancji stwierdził, że apelacja jest niezasadna i jednocześnie ją uwzględnił i zmienił wyrok sądu pierwszej instancji, albo że apelacja jest zasadna i jednocześnie ją oddalił. Skarżący nie zarzuca jednak, że doszło do tego rodzaju naruszenia przywołanych przepisów prawa procesowego.

Mając powyższe na względzie, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. i art. 108 § 2 k.p.c.