



Sygn. akt I PK 247/14

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 9 lipca 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec (przewodniczący)

SSN Bogusław Cudowski (sprawozdawca)

SSN Maciej Pacuda

w sprawie z powództwa M. D.  
przeciwko Urzędowi Miasta [...] o przywrócenie do pracy,  
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń  
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 9 lipca 2015 r.,  
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i  
Ubezpieczeń Społecznych w P.  
z dnia 25 kwietnia 2014 r.,

**oddala skargę kasacyjną i zasądza od strony powodowej na  
rzecz strony pozwanej 120 zł (sto dwadzieścia) tytułem zwrotu  
kosztów postępowania kasacyjnego.**

### **UZASADNIENIE**

Pozwem z 11 lutego 2013 r., skierowanym przeciwko Urzędowi Miasta, M. D.  
wniosła o przywrócenie jej do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy.

Sąd Rejonowy wyrokiem z 29 listopada 2013 r. przywrócił powódkę do  
pracy, zasądając od pozwanego na jej rzecz kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów

zastępstwa procesowego. W zakresie rozstrzygnięcia o kosztach sądowych nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego kwotę 3.360 zł tytułem nieuiszczonej opłaty od pozwu.

Sąd I instancji ustalił, że 29 stycznia 2013 r. powódka stawiała się w pracy o godzinie 7.30. Na godzinę 9.30 miała wyznaczone badanie mammograficzne. W tym dniu powódka była w silnym stresie wywołanym obawą przed nawrotem choroby nowotworowej. O godzinie 9.00 mąż powódki pojechał do jej miejsca pracy, aby zawieźć ją na badanie. Ponieważ powódka zapomniała dowodu osobistego, w pierwszej kolejności pojechali do domu. Powódka weszła do kuchni i wypila szklankę wina wzmocnionego spirytusem. Następnie pojechała na badania. Po godzinie 10.00 powódka wróciła do pracy. Zajęła się wpisywaniem wniosków do systemu komputerowego, przebywała w swoim pokoju. Po godzinie 12.00 do pokoju powódki przyszedł W. S., inspektor bhp zatrudniony u pozwanego. Poinformował ją, że do pozwanego zadzwonił ktoś z informacją, że znajduje się pod wpływem alkoholu. Zaproponował, aby pojechała w jego towarzystwie do siedziby Straży Miejskiej, gdzie wykonane zostanie badanie stanu jej trzeźwości. Powódka wyraziła zgodę. Badanie wykazało, że powódka jest nietrzeźwa. Następnie wezwano patrol policji. Badanie stanu trzeźwości przeprowadzone o godzinie 14.08 przez funkcjonariusza policji urządzeniem Alcosensor wykazało u powódki 0,46 mg/l alkoholu w wydychanym powietrzu. Około godziny 14.50 powódce wręczono oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegającego na przebywaniu w czasie wykonywania obowiązków na stanowisku pracy w stanie po użyciu alkoholu. Z powódką nie przeprowadzono żadnej rozmowy przed wręczeniem oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę.

Uwzględniając powództwo, Sąd I instancji wskazał, że nie sposób oceniać zachowania powódki w dniu 29 stycznia 2013 r. w oderwaniu od okoliczności jej dotyczących, a zaistniałych przed tą datą. Sąd podkreślił, że stres, który udzielił się powódce przed badaniem nie był zwykłym zdenerwowaniem, ponieważ powódka kilka lat wcześniej chorowała na chorobę nowotworową i знаła wiążące się z nią ryzyko. Zdaniem Sądu powyższa okoliczność rzutowała na ocenę stopnia winy powódki, jej zachowanie zbliżało się bardziej do niedbalstwa, jednak nie do

rażącego niedbalstwa. Podkreślił jednocześnie, że powódka nie uchybiła żadnym innym obowiązkom pracowniczym. Wskazał, że ocena ta nie pozostaje w sprzeczności z opinią biegłych. Biegłe sądowe wskazały, iż w dniu zdarzenia powódka mogła powstrzymać się od spożycia alkoholu. W ocenie Sądu, stwierdzenie, iż powódka mogła powstrzymać się od spożycia alkoholu nie pozwala jednak na pominięcie przy ocenie jej zachowania aspektów, które zostały wskazane powyżej. Sąd zauważył, że biegłe stwierdziły również, iż zachowanie powódki w dniu 29 stycznia 2013 r. w postaci przebywania w pracy po spożyciu alkoholu było wynikiem jej choroby alkoholowej i problemów osobistych. Wskazany przez biegłe związek przyczynowy pomiędzy sytuacją osobistą powódki a jej zachowaniem w dniu zdarzenia, zdaniem Sądu, nie mógł pozostać bez wpływu na ocenę stopnia zawinienia. W ocenie Sądu I instancji pracodawca nie dochował obowiązku staranności przy wyjaśnieniu okoliczności mających uzasadniać rozwiązanie umowy o pracę, traktując powódkę w sposób schematyczny. Całokształt niewątpliwie trudnej sytuacji powódki ujawniono dopiero w toku rozprawy. Zdaniem Sądu I instancji nie bez znaczenia pozostawała również ocena zachowania powódki po zdarzeniu. Jak wynika z dokumentacji medycznej oraz opinii biegłych powódka utrzymuje abstynencję i z niezwykle pozytywnym skutkiem podjęła leczenie odwykowe.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego w P. wywiódł pozwany. Zarzucono naruszenie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., art. 8 k.p, z ostrożności procesowej również naruszenie art. 56 § 2 k.p. w zw. z art. 45 § 2 k.p. Ponadto apelujący zarzucił zaskarżonemu w punkcie 3 wyroku naruszenie art. 13 ust. 1 i 35 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych w zw. z art. 23<sup>1</sup> k.p.c. poprzez nieprawidłowe ustalenie wysokości opłaty od pozwu.

Sąd Okręgowy w P. wyrokiem z 25 kwietnia 2014 r. uznał zarzuty apelacji za uzasadnione, zmienił zaskarżony wyrok w całości w ten sposób, że oddalił powództwo, zasądając od powódki na rzecz pozwanego zwrot kosztów zastępstwa procesowego oraz zwrot kosztów sądowych. Ze względu na okoliczność, że apelujący nie sformułował zarzutów o charakterze formalnym, Sąd Okręgowy przyjął za podstawę rozważań prawnych okoliczności stanu faktycznego ustalonego przez Sąd Rejonowy.

Sąd II instancji podkreślił, odwołując się do orzecznictwa Sądu Najwyższego, że świadczenie przez pracownika pracy w stanie po spożyciu alkoholu jest zawsze okolicznością, która uprawnia do oceny jego zachowania jako bezprawnego i wysoce zawinionego. W sposób szczególnie wyjątkowy została natomiast potraktowana w orzecznictwie sytuacja pracownika stawiającego się do pracy w stanie nietrzeźwości dotkniętego przewlekłą psychozą alkoholową (wyrok Sądu Najwyższego z 10 października 2000 r., I PKN 76/00, OSNP 2002 nr 10, poz. 237). W takiej sytuacji stawienie się przez pracownika do pracy w stanie upojenia alkoholowego nie stanowi o naruszeniu przez niego obowiązków pracowniczych w sposób ciężki, ponieważ nie jest możliwym w ogóle przypisanie mu winy. W tej sprawie, zdaniem Sądu II instancji, nie zachodziły okoliczności wykluczające winę powódki. Sąd stwierdził, że spożycie przez powódkę alkoholu wynikające z chęci wyciszenia niepokoju spowodowanego obawą wystąpienia u niej schorzeń o charakterze onkologicznym w żaden sposób nie determinowało oceny stopnia winy powódki. Z opinii biegłych psychologa i psychiatry wynikało, że 29 stycznia 2013 r. powódka, pomimo choroby alkoholowej, mogła powstrzymać się od wypicia alkoholu, zapanować nad swoim nałogiem. Było to upicie proste. Miała przez to możliwość przewidzenia konsekwencji własnego czynu i zachowała zdolność pokierowania swoim postępowaniem. Powódka nie działała w ramach przymusu sytuacyjnego. Mogła nie spożywać alkoholu, jednakże chciała to uczynić i uczyniła. Sąd II instancji podkreślił, że z całą świadomością świadczyła pracę w stanie po spożyciu alkoholu, będąc przy tym świadomą, z jakiego rodzaju konsekwencjami może spotkać się jej zachowanie. Ponadto, zdaniem Sądu Okręgowego w każdym przypadku świadczenia pracy po użyciu alkoholu przez pracownika istnieje potencjalne zagrożenie dla interesu pracodawcy. Świadczenie pracy w stanie po spożyciu alkoholu rodzi konsekwencje nie tylko w zakresie ryzyka popełniania błędów w procesie pracy, a więc świadczenia jej w sposób wadliwy, nieodpowiedni do interesu pracodawcy, lecz w skrajnych sytuacjach, w zależności od rodzaju prowadzonej przez zakład pracy działalności zagrożenia dla życia zdrowia a nawet życia innych osób. W ocenie Sądu zbędnymi dla rozstrzygnięcia tej sprawy były okoliczności zachowania powódki po dokonaniu przez pozwanego rozwiązania z nią umowy o pracę, w szczególności podjęcie przez powódkę po 29 stycznia

2013 r. leczenia odwykowego. Ocena zasadności przyczyny rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. winna być dokonywana według stanu aktualnego na dzień złożenia przez pracodawcę oświadczenia w tym przedmiocie. Sąd Okręgowy wskazał również, że nie sposób zarzucić pracodawcy naruszenia art. 8 k.p., wyjaśniając, że na okoliczność naruszenia art. 8 k.p. nie może powoływać się osoba, która swoim zachowaniem prowadzi do podważenia reguł zasad współżycia społecznego. Niewątpliwie natomiast zachowaniem prowadzącym do podważenia tych zasad jest postępowanie wbrew ustalonym regułom, ciężącym na danej osobie obowiązkom.

Od wyroku Sądu Okręgowego skargę kasacyjną złożyła powódka, zaskarżając go w całości.

Zarzucono naruszenie prawa materialnego, tj. art. 52 § 1 pkt 1 k.p. oraz art. 52 § 2 k.p. przez niewłaściwe zastosowanie i błędną wykładnię polegające na przyjęciu, że:

- zachowanie powódki w dniu 29 stycznia 2013 r. w postaci przebywania w pracy po spożyciu alkoholu, które było wynikiem jej choroby alkoholowej i problemów osobistych, stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i że uzasadnione było jej natychmiastowe zwolnienie bez jakichkolwiek wyjaśnień oraz uznania, że okoliczności incydentu nietrzeźwości, całokształt niewątpliwie trudnej sytuacji osobistej powódki, jej dotychczasowa wieloletnia nienaganna praca dla strony pozwanej nie mają znaczenia dla rozstrzygnięcia i wpływu na ocenę stopnia zawinienia powódki;

- w sprawie brak jest podstaw do zastosowania na korzyść powódki art. 8 k.p., ponieważ powódka jako osoba, która sama swoją nietrzeźwością naruszyła zasady obowiązujące w miejscu pracy nie może skutecznie powoływać się, że jej szeroko oceniona sytuacja życiowa powinna zostać uwzględniona przez pracodawcę z punktu widzenia zasad współżycia społecznego, że w jej przypadku inna sankcja przewidziana przez prawo pracy byłaby wystarczająca.

Ponadto, zarzucono naruszenie przepisów postępowania w sposób, który miał istotny wpływ na wynik sprawy tj. „art. 224 § 1 k.p.c., art. 316 § 1 w zw. z 391 k.p.c., art. 378 § 1 k.p.c., art. 382 k.p.c., art. 386 § 1 k.p.c. przez orzeczenie co do istoty sprawy, wydanie orzeczenia odmiennego od Sądu I instancji oddalającego

powództwo, które w I instancji było uwzględnione, nie rozpatrzenia wszystkich aspektów sprawy, pominięcie w wyroku i w wyrokowaniu zasady oceniania ciężkości naruszenia obowiązku pracowniczego od okoliczności indywidualnego przypadku, w sytuacji zaskarżenia apelacją strony pozwanej wyroku w całości, nie uwzględnienie okoliczności mających istotne znaczenia dla ustalenia zawinienia powódki - stresu związanego z badaniem pod kątem nawrotu choroby nowotworowej, choroby alkoholowej i jej wpływu na zachowanie powódki, w szczególności wręcz błyskawicznego zwolnienia powódki bez wyjaśnień po wieloletniej rzetelnej, bez zarzutu pracy dla strony pozwanej, posługiwania się orzecznictwem Sądu Najwyższego wydanym w sprawach o zupełnie innym stanie faktycznym, dla wyciągnięcia negatywnych wniosków dla powódki, fragmentami też, mimo podniesienia przez powódkę w odpowiedzi na apelację, że nie można rozpatrywać niniejszej sprawy bez kontekstu osobistego powódki, zanegowania związku przyczynowego pomiędzy sytuacją osobistą powódki a jej zachowaniem w dniu zdarzenia wynikającego m.in. z opinii biegłych, oraz art. 329 k.p.c. przez nie ustosunkowanie się w pełni do oceny prawnej Sądu Rejonowego w uzasadnieniu wyroku, która legła u podstaw uwzględnienia powództwa, przez nie orzeczenie o bezzasadności apelacji – art. 385 k.p.c.”.

Skarżąca wniosła o uchylenie i zmianę zaskarżonego wyroku przez oddalenie apelacji strony pozwanej i utrzymanie w mocy wyroku Sądu Rejonowego z 29 listopada 2013 r. oraz o rozstrzygnięcie o kosztach procesu według norm przepisanych za II instancję i za postępowanie kasacyjne, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu, przy uwzględnieniu kosztów postępowania kasacyjnego.

Pełnomocnik pozwanego złożył odpowiedź na skargę kasacyjną, wnosząc o jej oddalenie w całości i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się nie mieć uzasadnionych podstaw.

Wszystkie zarzuty skargi kasacyjnej dotyczą w istocie kwestionowania ustalenia, że powódka dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowego

obowiązku pracowniczego (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.). Tymczasem Sąd Okręgowy trafnie przyjął, powołując stosowne orzeczenia Sądu Najwyższego, że świadczenie przez pracownika pracy w stanie nietrzeźwości z reguły jest bezprawne i zawinione, a więc powinno być kwalifikowane jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych. Tak więc nie może zostać skutecznie zakwestionowane przyjęcie w zaskarżonym wyroku ciężkiego naruszenia obowiązku przez powódkę. Sąd Okręgowy na podstawie opinii biegłych rozważał okoliczność wpływu na winę choroby alkoholowej powódki. W uzasadnieniu zaskarżonego wyroku jednoznacznie ustalono, że biegłe uznały, iż powódka mogła powstrzymać się od wypicia alkoholu, miała możliwość przewidzenia konsekwencji swego postępowania i zachowała zdolność pokierowania swoim postępowaniem. Tak więc w porównaniu ze znacznym poziomem alkoholu w wydychanym powietrzu nie było możliwe przyjęcie, że do ciężkiego naruszenia obowiązku nie doszło.

W związku z powyższym poprawne jest rozstrzygnięcie, co eliminuje zastosowanie art. 8 k.p. ze skargi kasacyjnej, że rozwiązując umowę o pracę pracodawca naruszył art. 8 k.p. Sąd Najwyższy wypowiedział się w tej kwestii uznając, że w takiej sytuacji nie może być skutecznie kwestionowane rozwiązanie natychmiastowe z winy pracownika poprzez odwołanie się do zasad współżycia społecznego. Podobnie ujmowany jest problem zasady „czystych rąk” w doktrynie prawa pracy. Uznaje się bowiem, że w oparciu o tę zasadę może żądać rozstrzygnięcia sprawy jedynie ten, kto sam postępował nienagannie (tak Z. Hajn: W kwestii pojmowania „zasady czystych rąk” w orzecznictwie Sądu Najwyższego, w: Z aktualnych zagadnień prawa pracy i zabezpieczenia społecznego. Księga Jubileuszowa Profesora Waleriana Sanetry, red. B. Cudowski, J. Iwulski, Białystok 2013, s. 141). W okolicznościach sprawy nie wystąpiły okoliczności, które mogłyby uzasadnić odwołanie się do art. 8 k.p. i zmianę kwalifikacji naruszenia obowiązku pracowniczego przez powódkę. Wynika z tego, że pracodawca rozwiązując umowę o pracę postąpił zgodnie z przepisami o rozwiązywaniu umów o pracę i bez naruszenia art. 8 k.p. Zarzut powyższy należało zatem ocenić jako bezzasadny. Skarżący nie wyjaśnił ponadto na czym miało polegać naruszenie art. 52 § 2 k.p. co uniemożliwiło odniesienie się przez Sąd Najwyższy do tego zarzutu.

Podobnie i z podobnym uzasadnieniem należało uznać za bezzasadne zarzuty naruszenia prawa procesowego. Skarżący nie wykazał, a w zasadzie w ogóle nie odniósł się do tego na czym polegał wpływ rzekomych naruszeń na wynik rozstrzygnięcia sprawy. W istocie zarzuty te zostały ograniczone do kwestionowania przyjęcia, iż powódka dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego. Sąd Najwyższy nie może jednak domyślać się na czym polegało uchybienie Sądu Okręgowego i jaki wpływ na jego orzeczenie miały te naruszenia proceduralne. Na tej podstawie należało przyjąć, że zarzuty te okazały się niezasadne.

Skarżący formułuje również istotne zagadnienie prawne jak i jednocześnie stwierdza, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. Jest to ewidentna sprzeczność. Ponadto należy również stwierdzić, że sformułowane w skardze zagadnienie prawne nie istnieje. Skarżący nie wyjaśnił także na czym ono polega i które przepisy prowadzą do rozbieżnych ocen sądowych i wymagają dlatego wykładni przez Sąd Najwyższy. Oczywiście jest bowiem, że każdy sąd oceniający nadużycie alkoholu przez pracownika powinien rozważyć całokształt okoliczności sprawy w aspekcie kwalifikacji zachowania jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Wyraźnego podkreślenia wymaga to, że w zaskarżonym wyroku Sąd Okręgowy to uczynił i rzeczowo uzasadnił. Skarżący nie wykazał również na czym polega oczywistość skargi. Nie można w każdym razie stwierdzić, że zaskarżony wyrok jest *prima facie* niezgodny z prawem. Wręcz przeciwnie wyrok ten odpowiada prawu. Oczywiście skarga jest bowiem upatrywana w tym, że Sąd Okręgowy wbrew oczekiwaniom powódki, zakwalifikował jej zachowanie jako ciężkie naruszenie obowiązku pracowniczego.

Z powyższych względów orzeczono jak w sentencji wyroku.