



Sygn. akt II PK 199/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 listopada 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Maciej Pacuda (przewodniczący)

SSN Zbigniew Korzeniowski

SSN Piotr Prusinowski (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa K. P.

przeciwko M. spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W.

o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 22 listopada 2018 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w W.

z dnia 9 lutego 2017 r., sygn. akt XXI Pa [...],

**uchyla zaskarżony wyrok w punkcie 1, 2 i 4 i w tym zakresie
przekazuje sprawę Sądowi Okręgowemu w W. do ponownego
rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z dnia 9 lutego 2017 r. zmienił wyrok Sądu Rejonowego w W. z dnia 12 lipca 2016 r. i przywrócił K. P. do pracy w M. spółce z o.o. w W. na dotychczasowych warunkach pracy i płacy. W pozostałym zakresie oddalił apelację powoda i rozliczył koszty postępowania za obie instancje.

Z ustaleń Sądu Rejonowego wynika, że powód był zatrudniony w pozwanym zakładzie pracy od 22 października 2001 r. na stanowisku kierowcy autobusu. Zgodnie z obowiązującym u pracodawcy regulaminem pracy podstawowym obowiązkiem pracownika jest stosowanie się do poleceń przełożonych. W § 17 ust. 1 regulaminu pracy postanowiono, że kierowca rozpoczynający pracę na terenie Oddziału Przewozów lub Oddziału Remontów Taboru obowiązany jest stawić się w Oddziale Przewozów lub Oddziale Remontów Taboru u dyspozytora przed planowanym wyjazdem, celem wykonania czynności obsługi codziennej. Regulamin pracy stanowi, że pracownicy zobowiązani są potwierdzać osobiście swoje przybycie do pracy oraz jej zakończenie przez podpisanie listy obecności lub elektroniczne logowanie z zastrzeżeniem, że w odniesieniu do kierowców czas pracy jest ewidencjonowany przy pomocy elektronicznego logowania oraz z zastosowaniem kart drogowych (§ 22 ust. 2). Stosownie do § 23 pkt b) regulaminu pracy pracownikowi zabrania się stawiania do pracy, wykonywania pracy lub przebywania na terenie zakładu pracy w stanie po użyciu alkoholu, narkotyków lub innych środków o podobnym działaniu albo w stanie nietrzeźwości. Pracownik powinien uprzedzić pracodawcę o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy, jeżeli przyczyna tej nieobecności jest z góry wiadoma lub możliwa do przewidzenia (§ 25 ust. 1). W razie zaistnienia przyczyn uniemożliwiających stawienie się do pracy, pracownik jest obowiązany niezwłocznie zawiadomić pracodawcę (kierownika jednostki organizacyjnej, któremu pracownik bezpośrednio podlega lub bezpośredniego przełożonego pracownika, w szczególności dyspozytora lub mistrza, a w razie ich nieobecności - pracownika działu kadr) o przyczynie swojej nieobecności i przewidywanym okresie jej trwania, nie później jednak niż w drugim dniu nieobecności w pracy. O przyczynie nieobecności pracownika w pracy zawiadomienia pracownik dokonuje osobiście lub przez inną osobę telefonicznie lub za pośrednictwem innego środka łączności albo drogą pocztową, przy czym za datę zawiadomienia uważa się wtedy datę stempla pocztowego (§ 25 ust. 2). Regulamin pracy określa, że za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracownika, stanowiące podstawę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, może być uznane opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia czy stawienie się w pracy po spożyciu

napojów alkoholowych (§ 29 ust. 1 i ust. 2 pkt a i pkt b). Zgodnie z regulaminem pracy pracownik ma prawo do urlopu na żądanie w każdym roku kalendarzowym zgodnie z przepisami kodeksu pracy (§ 30 ust. 2).

Pracodawca wydał zarządzenie nr [...] Zarządu M. Sp. z o.o. w W. z dnia 23 grudnia 2010 r. w sprawie działania na rzecz trzeźwości w pracy. Zabrania się w nim przebywania na terenie zakładu pracy w stanie po użyciu alkoholu lub w stanie nietrzeźwości, przy czym pod pojęciem „zakładu pracy” rozumie się tereny spółki oraz obiekty takie jak: ekspedycje, autobusy komunikacyjne i pozostałe pojazdy niekomunikacyjne (§ 1 ust. 1 e) i ust. 2). W § 1 ust. 3 i 4 zarządzenia nr [...] postanowiono, że szczególny obowiązek nadzoru w zakresie, o którym mowa w ust. 1, spoczywa na przełożonych pracownika, z których każdy w zakresie powierzonych mu obowiązków jest odpowiedzialny za przestrzeganie zasad postępowania określonych niniejszym zarządzeniem, natomiast bezpośrednim przełożonym kierowców autobusów jest dyspozytor Oddziału Przewozów, zaś podczas pracy na mieście nadzór jest sprawowany przez pracowników Wydziału Zarządzania Przewozami. W § 3 ust. 1 zarządzenia nr [...] określono, że stawienie się pracownika do pracy, wykonywanie pracy w stanie po użyciu alkoholu i spożywanie alkoholu na terenie zakładu pracy traktuje się jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, wyczerpujące art. 52 § 1 pkt 1 kodeksu pracy dające podstawę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Zgodnie z § 4 ust. 7 w przypadku, gdy pracownik pouczony o możliwości przeprowadzenia badań, nie podda się badaniu lub zachowuje się w sposób uniemożliwiający jego przeprowadzenie, jest to równoznaczne z przyznaniem się do stanu nietrzeźwości.

Czas pracy powoda w dniu 20 sierpnia 2015 r. został ustalony w imiennym harmonogramie czasu pracy kierowców od godziny 4:55 do 14:07. W Oddziale [...] „K.” M. Sp. z o.o. w W. w dniu 20 sierpnia 2015 r. od godziny 3.00 rano dyspozytorzy R. C. i W. D. przeprowadzali kontrolę stanu trzeźwości, która objęła ponad 80% pracowników. Powód tego dnia stawiał się do pracy na teren Oddziału [...] „K.” M. Sp. z o.o. w W. około godziny 4:30 i zajął miejsce w kolejce wraz z innymi pracownikami do okna dyspozytorskiej w celu elektronicznego zalogowania do systemu, odbioru imiennej karty drogowej i dowodu rejestracyjnego autobusu. Po

upływie około 20 minut K. P. dotarł do okna dyspozytorni. Dyspozytor R. C. polecił powodowi, aby poddał się badaniu stanu trzeźwości alkomatem po uprzednim potwierdzeniu przybycia do pracy poprzez elektroniczne zalogowanie się do systemu. Powód odpowiedział, że może poddać się badaniu stanu trzeźwości, ale bez wcześniejszego elektronicznego logowania do systemu. Pomiędzy R. C. a K. P. nastąpiła wymiana zdań, w której R. C. kilkakrotnie wydawał polecenie służbowe, aby K. P. poddał się badaniu stanu trzeźwości po elektronicznym zalogowaniu do systemu, na co K. P. odpowiadał, że może poddać się badaniu stanu trzeźwości, ale bez dokonywania elektronicznego zalogowania do systemu. Po kolejnej odmowie powód oświadczył, że w takim razie bierze urlop na żądanie i nie czekając na odpowiedź dyspozytora oddalił się z terenu Oddziału [...] „K.”. Po upływie około 10-15 minut K. P. zadzwonił do dyspozytora R. C. z pytaniem czy urlop na żądanie został mu udzielony. Około godziny 7.30 powód zadzwonił do przedstawiciela związku zawodowego W. Z. z prośbą o ustalenie czy urlop na żądanie został mu udzielony.

Powód około godziny 10:00 wraz z przedstawicielem związku zawodowego stawił się u kierownika Oddziału [...] „K.” w celu wyjaśnienia sytuacji, która zaszła pomiędzy nim a dyspozytorami W. D. i R. C.. Na piśmie powód wyjaśnił, że w dniu 20 sierpnia 2015 r. przyjechał na zajezdnię w celu wzięcia urlopu na żądanie, co zgłosił dyspozytorowi. Wskazał także, że dyspozytor prosił, aby się zalogował i poddał kontroli trzeźwości. K. P. odmówił zalogowania, ponieważ uniemożliwiłoby mu to wzięcie urlopu na żądanie. Następnie podniósł, że poinformował dyspozytora, iż podda się kontroli bez logowania, lecz do kontroli nie doszło, ponieważ dyspozytor chciał ją przeprowadzić dopiero po zalogowaniu. Około 13:00 powód złożył pisemny wniosek o urlop na żądanie na dziennik w sekretariacie kierownika.

Sąd Rejonowy ustalił też, że w M. Sp. z o.o. w W. kierowca autobusu zgłasza wniosek o urlop na żądanie ustnie dyspozytorowi po podejściu do okna dyspozytorni, pisemnie lub telefonicznie. W przypadku przeprowadzanej przez dyspozytorów M. Sp. z o.o. w W. kontroli stanu trzeźwości, kierowcy autobusu najpierw dokonują elektronicznego logowania w systemie, a następnie są proszeni o poddanie się badaniu stanu trzeźwości alkomatem.

Pismem z dnia 31 sierpnia 2015 r. pracodawca oświadczył, że rozwiązuje z powodem bez zachowania okresu wypowiedzenia umowę o pracę wskazując na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, to jest odmowę poddania się profilaktycznemu badaniu trzeźwości i oddalenie się z terenu Oddziału „K.” w dniu 20 sierpnia 2015 r.

W ocenie Sądu pierwszej instancji powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie. Sąd ten uznał, że określone przyczyny rozwiązania umowy o pracę faktycznie zaistniały, są prawdziwe, konkretne, obiektywne, a sposób ich sformułowania nie budzi wątpliwości. Zdaniem Sądu Rejonowego nie były prawdziwe twierdzenia powoda, że stawił się on do pracy w dniu 20 sierpnia 2015 r. w celu złożenia wniosku o udzielenie urlopu na żądanie. Odwołując się do zasad logiki uznał, że gdyby powód w istocie w dniu 20 sierpnia 2015 r. zamierzał skorzystać z urlopu na żądanie, wniosek taki zgłosiłby pracodawcy w pierwszej kolejności telefonicznie. Powód tymczasem stawił się w miejscu świadczenia pracy w czasie, kiedy zgodnie z grafikiem pracy miał ją rozpocząć i ustawił się wraz z innymi pracownikami w kolejce do okna dyspozytorskiego, gdzie pracownicy odbierają niezbędne dokumenty i potwierdzają swoją obecność w pracy. Nic zatem nie wskazywało, że zamiarem powoda tego dnia było niepodjęcie pracy. Podchodząc zaś do okna dyspozytorskiego powód nie zgłosił wcale, że chce skorzystać z urlopu na żądanie. Przeciwnie, będąc poproszony o poddanie się badaniu stanu trzeźwości oświadczył, że podda się badaniu, ale bez uprzedniego logowania. Kiedy dyspozytor nie wyraził zgody na proponowaną przez powoda kolejność wdał się z nim w dyskusję. Dopiero po kilkukrotnej odmowie przełożonego poddania go badaniu bez logowania do systemu powiedział, że w takim razie bierze urlop na żądanie i opuścił miejsce pracy bez usprawiedliwienia. W konsekwencji tych zdarzeń, Sąd Rejonowy doszedł do wniosku, że powód chciał uniknąć badania stanu trzeźwości po potwierdzeniu przybycia do pracy, co nastąpiłoby gdyby dokonał elektronicznego logowania do systemu.

Reasumując, zdaniem Sądu pierwszej instancji, całokształt materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, wskazuje, że powód po stawieniu się do pracy w dniu 20 sierpnia 2015 r. odmówił poddania się kontroli stanu trzeźwości. Forsowana zaś przez niego wersja, jakoby był gotów poddać się badaniu tyle że

przed zalogowaniem do pracy, była jedynie próbą uniknięcia odpowiedzialności przed skutkami dyscyplinarnego rozwiązania umowy o pracę. Zachowanie tego rodzaju, zważywszy na regulacje obowiązujące w zakładzie pracy, świadczą o ciężkim naruszeniu podstawowych obowiązków pracowniczych.

Sąd Rejonowy zauważył nadto, że strona pozwana jako przyczynę rozwiązania z powodem umowy o pracę wskazała nadto oddalenie się z terenu Oddziału „K.” w dniu 20 sierpnia 2015 r. Powód uzasadniał powyższe skutecznym złożeniem wniosku o urlop na żądanie. Sąd Rejonowy zważył, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego dominuje pogląd, iż zarówno sam przepis art. 167² k.p., jak i wykładnia systemowa przepisów dotyczących urlopu wypoczynkowego, świadczą o potrzebie uzyskania przez pracownika zgłaszającego wniosek o urlop na żądanie, pozytywnej decyzji pracodawcy. Pracownik nie może zatem rozpocząć urlopu na żądanie, dopóki pracodawca nie wyrazi na to zgody, czyli nie udzieli mu takiego urlopu. Sąd Rejonowy zaznaczył, że pracownik nie może samowolnie opuszczać miejsca pracy. Takie zachowanie stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, szczególnie jeśli jest połączone z innym nagannym zachowaniem.

Sąd Rejonowy nie dał wiary tym twierdzeniom powoda, z których wynikało, że był on przekonany, iż otrzymał zgodę na urlop w dniu 20 sierpnia 2015 r. Powyższemu przeczyło zachowanie powoda po oddaleniu się z terenu zakładu pracy. Sąd Rejonowy podniósł przy tym, że w wyroku Sądu Najwyższego z 16 września 2008 r., sygn. II PK 26/08, wskazano, że rozpoczęcie urlopu "na żądanie" przed udzieleniem go przez pracodawcę może być uznane za nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy, będącą ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Sąd Rejonowy wobec powyższego podkreślił, że 20 sierpnia 2015 r. powód stawiał się w Oddziale Przewozów [...] „K.” w celu wykonania zgodnie z § 17 ust. 1 regulaminu pracy czynności obsługi codziennej, rozpoczynając w tym dniu pracę. Zatem oddalenie się przez powoda z terenu Oddziału „K.” bez otrzymania zgody pracodawcy na wniosek o urlop na żądanie należało uznać za nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy, będącą ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Sąd Okręgowy zmieniając na korzyść powoda wyrok Sądu Rejonowego podkreślił, że we wręczonym powodowi oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia pracodawca wskazał dwie przyczyny uzasadniające taką decyzję, to jest: 1) odmowę poddania się profilaktycznemu badaniu trzeźwości oraz 2) oddaleniu się z terenu Oddziału K.. Uznał, że obie te przyczyny są nieprawdziwe. W jego ocenie, pracodawca formułując przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy tendencyjnie opisał sytuację z udziałem powoda mającą miejsce na dyspozytorni w dniu 20 sierpnia 2015 r. i nie uwzględnił przy ocenie zachowania powoda, ani zachowania dyspozytorów przeprowadzających badanie stanu trzeźwości ani okoliczności zgłoszenia wniosku o urlop na żądanie. Zdaniem tego Sądu w okolicznościach sprawy nie sposób twierdzić, że powód odmówił poddaniu się badaniu stanu trzeźwości. Świadcowie zajęcia jednoznacznie wskazywali, że powód wrażał wolę poddania się badaniu stanu trzeźwości, jednakże przed zalogowaniem się do systemu. Z kolei w ocenie dyspozytora powód rozpoczynał świadczenie pracy dopiero od chwili zalogowania się do systemu i dopiero po tej czynności można było przeprowadzić badanie trzeźwości powoda. Dyspozytor uznał, że przed zalogowaniem się powód nie był w pracy, a zatem nie mógł być poddany badaniu. Zdaniem Sądu Okręgowego twierdzenia dyspozytora, że powód mógł być poddany badaniu tylko po zalogowaniu nie ma żadnych uzasadnionych podstaw, o czym świadczą przepisy dotyczące czasu pracy. W ocenie Sądu odwoławczego powód stawiając się na dyspozytorni po odbiór karty pojazdu pozostawał już w dyspozycji pracodawcy i w ten sposób wyrażał gotowość do świadczenia pracy. Niewątpliwie pozostawał też na terenie zakładu pracy podejmując czynności bezpośrednio związane z rozpoczęciem pracy, a więc poddanie badaniu stanu trzeźwości mogło nastąpić zarówno przed zalogowaniem do systemu, jak i po takiej czynności. Tym samym nie ma racji pracodawca twierdząc, że powód odmówił poddaniu się badaniu stanu trzeźwości. W okolicznościach zdarzenia na dyspozytorni równie uprawnione jest twierdzenie, że to dyspozytor niezasadnie nie przeprowadził badania powoda, pomimo gotowości pracownika do poddanie się takiej czynności, uzależniając ją od uprzedniego zalogowania. Jednocześnie spełnienie tego żądania przez powoda nie było potrzebne, aby mógł się on poddać badaniu na stan trzeźwości, spowodowało

nieuzasadnione napięcie pomiędzy pracownikami, a w konsekwencji zgłoszenie przez powoda wniosku o urlop na żądanie.

Sąd Okręgowy uznał, że również drugą przyczynę uzasadniającą rozwiązanie stosunku pracy za nieprawdziwą. Jak wynika z ustalonego w sprawie stanu faktycznego, powód po tym jak dyspozytor nie wyraził zgody, aby poddał się badaniu stanu trzeźwości przed zalogowaniem, złożył dyspozytorowi ustny wniosek o udzielenie urlopu na żądanie. W pozwanej spółce wniosek o udzielenie urlopu na żądanie, pracownik mógł zgłaszać telefonicznie, pisemnie lub ustnie dyspozytorowi. Jednocześnie poza sporem pozostawał okoliczność, iż samo złożenie wniosku oznaczało udzielenie urlopu, a kierowcy nie musieli oczekiwać na jakies formalne potwierdzenie zgłoszonego wniosku i jego akceptacji, na co także wskazywali świadkowie. W niniejszym przypadku powód wniosek ten zgłosił ustnie dyspozytorowi R. C., bezpośrednio po tym, jak odmówiono mu możliwości poddania się badaniu.

Odnosząc się do art. 167² k.p., Sąd Okręgowy podkreślił, że na pracodawcy ciąży bezwzględny obowiązek wyraźnego zaakcentowania swojej woli poprzez odmowę udzielania takiego urlopu (postanowienie Sądu Najwyższego z 11 września 2012 r., III PK 17/12). Sąd Okręgowy co do zasady podzielił rozważania prawne Sądu Rejonowego, iż pracownik powinien uzyskać informację czy urlop na żądanie został mu udzielony. Jednak praktyka przyjęta u pozwanego pracodawcy nie wymagała od pracownika oczekiwania na potwierdzenie udzielenia urlopu na żądanie i wystarczyło złożenie samego wniosku (telefonicznie bądź u dyspozytora). Przy takim sposobie uregulowania w spółce sposobu udzielania urlopu na żądanie, Sąd nie może abstrahować od przyjętej praktyki i narzucać (zakładać) jako słuszne i jedynie prawidłowe innego sposobu zachowania pracodawcy i pracownika. Trudno bowiem wymagać od pracownika, aby zachowywał się w sposób odmienny od przyjętej u pracodawcy procedury, tylko dlatego, że doktryna prawa pracy wskazuje na możliwy inny wzorzec udzielenie urlopu na żądanie.

Z tych też względu Sąd Okręgowy stwierdził, że powód nie naruszył podstawowych obowiązków pracowniczych z winy umyślnej, a nawet lekkomyślności czy niedbalstwa. Powód zgłosił wniosek o udzielenie urlopu na żądanie i postąpił zgodnie z procedurą przyjętą u pracodawcy oraz nie miał

obowiązku oczekiwać na potwierdzenie udzielenie urlopu. W tych okoliczności zarzut oddalenia się z zakładu pracy postawał nieprawdziwy.

Skargę kasacyjną wywiódł pozwany, zaskarżył wyrok Sądu Okręgowego w części, to jest w zakresie punktu 1, 2 i 4, zarzucając mu naruszenie:

- art. 382 k.p.c. przez pominięcie części materiału dowodowego zebranego w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji, w tym w szczególności wynikającego z treści postanowień Regulaminu Pracy M. dotyczących sposobu usprawiedliwiania nieobecności i zasad udzielania urlopów na żądanie, a także zeznań świadków oraz powoda, z których jednoznacznie wynika, że powód stawiając się na terenie zakładu pracy nie miał zamiaru zgłosić wniosku o urlop na żądanie, a uczynił to jedynie na skutek wymiany zdań z dyspozytorem, by nie poddać się profilaktycznemu badaniu trzeźwości, a następnie oddalił się z terenu Oddziału „K.” bez oczekiwania na decyzję pracodawcy w przedmiocie udzielenia urlopu na żądanie,

- art. 167² k.p. przez jego błędną wykładnię polegającą na uznaniu, że samo złożenie wniosku o udzielenie urlopu na żądanie przez powoda, oznacza udzielenie tego urlopu przez pracodawcę;

- art. 167² k.p. w związku z art. 8 k.p. poprzez ich błędne zastosowanie i pominięcie, że złożenie przez powoda wniosku o udzielenie urlopu na żądanie w celu uniknięcia profilaktycznego badania trzeźwości jest sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa i nie stanowi jego wykonywania;

- art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 100 § 1 i 2 pkt 2 i 4 k.p. przez przyjęcie, że nie poddanie się, na polecenie przełożonego, badaniu stanu trzeźwości w czasie pozostawania na terenie zakładu pracy i w gotowości do świadczenia pracy, a następnie wbrew poleceniu przełożonego oddalenie z terenu zakładu pracy w czasie pracy nie stanowią ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych;

- art. 45 § 1 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie, uwzględnienie na jego podstawie powództwa w niniejszej sprawie, podczas gdy przepis ten nie znajduje zastosowania do roszczenia powoda.

Kierując się zgłoszonymi zarzutami, skarżący wniósł o uchylenie wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi

Okręgowemu w W. oraz pozostawienie temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach postępowania przed Sądem drugiej instancji oraz postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna prowadzi do uchylecia zaskarżonego wyroku.

Oczywiste jest, że Sąd drugiej instancji niewłaściwie odwołał się do art. 45 § 1 k.p. Wada ta nie rzutuje jednak na prawidłowość rozstrzygnięcia, co staje się zrozumiałe, jeśli weźmie się pod uwagę, że adekwatny art. 56 § 1 k.p. przewiduje identyczne żądanie, czyli przywrócenie do pracy.

Fundamentem zarzutu naruszenia art. 382 k.p.c. jest stwierdzenie, że Sąd odwoławczy dokonał odmiennych ustaleń niż Sąd Rejonowy. Istotnie w uzasadnieniu wyroku można znaleźć część zatytułowaną „ustalenia faktyczne Sądu Okręgowego”. Stwierdzono w tej części rozważań, że powód „nie odmówił poddania się badaniu stanu trzeźwości. K. P. powiedział dyspozytorowi, że może poddać się badaniu przed zalogowaniem do systemu. Dyspozytor odmówił przeprowadzenia badania żądając uprzedniego zalogowania do systemu. Tak sytuacja powtórzyła się kilka razy i spowodowała napięcie pomiędzy K. P. a dyspozytorem. K. P. będąc na dyspozytorni pozostawał już w terenie zakładu pracy i zgłaszał gotowość do świadczenia pracy” i dalej: „Przed wyjściem z dyspozytorni i opuszczeniem zakładu pracy K. P. złożył dyspozytorowi ustny wniosek o udzielenie urlopu na żądanie, co słyszeli inni kierownicy zgromadzeni wokół K. P. i podobnie jak on czekający na badanie i odebranie karty pojazdu”. Porównanie tych stwierdzeń z ustaleniami Sądu Rejonowego prowadzi do jednoznacznego wniosku, że Sąd Okręgowy nie podniósł żadnych nowych okoliczności, które nie były artykułowane w uzasadnieniu wyroku Sądu pierwszej instancji. Jediną „nowością” jest stwierdzenie, że „Po wyjściu z dyspozytorni M. W. podwiózł K. P. do domu. K. P. opowiedział o sytuacji na dyspozytorni”. Zdarzenia tego jednak skarżący nie kontestuje. Sumą tych spostrzeżeń jest teza, że zarzut mający polegać na pominięciu części materiału dowodowego zebranego w sprawie jest gołosłowny, gdyż nie koresponduje z działaniami Sądu odwoławczego. Uważna, a nie wrywkowa lektura uzasadnienia wyroku Sądu Okręgowego pozwala jednoznacznie uznać, że powód

stawił się do pracy z zamiarem świadczenia pracy, a dopiero zajęcie z dyspozytorem zainicjowało zgłoszenie wniosku o udzielenie urlopu wypoczynkowego na żądanie. Zapatrywanie to jest zgodne z osnową zarzutu naruszenia art. 382 k.p.c., a to oznacza, że nie doszło do uchybienia zawartej w nim reguły procesowej.

Przechodząc do oceny podstaw skargi dotyczących prawa materialnego trzeba przypomnieć, że przyczynowość rozwiązania umowy o pracę w rozpoznawanym przypadku miała charakter złożony. Pracodawca powołał się zarówno na odmowę poddania się profilaktycznemu badaniu na trzeźwość, jak i na oddalenie się z terenu zakładu pracy. Zastrzeżenie to ma znaczenie, jeśli weźmie się pod uwagę, że zarzut naruszenia art. 167² k.p. dotyczy drugiej przyczyny, zaś zarzut uchybienia art. 167² k.p. w związku z art. 8 k.p. koncentruje uwagę na pierwszej. Wspólnym mianownikiem pozostaje podstawa odwołująca się do art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 100 § 1 i § 2 pkt 2 i 4 k.p. Spostrzeżenie to wyznacza porządek dalszych rozważań.

Prawdą jest, że w ocenie Sądu odwoławczego samo złożenie wniosku o udzielenie urlopu na żądanie przez powoda, oznacza udzielenie tego urlopu przez pracodawcę. Skarżący nie raczył jednak dodać, że teza ta nie została wypowiedziana na gruncie wykładni przez Sąd Okręgowy art. 167² k.p. (w tym zakresie Sąd ten stwierdził, że podziela ugruntowaną linię orzecniczą Sądu Najwyższego, którą skrupulatnie przedstawił), ale zważywszy na przyjętą u pozwanego praktykę. W tym kontekście należy przytoczyć zdanie z uzasadnienia zaskarżonego wyroku. Sąd Okręgowy stwierdził (s.20), że „poza sporem pozostawała okoliczność, iż samo złożenie wniosku oznaczało udzielenie urlopu, a kierowcy nie musieli oczekiwać na jakieś formalne potwierdzenie zgłoszonego wniosku i jego akceptację, na co także wskazywali świadkowie”. Nie ma wątpliwości, że stwierdzenie to dotyczy sfery faktów, a to oznacza, że jego kontestowanie przez pozwanego na etapie postępowania kasacyjnego nie jest nośne – o czym głosi wprost art. 398³ § 3 k.p.c. W uzupełnieniu trzeba przypomnieć, że opis zarzutu naruszenia art. 382 k.p.c. nie dotyczył tej kwestii.

Z przedstawionych racji wynika, że przy ocenie zarzutu naruszenia art. 167² k.p. należy uwzględnić, że u pozwanego istniał automatyzm udzielania urlopu

wypoczynkowego na żądanie. Nie bez znaczenia jest również to, że z miarodajnych ustaleń Sądu pierwszej i drugiej instancji nie da się wyprowadzić twierdzenia o wyartykułowaniu przez pracodawcę, czy osobę działającą za niego odmowy udzielenia tego rodzaju urlopu. W rezultacie, w ramach zarzutu naruszenia art. 167² k.p. można jedynie rozważyć, czy przedstawiona praktyka akceptowana przez zatrudniającego jest dopuszczalna przez prawo. Sąd Okręgowy jest za odpowiedzią pozytywną, można natomiast wnosić, że pozwany oponuje złagodzeniu ustawowemu standardowi.

Przedstawioną rozbieżność należy ocenić na tle wzorca zawartego w art. 167² k.p. Został on uformowany na przeciwstawnych tendencjach. Z jednej strony, dominujące znaczenie ma obowiązek zatrudniającego („pracodawca jest obowiązany”), z drugiej zaś, podkreślono aktywność i decyzyjność podmiotu oferującego pracę – świadczy o tym słowo „udzielić”. Zmienne te doprowadzają do co najmniej dwóch wniosków. Po pierwsze, w ramach art. 167² k.p. pracodawcy pozostawiono niewielką przestrzeń decyzyjną, może on odmówić udzielenia urlopu wypoczynkowego tylko w wyjątkowych przypadkach. Po drugie, oczywiste jest, że mimo tak zdeterminowanego braku swobody podmiotem kreującym zaistnienie urlopu wypoczynkowego pozostaje jednak pracodawca. Znaczy to tyle, że pracownik nie może korzystać z tego prawa bez jego udzielenia. W rozpoznawanej sprawie znaczenie ma drugi z wymienionych aspektów. Pracodawca nie przesądza formy w jakiej akt pracodawcy ma nastąpić. Oczywiste jednak jest, że udzielenie urlopu może nastąpić pisemnie, ustnie, a także w sposób dorozumiany. Znaczy to tyle, że praktykę opisana przez Sąd odwoławczy można zakwalifikować jako dorozumiane udzielenie urlopu. Skoro pracodawca akceptował sytuację, że samo złożenie przez pracownika wniosku jest równoznaczne z jego udzieleniem, to trudno tego rodzaju postawę zakwalifikować inaczej, niż dorozumiane podjęcie decyzji z art. 167² k.p. Brak jakichkolwiek racji za kontestowaniem tego rodzaju formy udzielania urlopów. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się bowiem, że rygory wynikające z art. 167² k.p. mogą zostać złagodzone przez odpowiednie postanowienie regulaminu pracy albo przyjętą u pracodawcy praktykę zakładową (zwyczaj) – zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 r., I PK 128/06, OSNP 2007 nr 23, poz. 346. W konsekwencji, w tych okolicznościach,

nie sposób zakwestionować z powołaniem się na art. 167² k.p. i art. 52 § 1 pkt 1 w związku z art. 100 § 1 i § 2 pkt 2 i 4 k.p., że powód samowolnie oddalił się z zakładu pracy. Przyczyna ta nie usprawiedliwiała rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Bardziej złożona jest ocena drugiej przyczyny zakończenia zatrudnienia. Powodowi zarzucono odmowę poddania się profilaktycznemu badaniu na trzeźwość. W okolicznościach faktycznych sprawy jasne jest, że powód przyszedł do zakładu z zamiarem świadczenia pracy. Nie ma też wątpliwości, że nie zastosowała się do polecenia dyspozytora w zakresie poddania się badaniu na trzeźwość. Działo się to zanim został zgłoszony wniosek o udzielenie urlopu wypoczynkowego na żądanie. Wskazana sekwencja zdarzeń uświadamia, po pierwsze, że zarzut naruszenia art. 167² k.p. w związku z art. 8 k.p. jest chybiony, a po drugie, że argumentacja Sądu Okręgowego w obrębie możliwości zastosowywania art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jawi się jako problematyczna.

Rozwijając pierwszy z przywołanych wątków, trzeba przypomnieć, że powodowi zarzucono odmowę poddania się badaniu na trzeźwość, a nie „zasłonięcie się” urlopem wypoczynkowym na żądanie. Według twierdzeń pozwanego naruszenie art. 167² k.p. w związku z art. 8 k.p. miało nastąpić przez błędne zastosowanie. Rzecz w tym, że Sąd odwoławczy kwalifikując skuteczność rozwiązania umowy o pracę (w zakresie pierwszej z podanych przyczyn) nie stosował wymienionych przepisów. Skupił się na innym aspekcie. Stwierdził bowiem, że wolą powoda nie była odmowa poddania się badaniu, a to, że ostatecznie do niego nie doszło, wynika z wadliwej postawy dyspozytora. W argumentacji tej nie pojawia się wątek dotyczący art. 167² k.p., a to oznacza, że opis zarzutu mija się z rzeczywistością.

Trudniej zająć stanowisko co do drugiej kwestii. Na początku trzeba wskazać, że twierdzenie pozwanego zawarte w rozwiązaniu umowy o pracę jest prawdziwe. Powód faktycznie odmówił poddaniu się badaniu. Konstatacja ta nie wystarcza jednak do stwierdzenia, że ziszczyły się przesłanki z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Zachowanie pracownika musi być bowiem bezprawne. Kwalifikacja tej zmiennej poróżniła stanowiska Sądów obu instancji. W sprawie nie ma natomiast problemu z uznaniem, że zachowanie pracownika było zawinione (powód miał pełną świadomość, że

uchyla się od obowiązku). Sąd odwoławczy nie oceniał natomiast, czy zachowanie pracownika zagrażało interesom pracodawcy (naruszało dyscyplinę pracy – zob. w tym zakresie rozważania zawarte w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 26 października 2016 r., III PK 9/16, OSNP 2018 nr 1, poz. 4).

Sąd Okręgowy usprawiedliwił zachowanie pracownika wadliwym (w jego ocenie) działaniem przełożonego (dyspozytora). Dało to podstawę do stwierdzenia, że powód nie sprzeciwił się badaniu. Problem w tym, że rzeczywistość występująca w sprawie jest bardziej złożona. Powstaje bowiem pytanie, czy postawienie przez powoda i dyspozytora przeciwstawnych warunków badania (pierwszy deklarował, że podda się badaniu przed zalogowaniem, drugi preferował odmienną kolejność) wyłącza bezprawność zachowania pracownika, z którym rozwiązano umowę o pracę z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Z uzasadnienia zaskarżonego wyroku można wnosić, że Sąd Okręgowy opowiada się za odpowiedzią twierdzącą. Opcja ta jest jednak fałszywa.

Wyjaśnienie tego zapatrywanie nie jest możliwe bez nakreślenia szerszej perspektywy. Nauka prawa pracy i orzecznictwo sądowe zgodnie przyjmują, że w pojęciu „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” zawarto trzy elementy składowe. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie obowiązku podstawowego), naruszenie albo (poważne) zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie, obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo (W. Sanetra, *Wina w odpowiedzialności pracowniczej*, Warszawa 1975, s. 150; A. Sobczyk, Glosa do wyroku SN z dnia 19 marca 1998 r., I PKN 570/97, OSP 1999 nr 7-8, poz. 131; wyroki SN: z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 46/09, LEX nr 533035; z dnia 2 czerwca 2010 r., II PK 367/09, OSNP 2011 nr 21-22, poz. 274; z dnia 24 maja 2011 r., III PK 72/10, LEX nr 901629; z dnia 6 lipca 2011 r., II PK 13/11, LEX nr 952560).

Zważywszy na rodzaj wykonywanej przez powoda pracy, wydaje się oczywiste, że poddanie się profilaktycznym badaniom na trzeźwość należy zakwalifikować do obowiązków podstawowych. Znaczenie tej czynności podkreślił pozwany w zarządzeniu nr [...]. W § 4 ust. 7 zarządzenia stwierdzono bowiem, że jeśli pracownik nie poddaje się badaniu lub zachowuje się w sposób uniemożliwiający jego przeprowadzenie, jest to równoznaczne z przyznaniem się

do stanu nietrzeźwości. W tych okolicznościach trzeba podkreślić, że uchybienie przedstawionej powinności może stanowić podłoże rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Ocenę tę potwierdza lektura licznych orzeczeń Sądu Najwyższego. Podkreśla się w nich, że odmowa wykonania polecenia stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych – wyroki Sądu Najwyższego z dnia 9 listopada 1993 r., I PRN 101/93, LEX nr 1427354; z dnia 12 czerwca 1997 r., I PKN 211/97, OSNAPiUS 1998 nr 11, poz. 323; z dnia 3 kwietnia 1997 r., I PKN 40/97, OSNAPiUS 1997 nr 23, poz. 465; z dnia 14 lipca 1999 r., I PKN 149/99, OSNAPiUS 2000 nr 19, poz. 712; z dnia 4 grudnia 2012 r., I PK 204/12, OSNP 2013 nr 23-24, poz. 272. Zauważono w szczególności, że rozwiązanie umowy o pracę może być uzasadnione odmową poddania się kontrolnym badaniom lekarskim (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2000 r., I PKN 642/99, OSNAPiUS 2001 nr 20, poz. 619).

Pozostaje zatem rozważyć, czy zachowanie pracownika polegające na stawianiu określonych warunków co do badania może w danym przypadku wykluczyć bezprawność zachowania. Z pewnością tak, jednak nie dotyczy to omawianego przypadku. Z ustaleń Sądu Okręgowego wynika, że powód przyszedł do Oddziału [...] „K.” w celu świadczenia pracy. Zgłoszenie wniosku o urlop wypoczynkowy miało charakter wtórny i stanowiło swoisty środek obronny przed zachowaniem dyspozytora. Sekwencja zdarzeń powiązana z treścią zarzutu uzasadniającego rozwiązanie umowy o pracę sprawia, że znaczenie w rozpoznawanej sprawie ma tylko to, czy uzależnienie poddania się badaniu od wcześniejszego nielogowania się w systemie może być potraktowane jako okoliczność usprawiedliwiająca bezprawność zachowania powoda. Na ocenę tę nie wpływa natomiast późniejsze zgłoszenie wniosku o udzielenie urlopu na żądanie. W ramach tak wytyczonej kwalifikacji, trzeba zaznaczyć, że pracownik co do zasady nie ma prawa odmówić wykonania polecenia dotyczącego pracy (art. 100 § 1 k.p.). Wyjątkiem jest jednak sytuacja, gdy ono sprzeczne z przepisami prawa lub umowa o pracę. Zalogowanie się do systemu jest czynnością techniczną o organizacyjnym znaczeniu. Nie znajduje odzwierciedlenia w bezwzględnie obowiązujących przepisach prawa, czy tym bardziej w postanowieniach umowy o pracę. Można ją traktować jako wyraz działań porządkujących proces pracy, do

których pracodawca został upoważniony w ramach uprawnień kierowniczych (art. 22 § 1 k.p.). Znaczy to tyle, że pracownik pozostaje związany poleceniem przełożonego, nawet wówczas, gdy ten nie postępuje ściśle według utartego, czy wyartykułowanego przez pracodawcę wzorca. W rezultacie, powód miał obowiązek poddać się badaniu na nietrzeźwość, jego wątpliwości co do tego czy ma ono nastąpić przed, czy po zalogowaniu się do systemu nie uchylają bezprawności. Można było je wyjaśnić po przystąpieniu do pracy. Przeprowadzony wywód wyjaśnia, że Sąd Okręgowy wadliwie uznał, że powód nie naruszył podstawowego obowiązku pracowniczego.

W tym miejscu trzeba zwrócić uwagę, że ocena zasadności rozwiązania umowy o pracę ma charakter zindywidualizowany, tak w ujęciu przedmiotowym, jak podmiotowym. Chodzi o to, że weryfikacja ta skupia uwagę na zachowaniu pracownika, a tym samym odrywa się od postaw innych zatrudnionych. W toczącym się postępowaniu zasadnicze znaczenie ma zachowanie powoda, a ewentualne nieprawidłowości innych zatrudnionych mają znaczenie poboczne. Z tej pozycji trzeba oceniać zachowanie pracownika. Przechodząc do szczegółów, należy przypomnieć, że według ustaleń Sądu odwoławczego, powód w dniu 20 sierpnia 2015 r. stawił się do pracy z zamiarem jej świadczenia. Powinien zatem poddać się reżimowi organizacyjnemu, a tym samym zalogować się do systemu. Niezrozumiałe są zatem jego obiekcje polegające na uzależnieniu zgody na badanie od wcześniejszego nielogowania się. Zachowanie tego rodzaju może prowadzić do spekulacji w zakresie stanu nietrzeźwości, tym bardziej, że pozostali pracownicy (tego dnia badano 80% załogi) z kwestią tą nie mieli najmniejszego problemu. W tych okolicznościach pozwany miał prawo stypizować opisaną sytuację jako odmowę poddania się profilaktycznym badaniom na trzeźwość. Odczytywanie przyczyny z art. 30 § 4 k.p. nie może ograniczać się do jej znaczenia językowego. Wskazanie przyczyny stanowi bowiem oświadczenie wiedzy pracodawcy. Nie można zatem poddawać jej rozbiorowi właściwemu dla oświadczeń woli, czy tym bardziej wykładni przepisów prawa. Przekaz podany przez pracodawcę odczytuje się sytuacyjnie. Znaczy to tyle, że zwrot „odmowa poddania się profilaktycznemu badaniu na trzeźwość” nie może być, jak tego chce Sąd Okręgowy, kojarzona wyłącznie z deklaracją powoda, że chce się on

przebadać, ale z sytuacją, która doprowadziła ostatecznie do tego, że badanie to nie nastąpiło, a powód tego dnia nie świadczył pracy. Na tym bowiem według wiedzy pracodawcy polegało przewinienie, a zakreślona zgodnie z art. 30 § 4 k.p. sytuacja powinna podlegać ocenie sądu.

Sumą przeprowadzonych rozważań jest konkluzja, że zachowanie powoda w dniu 20 sierpnia 2015 r. było, po pierwsze, bezprawne (polegało na naruszeniu podstawowych obowiązków pracowniczych), a po drugie, korespondowało z opisem przewinienia zawartego w piśmie rozwiązującym umowę o pracę. W tym znaczeniu Sąd odwoławczy uchybił art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 100 § 1 k.p. Dlatego na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. i art. 108 § 2 k.p.c. orzeczono jak w sentencji.