

Wyrok z dnia 18 grudnia 2001 r.

I PKN 753/00

Przewodniczący SSN Teresa Flemming-Kulesza (sprawozdawca), Sędziowie
SN: Jadwiga Skibińska-Adamowicz, Barbara Wagner.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 18 grudnia 2001 r. sprawy z powództwa Władysława P. przeciwko Szkole Podstawowej w Z. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi z dnia 16 maja 2000 r. [...]

o d d a ł i ę kasację.

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

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Bełchatowie wyrokiem z dnia 19 stycznia 2000 r. uznał za bezskuteczne wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 29 października 1999 r. dokonane powodowi Władysławowi P. przez pozwaną Szkołę Podstawową w Z.

Sąd ten ustalił, że powód był zatrudniony w pozwanej Szkole od 21 sierpnia 1995 r. w charakterze woźnego szkolnego, początkowo na podstawie umów o pracę na czas określony, a następnie - od 1 lipca 1996 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Strona pozwana dokonała wypowiedzenia tej umowy, składając oświadczenie w piśmie z 29 października 1999 r. , doręczonym powodowi tego samego dnia. Okres wypowiedzenia miał upłynąć 31 stycznia 2000 r. Jako przyczyny wypowiedzenia wskazano „nieprzestrzeganie dyscypliny pracy, niewykonywanie poleceń służbowych, niedyspozycyjność i łamanie regulaminu pracy”. Powód nie jest członkiem związku zawodowego. Zakres jego obowiązków pracodawca określił na piśmie. Powód był 8 marca 1999 r. nietrzeźwy w pracy. Z tego powodu dyrektor Szkoły zwolnił go od świadczenia pracy. Tego dnia dyrektor nie częstował pracowników szampanem. Zdarzało się, że powód (nie tylko tego dnia) był nietrzeźwy w miejscu pracy. W lipcu 1999 r. powód korzystał z urlopu wypoczynkowego. Dyrektor odwołał go z urlopu z uwagi na smołowanie dachu. Powód zgodził się na odwołanie. Powód przyszedł rano do pracy, a następnie oddalił się z miejsca pracy. Po powrocie

był pod wpływem alkoholu. Z tej przyczyny dyrektor nie pozwolił mu wejść na dach i nakazał opuszczenie terenu szkoły. Powód nie uskarżał się, że jest chory. Zdarzało się, że inni pracownicy wykonywali za powoda jego obowiązki. W maju 1999 r. powód nie wykonał polecenia dyrektora pobielenia krawężników przed Szkołą. Pod koniec listopada Jacek S. miał wraz z powodem malować okna, ale wykonywał tę czynność sam, gdyż powód był tego dnia nietrzeźwy. Z uwagi na nietrzeźwość dyrektor nakazał mu opuszczenie Szkoły. W grudniu 1999 r. powód był po raz kolejny nietrzeźwy w pracy. Powód pracował przy budowie domu dyrektora Szkoły Henryka K. w godzinach pracy w Szkole, jak i po tych godzinach. W 1999 roku powód korzystał ze zwolnień lekarskich przez 58 dni. W okresie od 4 do 23 sierpnia 1999 r. przebywał w szpitalu na oddziale zakaźnym. Inni pracownicy, spośród 15 osób zatrudnianych przez Szkołę, również korzystali ze zwolnień lekarskich w 1999 r.

Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że określenia użyte przez pracodawcę w jego piśmie zawierającym oświadczenie o wypowiedzeniu są zbyt ogólne, aby można było uznać, że spełniają przewidziane w art. 30 § 4 KP wymaganie wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie. Sąd nie ograniczył się do stwierdzenia naruszenia przez pracodawcę przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę lecz zbadał też merytoryczną zasadność wypowiedzenia. Za niezasadny uznał zarzut niedyspozycyjności, pod którym pracodawca rozumiał korzystanie ze zwolnień lekarskich. Z drugiej strony Sąd stwierdził, że powód naruszał swe podstawowe obowiązki przebywając w miejscu pracy w stanie nietrzeźwości. Wobec tego okoliczności dotyczące jego sytuacji życiowej, niezwiązane ze stosunkiem pracy nie mogą wskazywać na sprzeczność wypowiedzenia z zasadami współżycia społecznego. Za przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie nie może być - zdaniem Sądu Rejonowego - uznane niewykonanie polecenia malowania krawężników z uwagi na upływ czasu między tym zdarzeniem a wypowiedzeniem. Sąd rozważał też zgodność żądania pozwu z zasadami współżycia społecznego. Powód naruszył zasady współżycia społecznego przez przebywanie w pracy w stanie nietrzeźwym. Dyrektor Szkoły również naruszył zasady współżycia społecznego przez to, że zatrudniał powoda na budowie swego domu w czasie, gdy powód miał świadczyć pracę woźnego w Szkole. Stwierdzenie, że obie strony stosunku pracy przekroczyły swe uprawnienia i obowiązki z tego stosunku, doprowadziło Sąd pierwszej instancji do konkluzji, że „naganna postawa powoda nie może z uwagi na także niewłaściwe zachowanie pracodawcy stanowić podstawy do uznania, że pomimo naruszenia przepisów o wypowiedzaniu umów po-

wrót powoda do pracy byłby sprzeczny z zasadami współżycia społecznego i społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa”.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi, po rozpoznaniu apelacji strony pozwanej, zmienił zaskarżony wyrok i zasądził od pozwanej Szkoły Podstawowej w Z. na rzecz Władysława P. kwotę 2.374,56 zł z odsetkami tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę dokonane z naruszeniem przepisów prawa. Sąd drugiej instancji nie podzielił poglądu Sądu Rejonowego, jakoby zachowanie powoda naruszającego obowiązki pracownicze i zachowanie dyrektora zatrudniającego powoda prywatnie wzajemnie równoważyły się. Częste przypadki spożywania przez powoda alkoholu w czasie i miejscu pracy nie mogą być niczym usprawiedliwione. Ustalone przez Sąd Rejonowy naruszenie przez pozwaną Szkołę przepisu art. 30 § 4 KP może być co najwyżej podstawą zasądzenia na rzecz powoda odszkodowania. W ocenie Sądu drugiej instancji, przywrócenie do pracy w szkole woźnego, któremu zdarza się przebywać w miejscu i czasie pracy w stanie nietrzeźwym i takim może go widzieć młodzież szkolna, byłoby demoralizujące i jest niecelowe w rozumieniu art. 45 § 2 KP.

Powód wniósł kasację od tego wyroku, podnosząc zarzut naruszenia prawa materialnego: art. 45 § 1 i 45 § 2 KP przez „przyjęcie niecelowości przywrócenia do pracy powoda i zasądzenie odszkodowania na podstawie powołanego art. 45 § 2 KP” oraz (w zakresie drugiej podstawy kasacyjnej) naruszenia art. 233 § 1 KPC „przez przekroczenie granic w swobodnej ocenie dowodów przy ocenie postępowania powoda i pozwanego jako pracodawcy i wysnucie błędnych w tym zakresie wniosków z dokonanych przez Sąd Rejonowy ustaleń”.

Sąd Najwyższy rozważył, co następuje:

Zarzuty kasacji nie są usprawiedliwione. W jej uzasadnieniu powołuje się argumenty nieodpowiednie do wskazanych podstaw. I tak zarzut naruszenia przepisu art. 233 § 1 KPC nie został uzasadniony przez wskazanie, jakim dowodom Sąd drugiej instancji bezpodstawnie dał wiarę, a jakie niesłusznie pozbawił mocy dowodowej. Sąd drugiej instancji nie prowadził postępowania dowodowego, a zatem dla skonstruowania prawidłowej podstawy kasacyjnej konieczne byłoby powiązanie tego zarzutu z przepisem (przepisami) odnoszącym się do postępowania apelacyjnego. Tymczasem w kasacji z tym zarzutem wiąże się rzekomo błędną ocenę proporcji na-

ruszeń zasad współżycia społecznego i niewłaściwego zachowania stron stosunku pracy. Jest to płaszczyzna stosowania prawa materialnego. Tak przedstawiony problem sprowadza się do oceny prawidłowości subsumcji ustalonych faktów do hipotezy przepisu art. 45 § 2. Zdaniem Sądu Najwyższego, słusznie uznał Sąd Okręgowy w zaskarżonym orzeczeniu, że powtarzające się przypadki nietrzeźwości powoda w miejscu pracy czynią niecelowym (w rozumieniu art. 45 § 2 KP) przywrócenie go do pracy, zważywszy, że wykonywał pracę w szkole, gdzie jego nietrzeźwość tym bardziej była naganna jako mogąca wywołać zgorszenie i demoralizację młodzieży. Wbrew zapatrywaniom autora kasacji, nie jest potrzebne udowodnienie złego wpływu powoda na młodzież. Taka ocena jest uprawniona przez sam charakter placówki zatrudniającej powoda. Natomiast dla uzasadnienia zarzutu naruszenia prawa materialnego skarżący powołuje się na brak dowodów „rzeczowych” na nietrzeźwość powoda w miejscu pracy. Niezależnie od tego mankamentu konstrukcyjnego, zarzut ten jest niesłuszny. Dla ustalenia nietrzeźwości pracownika w pracy nie jest niezbędne przeprowadzenie dowodów „rzeczowych”. Okoliczność ta może być udowodniona wszelkimi środkami dowodowymi. W kasacji nie wskazuje się zresztą z jakiego przepisu miałyby wynikać ograniczenia dowodowe w tym zakresie. Na uzasadnienie zarzutu naruszenia art. 45 § 1 i art. 45 § 2 KP powołuje się też w kasacji trudną sytuację życiową powoda, nie podając żadnych konkretów. Nie wiadomo więc, jakie okoliczności życiowe dotyczące powoda mogłyby podważyć pogląd o niecelowości przywrócenia go do pracy.

Kasacja jako pozbawiona usprawiedliwionych podstaw podlegała zatem oddaleniu (art. 393¹² KPC).

=====