



Sygn. akt I PK 120/15

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 24 września 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska (przewodniczący)

SSN Jolanta Frańczak

SSN Zbigniew Myszka (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa G. D. i D. J.  
przeciwko Administracji [...] o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas  
pozostawania bez pracy,  
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń  
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 24 września 2015 r.,  
skarg kasacyjnych powódek od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i  
Ubezpieczeń Społecznych w Ł.  
z dnia 10 kwietnia 2014 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok w pkt. 2 i 3 i sprawę przekazuje  
Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania i orzeczenia o  
kosztach postępowania kasacyjnego.**

**UZASADNIENIE**

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 10 kwietnia 2014 r. po rozpoznaniu apelacji strony pozwanej zmienił wyrok Sądu Rejonowego z dnia 28 listopada 2013 r. i oddalił powództwa o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy oraz zasądził na rzecz pozwanej zwrot kosztów procesu za obie instancje - od powódek: G. D. w kwocie 150 zł, a od D. J. – 1.500 zł.

W sprawie tej ustalono, że 28 stycznia 2013 r. zastępca dyrektora J. S. pozwanej Administracji [...] rozwiązała z powódkami – G. D. oraz D. J. - umowy o pracę bez wypowiedzenia, w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w związku z § 16 pkt 1 Regulaminu Pracy Administracji [...]. Jako przyczyny rozwiązania umów wskazano ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych w dniu 25 stycznia 2013 r. polegające „na przebywaniu w miejscu pracy po godzinach pracy i spożywaniu alkoholu na terenie zakładu pracy po godzinach zakończenia pracy do czasu interwencji policji”. W tym dniu u strony pozwanej odbywało się pożegnanie pracowników, którzy odchodzili z pracy. Pożegnanie dotyczyło M. W. - księgowej oraz dyrektora pozwanego zakładu pracy W. G. Przed spotkaniem pożegnalnym M. W. wystąpiła do dyrektora o wyrażenie zgody na zorganizowanie po godzinach pracy poczęstunku w pomieszczeniu socjalnym, znajdującym się w piwnicy pozwanego zakładu, informując, że zamierza gości poczęstować ciastem oraz niewielką ilością alkoholu. Dyrektor wyraził zgodę na poczęstunek z podaniem alkoholu.

Powódki, które o godzinie 15.30 opuszczały zakład pracy zostały zaproszone przez M. W. na spotkanie i poczęstunek do pomieszczenia socjalnego. W trakcie spotkania powódki zostały poczęstowane alkoholem, który wypity w niewielkich ilościach. Około godziny 17<sup>00</sup> do miejsca spotkania wkroczyła policja, która poddała uczestników spotkania badaniu na obecność alkoholu w organizmie. U powódek stwierdzono obecność alkoholu w wydychanym powietrzu. Żaden z uczestników spotkania nie był „pijany - w stanie nietrzeźwości”, a niektóre z osób biorących udział w spotkaniu w ogóle nie spożywały alkoholu. U pozwanej obowiązywał regulamin pracy, który w § 16 zabraniał wstępu i przebywania pracownika na

terenie zakładu pracy w stanie po użyciu alkoholu. Na teren zakładu nie wolno było wносить alkoholu.

Sąd Rejonowy wyrokiem z dnia 28 listopada 2013 r. przywrócił powódki do pracy u strony pozwanej na poprzednie warunki pracy i płacy. Sąd ten, przytaczając treść art. 56 § 1 k.p., art. 57 § 1 pkt 1 k.p. oraz 52 § 1 pkt 1 k.p, uznał, że rozwiązanie z powódkami umów o pracę bez wypowiedzenia było nieuprawnione, gdyż powódki nie dopuściły się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Niewątpliwie powódki spożywały alkohol na terenie zakładu pracy, czego zabrania regulamin pracy, ale powódki „traktowały spotkanie pożegnalne jako uroczystość prywatną, która tylko odbywa się w użyczonym pomieszczeniu”. Zdaniem Sądu, obecność dyrektora zakładu pracy podczas tego spotkania, jego osobisty udział w zorganizowaniu imprezy oraz spożywanie także przez niego alkoholu, a nadto czas uroczystości upewniały przekonanie powódek, że nie naruszają obowiązków pracowniczych.

Natomiast Sąd Okręgowy ocenił, że błędne było stanowisko Sądu Rejonowego uznające, iż spożywanie alkoholu podczas okolicznościowego przyjęcia na terenie zakładu pracy, choćby w niewielkich ilościach, nie stanowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Tymczasem w dniu 25 stycznia 2013 r. w miejscu pracy stwierdzono, że powódki znajdowały się w stanie wskazującym na spożycie alkoholu. Postępowanie dowodowe wykazało bezsprzecznie, że impreza pożegnalna, w której wzięły udział powódki, odbywała się na terenie zakładu pracy, a policja, która w pewnym momencie wkroczyła na imprezę, dokonała badania wszystkich uczestników na zawartość alkoholu w organizmie, które jednoznacznie potwierdziło u powódek stan po użyciu alkoholu. Sąd drugiej instancji miał na uwadze, że koniecznym warunkiem zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p. - oprócz bezprawności zachowania - jest stosunek psychiczny sprawcy do skutków swojego postępowania, określony wolą i możliwością przewidywania (świadomością). Powódki znające regulamin pracy umyślnie naruszyły jego zasady i to w sposób ciężki. Świadomie złamały bezwzględnie obowiązujący w pozwanej zakaz spożywania alkoholu na terenie zakładu pracy. Ustawa z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (jednolity tekst: Dz.U. z 2012 r., poz. 1356 ze zm.)

zabrania wnoszenia i spożywania alkoholu na terenie zakładów pracy (art. 16 ust. 1). Jej powieleniem był § 16 regulaminu pracy pozwanego, który także wyraźnie i jednoznacznie zabrania wnoszenia oraz spożywania alkoholu na terenie zakładu pracy. To, że inni pracownicy, a nawet przełożeni postępują tak samo niewłaściwie, nie stanowi żadnego usprawiedliwienia dla pracownika naruszającego rażąco dyscyplinę pracy i zaniedbującego podstawowe obowiązki pracownicze (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 czerwca 1973 r., II PR 131/73, OSNC 1974 nr 2, poz. 36, LEX nr 12273). Dlatego pozwany pracodawca był w pełni uprawniony do skorzystania z trybu rozwiązania stosunku pracy przewidzianego w art. 52 § 1 pkt 1 k.p., tj. bez wypowiedzenia.

Sąd drugiej instancji nie podzielił także argumentów powódek, co do rzekomego braku umocowania zastępcy dyrektora strony pozwanej J. S. do składania oświadczeń o rozwiązaniu umów o prace z powódkami. Nie było podstaw do uznania, że J. S. nie mogła legalnie złożyć kwestionowanych oświadczeń woli, gdyż z chwilą rozwiązania umowy o pracę z dyrektorem W. G. w dniu 28 stycznia 2013 r. w godzinach południowych, wygasło udzielone mu jako dyrektorowi pełnomocnictwo do składania oświadczeń woli w imieniu pracodawcy i udzielania dalszych pełnomocnictw, w tym umocowanie J. S. do składania oświadczeń woli podczas nieobecności dyrektora (udzielone jej zgodnie z § 4 ust. 6 Regulaminu organizacyjnego Administracji [...]). Rozwiązanie stosunku pracy z dyrektorem w dniu 28 stycznia 2013 r. „odnosiło skutek dopiero z dniem następnym”, bo dyrektor W. G. „przestał być pracownikiem pozwanego dopiero od dnia 29 stycznia 2013 r. Dlatego też w dniu 28 stycznia 2013 r. pozostawały w mocy wszelkie udzielone mu i przez niego pełnomocnictwa, w tym wyżej wymienione pełnomocnictwo dla J. S.”

W skargach kasacyjnych powódki zarzuciły naruszenie przepisów prawa materialnego: 1/ art. 52 § 1 k.p. przez jego niewłaściwe zastosowanie, polegające na błędnym uznaniu, że ich przebywanie „po godzinach pracy w stanie wskazującym na spożycie alkoholu w lokalu użyczonym osobie trzeciej na zorganizowanie spotkania okolicznościowego, w budynku, w którym mieści się zakład pracy powódki stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych”; 2/ art. 14 ust. 1 pkt 2 oraz 16 ust. 1 ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi przez błędną wykładnię i niewłaściwe

zastosowanie wynikające z przyjęcia, że „użyczony na podstawie umowy cywilnoprawnej osobie trzeciej przez zakład pracy lokal znajdujący się w budynku, gdzie mieści się zakład pracy powódki stanowi teren zakładu pracy”; 3/ art. 61 k.c. § 1 k.c. i 103 § 1 k.c. przez niewłaściwe zastosowanie, polegające na przyjęciu, że skutek rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia „w postaci wygaśnięcia pełnomocnictwa udzielonego w związku z pełnieniem funkcji Dyrektora jednostki oraz pełnomocnictw udzielonych na jego podstawie następuje dopiero od dnia następnego, a nie w chwili złożenia oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia i tym samym przyjęciu, że ważne są oświadczenia woli złożone o rozwiązaniu umowy o pracę na podstawie, udzielonych pełnomocnictw”; 4/ art. 710 k.c. poprzez jego niezastosowanie „w sytuacji gdy zgodne oświadczenia woli p. M. W. i p. W. G. odnośnie warunków umownych wykorzystania lokalu w budynku zakładu pracy powódki na zorganizowanie prywatnej uroczystości pożegnalnej wyczerpywały istotne warunki umowy użyczenia”.

Ponadto skarżące zarzuciły naruszenie przepisów postępowania: 1/ art. 382 k.p.c. w związku z art. 233 k.p.c. poprzez ich niewłaściwe zastosowanie mające istotny wpływ na wynik sprawy, poprzez nieprawidłowe pominięcie przez Sąd drugiej instancji, że w przedmiotowej sprawie „M. W. zawarła z W. G. umowę użyczenia lokalu (świetlicy) jako umowę cywilnoprawną niezwiązaną z działalnością zakładu pracy i stosunkiem pracy, na zorganizowanie prywatnej uroczystości z poczęstunkiem alkoholowym stając się w czasie obowiązywania wyżej wymienionej umowy użyczenia dysponentem użyczonego lokalu”.

Skarżące wniosły o uchylenie zaskarżonego wyroku i oddalenie apelacji oraz zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego za wszystkie instancje i postępowanie kasacyjne według norm prawem przepisanych, alternatywnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skargi kasacyjne powódek okazały się uzasadnione, choć nie wszystkie kasacyjne zarzuty były trafne. W szczególności, umocowany (wyznaczony)

zastępca dyrektora pozbawionego w trybie natychmiastowym kierowniczego stanowiska pracy jest nadal uprawniony do dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy na podstawie art. 3<sup>1</sup> k.p., bez potrzeby uzyskania nowego pełnomocnictwa od kolejnego dyrektora. Wyznaczenie lub umocowanie do dokonywania za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy przez osobę lub organ zarządzający (art. 3<sup>1</sup> k.p.) nie kończy się (nie wygasa) w dniu odwołania konkretnej osoby ze stanowiska organu zarządzającego, która udzieliła dalszych pełnomocnictw do podejmowania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. Wprawdzie zatem po odwołaniu w dniu 28 stycznia 2013 r. „w godzinach południowych” dyrektora strony pozwanej utracił on (odwołany były dyrektor W. G.) prawo składania oświadczeń woli w imieniu pracodawcy i udzielania dalszych pełnomocnictw, ale nie wygasło wcześniej udzielone przezeń umocowanie J. S. do dokonywania czynności prawa pracy „podczas jego nieobecności”, wywołanej pozbawieniem go kierowniczego stanowiska pracy. Wyznaczenie do podejmowania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy, którego dokonuje osoba zarządzająca lub organ zarządzający zakładem pracy (art. 3<sup>1</sup> k.p.), nie oznacza, że w dacie możliwych zmian personalnych lub organizacyjnych w wymienionym zakresie, kończą się wcześniej udzielone pełnomocnictwa, o których wygaśnięciu lub modyfikacji może decydować kolejna osoba lub organ - zarządzający zakładem pracy. Oznaczało to, że po odwołaniu poprzedniego dyrektora strony pozwanej w dniu 28 stycznia 2013 r., które wywarło skutek prawny z chwilą doręczenia stosownego oświadczenia woli „w godzinach południowych”, tj. w tym samym dniu, do dokonywania czynności prawa pracy za „nieobecnego w pracy”, bo pozbawionego stanowiska dyrektora zakładu pracy, uprawniony był jego umocowany zastępca. W opisanym zakresie kasacyjne zarzuty okazały się zatem nieuzasadnione.

W merytorycznym orzekaniu Sąd drugiej instancji oparł się na kategorię brzemienia art. 16 ust. 1 ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi w związku z § 16 regulaminu pracy strony pozwanej, które zabraniają wnoszenia i spożywania alkoholu na terenie zakładu pracy, argumentując, że przepis ten „nie zawiera wyjątków, związanych z czasem pracy, rodzajem pomieszczenia, czy wreszcie z kulturą spożywania napojów

alkoholowych”. Sąd Najwyższy nie podzielił takiego restrykcyjnego przekonania Sądu drugiej instancji w odniesieniu do szczególnych przypadków, które polegają na zwyczajowym i wcześniej uzgodnionym umożliwianiu pracownikom odbywania spotkań okolicznościowych lub pożegnalnych w sposób, który nie narusza ani nie zagraża spokojowi i porządkowi w miejscu i czasie pracy ani porządkowi publicznemu. Taki charakter miało spotkanie pożegnalne zorganizowane za zgodą i na warunkach określonych przez pracodawcę poza godzinami pracy oraz po godzinach funkcjonowania (urzędowania) strony pozwanej, które nie kolidowało z celem ani z funkcją art. 16 ust. 1 ustawy o wychowaniu w trzeźwości ani z § 16 regulaminu pracy strony pozwanej. Według tych regulacji - zakaz wnoszenia i spożywania alkoholu w miejscu pracy wynika z potrzeb pracodawcy zobowiązanego do zapewnienia niezakłóconego procesu pracy w bezpiecznych i higienicznych warunkach zatrudnienia, a także spokoju i porządku w miejscu pracy (art. 94 pkt 2 i 4 k.p.). Takie powszechnie uznane zasady nie wykluczają możliwości, a zarazem obowiązku pracodawcy wpływania na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego (art. 94 pkt 10 k.p.), w tym przez zwyczajowo przyjęte lub uzgodnione z pracownikami nieodpłatne udostępnianie pomieszczeń zakładowych dla zaspokojenia potrzeb okolicznościowych, w tym spotkań pożegnalnych pracowników, którzy kończą zatrudnienie u danego pracodawcy. Jeżeli biorący udział w takich spotkaniach pracownicy nie naruszają porządku i spokoju w miejscu pracy, przepisów bhp lub przeciwpożarowych, ani wreszcie przepisów porządku publicznego, to nie może być mowy o naruszeniu przez nich obowiązków pracowniczych, w szczególności w sposób kwalifikowany, który miałby uzasadniać akceptację dla zastosowania wobec nich najsurowszych sankcji prawa pracy, w tym dyscyplinarnych zwolnień z pracy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. W stanie faktycznym sprawy, w którym po „anonimowym donosie” na policję o rzekomej „libacji alkoholowej” w siedzibie pozwanego, po godzinach pracy oraz po czasie jego urzędowania, doszło do ujawnienia spożycia niewielkich ilości alkoholu, między innymi przez powódki, podczas zorganizowanego za zgodą pozwanego pracodawcy prywatnego pożegnania innych pracowników - wykluczona była opresyjna i sprzeczna z zasadami współżycia społecznego akceptacja dyscyplinarnego sposobu pozbycia się powódek z pracy. Okoliczności te

przewodziły do wyrażenia poglądu, że udział pracowników w prywatnym spotkaniu okolicznościowym lub pożegnalnym innych pracowników zorganizowanym za zgodą pracodawcy po godzinach pracy oraz po godzinach funkcjonowania zakładu pracy w wydzielonej części (pomieszczeniu socjalnym) siedziby pracodawcy, połączony ze spożywaniem za przyzwoleniem pracodawcy niewielkich ilości alkoholu, nie stanowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.), chyba że doszło do naruszenia porządku i spokoju w miejscu pracy lub porządku publicznego.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy wyrokował jak w sentencji na podstawie art. 398<sup>15</sup> k.p.