

Najciekawsze  
orzeczenia

## Stres nie usprawiedliwi picia alkoholu w czasie pracy

### KWALIFIKACJA

**Świadczenie przez pracownika pracy w stanie nietrzeźwości z reguły jest bezprawne i zawinione, a więc powinno być kwalifikowane jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych. W takiej sytuacji, co do zasady, nie można skutecznie kwestionować natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika poprzez odwołanie się do zasad współżycia społecznego.**

Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z 9 lipca 2015 r. (I PK 247/14).

### Stan faktyczny

Pracownica urzędu miasta stawiała się w pracy o godzinie 7.30. Od rana była w silnym stresie spowodowanym wyznaczonym na godzinę 9.30 badaniem mammograficznym, w związku z obawą przed nawrotem choroby nowotworowej. Ponieważ zapomniała dowodu osobistego, przed badaniem podjechała wraz z mężem do domu, gdzie wypila szklanekę wina wzmocnionego spirytusem. Po wykonaniu badań kobieta wróciła do pracy. Po niecałych dwóch godzinach do jej pokoju wszedł inspektor bhp informując ją, że do urzędu zadzwoniono z informacją, że pracownica znajduje się pod wpływem alkoholu. Zatrudniona zgodziła się na badanie zawartości alkoholu. Badanie wykazało, że jest nietrzeźwa. W konsekwencji wręczono jej 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 zatrudnioną nie przeprowadzono żadnej rozmowy przed wręczeniem oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Pracownica wniosła do sądu pozew o przywrócenie jej do pracy.

### Orzeczenia sądów

Sąd I instancji uwzględnił powództwo, uznając, że stopień zawinienia pracownicy nie uzasadniał przyjęcia, iż dopuściła się ona ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Sąd stwierdził, iż na ocenę stopnia winy pracownicy rzutowały jej doświadczenia związane z przebyciem chorobą nowotworową i problemami osobistymi, które to pozwalały na zakwalifikowanie jej zachowania w kategorii niedbalstwa, jednak nie w jego rażącej postaci wymaganej dla zwolnienia dyscyplinarnego. Z tym wyrokiem nie zgodził się sąd II instancji. Powołując się na ugruntowaną linię orzecznictwa Sądu Najwyższego wskazał, iż świadczenie przez pracownika pracy w stanie po spożyciu alkoholu jest niemal zawsze okolicznością, która uprawnia do oceny jego zachowania jako bezprawnego i wysoce zawinionego. Stwierdził również, iż nie zachodziły żadne okoliczności wyłączające winę pracownicy, gdyż świadomie wypila alkohol, a następnie świadczyła pracę pod jego wpływem.

Sąd Najwyższy oddalił wniesioną przez pracownicę skargę kasacyjną i podtrzymał wyrok sądu II instancji. Uzasadniając swoje rozstrzygnięcie podkreślił, iż świadczenie przez pracownika pracy w stanie nietrzeźwości z reguły jest bezprawne i zawinione, a więc powinno być kwalifikowane jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych. Dodatkowo SN wskazał, że w takich okolicznościach natychmiastowe rozwiązanie stosunku pracy z winy pracownika nie może być skutecznie kwestionowane poprzez odwołanie się do zasad współżycia społecznego. ©

### •ZDANIEM EKSPERTA



### Łukasz Chruściel

radca prawny, partner kierujący Biurem Kancelarii Raczkowski Paruch w Katowicach

Choć podejście Sądu Najwyższego może się wydawać surowe, należy je uznać za słuszne. Wykonywanie pracy pod wpływem alkoholu jest bowiem jednym z typowych przykładów ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, które uzasadnia natychmiastowe rozwiązanie umowy o pracę z winy pracownika. Takie zachowanie może nie tylko rodzić konsekwencje w zakresie ryzyka popełnienia przez pracownika błędów, czym narażony zostanie interes pracodawcy, ale także, w konkretnych okolicznościach, spowodować zagrożenie dla zdrowia, a nawet życia pracownika i innych osób. Potwierdza to ugruntowane orzecznictwo sądów powszechnych i Sądu Najwyższego.

Zatem nawet uzasadniony stres spowodowany obawą przed nawrotem choroby nowotworowej nie usprawiedliwia pracownika, który w czasie pracy znajduje się pod wpływem alkoholu.

Wyjątkiem od powyższego może być przypadek tzw. przewlekłej psychozy alkoholowej, a więc stan, w którym pracownik ma zniesioną zdolność pokierowania swoim postępowaniem i nie może powstrzymać się od picia alkoholu. Wtedy, zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z 10 października 2000 r. (I PKN 76/00), stawienie się przez pracownika w pracy w stanie upojenia alkoholowego nie stanowi o naruszeniu przez niego obowiązków pracowniczych w sposób ciężki, ponieważ nie można w ogóle przypisać mu winy.

Warto dodatkowo zwrócić uwagę na stanowisko Sądu Najwyższego zaprezentowane w komentowanym wyroku, zgodnie z którym w sytuacji, gdy powodem wręczenia pracownikowi dyscyplinarki było ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych w postaci świadczenia pracy w stanie nietrzeźwości, nie można kwestionować tej decyzji pracodawcy poprzez odwołanie się do zasad współżycia społecznego. Co ciekawe, SN powołał się w tym aspekcie na tzw. „zasadę czystych rąk”, zgodnie z którą nie może powoływać się na naruszenie zasad współżycia społecznego osoba, która sama te zasady (lub przepisy prawa) naruszyła. Zasada ta oczywiście nie ma charakteru absolutnego, szczególnie w przypadku, gdy skala naruszenia dokonanego przez jedną stronę jest niewspółmiernie mniejsza niż naruszenie dokonane przez drugą stronę. W omawianej sprawie SN nie miał jednak wątpliwości, iż o takiej niewspółmierności naruszeń nie mogło być mowy. Sąd nie przyznał racji pracownicy. ©