

Andrzej Świątkowski

Glosa do wyroku Sądu Najwyższego w dniu 23 lipca 1987 r. I PRN 36

Palestra 34/4-5(388-389), 41-47

1990

Artykuł został zdigitalizowany i opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

Z orzecnictwa Sądu Najwyższego

Glosa

do wyroku Sądu Najwyższego

w dniu 23 lipca 1987 r.

I PRN 36/87¹

Teza głosowanego wyroku ma następujące brzmienie:

1. Wynikający z przepisów prawa oraz z zasad współżycia społecznego obowiązek pracownika zachowania trzeźwości w czasie pracy należy do podstawowych obowiązków pracownika i ciąży na pracowniku nie tylko wówczas, gdy wykonuje on pracę w siedzibie zakładu pracy, lecz także wtedy, gdy przebywa w jakimkolwiek innym miejscu w czasie przeznaczonym na wykonywanie pracy. Nie może być żadnego „marginesu” tolerowania spożywania przez pracownika alkoholu w czasie przeznaczonym na wykonywanie pracy, choćby spożywanie alkoholu było praktykowane lub tolerowane przez przełożonych pracownika.
2. Realizacja pracowniczego obowiązku trzeźwości polega m.in. na pozostawaniu w gotowości do wykonywania pracy w stanie trzeźwości przez cały okres, w ramach którego, konkretnego dnia, zakład pracy może od pracownika — w normalnym przebiegu wydarzeń — wymagać świadczenia pracy.

I. Głosowany wyrok dotyczy bardzo ważnego problemu społecznego w Polsce. Walka z alkoholizmem jest sprawą niezwykle istotną z uwagi na złe nawyki naszych obywateli oraz negatywne skutki spożywania i nadużywania alkoholu. Brak kultury spożycia alkoholu, nieumiejętność zapanowania nad niekontrolowanymi reakcjami podпиты lub pijanych całkowicie mężczyzn, a nierzadko także i kobiet, zmuszają do podjęcia stanowczych środków wobec plagi alkoholizmu. Plagi, która bardzo silnie zaznacza się nie tylko w trakcie spędzania wolnego czasu, ale także podczas pracy. Z tego względu aprobuje pogląd wyrażony w tezie pierwszej głosowanego wyroku, w którym Sąd Najwyższy skonstruował obowiązek zachowania trzeźwości przez pracownika w czasie i miejscu pracy. Nie mogę natomiast zgodzić się z zapatrywaniem wyrażonym w tezie drugiej głosowanego wyroku.

Krytykę poglądów Sądu Najwyższego w sprawach pracowniczego obowiązku trzeźwości podejmuję z dwóch perspektyw: umiarkowanej i pryncypialnej. Podstawą dla wyróżnienia dwóch płaszczyzn krytyki głosowanego wyroku i poglądów wyrażonych w jego uzasadnieniu jest natężenie alkoholizmu wśród innych zjawisk patologicznych w życiu społecznych w Polsce. W pkt II glosy, w której zaprezentowano krytyczne nastawienie wobec rozstrzygnięcia Sądu Najwyższego, stopień spożycia i nadużywania alkoholu odgrywa istotną rolę w procesie doboru argumentów krytycznych. Jest to krytyka umiarkowana. Staralem się dostrzec społeczne racje przemawiające za wydaniem przez Sąd Najwyższy orzeczenia w tej postaci, jaka została opublikowana.

W pkt III glosy abstrahuję od problemu alkoholizmu w Polsce, koncentruję się wyłącz-

nie na rodzaju i zakresie obowiązków pracowniczych oraz zakresie kontroli pracodawcy nad sposobem spędzania czasu wolnego od pracy przez pracowników zatrudnionych na podstawie umów o pracę, a więc pozostających w tzw. zobowiązaniowych stosunkach pracy. W moim przekonaniu sfera społeczna — problem alkoholizmu decyduje o stopniu krytyki poglądów zawartych w tezie drugiej wyroku i jego uzasadnieniu.

II. Podejmując próbę umiarkowanej krytyki głosowanego wyroku mogę narazić się na zarzut wspierania nagannych zachowań nietrzeźwych pracowników. Wypadki przystępowania do pracy po spożyciu alkoholu, spożywania alkoholu w miejscu i czasie pracy oraz w czasie przeznaczonym na pracę zawodową są — niestety — rozpowszechnione w naszych zakładach pracy. Podejmowanie słusznych działań, które zmierzają do likwidacji lub zmniejszenia zjawiska alkoholizmu, powinno odbywać się w ramach obowiązującego prawa. Oceniane przez sądy wszystkich instancji zdarzenie, które stworzyło podstawę wyrokowania, miało miejsce 17 października 1986 r. Zatem względem tego zdarzenia mają zastosowanie przepisy kodeksu pracy sprzed nowelizacji dokonanej ustawą z 7 kwietnia 1989 r.² Do zdarzenia ma również zastosowanie ustawa z 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi.³ Artykuł 52 § 1 pkt 1 k.p. upoważnia kierownika zakładu pracy do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z pracownikiem, który stawił się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywał alkohol w czasie pracy. Nowelizowany ustawą z 7 kwietnia 1989 r. art. 52 § 1 pkt 1 k.p. rozszerza powyższe uprawnienie. Obejmuje bowiem również wypadki stawienia się pracownika do pracy w stanie po użyciu alkoholu oraz spożywania alkoholu w miejscu pracy.

Z powyższym uprawnieniem kierownika zakładu pracy koresponduje obowiązek tegoż kierownika niedopuszczenia do pracy pracownika, wobec którego zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawił się do pracy w stanie po użyciu alkoholu lub spożywał alkohol w czasie pracy. Obowiązek ten został nałożony

na kierownika zakładu art. 17 ust. 1 ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi.

Mimo że w żadnym przepisie kodeksu pracy i ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi nie wyrażono w bezpośredni sposób pracowniczego obowiązku trzeźwości, który wymienił Sąd Najwyższy w tezie pierwszej głosowanego wyroku, zgodzić należy się ze stwierdzeniem Sądu Najwyższego, iż taki obowiązek spoczywa na pracownikach w czasie pracy oraz w miejscu przeznaczonym na wykonywanie pracy zawodowej. Sąd Najwyższy nie wymienia przepisów, z których powyższy obowiązek można wyprowadzić. W zamieszczonym w art. 100 k.p. katalogu obowiązków postanowiono, że pracownik powinien przestrzegać dyscypliny pracy (§ 1), regulaminu pracy (§ 2 pkt 3). W § 5 ust. 2 rozporządzenia RM z 20 grudnia 1974 r. w sprawie regulaminów pracy oraz zasad usprawiedliwiania i obecności w pracy i udzielania zwolnień od pracy⁴ znajdziemy pierwsze wyraźne źródło prawnego obowiązku trzeźwości pracownika. W pkt. 3 wymienionego przepisu § 5 rozporządzenia RM zamieszczone zostało zobowiązanie adresowane do organów kompetentnych do stanowienia zakładowego prawa pracy (regulaminu pracy), aby stwierdziły, że stawienie się pracownika do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy jest szczególnie rażącym naruszeniem ustalonego porządku i dyscypliny pracy w zakładzie.

Z powyższego wynika, że obowiązek pracownika zachowania trzeźwości w czasie i miejscu pracy ma swoje prawne źródło w przepisach regulujących porządek i dyscyplinę pracy.

Powyższe zapatrywanie, istotne dla rozstrzygnięcia problemu prawnego podjętego przez Sąd Najwyższy w głosowanym wyroku, znajduje oparcie w art. 17 ust. 1 ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi. Celem tej normy jest ochrona porządku i dyscypliny pracy w zakładzie pracy. Sam fakt przebywania na terenie zakładu pracy pracownika w stanie po użyciu alkoholu jest uważany za naruszenie porządku i dyscypliny pracy.

Regulamin pracy jest aktem prawnym ni-

skiej rangi. Jego zakres oddziaływania jest ograniczony ramami przestrzennymi zakładu pracy. Nie bez podstawy regulamin pracy uważany jest w piśmiennictwie prawa pracy za zakładowe lub lokalne źródło prawa pracy.⁵ Pomimo przestrzennego ograniczenia mocy wiążącej regulamin pracy określa także obowiązki pracowników przebywających poza terenem zakładu pracy. Jest on bowiem aktem normatywnym powołanym nie tylko do ustalenia porządku wewnętrznego w zakładzie pracy. Zadaniem regulaminu jest także określenie obowiązków związanych z procesem pracy, w tym także pracowniczego obowiązku zachowania trzeźwości (art. 104 § 1 k.p., § 1 ust. 2 rozporządzenia RM z 20 grudnia 1974 r.). Ustalenie prawnego źródła pracowniczego obowiązku trzeźwości ma istotne znaczenie dla określenia granic powyższego obowiązku regulaminowego. Niewątpliwie obciąża on pracownika w czasie i miejscu pracy.

W tezie pierwszej głosowanego wyroku Sąd Najwyższy orzekł, że obowiązek powyższy ciąży na pracowniku także wówczas, gdy przebywa on w jakimkolwiek miejscu poza zakładem pracy w czasie przeznaczonym na wykonywanie pracy. Pogląd powyższy odpowiada sformułowanej w art. 128 k.p. definicji czasu pracy. Czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji zakładu pracy w zakładzie lub innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Definicja powyższa zakłada ograniczoną dyspozycyjność pracownika. Pracownikiem nietrzeźwym oraz pracownikiem, który znajduje się w stanie po spożyciu alkoholu, nie sposób dysponować. Nie jest bowiem w pełni gotów do wykonywania zleconej mu pracy.

Jak można zorientować się z powyższego wyводу, podzielam niektóre zapatrywania wyrażone przez Sąd Najwyższy w tezie pierwszej głosowanego wyroku. Zgadzam się też z niektórymi argumentami prawnymi zawartymi w uzasadnieniu orzeczenia. Pragnę jednak zaznaczyć, że w uzasadnieniu głosowanego wyroku nie podano informacji na temat charakteru udziału powoda — zastępcy dyrektora Zakładu Zaopatrzenia, Handlu i Usług w „wycieczce do lasu”. Zamieszczone w uzasadnieniu uwagi nie harmonizują z wypowiedzią Sądu Najwyższego zamieszczoną w tezie

drugiej głosowanego wyroku. Z jednej strony Sąd Najwyższy zdaje się przyjmować, że w czasie zbiorowej wycieczki powód jako zastępca dyrektora powinien pozostawać w gotowości do wykonywania oznaczonego w umowie rodzaju pracy przez cały okres, w ramach którego zatrudniający go zakład pracy mógł wymagać od niego świadczenia pracy. Można zatem uważać, że w wycieczce do lasu powód brał udział prywatnie, poza zakresem swoich obowiązków pracowniczych wynikających z umowy na stanowisku zastępcy dyrektora. Z drugiej natomiast wyraził Sąd Najwyższy pogląd, że „wycieczka do lasu” nie miała dla powoda prywatnego charakteru. Stanowisko takie wyraził Sąd Najwyższy, mimo iż owa wycieczka nie została zorganizowana przez zakład pracy. Mimo to, zdaniem Sądu Najwyższego, przynajmniej powód powinien dotrzymać ciążącego na nim obowiązku zachowania trzeźwości także w trakcie tej wycieczki. Kierując wycieczką powód — według Sądu Najwyższego — realizował swój obowiązek świadczenia pracy na rzecz zatrudniającego go zakładu pracy. Wycieczka bowiem została zorganizowana przy okazji narady, którą zarządził zakład pracy zatrudniający powoda. Wydaje się więc, że Sąd Najwyższy odróżnia obowiązki pracownicze wynikające ze stosunku pracy od obowiązków, które powstają „przy okazji” wypełniania zadań pracowniczych. Taki rozdział obowiązków nie jest jednak, moim zdaniem, możliwy w ramach obowiązującego prawa pracy. Człowiek występuje jednocześnie w wielu rolach społecznych. Socjolog amerykański Talcott Parsons powiedział, że człowiek jest „wiązką ról społecznych”. Powyższego powiedzenia jednak nie można rozumieć w ten sposób, że na jednostce, która występuje w roli społecznej pracownika, ciąży obowiązki także w jej życiu prywatnym tylko na tej podstawie, że przejmując na zasadach gościnności odpowiedzialność towarzyską wobec określonej grupy społecznej (uczestników narady) wypełniała funkcje lidera podczas spotkania towarzyskiego — wycieczki do lasu.

Bez względu na to, w jakim charakterze powód uczestniczył w wycieczce, nie mógł — zdaniem Sądu Najwyższego — spożywać alkoholu bez obawy naruszenia pracowniczego

obowiązku zachowania trzeźwości. Wybierając się na wycieczkę jako jej uczestnik w godzinach pracy ciągle pozostawał w dyspozycji zakładu pracy. Spożywał więc alkohol w czasie przeznaczonym na pracę zawodową. Organizując wycieczkę obowiązany był zachować trzeźwość jako kierownik grupy. Przewodząc wycieczkę nieformalnie powód — zdaniem Sądu Najwyższego — występował nadal w roli pracownika, i to w dodatku zatrudnionego przez stronę pozwaną na kierowniczym stanowisku.

W żadnym razie Sąd Najwyższy nie zgodził się podzielić stanowiska Sądu Wojewódzkiego, który uznał, że żaden z uczestników wycieczki, także powód, nie pozostawał w dyspozycji zakładu pracy. Zachowanie zatem uczestników wycieczki, aczkolwiek naganne ze społecznego punktu widzenia, nie naruszało porządku i dyscypliny pracy. Tymczasem stanowisko Sądu Wojewódzkiego jest — w moim przekonaniu — zgodne z obowiązującymi przepisami o czasie pracy. W świetle powołanego wyżej art. 128 k.p. czasem pracy jest czas pozostawiania pracownika w dyspozycji podmiotu zatrudniającego w miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. W dniu zdarzenia powód i inni pracownicy pracowali w siedzibie zakładu pracy do godziny 13.00. Ich praca polegała w tym dniu na uczestniczeniu w naradzie produkcyjnej. Po zakończeniu narady udali się na wycieczkę w celu odwiedzenia sklepów, a następnie do lasu. Przebywali tam do godz. 17.00. Nikt nie próbowałby nawet uzasadnić, że powód i inni pracownicy narady byli tego dnia zatrudnieni powyżej ustawowej normy czasu pracy, gdyby narada zakończyła się np. o godz. 17.00, a nie o godz. 13.00. Dzień pracy dla wszystkich uczestników narady 17 października 1986 r. zakończył się przed godziną 15.00 z chwilą merytorycznego wyczerpania porządku narady. Wyjazd samochodem należącym do zakładu pracy na wycieczkę nie należał do programu roboczego spotkania. Nikt zatem z uczestniczących w wycieczce, poza kierowcą, nie występował po godzinie 13.00 tego dnia w roli pracownika. Powyższe stwierdzenie odnosi się również do powoda, nieformalnego przywódcy i inicjatora wycieczki do lasu.

Moim zdaniem, jedyny zarzut, jaki kierownik Zakładu Zaopatrzenia i Usług mógłby zasadnie postawić powodowi, to zarzut dotyczący opuszczenia krytycznego dnia pracy bez usprawiedliwienia. Powyższe wykroczenie przeciwko dyscyplinie pracy uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 p.

Spożywanie alkoholu przez pracownika, który przebywa w miejscu nie wyznaczonym do wykonywania pracy, nie może być uznane — w świetle wymienionych przepisów — za naruszenie pracowniczego obowiązku trzeźwości.

Sąd Najwyższy podjął próbę obrony poglądu, zgodnie z którym realizacja obowiązku trzeźwości rozciąga się na cały czas, w ramach którego, konkretnego dnia, zakład pracy może w normalnym przebiegu wydarzeń wymagać od pracownika świadczenia pracy. Niewątpliwie jest to pogląd prawdziwy, z tym zastrzeżeniem, że pracownik nie uchylił się od obowiązku gotowości do świadczenia pracy poprzez uniemożliwienie zakładowi pracy dysponowania swoją osobą. Znowelizowany przepis art. 52 § 1 pkt 1 k.p. upoważnia kierownika zakładu pracy do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia między innymi za spożywanie alkoholu w miejscu lub w czasie pracy. Brak specyficznemu skonstruowanego łącznika o charakterze miejscowym lub czasowym między spożywaniem alkoholu a pracą uniemożliwia zastosowanie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. wobec osób, które spożywają alkohol nie przebywając ani na terenie zakładu pracy, ani w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy.

Powyższy pogląd znajduje uzasadnienie w obowiązujących przepisach o dyscyplinie pracy. Z powołanych w głosie przepisów wynika, że są one skonstruowane w sposób, który zezwala na pozornie bezkarne spożywanie alkoholu przez pracownika w czasie przeznaczonym na pracę zawodową. Spożywanie alkoholu przez pracownika, który powinien pozostawać w dyspozycji zakładu pracy w miejscu wyznaczonym do wykonania pracy, a który opuścił to miejsce (stanowisko pracy), uzasadnia rozwiązanie z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu opuszczenia pracy bez usprawiedliwienia i samowolnego

udzielenia zwolnienia od pracy. Sam fakt spożywania alkoholu w czasie wolnym od pracy, bez względu na ocenę podstawy zwolnienia, jakkolwiek naganny, nie uzasadnia — ze względów formalnych — złożenia uzasadnionego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn zawnionych przez pracownika. Sposób spędzania czasu wolnego, jak również powód, dla którego pracownik samowolnie udzielił sobie zwolnienia od pracy, lub przyczyna, dla której pracownik opuścił pracę bez usprawiedliwienia, powinny być rozważone przez kierownika zakładu pracy przy ocenie stopnia naruszenia dyscypliny pracy. Udowodniony fakt spożywania alkoholu w czasie, w którym pracownik samowolnie wyłączył się spod możliwości dysponowania swoją osobą kierownikowi zakładu pracy, powinien — z reguły — stanowić okoliczność obciążającą przy ocenie stopnia zawnienia jednego z podstawowych obowiązków pracowniczych — obowiązku przestrzegania ustalonego w zakładzie pracy czasu pracy i wykorzystania tego czasu w sposób maksymalnie efektywny (art. 100 § 2 pkt 1 k.p.).

Zmiana koncepcji stosunku pracy w przyszłości zaostriży problem rozpatrywany przez Sąd Najwyższy. Przyjęcie koncepcji zadaniowo-wynikowego stosunku pracy zmieni zakres gotowości pracownika do pracy. Po wykonaniu wyznaczonego zadania lub osiągnięciu wskazanego rezultatu pracownik będzie miał prawo opuścić zakład pracy przed upływem określonego w regulaminie pracy terminu zakończenia pracy. W takiej sytuacji odpadnie obecnie istniejąca przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia — opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia.

Zarówno w tradycyjnej, opartej na dyspozycyjności pracownika, wyznaczonej dzienną normą czasu pracy, jak i w przyszłej koncepcji stosunku pracy, opierającej się na wykonaniu wyznaczonych pracownikowi zadań we wskazanym okresie rozliczeniowym, nie ma podstawy prawnej do zaakceptowania poglądu wyrażonego w tezie drugiej głosowanego wyroku. Oznacza to, że przeciwdziałanie alkoholizmowi wymaga innej aniżeli przyjęte metody konstrukcji przepisów prawa. Z niedo-

statków aktualnych rozwiązań prawnych zdaje sobie sprawę Sąd Najwyższy, który dla pełniejszego uzasadnienia zapatrywań wyrażonych w głosowanym wyroku odwołuje się do zasad współzycia społecznego. Gdyby pracowniczy obowiązek zachowania trzeźwości był klarownie określony w przepisach prawnych, nie byłoby potrzeby odwoływania się do zasad współzycia społecznego. Ustawodawca powinien wyciągnąć stosowne wnioski z obecnej regulacji. *De lege lata* jednak poglądów wyrażonych w głosowanym wyroku nie można przyjąć bezkrytycznie.

III. Dla prawnika, którego interesują jedynie normy prawne, a nie uwarunkowania zewnętrzne, w jakich te normy funkcjonują, poglądy wyrażone w tezie drugiej głosowanego wyroku są staroświeckie i nie nadają się w ogóle do zaakceptowania w obecnej sytuacji. Powyższe stanowisko, nazwane przeze mnie w pkt I glosy pryncypialnym, akcentuje brak zgodności głosowanego wyroku z podstawowymi zasadami porządku prawnego w prawie pracy. Zakres swobody stron stosunku pracy został w przepisach prawa pracy wyraźnie oznaczony. Kodeks pracy oraz ustawa o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi nie zabraniają spożywać alkoholu w ogóle. Zabraniają spożywania alkoholu w czasie i miejscu wykonywania pracy. Zgodnie z jedną najbardziej popularnych zasad prawa, która stanowi, że to, co nie jest zabronione, jest dozwolone, nie ma żadnych przeciwwskazań odnośnie do ograniczenia swobody pracowników spożywania alkoholu w czasie wolnym od pracy. Przepisy prawa pracy regulują zachowanie pracowników w ramach stosunku pracy. Nie określają zasad zachowania pracowników, z niektórymi wyjątkami, w ogóle. Ponieważ powód nie należy do szczególnej kategorii pracowników, którzy z mocy prawa, jak urzędnicy, nauczyciele, sędziowie, prokuratorzy itp. są obowiązani „zachowywać się z godnością w pracy i poza pracą”, należy uznać, że nie może odnosić się do niego standard określony w tezie drugiej głosowanego wyroku. W rzeczywistości Sąd Najwyższy stwierdza, że pracowniczy obowiązek trzeźwości nie ma ściśle określonych ram czaso-

wych. Obowiązek ten trwa przez cały okres, w ramach którego pracodawca może domagać się od pracownika podjęcia pracy zawodowej. W art. 12 k.p. wyrażony został między innymi obowiązek pracownika dbałości o dobro zakładu pracy. W ramach tego obowiązku pracownicy nie powinni odmawiać zatrudnienia w godzinach ponadwymiarowych oraz nie mogą odmówić wykonania prac nie mieszczących się w zakresie ich zwykłych obowiązków pracowniczych, wynikających z ustalonego w umowie o pracę rodzaju pracy, jeżeli wykonanie dodatkowej pracy jest uzasadnione potrzebami zakładu pracy. Wiążąc obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy z wyrażonym przez Sąd Najwyższy obowiązkiem trzeźwości, należałoby stwierdzić, że pracownik obowiązany jest powstrzymać się od spożywania alkoholu w ogóle, albowiem nie wiadomo, czy nie są przyczyną zobowiązujące kierownika zakładu pracy do wydania pracownikowi polecenia wykonania pracy. Powyższy pogląd przyczynia się w dużym stopniu do zamazania granicy między czasem pracy a czasem wolnym od pracy. Nie chcę twierdzić, choć można by to uczynić, że stanowisko Sądu Najwyższego prowadzi do zmiany koncepcji zobowiązaniowego stosunku pracy. Skoro pracownik ma obowiązek zachowania trzeźwości w każdym czasie, albowiem kierownik zakładu pracy ma prawo wydać mu polecenie świadczenia pracy, zakres podporządkowania tego pracownika pracodawcy pod względem czasowym jest całkowity. Stąd już tylko krok do wniosku, że cały czas, bez względu na ramy zatrudnienia ustalone w regulaminie pracy, jest czasem pracy. W skrajnym ujęciu pracownik pozbawiony byłby, ujmując sprawę teoretycznie i wyłącznie przez pryzmat dotrzymania obowiązku trzeźwości, w ogóle czasu wolnego. W literaturze prawa pracy pochodzącej z okresu sprzed kilkudziesięciu lat powyższa koncepcja była znana jedynie w tzw. służbowym stosunku pracy. Współcześnie natężenie pierwiastków zobowiązaniowych w służbowym stosunku pracy jest tak duże, że nie można w żadnym razie podjąć udanej próby twierdzenia, iż kierownik zakładu pracy jako służbowy przełożony pracownika byłby władny dysponować jego osobą w każdym czasie. Obecnie także

urzędnik państwowy jest pracownikiem. Granice zatem jego podporządkowania poleceniom kierownika urzędu pod względem czasowym są ściśle oznaczone.⁶ Z faktu, że urzędnik powinien dbać o godność zawodową również poza pracą nie można byłoby wyprowadzić wniosku, że nie powinien on spożywać alkoholu poza pracą. W zależności od okoliczności konkretnej sprawy nadużywanie alkoholu w czasie wolnym od pracy mogłoby stanowić przeszkodę w dalszym zatrudnianiu urzędnika. Jednakże w pragmatyce urzędniczej określony został konkretny obowiązek odnoszący się do zachowania poza pracą (art. 17 ust. 1 pkt 7 ustawy z 16 września 1982 r.).⁷ Obowiązku takiego nie formuluje kodeks pracy. Jest to naturalne, albowiem przepisy prawa pracy regulują jedynie stosunki społeczne związane z wykonywaniem pracy zarobkowej. Gdyby ustawodawca określał również powinności pracownika w czasie wolnym od pracy, wkraczałby w sferę ich wolności osobistych. Nikt, nawet ustawodawca, nie może narzucać ani kształtować wzorców pożądanego zachowania się pracownika poza pracą. Nie może tego czynić tym bardziej ani Sąd Najwyższy, ani kierownik zakładu pracy.

Obowiązujące przepisy prawa pracy regulują zakres i treść obowiązków pracowniczych. Nie określają, bo nie mogą, wzorców zachowań pracowników poza pracą, przeto pogląd wyrażony w tezie drugiej głosowanego wyroku nie znajduje oparcia w obowiązujących przepisach prawnych.

IV. W konkluzji pragnę stwierdzić, że pracowniczy obowiązek zachowania trzeźwości pozostaje w ścisłym i bezpośrednim związku z obowiązkiem świadczenia pracy. Rozszerzenie tego obowiązku na czas, w którym zakład pracy może wymagać od pracownika podjęcia pracy zawodowej, jest niezgodne z obowiązującymi przepisami. Narusza swobodę spędzania przez pracownika czasu wolnego od pracy. Bez względu na to, czy ocenia się głosowany wyrok przez pryzmat zakorzonych, nagannych zwyczajów Polaków spożywania i nadużywania alkoholu (perspektywa umiarkowana), czy też analizuje się zapatrywania Sądu Najwyższego wyłącznie z

punktu widzenia ich zgodności z obowiązującymi przepisami prawa (perspektywa pryncypialna), nie można zgodzić się z zapatrywaniami wyrażonymi w tezie drugiej i uzasadnieniu głosowanego orzeczenia.

Walka z alkoholizmem powinna być prowadzona innymi środkami aniżeli te, które zostały przyjęte przez Sąd Najwyższy.

ANDRZEJ ŚWIĄTKOWSKI

Przypisy

¹ Pełny tekst wyroku wraz z uzasadnieniem ogłoszony został w OSNCP 1989, z. 2, poz. 32.

² Dz.U. Nr 20, poz. 107.

³ Dz.U. Nr 35, poz. 230 *ze zm.*

⁴ Dz.U. Nr 49, poz. 299 *ze zm.*

⁵ Patrz: Lokalne normy prawa pracy, Wrocław 1976.

⁶ Patrz: A. Ś w i ą t k o w s k i: Komentarz do pragmatyki urzędniczej, Warszawa 1988, s. 8 i nast.

⁷ Dz.U. Nr 21, poz. 214 *ze zm.*