



Sygn. akt II PK 125/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 grudnia 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Myszka (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Jolanta Frańczak

SSN Krzysztof Staryk

w sprawie z powództwa D. B.

przeciwko (...) Urzędowi Wojewódzkiemu w P.

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Spółecznych w dniu 10 grudnia 2019 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w P.

z dnia 13 grudnia 2017 r., sygn. akt VIII Pa (...),

**oddala skargę kasacyjną i zasądza od skarżącego na rzecz
strony pozwanej kwotę 240 (dwieście czterdzieści) zł tytułem
zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu
kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w P. VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 13 grudnia 2017 r. oddalił apelację powoda D. B. od wyroku Sądu Rejonowego w P. V Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 5 czerwca

2017 r. oddalającego jego powództwo o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pozwanego (...) Urząd Wojewódzki w P.

W sprawie tej ustalono, że powód był zatrudniony u pozwanego na stanowisku kierowcy samochodowego od 17 września 1984 r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Do obowiązków powoda należało między innymi: dbanie o powierzony pojazd i utrzymywanie go w stałej gotowości technicznej; prowadzenie, eksploatacja i obsługa powierzonych mu pojazdów, w tym pozostawienie pojazdu po zakończeniu pracy w wyznaczonym miejscu garażowania oraz uzupełnianie paliwa w pojeździe w celu przygotowania go do eksploatacji w dniu następnym; ponoszenie odpowiedzialności służbowej za jazdy samochodem, które nie zostały „zadysponowane przez uprawnioną osobę” i ponoszenie odpowiedzialności materialnej za nieuzasadnione ponadnormatywne zużycie paliwa. Wiosną 2016 r. pozwany zatrudnił dwóch nowych kierowców: P. O. i R. O., którzy zaczęli kwestionować normy zużycia paliwa wyznaczone przez pozwanego, które miały być zbyt wysokie. Zgłaszali to przełożonym, co spotkało to się z dezaprobatą dłużej zatrudnionych kierowców.

W dniu 18 maja 2016 r. odbyło się spotkanie z udziałem nowozatrudnionych kierowców oraz J. W., dyrektora generalnego pozwanego i dyrektora M. W., na którym nowi pracownicy przedstawili sytuację panującą wśród kierowców pozwanego. Według nich była to bardzo nieprzyjemna atmosfera wobec nowozatrudnionych kierowców, wywołana konfliktem na tle zawyżonych limitów zużycia paliwa w samochodach służbowych. Ustalono normy przewyższające normalne zużycie paliwa, co stwarzało problemy przy wypełnianiu kart drogowych, ponieważ na tych drukach trzeba było odnieść zużycie paliwa do zawyżonej normy, która nie zgadzała się ze stanem paliwa w baku samochodu. „Powyższe powoduje takie sytuacje, że kiedy po przejechaniu określonej trasy, stan paliwa w baku można określić jako pełny, to przy zastosowaniu normy trzeba uznać, że bak jest w połowie pusty”. Kiedy jeden z nowozatrudnionych kierowców (R. O.) podjął taki temat w rozmowie z pozostałymi kierowcami, to w odpowiedzi usłyszał „co Ty, nie umiesz kombinować? Nie umiesz spuścić paliwa? Kup sobie samochód na benzynę”. Ponadto nazwano go „ciapą” w jego ocenie oszczędnej jazdy

samochodem lub sugerowano, że powinien tankować „zaoszczędzone” paliwo do kanistra.

W dniu 4 czerwca 2016 r. w garażu pozwanego około godziny 15³⁵-15⁵⁰ odbyła się rozmowa pomiędzy powodem a innym z nowo zatrudnionych kierowców (P. O.), której świadkiem był S. R. oraz starszy dyspozytor (M. K.), który został wyproszony przez powoda. Powód zażądał od P.O. zdecydowanym, nietolerującym sprzeciwu głosem, wyłożenia na siedzeniu motocykla wszystkich elektronicznych akcesoriów, które ten ma przy sobie. Były to: telefony komórkowe, słuchawka bezprzewodowa bluetooth oraz zegarek. Po tym powód poklepywał P.O. w celu sprawdzenia czy, nie posiada przy sobie innych akcesoriów. Następnie poinformował go, że jeżeli chce dalej pracować i być traktowany „normalnie po koleżeńsku”, to musi trzymać z kierowcami i stosować się do ich zasad i reguł „przestrzegania” norm zużycia paliwa w samochodach służbowych. Na pytanie P.O., w jaki sposób ma to robić, powód odpowiedział: „ile Ty masz lat? Od wczoraj jesteś kierowcą? Ja mam Ciebie uczyć? Nie wiem, tankuj na chodnik, wylej w lesie, ściągnij. Nie interesuje mnie to, ale paliwo ma się zgadzać. Może być trochę mniej, ale nigdy nadmiar. Bo jak nie, to wiesz...”, po czym - gestem głowy wskazał otwory kanalizacyjne i dodał - „albo skończysz jak ‘cielok’ i żaden dyrektor Ci nie pomoże”. Informację o tym zdarzeniu P. O. przekazał w dniu 7 czerwca 2016 r. dyrektor M. W., której bezpośrednio podlegał, a na jej polecenie sporządził notatkę służbową.

W dniu 9 czerwca 2016 r. w godzinach przedpołudniowych P. O. odbył z powodem kolejną rozmowę w pomieszczeniach garażowych urzędu. Miała ona miejsce po przejechaniu przez P. O. trasy P. – O.- P., podczas której „zaoszczędził” 20 litrów paliwa, co zauważył powód, któremu P. O. przekazywał samochód. Wtedy powód zaproponował P. O., że odkupi zaoszczędzone paliwo za kwotę ok. 40 zł, którą położył na stole. P.O. odmówił przyjęcia pieniędzy, z sugestią, aby powód przeznaczył je na słodczy, które wspólnie kupowali kierowcy. Wtedy powód włożył pieniądze P. O. do marynarki, czego świadkiem był P. R.. Po tym zajściu, około godziny 11.00, P. O. udał się do dyrektora M. D. i przekazał jej treść rozmowy oraz pieniądze, które zostały zdeponowane w sejfie gabinetu dyrektora generalnego.

Po zastrzeżeniach nowozatrudnionych pracowników dotyczących zawyżonych norm zużycia paliwa pozwany przeprowadził kontrolę kart drogowych

wypełnianych przez powoda, z których wynikało, że powód „bez przerwy odbywał kursy, co było niemożliwe”. Taki stan rzeczy był konsultowany z powodem, który „poczuł się obruszony uwagami pracodawcy”, używając wobec dyrektora stwierdzenia „Pan Dyrektor nie szanuje ludu pracującego”. Swoje uwagi powód przekazał również wicewojewodzie, której był kierowcą. Takie zachowanie powoda zostało cenione jako brak szacunku do przełożonych. Powód jako jedyny kierowca parkował samochód służbowy przed swoim domem. Wynikało to z ustaleń dokonanych z poprzednim wojewodą. Kiedy wyszło to „na jaw” dyrektor generalny wystosował pismo do wszystkich pracowników informując ich, że powinni garażować samochody służbowe wyłącznie na wyznaczonym parkingu.

Pismem z dnia 18 maja 2016 r. pozwany zwrócił się do organizacji związkowych: Międzyzakładowej Komisji NSZZ „S.” w (...) Urzędzie Wojewódzkim w P. i Ogólnopolskiego Związku Zawodowego „A.” z zapytaniem, czy powód korzysta z ochrony związku zawodowego. W odpowiedzi organizacje związkowe poinformowały pozwanego, że powód nie jest ich członkiem i nie korzysta z ich ochrony. W konsekwencji pismem z 10 czerwca 2016 r., doręczonym w dniu 13 czerwca tego roku, pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w dniu 4 czerwca 2016 r. około godz. 15³⁵-15³⁰ w garażu siedziby (...) Urzędu Wojewódzkiego w P.. W treści pisma opisano tę przyczynę w postaci wywierania presji na współpracownika przez nakłanianie go do czynów zabronionych, w szczególności fałszowania zużycia paliwa, jazdy z nadmierną prędkością, a także przez ubliżanie, zastraszanie czy zmuszanie do okazywania i wykładania sprzętu elektronicznego, wywołujące obawy co do utraty pracy, wpływające negatywnie na atmosferę wykonywania obowiązków służbowych. Wskazano, że podobna sytuacja miała miejsce 8 maja 2016 r. Takie działania były wysoce naganne i niedopuszczalne, a nadto prowadziły do naruszenia godności osobistej współpracownika i negatywnie oddziaływały na atmosferę pracy pozostałych współpracowników, co niewątpliwie naruszało zasady współżycia społecznego oraz zagrażało interesom (...) Urzędu Wojewódzkiego w P., ze względu na brak dbałości o dobro zakładu pracy, zarówno o jego dobre imię jak i o jego mienie, oraz o braku uczciwości wobec pracodawcy. Skutkiem tego była

całkowita utrata zaufania pracodawcy do powoda wykluczająca możliwość dalszej współpracy, co stanowiło ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, o których mowa w art. 52 § 1 pkt 1 w związku z art. 100 § 2 pkt 4 i 6 k.p. oraz w § 25 Regulaminu Pracy (...) Urzędu Wojewódzkiego w P. stanowiącego załącznik do Zarządzenia Nr (...) Dyrektora Generalnego (...) Urzędu Wojewódzkiego w P. z dnia 17 maja 2016 r. Treść tego oświadczenia odczytał powodowi dyrektor. Powód nie zgodził się ze stanowiskiem pracodawcy oraz poprosił o konfrontację z P.O., na co nie było zgody dyrektora.

Ponadto pismem z dnia 10 czerwca 2016 r. pozwany zawiadomił o podejrzeniu popełnienia przestępstw przeciwko mieniu Skarbu Państwa – (...) Urzędu Wojewódzkiego w P. przez kierowców zatrudnionych w Biurze Obsługi i Informatyki, polegających na nielegalnym zbywaniu paliwa z użytkowanych pojazdów służbowych. W związku z tym zawiadomieniem Komenda Miejska Policji w P. Wydział Dochodzeniowo - Śledczy prowadziła postępowania przygotowawcze pod sygn. RSD (...), ale postanowieniem z dnia 23 września 2016 r. takie dochodzenie zostało umorzone.

W dniu 11 czerwca 2016 r. inny kierowca P. O. przejmował od powoda samochód S. o nr rej. (...). Z zapisu na karcie drogowej wynikało, że stan paliwa wynosi 69 litrów, co stanowiło praktycznie 100% przyjętej pojemności zbiornika, podczas gdy wskaźnik paliwa wskazywał jednak „niepełny zbiornik”. Z tego zdarzenia sporządził w dniu 7 lipca 2016 r. notatkę służbową, w której wskazał, że zakładowe normy zużycia paliwa wyznaczone przez pozwanego są za wysokie. Do 25 sierpnia 2016 r. normy zużycia paliwa dla samochodu powoda były ustalone w wysokości 14 litrów na 100 km, natomiast zarządzeniem Dyrektora Generalnego nr [...] z dnia 25 sierpnia 2016 r. zmniejszono je na 9,4 (10,34) litra w cyklu miejskim, 5,9 (6,49) litra w cyklu pozamiejskim i 7,2 (7,92) litra w cyklu mieszanym. Wprowadzone zmiany przyczyniły się do zmniejszenia zużycia paliwa. Po zwolnieniu powoda atmosfera pracy uległa poprawie i nie ma konfliktów pomiędzy kierowcami.

Sądy obu instancji uznały, że odwołanie powoda od dyscyplinarnego zwolnienia z pracy nie zasługiwało na uwzględnienie, oceniając, że zachowanie powoda względem P. O. w dniu 9 czerwca 2016 r., zawierające oczekiwanie, żeby

ten pisał nieprawdę w raportach dotyczących zużycia paliwa, jak również kierowaniu względem tego kierowcy „niewybrednych uwag dotyczących zbyt małego zużycia paliwa”, uzasadniało kontestowane rozwiązanie umowy o pracę z powodem. W tym zakresie Sąd odwołał się do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 18 października 2016 r., I PK 242/15), w którym wskazano, że uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. może być zawinione działanie pracownika powodujące samo zagrożenie interesów pracodawcy. Interesu pracodawcy nie można przy tym sprowadzać wyłącznie do szkód majątkowych oraz interesu materialnego, co obejmuje także elementy niematerialne, jak np. dyscyplina pracy czy poszanowanie przez pracowników majątku i dobrego imienia pracodawcy. O stopniu i rodzaju winy nie decyduje tutaj wysokość szkody, szkoda może stanowić jedynie element pomocniczy w kwalifikacji naruszenia obowiązków pracowniczych jako ciężkiego. Natomiast ocena ciężkości naruszenia obowiązku pracowniczego zależy od okoliczności indywidualnego przypadku. Obydwa Sądy uznały, że w spornej sprawie nie doszło do naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 k.p., ze względu na utrwalony w orzecznictwie i doktrynie pogląd, że w pojęciu „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” mieszczą się trzy elementy - bezprawność zachowania pracownika jako naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego, naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy oraz zawinienie w postaci winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa. W ocenie Sądu drugiej instancji pozwany w sposób usprawiedliwiony rozwiązał z powodem umowę o pracę w trybie natychmiastowym podając rzeczywiste, prawdziwe oraz konkretne przyczyny uzasadniające pozbycie się pracownika, które zostały potwierdzone w zgromadzonym materiale dowodowym.

W skardze kasacyjnej powód zarzucił naruszenie art. 321 k.p.c., przez wyrokowanie co do przedmiotu, który nie był objęty żądaniem, wskutek oparcia orzeczenia na okolicznościach niewskazanych przez pracodawcę w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z dnia 10 czerwca 2016 r. W taki sposób doszło do naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 k.p., przez niewłaściwe zastosowanie wskutek uwzględnienia okoliczności niewskazanych przez pracodawcę w piśmie rozwiązującym umowę o pracę bez wypowiedzenia z dnia 10 czerwca 2016 r. We

wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania sformułował istotne zagadnienia prawne, 1/ „czy w toku procesu pracodawca ma prawo powoływania się na okoliczności, których nie ujął w uzasadnieniu rozwiązania umowy o pracę”, 2/ „czy Sąd ma prawo uwzględnić takowe okoliczności i opierać na nich orzeczenie w sprawach o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę”.

W konsekwencji skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego orzeczenia w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania oraz orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego orzeczenia w całości i jego zmianę przez zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty 16.868,67 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa według norm przepisanych.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wniósł o jej oddalenie oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zawierała usprawiedliwionych podstaw kasacyjnego zaskarżenia. Oczywiście chybiony, bezpodstawny i bezzasadny był zarzut wyrokowania co do przedmiotu, który nie był objęty żądaniem (art. 321 k.p.c.), w sporze o legalność rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych opisanych w piśmie rozwiązującym stosunek pracy z dnia 10 czerwca 2016 r., doręczonym skarżącemu 13 czerwca 2016 r. W tym pisemnym oświadczeniu pozwany pracodawca podał kilka kwalifikowanych przyczyn uzasadniających niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę z winy skarżącego. Pierwszą z nich było poniżające zastraszanie współpracownika skarżącego, który nie godził się na udział w przywłaszczaniu „zaoszczędzonego” mienia (paliwa) pozwanego pracodawcy. Wskazana przyczyna stanowiła kulminację bezprawnych nacisków na nowozatrudnionego kierowcę (P. O.) zmierzającą do poddania się przezeń nagannej praktyce zawyżania przez

niektórych kierowców pozwanego norm zużycia paliwa, jazd z nadmierną szybkością lub korzystania z „zaoszczędzonego” paliwa, i została prawidłowo zakwalifikowana jako uzasadniająca niezwłoczne rozwiązanie stosunku pracy z ciężkiej winy skarżącego. Takie okoliczności krzywdzeni pracownicy sygnalizowali przełożonym, a nawet rozważali decyzje o rozwiązaniu stosunków pracy z powodu wrogiego nastawienia współpracowników z dłuższym stażem zatrudnienia, którzy bezprawnie nękali ich w środowisku pracy. Towarzyszące zdarzeniu z dnia 4 czerwca 2016 r. bezprawne żądanie „okazania” przez pokrzywdzonego współpracownika akcesoriów elektronicznych, które miał w ubraniu, godziło ponadto w nietykalność cielesną, godność oraz inne dobra osobiste tego pracownika poddanego bezprawnej rewizji osobistej, choćby zostało umorzone postępowanie karne, w którym pokrzywdzony „złagodził” oceny ujawnionych bezprawnych zachowań jako zastraszania lub stosowania gróźb karalnych przez skarżącego. W ujawnionym stanie rzeczy nie podlega dyskusji, że wywieranie agresywnej, wrogiej, niemoralnej i bezprawnej presji na współpracownika, który nie godził się na przywłaszczanie mienia (paliwa) pracodawcy, na uczestnictwo w tym nielegalnym procederze uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy opresora (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.), co pozwany i Sądy obu instancji prawidłowo zakwalifikowały jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych już z przyczyn wskazanych w pisemnym oświadczeniu pracodawcy.

W przedmiotowej sprawie nie było też materialnoprawnych ani proceduralnych przeszkód do ujawnienia w procesie wszystkich okoliczności, które towarzyszyły lub pozostawały w istotowym, a w szczególności w nierozzerwalnym związku ze sformułowanymi na piśmie przyczynami uzasadniającymi rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy skarżącego. Przy ocenie, czy doszło do zarzucanego ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych przez skarżącego należało uwzględnić wszelkie okoliczności, które miały wpływ na kwalifikowanie negatywny osąd zawinienia skarżącego. Ujawnienie takich dalszych istotnych okoliczności, które były źródłem, podłożem lub współistniały z bezprawnym zastraszaniem oraz naruszaniem chronionych dóbr osobistych pokrzywdzonego współpracownika, który sprzeciwiał się nielegalnemu zaborowi przez niektórych kierowców mienia („zaoszczędzonego” paliwa) pozwanego

pracodawcy, nie było orzekaniem poza ani ponad żądanie skarżącego w rozumieniu art. 321 k.p.c., ale w sposób uprawniony i całkowicie usprawiedliwiony dyskwalifikowało bezpodstawne i bezzasadne stanowisko skarżącego.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy wyrokował jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c., zasądzając od skarżącego należne pozwanemu pracodawcy koszty zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym w zgodzie z art. 98 k.p.c.

ał