



Sygn. akt II PK 346/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 kwietnia 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Staryk (przewodniczący)

SSN Dawid Miąsik (sprawozdawca)

SSN Piotr Prusinowski

w sprawie z powództwa T. M.
przeciwko G. M. B., B. J. B., A. B. B. - M., V. sp. z o.o. z siedzibą w P.
o odszkodowanie i wynagrodzenie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 24 kwietnia 2019 r.,
skargi kasacyjnej pozwanych od wyroku Sądu Okręgowego w P.
z dnia 3 lipca 2017 r., sygn. akt VII Pa [...],

1. oddala skargę kasacyjną,

**2. zasądza od pozwanych na rzecz powoda kwotę 427,50 zł
(czterysta dwadzieścia siedem złotych i pięćdziesiąt groszy)
tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w
postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

T. M. (powód) wniósł o zasądzenie od J. B. (pozwany) odszkodowania w kwocie 8.760 zł wraz z ustawowymi odsetkami z powodu nieuzasadnionego

wypowiedzenia umowy o pracę oraz 8.783 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w soboty wraz z ustawowymi odsetkami. Pozwany wniósł o oddalenie powództwa i obciążenie powoda kosztami procesu, podnosząc że w momencie wręczenia powodowi wypowiedzenia doprecyzował ustnie, wskazaną w jego treści przyczynę w postaci utraty zaufania, a rozwiązanie uzasadnione było niewłaściwym wykonywaniem pracy przez powoda. W wyniku śmierci pozwanego w jego prawa wstąpili spadkobiercy oraz spółka prawa handlowego pod nazwą V. Sp.z o.o. (pозwana spółka). Pismem z 16 grudnia 2013 r. powód, precyzując żądanie pozwu cofnął powództwo o zasądzenie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i wniósł o zasądzenie łącznej kwoty 6.228,94 zł wraz z ustawowymi odsetkami. W odpowiedzi pozwana spółka wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów procesu, podnosząc że nieprecyzyjne wskazanie przyczyny rozwiązania stosunku pracy nie narusza wymogu z art. 30 § 4 k.p. jeżeli w okolicznościach sprawy, uwzględniających informacje podane przez pracodawcę, przyczyna została w inny sposób skonkretyzowana. Ostatecznie powód zażądał od pozwanych zasądzenia kwoty 8.760 zł wraz z ustawowymi odsetkami za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę oraz kwoty 9.206,30 zł wraz z ustawowymi odsetkami za pracę w godzinach nadliczbowych.

Wyrokiem z 13 października 2016 r., V P (...) Sąd Rejonowy w P. zasądził od pozwanych na rzecz powoda kwotę 8.760 zł tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami oraz kwotę 3.868 zł z odsetkami tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, oddalił żądanie w pozostałej wysokości i rozstrzygnął o kosztach postępowania.

Sąd Rejonowy ustalił, że do obowiązków powoda na zajmowanym stanowisku należało przede wszystkim przygotowywanie paczek do wysyłki, pakowanie towaru, przyjmowanie dostaw, pakowanie palet, załadunek samochodów i przygotowywanie miejsca do dostawy. Nie zgłaszano zastrzeżeń w stosunku do wykonywania przez powoda obowiązków pracowniczych, a jego praca była oceniana jako wykonywana w sposób rzetelny i należyty. Powodowi zdarzało się popełniać błędny, ale ich ilość nie odbiegała od błędów popełnianych przez innych pracowników. Powód pracował także w soboty w godzinach od 8:00 do 13:00. Przyjmował wówczas towar, rozładowywał go na magazynie, sprawdzał stan

przyjęcia, przygotowywał towar na poniedziałek oraz obsługiwał klientów detalicznych. Wynagrodzenie za pracę w soboty wynosiło 50 zł (10 zł za każdą godzinę). W spornym okresie powód przepracował 37 sobót.

W dalszej kolejności Sąd pierwszej instancji ustalił, że współpracownicy powoda wyczuwali od niego woń alkoholu, pozwany jednak nigdy nie przebadał powoda za pomocą alkomatu w celu ustalenia jego stanu trzeźwości, tym samym nigdy formalnie nie stwierdzono, że powód znajdował się w pracy pod wpływem alkoholu. W dniu 9 września 2013 r. powód zemdlał w pracy, w związku z czym został przetransportowany do szpitala. Z uwagi na stan zdrowia otrzymał zwolnienie lekarskie na dwa dni. Żona powoda skontaktowała się z pozwanym, informując że zdarzenie, które miało miejsce było wynikiem napiętej sytuacji w pracy, co świadczy o mobbingu. W dniu 12 września 2013 r., powód wrócił do pracy, lecz nie został do niej dopuszczony, gdyż otrzymał skierowanie na badania do lekarza medycyny pracy. Lekarz uznał powoda za niezdolnego do pracy, w wyniku czego powód otrzymał zwolnienie na dalszy okres do 20 września 2013 r. Po zakończeniu zwolnienia powód ponownie został skierowany do lekarza medycyny pracy, który uznał go za zdolnego do jej świadczenia. Po powrocie od lekarza powód podjął pracę. Pod koniec zmiany został wezwany do biura pozwanego, gdzie wręczono mu wypowiedzenie z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał 31 grudnia 2013 r. Jako przyczynę wypowiedzenia podano utratę zaufania do pracownika. W momencie wręczenia powodowi wypowiedzenia w biurze pozwanego nie było nikogo poza powodem i pozwanym. Powód odmówił przyjęcia wypowiedzenia, wówczas pozwany poprosił do biura innego pracownika, by ten był świadkiem odmowy przyjęcia przez powoda wypowiedzenia. Przy wezwanym pracowniku pozwany nie wyjaśnił powodowi co legło u podstaw rozwiązania z powodem stosunku pracy, poprzestając jedynie na powołaniu się na wskazaną w treści wypowiedzenia utratę zaufania. Inni z pracownicy pozwanego zeznali, że nie znają przyczyny rozwiązania z powodem stosunku pracy, powód był rzetelnym pracownikiem, nie nakładano na niego kar porządkowych.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy stwierdził, że wskazana w wypowiedzeniu przyczyna utraty zaufania do pracownika nie była jasna dla powoda, co potwierdza treść pozwu, w którego podstawie faktycznej powód wyjaśniał, że

nigdy nie wnoszono zastrzeżeń do jego pracy ani nie otrzymał kary porządkowej. Dopiero w trakcie postępowania sądowego strona pozwana wyjaśniła, że na decyzję o rozwiązaniu z powodem stosunku pracy miały wpływ błędy popełniane przez niego przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych, woń alkoholu wyczuwana od powoda, nienależyty stosunek powoda do innych pracowników oraz samowolne wykonywanie kserokopii dokumentów list obecności w pracy. Powyższe okoliczności nie zostały ujęte w wypowiedzeniu i - wbrew twierdzeniom pozwanych - powód nie został o nich poinformowany ustnie w chwili wręczenia mu wypowiedzenia.

Odnosząc się do roszczenia powoda, zasądzenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych Sąd Rejonowy uznał, że twierdzenia pozwanych, jakoby praca w soboty stanowiła dyżur zostały sformułowane jedynie na potrzeby postępowania, o czym świadczy fakt, iż stanowisko to zostało przez stronę pozwaną zaprezentowane już na końcowym etapie postępowania. Sąd Rejonowy stwierdził, że powód wykonywał w soboty analogiczną pracę jak w dni powszednie. Niewykluczone, że w soboty mogło być mniej pracy niż w dni powszednie, ale nie oznacza to, że powód przez 5 godzin oczekiwał na klientów na dyżurze, gdyż miał określony zakres obowiązków do wykonania.

Apelacje od powyższego wyroku Sądu Rejonowego wnieśli pozwani. Wyrokiem z 3 lipca 2017 r., VII Pa (...) Sąd Okręgowy w P. oddalił apelację i rozstrzygnął o kosztach postępowania.

Sąd Okręgowy stwierdził, że zarzut naruszenia art. 30 § 4 k.p., podnoszony w apelacji jest niezasadny, gdyż pozwani przyznają, że powody wypowiedzenia zostały powodowi przedstawione ustnie, zaś w samym wypowiedzeniu jako przyczynę podano jedynie utratę zaufania. W tych okolicznościach bez znaczenia pozostaje fakt ustalenia przez Sąd Rejonowy, że od powoda kilkakrotnie wyczuwalna była przez współpracowników woń alkoholu, gdyż dla oceny prawidłowości zastosowanego trybu rozwiązania z powodem umowy o pracę istotne były przyczyny wskazane w wypowiedzeniu (bliżej niesprecyzowana utrata zaufania).

Skargę kasacyjną od powyższego wyroku Sądu Okręgowego wnieśli pozwani, zaskarżając go w całości i wnosząc o jego uchylenie i przekazanie sprawy

temu Sądowi do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy przez oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego za wszystkie instancje. Pozwani zarzucili naruszenie prawa materialnego, a mianowicie: 1) art. 30 § 4 k.p. przez błędne uznanie, że wielokrotnie wyczuwalna woń alkoholu u pracownika nie powoduje utraty do niego zaufania, a tym samym nie stanowi uzasadnionej, rzeczywistej i koniecznej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę; 2) art. 151¹ § 1 k.p. przez jego niewłaściwe zastosowanie oraz art. 151⁵ § 1 przez jego niezastosowanie, a w konsekwencji błędne uznanie, iż powód wykonywał pracę w sobotę w godzinach nadliczbowych, podczas gdy pełnił one jedynie dyżur w miejscu pracy.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwanych powód wniósł o jej oddalenie i zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest oczywiście bezpodstawna. Z ustaleń postępowania sądowego, wiążących dla Sądu Najwyższego jako sądu prawa (art. 398¹³ § 2 k.p.c.) wynika jednoznacznie, że pracodawca powoda, rozwiązując stosunek pracy za wypowiedzeniem, wskazał na piśmie jedynie „utratę zaufania” jako jedyną przyczynę wypowiedzenia oraz nie wyjaśnił pracownikowi powodów utraty zaufania. W sytuacji, gdy w aktach osobowych powoda nie było żadnych informacji o wcześniejszych zastrzeżeniach pracodawcy a świadkowie zeznali o pozytywnych ocenach pracy powoda, nie ma najmniejszej podstawy faktycznej dla przyjęcia forsowanego w skardze kasacyjnej założenia, zgodnie z którym rzeczywiste powody składające się na utratę zaufania przez pracodawcę były w sposób oczywisty znane powodowi nawet jeżeli nie zostały ujawnione w czasie wręczenia oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy.

Odnosząc się w dalszej kolejności do zarzutu naruszenia art. 30 § 4 k.p. przez przyjęcie, że „wielokrotnie wyczuwana u pracownika woń alkoholu” nie powoduje utraty do niego zaufania, przypomnieć kolejny raz należy ustalenia faktyczne postępowania sądowego, które w tym zakresie odbiegają od

prezentowanego w skardze kasacyjnej wyobrażenia pozwanych o stanie faktycznym sprawy. Mianowicie, z ustaleń tych wynika, że woń alkoholu wyczuwali u powoda inni pracownicy ale pracodawca nigdy ani nie podjął decyzji o niedopuszczeniu powoda do pracy z powodu spożycia alkoholu, ani nie wezwał właściwego organu ochrony porządku publicznego do zakładu pracy celem przebadania powoda na okoliczność zawartości alkoholu we krwi (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 4 grudnia 2018 r., I PK 194/17). Nie odnotował także w żaden sposób choćby jednorazowej obecności powoda w pracy w stanie wskazującym na spożycie alkoholu. W tych okolicznościach nie ma żadnych podstaw faktycznych dla stwierdzenia, że skutek nadużywania alkoholu lub stawiania się w pracy po jego spożyciu choćby w niewielkich ilościach, mogło dojść do utraty zaufania pracodawcy do powoda.

Chybiony jest także zarzut naruszenia art. 151¹ § 1 k.p. oraz art. 151⁵ § 1 k.p. Ponownie należy przypomnieć, że z ustaleń postępowania sądowego nie wynika, by podczas obecności w zakładzie pracy w soboty powód beczynnie oczekiwał na możliwość wykonywania obowiązków pracowniczych wynikających ze specyfiki stanowiska pracy, na którym był zatrudniony. Wręcz przeciwnie, z ustaleń postępowania sądowego wynika, że powód w soboty wykonywał praktycznie wszystkie obowiązki należące do zakresu jego zadań.

Mając powyższe na względzie, Sąd Najwyższy oddalił skargę kasacyjną, rozstrzygając o kosztach zgodnie z zapatrywaniami wyrażonymi w uchwale Sądu Najwyższego z 7 marca 2018 r., III PZP 5/17 (OSNP 2018 nr 7, poz. 88).