

Wyrok z dnia 13 kwietnia 2005 r.

II PK 230/04

Przyczyna, która okazała się niewystarczająca do uzasadnienia niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.), może być uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę z w rozumieniu art. 30 § 4 i art. 45 § 1 k.p. po prawomocnym przywróceniu do pracy, jeżeli jest nadal aktualna.

Przewodniczący SSN Zbigniew Hajn (sprawozdawca), Sędziowie SN:
Zbigniew Myszka, Herbert Szurgacz.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 13 kwietnia 2005 r. sprawy z powództwa Mirosława L. przeciwko E. Zakładom Energetycznym SA w E. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Elblągu z dnia 9 kwietnia 2004 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

U z a s a d n i e.

Powód domagał się uznania wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne. Pozwany wniósł o oddalenie powództwa.

Sąd Rejonowy w Elblągu wyrokiem z 31 grudnia 2003 r. oddalił powództwo. Sąd ustalił, że powód był zatrudniony przez pozwanego od 1981 r., ostatnio jako kierownik posterunku energetycznego w O. Dnia 19 listopada 2002 r. powód dokonał ingerencji w układ pomiarowy w zajmowanym z rodziną lokalu, co przejawiało się, między innymi, w naruszeniu plomb licznika energii elektrycznej, luźnych przewodach, niedokręconych mostkach napięciowych. Następnie złożył na posterunku zlecenie oplombowania licznika. Mimo obowiązku nie zgłosił reklamacji u dyżurnego w B. Pracownik pozwanego Roman K. wraz z dwoma innymi pracownikami pojechał 20 listopada 2002 r. do miejsca zamieszkania powoda w O. w celu przeprowadzenia kontroli legalności poboru energii elektrycznej przez powoda. Po stwierdzeniu, że w

mieszkańcu powoda nikogo nie ma udał się do jego zakładu pracy. Powód poinformował go, że nie ma kluczy od mieszkania, bo ma je żona pracująca w P. Roman K. oznajmił mu wówczas, że będzie czekać z kolegami przed jego mieszkaniem. Następnie oczekiwali oni na powoda przy wejściu frontowym do domu, w którym znajduje się mieszkanie powoda, sprawdzając co pewien czas, czy ktoś jest w mieszkaniu. Około godziny 11⁰⁰ Roman K. zadzwonił do Dyrektora Rejonu Energetycznego w B. Wiesława B., aby ten spowodował przybycie powoda do miejsca zamieszkania. Wiesław B. skontaktował się telefonicznie z powodem i zobowiązał go do udostępnienia mieszkania do kontroli. Powód poinformował przełożonego, że nie może wpuścić kontrolerów do mieszkania, bo nie ma kluczy i oczekuje w Urzędzie Miasta w O. na spotkanie z burmistrzem. Dyrektor polecił mu odwołać spotkanie i zatelefonować do Romana K. Po około 10-15 minutach Wiesław B. dowiedział się, że powód nie wykonał polecenia. W związku z tym zadzwonił do niego ponawiając polecenie i kładąc jechać po klucz do żony do P. Wtedy powód przerwał spotkanie z burmistrzem. Nie zadzwonił jednak do Romana K. i udał się do mieszkania wchodząc do niego tylnym wejściem. W czasie, gdy powód był w budynku, Roman K. dzwonił na telefon komórkowy powoda, lecz ten nie odbierał połączeń. Sprawdzając, czy ktoś jest w mieszkaniu, stwierdzono, że drzwi od przedsionka prowadzącego do mieszkania powoda są zamknięte, lecz przez szybę widoczne było światło, jakby ktoś otworzył drzwi od mieszkania. Roman K. zadzwonił wówczas na telefon komórkowy powoda i usłyszał zza drzwi sygnał tego telefonu. Po pewnym czasie powód otworzył drzwi i wpuścił kontrolerów do przedsionka, informując ich, że nie ma kluczy do mieszkania, lecz mogą je mieć jego teściowie mieszkający w O. Po odebraniu kluczy od teściów powód wpuścił kontrolerów do mieszkania. W wyniku kontroli stwierdzono niezaciśnięte plomby monterskie, odkręcone przewody pod pokrywą licznika, luźno dokręcone mostki napięciowe. Przeprowadzenie czynności monterskich w mieszkaniu pracownika Rejonu Energetycznego w B. wskutek jakiegokolwiek usterki wymaga uprzedniego zgłoszenia reklamacji u dyżurnego rejonowego w B. Takiego zgłoszenia można dokonać telefonicznie przez całą dobę. Praktyka ta ma na celu zapobieżenie nieprawidłowościom, np. sytuacjom, że kolega koledze dokonuje czynności technicznych w układzie pomiarowym bez wiedzy Rejonu Energetycznego w B. Zasady te były znane powodowi. Dnia 17 lipca 2003 r. pozwany zawiadomił zakładową organizację związkową o zamiarze wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Organizacja

związkowa negatywnie zaopiniowała tę propozycję. W dniu 21 sierpnia 2003 r. pozwany złożył powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Sąd Rejonowy stwierdził, że powód znał procedurę zgłaszania reklamacji dotyczących układów pomiarowych w mieszkaniach pracowników, a mimo to sam w niejasnych okolicznościach wystawił - jak twierdzi - zlecenie OT następnego dnia po dokonaniu naprawy układu pomiarowego. Ponadto nie wykonał co najmniej dwukrotnie polecenia swojego przełożonego. Tym samym w oczywisty sposób naruszył określony w art. 100 § 1 k.p. obowiązek stosowania się do poleceń przełożonych. Powód nie informując dyżurnego w B. o rzekomej awarii układu pomiarowego dopuścił się samowolnej ingerencji w ten układ, mimo że istniały specjalne procedury nakładające w tym zakresie na pracowników szczególne obowiązki. Zdaniem Sądu nie ma potrzeby wyprowadzania jednoznacznych wniosków o działaniu powoda w celu ukrycia nielegalnego poboru energii elektrycznej, jednak faktem jest, że okoliczności sprawy mogą takie wrażenie wywoływać. W tym stanie rzeczy utrata zaufania pracodawcy do powoda była racjonalna i uzasadniona. Należy bowiem zważyć, że uzasadniony brak zaufania do pracownika może wystąpić także wtedy, gdy z tytułu określonego zachowania pracownika nie można mu przypisać winy, jednakże w sensie obiektywnym zachowanie pracownika nosi cechy naruszenia obowiązków pracowniczych w zakresie dbałości o dobro lub mienie zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.; tak Sąd Najwyższy w wyroku z 10 sierpnia 2000 r., I PKN 1/00, OSNAPiUS 2002 nr 5, poz. 112). Nie zasługuje na uwzględnienie podniesiony w pozwie zarzut, że skoro wcześniej powód zwolniony dyscyplinarnie z tych samych przyczyn został przywrócony do pracy na mocy prawomocnego wyroku, to należy uznać, że brak jest podstaw do rozwiązania z nim umowy o pracę. Pozwany bowiem nie rozwiązał ponownie umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym, lecz sięgnął po „zwykły” sposób rozwiązania stosunku pracy. Tego prawa pracodawcy odebrać nie można. Pozwany skonsultował zamiar wypowiedzenia umowy o pracę z zakładową organizacją związkową czyniąc zadość wymogom formalnym z art. 38 k.p., a w wypowiedzeniu wskazał przyczynę rzeczywistą, konkretną i uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie. Bez znaczenia jest zatem fakt, że wcześniej z powodem rozwiązano bezskutecznie umowę o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p., skoro nadal aktualne są - mimo upływu stosunkowo długiego okresu - te same okoliczności faktyczne, powodujące, że nadal rzeczywista pozostaje przyczyna wypowiedzenia w postaci utraty zaufania przez pozwanego do powoda. Nadinterpretacją rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego w

Elblągu z 29 maja 2003 r. [...] jest twierdzenie pozwu, że po orzecznym w nim przywróceniu powoda do pracy „wskazane przyczyny nie mają zastosowania”. Można się z tym zgodzić w odniesieniu do zwolnienia dyscyplinarnego. Odnośnie do wypowiedzenia umowy o pracę jest ono jednak całkowicie pozbawione podstaw prawnych. Każdy z wymienionych sposobów ustania stosunku pracy rządzi się bowiem innymi regułami.

W apelacji powód wniósł o zmianę powyższego wyroku i uwzględnienie powództwa, ewentualnie o jego uchylenie i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu w Elblągu do ponownego rozpoznania. Wyrokiem z 9 kwietnia 2004 r. Sąd Okręgowy oddalił apelację, dzieląc w pełni ustalenia faktyczne i ocenę zebranych dowodów dokonaną przez Sąd Rejonowy. Sąd Okręgowy stwierdził, że powód, jako pracownik długoletni i zatrudniony na stanowisku kierowniczym, powinien świetnie znać procedury zgłoszeń uszkodzeń pomiarowych oraz zasady i procedury przeprowadzania kontroli. Wbrew stanowisku powoda bez znaczenia w przedmiotowej sprawie byłoby ustalenie, czy powód dokonał nielegalnej ingerencji w układ pomiarowy. Już sam fakt uniemożliwienia kontroli w mieszkaniu celem ustalenia tych okoliczności może skutkować uzasadnioną utratą zaufania do niego, a w konsekwencji stanowić podstawę do wypowiedzenia umowy o pracę w trybie ustawowego wypowiedzenia,

W kasacji powód zaskarżył wyrok Sądu Okręgowego w całości zarzucając mu naruszenie art. 45 k.p., poprzez uznanie dopuszczalności dokonania przez pracodawcę wypowiedzenia w trybie ustawowym z tych samych przyczyn, co we wcześniejszym oświadczeniu o dyscyplinarnym rozwiązaniu umowy o pracę, niezależnie od upływu czasu od uprawomocnienia się orzeczenia przywracającego pracownika do pracy. Skarżący wniósł o zmianę tego wyroku i uwzględnienie powództwa, ewentualnie o jego uchylenie i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w Elblągu do ponownego rozpoznania. W uzasadnieniu kasacji pełnomocnik powoda podniósł, że Sąd Okręgowy uznał za dopuszczalne wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę po jego przywróceniu do pracy w sprawie dotyczącej dyscyplinarnego zwolnienia, przy czym przyczyny zawarte w oświadczeniach pracodawcy są takie same. Sąd wskazał, że utrata zaufania do pracownika przez pracodawcę pomimo stosunkowo długiego okresu czasu może być uznana za racjonalną i usprawiedliwioną przyczynę rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie ustawowym. Koncepcja przyjęta przez Sąd podważa sens orzekania o przywróceniu do pracy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Sąd Najwyższy rozpoznaje sprawę w granicach podstaw kasacyjnych, a ponieważ skarżący nie zarzucił naruszenia przepisów postępowania Sąd Najwyższy jest związany podstawą faktyczną zaskarżonego wyroku przy ocenie naruszenia prawa materialnego (art. 393¹¹ § 1 i 2 k.p.c.).

Rozstrzygnięcie niniejszej sprawy zależy w istotnym stopniu od odpowiedzi na pytanie, czy dopuszczalne jest rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z pracownikiem prawomocnie przywróconym do pracy wskutek odwołania od rozwiązania umowy pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, w przypadku, gdy przyczyna wypowiedzenia jak taka sama, jak przyczyna wcześniejszego rozwiązania umowy bez wypowiedzenia. W tej kwestii należy zgodzić się z poglądem przyjętym przez sądy rozpoznające niniejszą sprawę, że obie wymienione podstawy rozwiązania stosunku pracy rządzą się swoimi regułami (por. również wyrok Sądu Najwyższego z 19 sierpnia 2004 r., I PK 125/03), a pracodawcy nie można pozbawić prawa do wypowiedzenia umowy o pracę, jeżeli istnieje rzeczywista przyczyna rozwiązania stosunku pracy w tym trybie. Istotnie, *ratio legis* rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem jest umożliwienie pracodawcy kształtowania składu załogi odpowiadającego zadaniom zakładu pracy i umożliwiającego ich efektywną realizację. Z tego względu wypowiedzenie jest skuteczne i zgodne z prawem, jeżeli istnieje przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy w tym trybie, a pracodawca nie naruszy sformułowanych w przepisach prawnych ograniczeń ochronnych. W szczególności fakt, iż przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie w rozumieniu art. 30 § 4 i art. 45 § 1 k.p., okazała się wcześniej niewystarczająca do uzasadnienia rozwiązania niezwłocznego z przyczyn zawinionych przez pracownika, nie pozbawia pracodawcy prawa do wypowiedzenia stosunku pracy z powołaniem się na nią. W odróżnieniu bowiem od wypowiedzenia, które jest zwyczajnym sposobem rozwiązania stosunku pracy, rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością (np. wyrok Sądu Najwyższego z 2 czerwca 1997, I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998 nr 9, poz. 269). Jeżeli zatem przyczyna taka jest nadal aktualna, to pozbawienie pracodawcy prawa wypowiedzenia umowy na jej podstawie, równałoby się przekreśleniu ukazanego wyżej *ratio legis* wypowiedzenia stosunku pracy. Można zatem stwierdzić, że wypowiedzenie stosunku pracy z przyczyny uzasadniającej wypowie-

dzenie w rozumieniu art. 30 § 4 i art. 45 § 1 k.p., nie jest niedopuszczalne także wówczas, gdy pracodawca rozwiązał wcześniej z tej samej przyczyny umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, a pracownik został prawomocnie przywrócony do pracy. Należy jednak zauważyć, że przy ocenie zasadności wypowiedzenia sąd rozpoznający odwołanie pracownika od wypowiedzenia dokonanego w takich okolicznościach powinien uwzględnić i rozważyć fakt wcześniejszego przywrócenia do pracy.

W rozpoznawanej sprawie Sąd Rejonowy, którego ustalenia faktyczne i ocena zebranych dowodów zostały w pełni podzielone przez Sąd Okręgowy w zaskarżonym wyroku, przekonująco uzasadnił, że - zważywszy na stan faktyczny sprawy - wskazana przez pracodawcę przyczyna uzasadniała wypowiedzenie umowy o pracę. W ocenie tej Sąd uwzględnił również i rozważył to, że z tej samej przyczyny powód został wcześniej zwolniony z pracy bez wypowiedzenia, a następnie przywrócony prawomocnie do pracy. Skarżący nie wykazał, że podana przyczyna nie uzasadnia wypowiedzenia. Nie przedstawił także argumentów wskazujących, że wcześniejsze przywrócenie powoda do pracy, np. ze względu na motywy przywrócenia, podważa zasadność wypowiedzenia. Skarżący ograniczył się do argumentacji uzasadniającej wyrażony w kasacji pogląd prawny, zgodnie z którym nie jest dopuszczalne wypowiedzenie umowy o pracę z tej samej przyczyny, która leżała u podłoża wcześniejszego niezwłocznego, w sytuacji gdy pracownik został prawomocnie przywrócony do pracy. Pogląd ten nie jest jednak - jak wyżej wykazano - trafny.

Gołosłowny okazał się również podniesiony w kasacji zarzut uznania przez Sąd Okręgowy dopuszczalności wypowiedzenia, pomimo upływu czasu od uprawomocnienia się orzeczenia o przywróceniu do pracy. Pełnomocnik powoda nawet nie podjął próby wykazania, że okres ten jest zbyt długi, aby przyczyna wypowiedzenia zachowała aktualność, albo że przestała ona być aktualna z innych względów. Warto przy tym przypomnieć, że zgodnie z ustalonym orzecznictwem wypowiedzenie umowy o pracę - w przeciwieństwie do rozwiązania niezwłocznego - nie jest ograniczone terminem, a zatem możliwość złożenia skutecznego oświadczenia woli trwa tak długo, jak długo nie straciła aktualności przyczyna przyjęta przez pracodawcę (por. wyrok Sądu Najwyższego z 21 września 2001 r., I PKN 612/00, OSNP 2003 nr 16, poz. 383; także pkt XIII uchwały całej Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z 27 czerwca 1985 r., zawierającej wytyczne dotyczące wykładni art. 45 Kodeksu pracy i praktyki sądowej stosowania tego przepisu w zakresie za-

sadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, III PZP 10/85, OSNCP 1985 nr 11, poz. 164).

Wobec powyższego Sąd Najwyższy na podstawie art. 393¹² k.p.c. orzekł jak w sentencji.

=====