



Sygn. akt II PK 22/06

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 października 2006 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Andrzej Wróbel (przewodniczący)

SSN Beata Gudowska

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa K. K

przeciwko Klubowi Sportowemu [...]

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 4 października 2006 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w P.

z dnia 30 września 2005 r.

uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi Okręgowemu - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w P. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

Uzasadnienie

Wyrokiem z dnia 2 czerwca 2005 r. Sąd Rejonowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w P. zasądził od Klubu Sportowego [...] na rzecz K. K. kwotę 12.150 złotych z ustawowymi odsetkami od 16 kwietnia 2003 r. tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia faktyczne.

Powódka była zatrudniona u strony pozwanej na stanowisku dyrektora Klubu. W czasie trwania stosunku pracy zawierała umowy zlecenia ze swoim konkubentem R. P. Umowy te, w realizacji których powódka pomagała, w szczególności dotyczyły przygotowywania planów i rozliczeń finansowych poszczególnych sekcji Klubu. Na podstawie tych umów pozwany Klub wypłacił R. P. łącznie kwotę 52.525,20 złotych. R. P. świadczył również na rzecz Klubu usługi przewozu taksówką, z którego to tytułu otrzymał łączną kwotę 15.789,00 złotych. Ponadto powódka dokonała zaniezań polegających na prowadzeniu nieprawidłowej dokumentacji rachunkowej związanej z wydatkowaniem przychodów z tytułu wynajmu hangarów przez Klub. Mocą uchwały Zarządu Klubu z dnia 2 grudnia 2002 r. stosunek pracy z powódką został rozwiązany bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika. W piśmie z dnia 3 grudnia 2002 r. jako podstawę rozwiązania umowy o pracę we wskazanym trybie strona pozwana podała prowadzenie błędnej polityki finansowej, co naraziło Klub na straty, a w szczególności: prowadzenie błędnej polityki zawierania umów zlecenia, niezgodnej z obowiązującymi przepisami, co naraziło Klub na straty finansowe, brak rzetelnego rozliczenia środków finansowych będących w dyspozycji dyrektora Klubu, samowolne dysponowanie środkami finansowymi poszczególnych sekcji sportowych, nieprzedstawienie rozliczenia finansowego za Akademickie Mistrzostwa Świata w 2000 r., samowolne dysponowanie środkami przeznaczonymi na koszty pośrednie i utrudnianie dostępu do dokumentów finansowych poszczególnym członkom Klubu. W dniu 6 stycznia 2003 r. pracodawca wystawił powódce świadectwo pracy, w którym jako podstawę rozwiązania umowy o pracę wskazał art. 52 § 1 pkt 1 k.p. W wydanym w dacie 16 stycznia 2003 r. nowym świadectwie pracy jako podstawę rozwiązania umowy wskazano art. 52 § 1 pkt 2 k.p. W dacie 7 kwietnia 2003 r. strona pozwana złożyła w Prokuraturze Rejonowej zawiadomienie o popełnieniu przez powódkę przestępstwa polegającego na wyłudzeniu pieniędzy oraz niegospodarności. Postanowieniem z dnia 21 maja 2004 r. prowadzone przeciwko

powódce postępowanie przygotowawcze zostało umorzone z uwagi na stwierdzenie braku ustawowych znamion czynu zabronionego.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że strona pozwana nie wykazała, aby powódka dopuściła się w sposób zawiniony ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.), chociaż w świadectwie pracy z dnia 6 stycznia 2003 r. właśnie ta okoliczność została wskazana jako podstawa rozwiązania umowy o pracę. Zawieranie przez powódkę umów zlecenia oraz umów o przewozy taksówką nie może być zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, gdyż zawieranie takich umów należało do jej kompetencji, a nadto brak jest podstaw do przyjęcia, że umowy te nie zostały przez zleceniobiorcę wykonane. Pozwany Klub nie udowodnił zatem, że z faktem zawarcia umów zlecenia łączy się powstanie po jego stronie jakiegokolwiek szkody. Jednocześnie strona pozwana nie przedstawiła dowodów pozwalających na stwierdzenie, czy w ogóle i ewentualnie w jakiej wysokości poniosła szkodę w związku z wynajmem hangarów przez powódkę oraz że powódka odpowiada za powstałe nieprawidłowości wskazane w piśmie rozwiązującym umowę o pracę. Ponadto toczące się przeciwko powódce postępowanie przygotowawcze zostało umorzone, a strona pozwana nie wykazała, aby fakt popełnienia przez powódkę przestępstwa był oczywisty (art. 52 § 1 pkt 2 k.p.).

Na skutek apelacji strony pozwanej Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 30 września 2005 r. zmienił wyrok Sądu pierwszej instancji i oddalił powództwo. Sąd drugiej instancji przyjął za własne ustalenia faktyczne poczynione w sprawie przez Sąd Rejonowy (art. 382 k.p.c. w związku z art. 13 § 2 k.p.c.), jednakże nie podzielił dokonanej przez niego oceny prawnej ustalonego stanu faktycznego. W ocenie Sądu Okręgowego ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynikało jednoznacznie, że powódka dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, gdyż uszczupliła majątek pozwanego Klubu o kwotę 53.525,20 złotych, co wynika z ustaleń poczynionych w toczącym się przeciwko niej postępowaniu przygotowawczym. O ile zatem nie można mówić o zaistnieniu przesłanki z art. 52 § 1 pkt 2 k.p., do takich wątpliwości nie ma w przypadku art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Zgodnie z tym przepisem pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. W katalogu podstawowych obowiązków pracownika (art. 100 k.p.) są

takie przesłanki jak sumienność, staranność, dbanie o dobro zakładu pracy i ochrona jego mienia. Sąd Okręgowy przyjął, że powódka, z własnej winy i celowo narażając pracodawcę na wysoką, choć nie „znaczłą” w rozumieniu kodeksu karnego, szkodę majątkową, naruszyła w sposób ciężki swoje podstawowe obowiązki. Nadto za nielojalne i nieuczciwe wobec pracodawcy uznał Sąd drugiej instancji wykorzystanie przez powódkę swoich uprawnień w celu uszczuplenia majątku Klubu i jednocześnie wzbogacenia konkubenta R. P. Powódka zlecała mu czynności, które po pierwsze – należały do jej obowiązków, czyli strona pozwana niejako podwójnie za nie płaciła, raz powódce, a raz jej konkubentowi, a po drugie – zlecała je osobie nie posiadającej żadnych uprawnień formalnych do wykonywania tego typu prac i dlatego powódka, jak sama przyznała, pomagała swojemu konkubentowi prace te wykonać. Oznacza to, że powódka na niekorzyść Klubu samowolnie rozdysponowała jego mieniem nie tylko dając zlecenia, które były fikcyjne, ale też obciążając pracodawcę opłatą za przejazdy taksówką swojego konkubenta, gdy tymczasem pobierała ryczałt za przejazdy swoim własnym samochodem. Okoliczności te – w świetle wyników postępowania karnego – zostały przez pracodawcę udowodnione. W złożonej od powyższego wyroku skardze kasacyjnej powódka zarzuciła naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 52 § 1 pkt 1 i 2 k.p. w związku z art. 52 § 2 k.p. polegającą na pominięciu przesłanki rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika wymienionej w art. 52 § 2 k.p. oraz niewłaściwe zastosowanie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 30 § 4 k.p. polegające na przyjęciu, że umowa o pracę została rozwiązana z przyczyn wymienionych w pierwszym z powołanych przepisów, mimo że w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę jako przyczyna podana jest przesłanka z art. 52 § 1 pkt 2 k.p. Wskazując na powyższe zarzuty skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i orzeczenie o oddaleniu apelacji strony pozwanej.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej podniesiono, że Sąd Okręgowy, dokonując wykładni przepisów dotyczących rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika, nie wziął pod uwagę treści art. 52 § 2 k.p., pomijając w konsekwencji jedną z obligatoryjnych przesłanek rozwiązania umowy o pracę w tym trybie, chociaż z protokołu posiedzenia Zarządu Klubu z dnia 2 grudnia 2002 r. jasno wynika, że pracodawca o rzekomych nieprawidłowościach w pracy powódki wiedział na długo przed rozwiązaniem z nią umowy o pracę. Wydaje się zatem, że Sąd drugiej instancji przyjął, iż ciężar udowodnienia niedochowania przesłanek rozwiązania umowy o

pracę ciąży na pracowniku, konsekwencją czego było niewłaściwe zastosowanie do zaistniałego stanu faktycznego norm regulujących rozwiązanie stosunku pracy na podstawie art. 52 k.p. W sytuacji bowiem, która miała – zdaniem skarżącej – miejsce w rozpatrywanej sprawie, kiedy od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika do złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy w taki sposób, że pracownik mógł się z nim zapoznać, mija okres dłuższy niż jeden miesiąc, przedmiotowa instytucja nie znajduje zastosowania. Tymczasem ani pracodawca nie podjął próby udowodnienia zachowania terminu określonego w art. 52 § 2 k.p., ani Sąd Okręgowy w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku w żaden sposób nie odniósł się do tej przesłanki. Skarżąca wskazała również, że Sąd Okręgowy błędnie przyjął, wbrew oświadczeniu złożonemu przez pracodawcę, że podstawą rozwiązania umowy o pracę nie było, na co wskazuje uchwała zarządu, popełnienie przestępstwa, lecz ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych. Tymczasem wskazanie w pisemnym oświadczeniu pracodawcy przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 k.p. przesądza o tym, że spór przed organami orzekającymi toczy się tylko w granicach zarzutu skonkretyzowanego w tym pisemnym oświadczeniu, a pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które również mogłyby uzasadniać tryb zwolnienia przewidziany w art. 52 k.p. Z ustaleń Sądu Okręgowego wynika, że oświadczeniem strony pozwanej o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę była uchwała Zarządu Klubu z dnia 2 grudnia 2002 r. Tymczasem uchwała ta została powódce doręczona dopiero w dniu 7 stycznia 2003 r. i wskazywała na rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn określonych w art. 52 § 1 pkt 2 k.p. Zdaniem skarżącej, w przypadku, gdy okaże się, że zachowania pracownika nie można zakwalifikować jako popełnienia przez niego przestępstwa, to nie można następnie przyjąć, iż podstawę rozwiązania umowy o pracę stanowi art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Zresztą z ustaleń Sądu pierwszej instancji wynika, że zachowanie powódki nie stanowiło ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Skarżąca zaprezentowała pogląd, że pismo strony pozwanej z dnia 3 grudnia 2002 r. nie może być uznane za oświadczenie w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę, gdyż nie zawiera jednej z enumeratywnie wymienionych w art. 52 § 1 pkt 1-3 k.p. w związku z art. 30 § 4 k.p. przyczyn uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy. Opisane w tym piśmie zachowanie powódki nie odnosi się również do popełnienia

przestępstwa, mającego – zgodnie z uchwałą Zarządu z dnia 2 grudnia 2002 r. – stanowić uzasadnienie rozwiązania umowy o pracę. Wskazuje na to również sprostowanie przez pracodawcę świadectwa pracy powódki przez wskazanie w nim jako przyczyny rozwiązania umowy art. 52 § 1 pkt 2 k.p.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Skarga kasacyjna zasługuje na uwzględnienie. Przede wszystkim należy wskazać, że została ona oparta wyłącznie na określonej w art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c. podstawie naruszenia prawa materialnego, aczkolwiek nawiązuje do uchybień dotyczących ustalenia stanu faktycznego. Co do zasady zarzut kasacyjny dotyczący naruszenia prawa materialnego może wchodzić w rachubę wówczas, gdy stan faktyczny będący podstawą zaskarżonego wyroku nie jest kwestionowany, jeżeli natomiast skarżący w skardze kasacyjnej podważa ustalenia faktyczne zaskarżonego wyroku, to może to uczynić skutecznie wyłącznie poprzez powołanie podstawy z art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. i przez wskazanie, że naruszone zostały i jakie przepisy postępowania mające zastosowanie przy dokonywaniu ustaleń faktycznych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 1997 r., I CKN 18/97, OSNC z 1997 r. nr 8, poz. 112). Jednakże Sąd Najwyższy dopuścił wyjątkowo możliwość powołania się w skardze kasacyjnej na naruszenie prawa materialnego w nawiązaniu do uchybień dotyczących ustalenia stanu faktycznego wówczas, gdy w zaskarżonym orzeczeniu brak jest jednoznacznych ustaleń faktycznych, co w ogólnie uniemożliwia kontrolę co do materialno-prawnej podstawy orzeczenia (por. wyrok z dnia 7 sierpnia 1997 r., I CKN 261/97, niepublikowany). Przesłanki wskazane w normie prawa materialnego mają charakter hipotetyczny i dopiero porównanie ich ze stanem przyjętym przez sąd orzekający można uznać za stosowanie tego prawa. Brak ustalonego stanu faktycznego lub jego niejednoznaczność powoduje, że prawo materialne nie może być zastosowane. Naruszenie prawa materialnego przez jego niewłaściwe zastosowanie w rozumieniu art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c. następuje również w takim przypadku, gdy wyrok sądu apelacyjnego nie zawiera ustaleń faktycznych odnoszących się do przesłanek normy prawa materialnego (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 26 czerwca 2001 r., III CKN 400/00 i z dnia 7 maja 2003 r., IV CKN 101/01, niepublikowane).

Zgodnie z art. 52 § 2 k.p. rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy.

Błąd Sądu drugiej instancji polega na tym, że zmieniając wyrok Sądu Rejonowego zastosował wskazany przepis (uznał, że strona pozwana zachowała określony w nim termin) bez poczynienia jakichkolwiek ustaleń faktycznych co do momentu, w którym pracodawca dowiedział się o zachowaniu skarżącej i bez dokonania prawnej oceny ustalonych faktów w sferze przesłanek określonych w art. 52 § 2 k.p. pomimo, że powódka już w pozwie podnosiła niezachowanie przez stronę pozwaną terminu określonego we wskazanym przepisie, a następnie zarzut ten podtrzymywała w toku postępowania przed Sądem pierwszej instancji. Sąd Rejonowy nie poczynił w tym zakresie niezbędnych ustaleń, gdyż ocenił, że zachowania skarżącej nie można było zakwalifikować ani jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, ani jako popełnienia oczywistego przestępstwa. Sąd Okręgowy nie uzupełnił ustaleń faktycznych i nie dokonał ich oceny we wskazanym przedmiocie, chociaż dokonał odmiennej od Sądu Rejonowego oceny prawnej faktów ustalonych w postępowaniu pierwszoinstancyjnym, a odnoszących się do działania powódki. W wyroku z dnia 7 sierpnia 2001 r., I PKN 592/00, OSNAPiUS z 2003 r. nr 13, poz. 309) Sąd Najwyższy stwierdził, że ocena prawna zachowania przez pracodawcę terminu z art. 52 § 2 k.p. musi być poprzedzona ustaleniem daty dowiedzenia się przez niego o działaniu pracownika stanowiącym przyczynę rozwiązania umowy o pracę. Nie budzi wątpliwości, że dla oceny zachowania przez pracodawcę tego terminu muszą być również poczynione jednoznaczne ustalenia co do daty złożenia pracownikowi oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu z nim umowy o pracę. Takich jednoznacznych ustaleń w sprawie brak. Sąd Rejonowy ustalił, a Sąd drugiej instancji ustalenia te podzielił, że łączący strony stosunek pracy został rozwiązany bez wypowiedzenia z winy pracownika mocą uchwały Zarządu Klubu z dnia 2 grudnia 2002 r. Sądy nie ustaliły jednakże, kiedy pracodawca złożył powódce oświadczenie woli w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią, czy w dacie 2 grudnia 2002 r., czy też w terminie późniejszym. Na uwagę zasługuje przy tym okoliczność, że w aktach sprawy znajduje się skierowane do powódki pismo Zarządu Klubu z dnia 3 grudnia 2002 r. odwołujące powódkę z tym samym dniem z funkcji dyrektora Klubu Sportowego „równoznaczne z rozwiązaniem umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym w myśl art. 52 § 1 k.p.” Z dołączonego do tego pisma potwierdzenia odbioru wynika, że zostało ono ekspediowane drogą pocztową, przesyłkę awizowano w dacie 17 grudnia 2002 r., a powódka odmówiła jej przyjęcia. Przedmiotowe pismo zostało

odebrane przez powódkę osobiście w dniu 7 stycznia 2003 r. W tej sytuacji zarzut naruszenia przez Sąd drugiej instancji art. 52 § 1 k.p. w związku z art. 52 § 2 k.p. uznać należy za uzasadniony.

Zaskarżony wyrok nie zawiera również jednoznacznych ustaleń w zakresie wskazanej przez pracodawcę przyczyny (przyczyn) rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia, a mianowicie, czy była to przyczyna określona w art. 52 § 1 pkt 1 k.p., czy w art. 52 § 1 pkt 2 k.p., czy wreszcie w obu tych przepisach. Sądy obu instancji rozważały zasadność przyczyn odnosząc się do ich wskazania w świadectwach pracy wydanych skarżącej w dniach 6 i 16 stycznia 2003 r. Tymczasem ocenie co do zasadności podlega przyczyna wskazana w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p.), a nie w wydanym pracownikowi świadectwie pracy. Sąd, rozpoznający roszczenie wynikające z wadliwego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, związany jest przyczynami uzasadniającymi to rozwiązanie, podanymi w adresowanym do pracownika oświadczeniu pracodawcy. Wskazanie takiej przyczyny przesądza o tym, że spór toczy się tylko w granicach zarzutu skonkretyzowanego w oświadczeniu pracodawcy, a więc w granicach przytoczonych w tym oświadczeniu zdarzeń. Pracodawca pozbawiony jest możliwości późniejszego powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz uzupełnienia braku skonkretyzowania przyczyny rozwiązania umowy o pracę na przykład poprzez wyjaśnienie, na czym polega „oczywistość” popełnienia przez pracownika przestępstwa lub dlaczego tak sformułowany zarzut jest równocześnie zarzutem ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 3 września 1980 r., I PRN 86/80, niepublikowany, z dnia 7 maja 1998 r., I PKN 69/98, OSNAPiUS z 1999 r. nr 9, poz. 302, z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 423/98, OSNAPiUS z 1999 r. nr 24, poz. 789 i z dnia 19 sierpnia 1999 r., I PKN 223/99, OSNAPiUS z 2000 r. nr 23, poz. 857).

Brak jednoznacznych ustaleń w zakresie wskazanych przez pracodawcę przyczyn rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia czyni zasadnym zarzut naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 30 § 4 k.p. Trafnie bowiem skarżąca podnosi, że uchwała Zarządu Klubu z dnia 2 grudnia 2002 r., mocą której – jak ustaliły to Sądy obu instancji – został rozwiązany z powódką stosunek pracy bez wypowiedzenia, dotyczyła rozwiązania umowy na podstawie art. 52 § 1 pkt

2 k.p. Należy jednak również zauważyć, że w adresowanym do skarżącej piśmie z dnia 3 grudnia 2002 r. pracodawca takiej przyczyny nie formułuje. Z ustaleń Sądów pierwszej i drugiej instancji nie wynika przy tym, czy pismo z dnia 3 grudnia 2002 r. było oświadczeniem woli pracodawcy rozwiązującym umowę o pracę, czy też jedynie jego uzupełnieniem w zakresie skonkretyzowania przyczyn rozwiązanie to uzasadniających. Brak jednoznacznych ustaleń odnoszących się do zagadnienia, które oświadczenie woli pracodawcy było oświadczeniem rozwiązującym z powodką umowę o pracę bez wypowiedzenia powoduje niemożność kasacyjnej kontroli materialno-prawnej podstawy orzeczenia.

Z powyższych względów na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. oraz art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c. orzeczono, jak w sentencji wyroku.