



Sygn. akt I PK 79/07

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 3 sierpnia 2007 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Teresa Flemming-Kulesza (przewodniczący,
sprawozdawca)

SSN Józef Iwulski

SSN Zbigniew Korzeniowski

w sprawie z powództwa J. G.

przeciwko H.-G. Spółdzielni Mieszkaniowej w K.

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 3 sierpnia 2007 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w K.

z dnia 28 sierpnia 2006 r., sygn. akt (...)

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

Uzasadnienie

W pozwie skierowanym przeciwko H. – G. Spółdzielni Mieszkaniowej w K. J. G. domagał się przywrócenia do pracy oraz zasądzenia kosztów zastępstwa procesowego w uzasadnieniu podnosząc, iż podana przyczyna wypowiedzenia - utrata zaufania - nie była konkretna.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego, wskazując, iż przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę była utrata zaufania spowodowana złożeniem przez niego oświadczenia w postępowaniu likwidacyjnym bez stosownego umocowania. Przed rozwiązaniem umowy powodowi przedstawiono uwagi co do nieprawidłowości jego działań i ich negatywnych skutków.

Na rozprawie w dniu 30 listopada 2005 r. powód zmienił żądanie wnosząc o zasądzenie odszkodowania w kwocie 12.810 zł.

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 4 stycznia 2006 r., sygn. akt (...) oddalił powództwo.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony na podstawie umowy o pracę od dnia 1 grudnia 1997 r. na czas nieokreślony, na stanowisku kierownika administracji osiedla, a od 15 maja 2002 roku na stanowisku kierownika osiedla AD3.

W dniu 30 czerwca 2005 r. przedstawiciel firmy ubezpieczeniowej F. zwrócił się do powoda o napisanie „oświadczenia” w sprawie miejsca wypadku. Powód stwierdził w oświadczeniu, że „stan techniczny drogi dojazdowej do budynku przy ul. O. 36 do 38c jest mu znany a zapadliska przy włączach kanałowych zgłaszane były do naprawy dróg i chodników w 2004 i 2005 roku jednakże z uwagi na brak środków finansowych nie zostały wykonane dotychczas”.

W sprawie powyższego oświadczenia powód nie konsultował się z panią G. - upoważnioną do podpisywania takich oświadczeń z uwagi na to, że była ona w tym czasie zajęta. Podobne oświadczenie zostało przez powoda wysłane do tej samej firmy dwa lata wcześniej, jednak wówczas powód konsultował się z panią G. Przedstawiwszy jej wszystkie okoliczności w sprawie uzyskał zgodę na napisanie

pisma o określonej treści jednakże pod warunkiem, że nie opatrzy owego pisma pieczętą administracji, gdyż nie jest ono pisane w imieniu zarządu. Prezes pozwanej nie wiedział, że powód napisał takie pismo w 2004 r.

W dniu 24 października 2005 r. prezes pozwanej wezwał powoda do gabinetu i przedstawił mu oświadczenie z dnia 30 czerwca 2005 r. Powód przyznał, „że napisał takie pismo a następnie przekazał je przedstawicielowi towarzystwa ubezpieczonego F”. W dniu 21 października 2005 r. powód otrzymał pismo z którego wynikało, iż rozwiązano z nim umowę o pracę za wypowiedzeniem. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano złożenie w imieniu pracodawcy oświadczenia woli w sposób nieuprawniony, z naruszeniem regulaminu pracy i regulaminu organizacyjnego oraz zakresu obowiązków bez stosownego pełnomocnictwa w związku z czym nastąpiła utrata zaufania pozwanej do powoda jako kierownika, na którym ciążył szczególny obowiązek dbałości o dobro pracodawcy.

Powód nie miał pełnomocnictwa do napisania oświadczenia do towarzystwa ubezpieczeniowego a jedynie posiadał upoważnienie do podpisywania pism do Urzędu Miasta dotyczących spraw meldunkowych. Regułą zaś było, że powód podpisywał druk zgłoszenia szkody dla towarzystwa i przekazywał je pani G. Z uwagi na to, iż dla pozwanej duże znaczenie ma treść pism „wychodzących na zewnątrz”, obowiązuje u niej określona procedura podpisywania pism.

W trakcie pracy powoda u pozwanej nie otrzymał on pisemnego upoważnienia od Prezesa do podpisywania pism. Powód podpisywał zwykle pisma, skierowane do lokatorów, składał ustne oświadczenia Straży Miejskiej dotyczące spraw porządkowych, zaś sprawami ubezpieczeniowymi zajmowała się pani G.

Od 2003 roku powód zwracał się o likwidację powstałych przy ul. O. zapadlisk, jednakże nie zostały one do chwili wypadku usunięte. Zawiadomieniem z dnia 18 sierpnia 2005 roku TU F. poinformowało pozwaną o odmowie wypłaty odszkodowania, gdyż ubezpieczenie nie obejmuje szkód wyrządzonych umyślnie lub w skutek rażącego niedbalstwa, ze względu na zły stan techniczny drogi dojazdowej.

Sąd Rejonowy uznał, iż pomimo tego, że w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę nie ma wskazanego pisma, którego napisanie przez powoda spowodowało utratę zaufania, to sam powód przyznał, że prezes pozwanej okazał

mu pismo z dnia 30 czerwca 2005 r. i zapytał czy to powód jest jego autorem. Wobec tego powód w chwili wręczania wypowiedzenia, wiedział jakie pismo spowodowało decyzję pracodawcy. Zdaniem Sądu Rejonowego nie doszło do naruszenia przez pracodawcę art. 30 § 4 k.p., gdyż powołanie się na utratę zaufania i poparcie tego stwierdzenia postawieniem konkretnych zarzutów jest wystarczające dla wypełnienia obowiązku wynikającego z tego przepisu. Utrata zaufania jest specyficzną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, gdyż stanowi subiektywną ocenę postępowania pracownika dokonaną przez pracodawcę. Złożenie przez powoda pisma bez zgody przełożonych obiektywnie uzasadnia utratę zaufania. Powód składając takie pismo postąpił niezgodnie z obowiązującymi przepisami wewnątrzzakładowymi. Postępowanie powoda należy uznać za naruszenie obowiązków pracowniczych. Wskazana przyczyna uzasadnia wypowiedzenia umowy o pracę.

Nie jest istotne, iż powód już wcześniej podobne pismo wydał, jak również to, że napisał w nim prawdę. Istotne natomiast jest w jaki sposób je sformułował tj. stwierdził, że w miejscu wypadku było zapadlisko i wskazał, że odpowiedzialność za to ponosi spółdzielnia. Powód jako długoletni pracownik winien przypuszczać jakie konsekwencje może spowodować takie oświadczenie.

Powyższy wyrok został zaskarżony apelacją przez powoda.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K. wyrokiem z dnia 28 sierpnia 2006 r., sygn. akt (...) zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 12.810 zł. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 lutego 2006 r., oraz kwotę 2.700 złotych tytułem kosztów zastępstwa procesowego w obu instancjach.

Sąd Okręgowy uznał za Sądem Rejonowym, że brak zaufania do pracownika może stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, zwłaszcza gdy pracownik zajmuje stanowisko kierownicze, gdy zachowanie pracownika jest obiektywnie nieprawidłowe, budzące wątpliwości co do rzetelności postępowania, nawet wtedy, gdy nie dochodzi do naruszenia obowiązków pracowniczych.

Według Sądu drugiej instancji, ocena pracodawcy w niniejszej sprawie była obiektywnie uzasadniona okolicznościami, które spowodowały utratę zaufania do

powoda. Taką okolicznością było „złożenie w imieniu pracodawcy oświadczenia woli w sposób nieuprawniony, z naruszeniem Regulaminu Pracy i Regulaminu Organizacyjnego oraz zakresu obowiązków bez stosownego pełnomocnictwa w zakresie złożonego oświadczenia, w związku z czym nastąpiła utrata zaufania pracodawcy do powoda jako do kierownika”. Dlatego też sformułowanie zawarte w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę należało uznać za wystarczające w świetle art. 30 § 4 k.p. Stanowi ono prawidłowe wskazanie przyczyny w rozumieniu tego przepisu.

Zgodnie z obowiązującym u pozwanej regulaminem organizacyjnym, wszelkiego rodzaju pisma, dokumenty, i informacje sprawozdania adresowane do osób trzecich niezawierające zobowiązań spółdzielni - podpisuje dyrektor Spółdzielni względnie właściwy dla danej sprawy zastępca dyrektora lub pełnomocnik posiadający upoważnienia Dyrektora Spółdzielni. Dyrektor Spółdzielni może upoważnić poszczególnych kierowników komórek organizacyjnych do podpisywania pism o charakterze informacyjnym „wychodzących na zewnątrz” (§ 9 pkt 1 i 2). Natomiast regulamin pracy w § 7 pkt 1 i 2 wskazuje zakres podstawowych obowiązków pracowniczych. Z powyższych przepisów strona pozwana wywodzi, iż oświadczenie z dnia 30 czerwca 2005 r. jest oświadczeniem woli którego złożenie uzasadnia utratę zaufania gdyż narusza regulamin pracy i regulamin organizacyjny.

Sąd Okręgowy uznał, że oświadczenie złożone w piśmie z dnia 30 czerwca 2005 r. nie może stanowić w świetle art. 60 k.c. oświadczenia woli, „ponieważ po to, aby przejaw woli był istotnie oświadczeniem woli w rozumieniu prawa cywilnego, musi on odpowiadać trzem przesłankom: być wolny od przymusu fizycznego, wyrażać wolę wywołania określonego skutku cywilnoprawnego i być na tyle zrozumiały, aby przynajmniej w drodze wykładni móc ustalić jego sens”.

„Powód jako pracownik pozwanego składał oświadczenie wiedzy o istniejącym stanie technicznym, o stanie drogi a także o podejmowanych w latach poprzednich czynnościach w zakresie naprawy istniejącego stanu rzeczy”. Nie można z tego wywodzić, że działał z wolą wywołania jakiegokolwiek skutku prawnego.

Sąd drugiej instancji uznał, iż wypowiedzenie umowy o pracę było nieuzasadnione. Przyczyna wypowiedzenia podana w oświadczeniu woli pracodawcy jest nieprawdziwa gdyż powód nie złożył oświadczenia woli. Treść pisma stanowi oświadczenie wiedzy - informacje, „a te nie były wskazane jako przyczyny wypowiedzenia”.

Powyższy wyrok został zaskarżony przez pozwaną skargą kasacyjną, w której zarzucono naruszenie prawa materialnego, „art. 45 k.p. poprzez błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie przez przyjęcie bezzasadności podanej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, a w szczególności wobec zastosowania i oparcia rozstrzygnięcia o art. 45 k.p. pomimo niekwestionowanej przez Sąd Okręgowy obiektywnej zasadności podniesionych przez pracodawcę względem pracownika zarzutów, które spowodowały utratę zaufania do powoda”, oraz naruszenie art. 233 § 1 w zw. z art. 328 § 2 k.p.c. , a także art. 382 i art. 386 § 1 k.p.c. oraz art. 391 § 1 k.p.c. „w następstwie którego oraz nieprzestrzegania kompetencji sadu odwoławczego i niespełnienia jego procesowej funkcji (art. 382 k.p.c.) doszło do braku wyczerpujących ustaleń i obrazy przytoczonych przepisów”.

Wskazując na powyższe, wniesiono o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w K. w całości i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania, ewentualnie uchylenie także orzeczenia Sądu pierwszej instancji i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji wraz z rozstrzygnięciem o kosztach procesu, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku oraz poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego i oddalenie powództwa z zasądzeniem kosztów procesu za wszystkie instancje według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy, zważył co następuje:

Skarga kasacyjna ma uzasadnione podstawy. W odniesieniu do zaskarżonego orzeczenia usprawiedliwione są zarzuty naruszenia art. 45 § 1 k.p. w powiązaniu z naruszeniem art. 328 § 2 k.p.c. Uzasadnienie wyroku Sądu Okręgowego przedstawia argumentację, którą trudno uznać za konsekwentną. Z jednej strony, Sąd drugiej instancji zaaprobował dokonaną przez Sąd Rejonowy ocenę, w myśl której pracodawca spełnił wymagania stawiane oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę sformułowane w art. 30 § 4 k.p. a także zgodził się z

poglądem o zasadności utraty zaufania do pracownika naruszającego swe obowiązki. Uznał jednakże wypowiedzenie za nieuzasadnione z tego względu, że pracodawca użył w swym oświadczeniu określenia „oświadczenie woli”, podczas gdy powód złożył – nie mając upoważnienia – oświadczenie wiedzy.

Przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę ma dvojakie znaczenie: jedno występuje w aspekcie zgodności z prawem czynności pracodawcy a drugie – jej zasadności (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18 kwietnia 2001 r. I PKN 370/00 OSNP 2003, nr 3, poz. 65). W myśl art. 45 § 1 k.p. są to niezależne od siebie przesłanki oceny żądania uznania wypowiedzenia za bezskuteczne, przywrócenia do pracy albo odszkodowania. W płaszczyźnie zachowania wymaganej prawem formy wypowiedzenia (art. 30 § 4 k.p.) obowiązek pracodawcy sprowadza się do podania przyczyny wypowiedzenia w piśmie zawierającym jego oświadczenie w taki sposób, by jego adresat poznał motyw leżący u podstaw takiej decyzji. Sprostanie wymaganiom określonym w art. 30 § 4 k.p. polega zatem na wskazaniu przyczyny w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny (por. wyrok Sądu Najwyższego z 10 maja 2000 r. I PKN 641/99, OSNP 2001, nr 20, poz. 618). W drugiej płaszczyźnie chodzi natomiast o to, by wskazana przyczyna mogła być uznana za uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę.

Sąd Okręgowy uznał, że pozwany pracodawca sprostął wymaganiom określonym w art. 30 § 4 k.p. Jest to ocena prawidłowa. Pracodawca nie wymienił wprawdzie daty pisma, którego sporządzenie i podpisanie a także przekazanie ubezpieczycielowi miało spowodować utratę zaufania do powoda, jednakże nie zostało podważone ustalenie dokonane przez Sąd pierwszej instancji, zgodnie z którym powód wiedział o jakie pismo chodzi, gdyż prezes Spółdzielni okazał mu je. W okolicznościach sprawy należy więc przyjąć, że podana przyczyna została sformułowana w sposób dostatecznie jasny i konkretny. Była to też rzeczywista przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę. Z żadnych okoliczności nie wynika, by pracodawca kierował się w rzeczywistości innymi motywami niż wskazane w jego oświadczeniu.

Nie została też podważona dokonana przez Sąd Rejonowy ocena opisanego postępowania powoda jako nieprawidłowego w stopniu uzasadniającym

wypowiedzenie umowy o pracę. Sąd Najwyższy podziela tę ocenę. Pracodawca kierujący pracą pracownika (art. 22 § 1 k.p.) jest władny ustalić sposób postępowania w zakresie sporządzania i podpisywania pism i dokumentów. Powód nie dostosował się do tych zasad, co stanowi wystarczającą przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę. Przyczyny wypowiedzenia nie muszą charakteryzować się znaczną wagą ani powodować szkód dla pracodawcy. Nie jest też wymagane udowodnienie zawinienia pracownika. Tym odróżnia się zasadność wypowiedzenia od wymagań stawianych w tym zakresie rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika jego podstawowych obowiązków.

Sąd Okręgowy zasadnicze znaczenie przypisał sformułowaniu użytemu przez pracodawcę, a mianowicie złożeniu w jego imieniu oświadczenia woli, podczas gdy pismo sporządzone i podpisane przez powoda stanowiło oświadczenie wiedzy. W przekonaniu Sądu Okręgowego ta wadliwość oświadczenia pracodawcy przesądza o braku uzasadnienia dokonanego wypowiedzenia. Nie sposób się zgodzić z tym poglądem. Budzi on zastrzeżenia już z tego względu, że podnoszoną wadę sformułowania oświadczenia uznaje się za pozbawiającą wypowiedzenie prawdziwej przyczyny. Tymczasem pracodawcy można co najwyżej zarzucić, że wadliwie zakwalifikował pismo, którego sporządzenie i podpisanie przez powoda spowodowało rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem. Nie jest to jednakże wada tego rodzaju, która mogłaby przesądzać o niezgodności z prawem lub niezasadności wypowiedzenia w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Jak bowiem ustalono, przyczyna wypowiedzenia została podana w sposób dostatecznie jasny i konkretny, ta właśnie przyczyna spowodowała wypowiedzenie, a ponadto w wystarczającym stopniu usprawiedliwiała dokonane wypowiedzenie. Nie można uznać, że błędne określenie pisma jako oświadczenia woli, podczas gdy zawierało ono jedynie oświadczenie wiedzy przesądza o nieprawdziwości podanej przyczyny, co uzasadnia roszczenie o odszkodowanie. Przyczyna wskazana przez pracodawcę była prawdziwa, gdyż rzeczywiście uznał on, że powód naruszając zasady obowiązujące w zakresie podpisywania pism utracił jego zaufanie. Sąd Okręgowy bez należytego uzasadnienia przywiązał nadmierną wagę do bezpodstawności

określenia pisma jako oświadczenia woli. Sąd Najwyższy nie znajduje podstaw do tak rygorystycznej oceny. Nieprawidłowa kwalifikacja prawna naganego zachowania pracownika stanowiącego przyczynę wypowiedzenia podaną w oświadczeniu pracodawcy nie przesądza o niezgodności z prawem lub bezzasadności wypowiedzenia w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Zbliżony pogląd został już wyrażony przez Sąd Najwyższy w wyroku z d 21 lutego 2002 r. (I PKN 936/00, PiZS 2002 nr 11 s. 38).

Z tych przyczyn skarga kasacyjna okazała się uzasadniona, co spowodowało konieczność uchylecia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania (art. 398¹⁵ § 1 k.p.c).