

**Wyrok z dnia 17 listopada 1998 r.**

**I PKN 305/98**

**Pracownik odpowiedzialny za prawidłowość czynności finansowych (główny księgowy), pobierający bez zgody pracodawcy zaliczkę na poczet swoich przyszłych należności, ciężko narusza podstawowe obowiązki pracownicze.**

Przewodniczący: SSN Teresa Flemming-Kulesza, Sędziowie SN: Józef Iwulski (sprawozdawca), Barbara Wagner.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 17 listopada 1998 r. sprawy z powództwa Barbary K. przeciwko Andrzejowi W. i Henrykowi G. Spółce "M." w Z.Ś. o ustalenie i odszkodowanie, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu z dnia 17 lutego 1998 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Wojewódzkiemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu do ponownego rozpoznania.

### **U z a s a d n i e n i e**

W pozwie z 8 sierpnia 1995 r. powódka Barbara K. wniosła przeciwko Andrzejowi W. i Henrykowi G. - wspólnikom spółki cywilnej "M." w Z.Ś. o "uznanie rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 KP za bezskuteczne" oraz o sprostowanie świadectwa pracy przez zobowiązanie pozwanych do podania faktycznej przyczyny rozwiązania umowy o pracę, tj. likwidacji spółki. W toku postępowania powódka, zarówno osobiście, jak i przez pełnomocnika będącego adwokatem, różnorodnie określała swoje żądanie. Na rozprawie w dniu 7 września 1995 r. wniosła o "uznanie rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 KP za bezskuteczne poprzez zobowiązanie pozwanych do podania faktycznego rozwiązania umowy o pracę". Powódka oświadczyła przy tym, że nie chce pracować w spółce, tylko chce zmiany sposobu

rozwiązania umowy o pracę. Na rozprawie w dniu 9 października 1995 r. powódka wniosła o "sprostowanie świadectwa pracy przez podanie faktycznej przyczyny rozwiązania umowy o pracę, tj. likwidacji spółki". Na rozprawie w dniu 26 października 1995 r. określiła swoje żądanie, jako zmierzające do "ustalenia, iż umowa o pracę rozwiązała się na zasadzie wypowiedzenia przez pozwanych z przyczyn ekonomicznych dotyczących zakładu pracy". Na rozprawie poprzedzającej ogłoszenie wyroku Sądu pierwszej instancji w dniu 31 lipca 1997 r. powódka wniosła o "zasądzenie odszkodowania za nieprawne rozwiązanie umowy o pracę" oraz o "zmianę świadectwa pracy przez zapis, że umowa o pracę rozwiązała się z uwagi na likwidację zakładu pracy". Wysokość żadanego odszkodowania powódka określiła na 1 800 zł.

W sentencji wyroku z dnia 31 lipca 1997 r. [...], Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Ząbkowicach Śląskich określił powództwo, jako zmierzające do "zmiany sposobu rozwiązania umowy o pracę i odszkodowanie". W uzasadnieniu tego wyroku Sąd stwierdził, że powódka wniosła o przywrócenie do pracy i sprostowanie świadectwa pracy przez zobowiązanie pozwanych do podania faktycznej przyczyny rozwiązania umowy o pracę, tj. likwidacji spółki. Sąd uznał, że powódka zmieniła roszczenie na rozprawie w dniu 31 lipca 1997 r. i wniosła o odszkodowanie w kwocie 1 800 zł za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę.

Sąd Rejonowy oddalił powództwo. Ustalił, że powódka była zatrudniona przez pozwanych od 17 stycznia 1994 r. do 31 lipca 1995 r. na stanowisku głównej księgowej. W 1995 r. pełniła także funkcje kasjera. Z uwagi na likwidację spółki pozwani wypowiedzieli powódce umowę o pracę ze skutkiem na 31 lipca 1995 r. W okresie od 31 marca 1995 r. do 31 października 1995 r. powódka korzystała ze zwolnienia lekarskiego. Sąd Rejonowy w uzasadnieniu swojego wyroku ustala, że świadek Helena H. otrzymała od pozwanych zlecenie prowadzenia dokumentów księgowych. Sąd ustalił, że świadek "w późnych godzinach wieczornych" (Sąd nie stwierdził jakiego dnia) ujawniła w raporcie kasowym z maja 1995 r., że powódka pobrała z dochodów kwotę 1 600 zł tytułem zaliczki. Świadek powiadomiła o tym pozwanych (również brak ustalenia kiedy to miało miejsce). W dniu 31 lipca 1995 r. powódka przyszła do pracy, ale nie rozmawiała z pozwanymi. Następnie Sąd ustalił, że "z chwilą ujawnienia faktu pobrania zaliczki w kwocie 1 600 zł - pozwani wysłali powódce pismo rozwiązujące z nią umowę o pracę w trybie art. 52 KP, zarzucając jej naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, tj. zagarnięcie z zakładu pracy w dniu 19 maja 1995 r. kwoty 1 600 zł". Sąd Rejonowy ustalił nadto, że poz-

wani o zachowaniu powódki zawiadomili organy ścigania, wskutek czego doszło do postępowania karnego, zakończonego wyrokiem z dnia 25 marca 1997 r., uniewinniającym powódkę od zarzutu przywłaszczenia pieniędzy na szkodę pozwanych.

Sąd Rejonowy uznał, że powódka bez zgody i wiedzy pozwanych pobrała kwotę 1 600 zł na poczet przyszłych świadczeń, tj. odprawy pieniężnej. Prawo do tej odprawy powstawało jednak dopiero z chwilą rozwiązania umowy o pracę. Sąd uznał, że takie zachowanie powódki, która była główną księgową, stanowiło ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych i uzasadniało dyscyplinarne zwolnienie z pracy.

W apelacji od tego wyroku powódka wniosła o jego zmianę i "przyjęcie, iż umowa o pracę uległa rozwiązaniu z przyczyn ekonomicznych oraz zasądzenie odszkodowania w kwocie 1 800 zł."

Apelacja powódki została oddalona wyrokiem Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu z dnia 17 lutego 1998 r. [...]. Sąd drugiej instancji podzielił ustalenia faktyczne i oceny prawne Sądu pierwszej instancji. Uznał, że pobranie przez powódkę, będącą główną księgową, pieniędzy na poczet przyszłych należności, bez wiedzy i zgody pracodawcy, stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Od tego wyroku kasację wniosła powódka. Zarzuciła naruszenie art. 52 § 1 pkt 1 KP przez przyjęcie, iż powódka pobierając zaliczkę na poczet odprawy dopuściła się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. W uzasadnieniu kasacji powódka wywodzi, iż błędne jest ustalenie Sądu drugiej instancji, że powódka pobrała zaliczkę na poczet odprawy pieniężnej bez zgody pracodawcy. W kasacji podnosi się, że powódka pismo z dnia 31 lipca 1995 r. rozwiązujące z nią umowę o pracę w trybie art. 52 KP otrzymała w dniu 3 sierpnia 1995 r. W dacie doręczenia tego pisma stron nie łączyła już umowa o pracę, bowiem uległa ona rozwiązaniu z dniem 31 lipca 1995 r. wskutek wcześniejszego wypowiedzenia. Zdaniem powódki Sąd drugiej instancji bezzasadnie w tej sytuacji przyjął, że umowa o pracę uległa rozwiązaniu w trybie art. 52 KP.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 187 § 1 pkt 1 KPC pozew powinien zawierać dokładne określenie żądania. Tymczasem żądanie powódki nie zostało dokładnie określone ani w

pozwie, ani w dalszym toku postępowania. Określenie żądania jest wprawdzie przede wszystkim obowiązkiem powoda, ale w sprawach pracowniczych, między innymi z mocy art. 468 § 2 pkt 1 KPC, na sądzie pracy ciąży obowiązek dążenia do "dokładniejszego określenia zgłoszonych żądań". Jest to zresztą warunek orzekania w każdej sprawie cywilnej, gdyż zgodnie z art. 325 KPC sentencja wyroku powinna zawierać "rozstrzygnięcie sądu o żądaniach stron". Przy braku określenia żądania i oddaleniu powództwa wyjątkowo problematyczna staje się ocena zakresu powagi rzeczy osądzonej (art. 366 KPC). W niniejszej sprawie powódka nigdy jednoznacznie nie określiła swojego żądania. W pierwszej kolejności spowodowało to trudności w ocenie dopuszczalności kasacji. Jeżeliby bowiem uznać, że powódka domagała się sprostowania świadectwa pracy lub odszkodowania poniżej 5 000 zł, to kasację należałoby uznać za niedopuszczalną (art. 393 pkt 1 i 6 KPC). Sąd Najwyższy uznał jednak, że powódka w istocie zmierzała do ustalenia, że stosunek pracy rozwiązał się z dniem 31 lipca 1995 r. w wyniku wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyn dotyczących pracodawcy. Wskazują na to niektóre elementy podstawy faktycznej żądania oraz sformułowanie wniosków kasacyjnych. Sądy obu instancji nie dostrzegły tych wszystkich elementów i przez to nie rozważyły niektórych istotnych dla rozstrzygnięcia problemów prawnych.

W kasacji nie postawiono zarzutu naruszenia przepisów postępowania. Sąd Najwyższy będąc związany granicami kasacji (art. 393<sup>11</sup> KPC) jest w tej sytuacji związany stanem faktycznym przyjętym przez Sąd drugiej instancji, jako podstawę rozstrzygnięcia. Wobec tego zarzuty kasacji sprowadzające się do kwestionowania ustalenia, że powódka nie pobrała bez zgody pozwanych zaliczki na poczet jej przyszłych należności, są chybione.

Bezzasadny jest także zarzut naruszenia art. 52 KP polegający na nieprawidłowej ocenie, że powódka dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Słusznie bowiem Sądy obu instancji przyjęły, że pobranie przez pracownika i to odpowiedzialnego za prawidłowość czynności finansowych (główną księgową), bez zgody pracodawcy, pieniędzy na poczet przyszłych należności, stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Oznacza ono bowiem co najmniej samowolne dysponowanie mieniem pracodawcy.

W sprawie występował jednak szczególny problem dotyczący zgodności z prawem, czy wręcz skuteczności, rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia. Powódce wypowiedziano bowiem umowę i rozwiązywała się ona

zgodnie z tym wypowiedzeniem z dniem 31 lipca 1995 r. Tymczasem pracodawca w dniu 31 lipca 1995 r. sporządził pismo rozwiązujące z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia z tą datą i pismo to wysłał na adres domowy powódki, a więc należy domniemywać, że pismo zostało doręczone w terminie późniejszym (ustalenia Sądów są w tym zakresie niejednoznaczne). Ocena tej sytuacji zależy od przyjęcia wykładni kiedy doszło do rozwiązania umowy wskutek tego oświadczenia woli pracodawcy. Można bowiem uznać, że rozwiązanie nastąpiło z dniem 31 lipca 1995 r., chociaż oświadczenie woli pracodawcy zostało złożone później (art. 61 KC w związku z art. 300 KP). Przy takiej wykładni rozwiązanie to było skuteczne, lecz niezgodne z prawem, gdyż prowadziło do rozwiązania umowy o pracę wstecznie względem daty złożenia oświadczenia woli pracodawcy. Wówczas powódce przysługiwałoby roszczenie o odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia (art. 60 KP). Taką wykładnię prezentował Sąd Najwyższy np. w wyroku z dnia 19 stycznia 1998 r., I PKN 477/97 (OSNAPiUS 1998 nr 23, poz. 685), stwierdzając, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 KP jest wadliwe, jeżeli wskazana w nim data rozwiązania umowy o pracę poprzedza dzień złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy. Można jednak uznać, że skutek rozwiązujący umowę (niezależnie od woli pracodawcy wyrażonej w oświadczeniu) następuje zawsze w momencie złożenia tego oświadczenia. Taką wykładnię przedstawił Sąd Najwyższy w dotychczas nie publikowanej uchwale z dnia 6 października 1998 r., III ZP 31/98, w której stwierdził, że pisemne oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia nie musi wskazywać terminu ustania stosunku pracy, który to skutek następuje zawsze w dacie dojścia oświadczenia do adresata w sposób umożliwiający mu realne zapoznanie się z jego treścią (art. 61 KC w związku z art. 300 KP); złożenie oświadczenia ze wskazaniem terminu przypadającego przed tą datą nie jest więc naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie (art. 56 § 1 KP). Przyjęcie tej wykładni w rozpoznawanej sprawie prowadziłoby do uznania, że rozwiązanie umowy o pracę z powódką bez wypowiedzenia było czynnością nie wywołującą żadnego skutku prawnego, gdyż nastąpiło w momencie kiedy już stosunek pracy nie istniał, został bowiem wcześniej rozwiązany w wyniku wypowiedzenia. Przy takiej wykładni powódka mogłaby domagać się ustalenia, że stosunek pracy rozwiązał się w wyniku wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyn dotyczących pracodawcy.

Sądy w ogóle kwestii tej nie rozważały i w tym aspekcie zasadny jest zarzut kasacji naruszenia art. 52 KP, co zgodnie z art. 393<sup>13</sup> § 1 KPC prowadzi do uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania.

=====