

**Wyrok z dnia 3 czerwca 1998 r.**

**I PKN 34/98**

**Wypowiedzenie umowy o pracę jest uzasadnione (art. 45 § 1 KP), jeżeli pracodawca miał podstawy do jej rozwiązania w trybie art. 52 § 1 KP.**

Przewodniczący SSN: Andrzej Kijowski (sprawozdawca), Sędziowie SN:  
Adam Józefowicz, Walerian Sanetra.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 3 czerwca 1998 r. sprawy z powództwa Grażyny R. przeciwko Petrochemii Płock S.A. w P. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie z dnia 23 września 1998 r. [...]

o d d a l i ł k a s a c j ę.

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

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Płocku, wyrokiem z dnia 15 maja 1997 r. [...], przywrócił powódkę Grażynę R. do pracy na dotychczasowych warunkach w „P.P.” S.A. w P. oraz zasądził na rzecz powódki kwotę 66,74 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem podjęcia zatrudnienia. W motywach tego rozstrzygnięcia Sąd Pracy powołał się na następujące ustalenia faktyczne.

Powódka Grażyna R. była zatrudniona w [...] Zakładach Rafineryjnych i Petrochemicznych w P., a następnie w „P.P.” S.A. od dnia 15 września 1997 r. na czas nie określony w pełnym wymiarze czasu pracy. W styczniu 1993 r. powódka w ramach reorganizacji została ze stanowiska samodzielnego referenta do spraw sprzedaży przeniesiona na stanowisko sekretarki w Biurze Sprzedaży, a następnie na wniosek kierownika tego Biura z dnia 5 lipca 1993 r. „przekazana” do dyspozycji Działu Kadr w związku z błędami popełnionymi w dotychczasowej pracy, za co ukarano ją także naganą. Od dnia 15 września 1993 r. powierzono powódce stanowisko starszego referenta administracyjnego w Dziale Oksydacji Asfaltów.

Z początkiem 1994 r. Prokuratura Rejonowa w P. wszczęła postępowanie przygotowawcze w sprawie ujawnionych przez Dział Finansowy pozwanej Spółki niedoborów wynikających z zadłużeń odbiorcy oleju napędowego. W dniu 29 grudnia 1994 r. został do Sądu Rejonowego w P. skierowany przeciwko Grażynie R. akt oskarżenia o przestępstwo z art. 206 w związku z art. 56 KK. Oskarżono ją o to, że w okresie od listopada 1992 r. do stycznia 1993 r. nie dopełniła obowiązków służbowych w ten sposób, iż jako samodzielny referent do spraw sprzedaży poleciła wysłać bez należytego zabezpieczenia finansowego olej napędowy właścicielowi firmy „B.”, czym spowodowała poważną szkodę w mieniu pracodawcy. Sąd Rejonowy w P. wyrokiem z 20 listopada 1996 r. uznał powódkę winną zarzuczonego jej czynu i skazał ją - przy przyjęciu działania nieumyślnego i zmianie prawnej kwalifikacji czynu - na karę 8 miesięcy pozbawienia wolności w zawieszeniu na okres 2 lat i wymierzył 5.000 zł grzywny. Wyrok ten uprawomocnił się w dniu 9 grudnia 1996 r.

W dniu 9 stycznia 1997 r. pracodawca poinformował Komisję Zakładową NSZZ „Solidarność” o zamiarze wypowiedzenia powódce umowy o pracę z powodu utraty zaufania wynikającej ze skazania za przestępstwo na szkodę przedsiębiorstwa Spółki. Komisja Zakładowa w dniu 14 stycznia 1997 r. zgłosiła zastrzeżenia. Wobec tego pracodawca w dniu 17 stycznia 1997 r. poinformował o swym zamiarze Zarząd P. Regionu NSZZ „Solidarność”, który w dniu 21 stycznia 1997 r. zaopiniował go negatywnie, podtrzymując stanowisko Komisji Zakładowej. Mimo tych zastrzeżeń i braku krytycznych uwag co do pracy powódki od września 1993 r., pracodawca w dniu 27 stycznia 1997 r. rozwiązał umowę o pracę za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia, ze skutkiem na 30 kwietnia 1997 r.

Na podstawie tych ustaleń Sąd Pracy uznał, że utrata zaufania do powódki jako pracownika nie nastąpiła wskutek jej skazania w listopadzie 1996 r., lecz znacznie wcześniej, to jest w lipcu 1993 r., kiedy stwierdzono uchybienia w jej pracy na stanowisku samodzielnego referenta do spraw sprzedaży, za co otrzymała karę nagany oraz „postawiono” ją do dyspozycji kadr w celu przesunięcia na inne stanowisko. We wniosku kierownika Biura Sprzedaży sformułowanym 5 lipca 1993 r. wyraźnie zaznaczono, że przeniesienie na inne stanowisko wynika z powtarzania się istotnych błędów w pracy. Zamiast więc wypowiedzieć powódce z tego powodu umowę o pracę, pracodawca zastosował łagodniejszą karę nagany oraz odsunął zainteresowaną od dotychczasowych obowiązków i powierzył jej stanowisko referenta w innym wydziale, chroniąc swe interesy przed skutkami dalszych ewentualnie

błędów. Do czasu zakończenia trwającego trzy lata postępowania karnego powódka pracowała na nowym stanowisku nienagannie. Powódka nie nadużyła zatem w tym okresie zaufania pracodawcy, a przyczyną wypowiedzenia były „stare sprawy”.

Sąd Pracy ocenił więc ostatecznie, że ze względu na cel wypowiedzenia, osiągnięty w praktyce za pomocą innych środków, utrata zaufania do powódki uległa już - jako przyczyna rozwiązania - dezaktualizacji, wobec czego zgodnie z art. 45 § 1 KP przywrócił zainteresowaną do pracy i na podstawie art. 47 KP zasądził jej wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, przy uwzględnieniu wynagrodzenia wypłaconego w okresie choroby. Co prawda przełożeni powódki zeznali, że byli przekonani o jej winie, ale ponieważ popełnione przez nią przestępstwo nie było oczywiste, nie zastosowano rozwiązania natychmiastowego, czekając na wynik postępowania karnego, lecz Sąd Pracy podkreślił, iż skazanie za przestępstwo nieumyślne tylko częściowo potwierdziło przekonanie pracodawcy o winie pracownicy. Sąd Pracy podniósł też, że podziela stanowisko związków zawodowych, które stanęły w obronie powódki.

W uwzględnieniu apelacji wniesionej przez stronę pozwaną, Sąd Wojewódzki - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie wyrokiem z dnia 23 września 1997 r. [...] zmienił zaskarżone orzeczenie i powództwo oddalił. W uzasadnieniu wyroku Sąd Wojewódzki podał, że niedbałe wykonywanie pracowniczych obowiązków przez powódkę spowodowało „postawienie” jej do dyspozycji Kadr i udzielenie kary nagany. Pracodawca uznał, że ten środek dyscyplinujący wystarczy i - nie wiedząc jeszcze o wcześniejszym działaniu powódki na jego szkodę - dał jej szansę dalszego zatrudnienia, przenosząc od września 1993 r. na stanowisko referenta administracyjnego w Dziale Oksydacji Asfaltów. Dopiero wszczęte w styczniu 1994 r. postępowanie karne ujawniło podejrzenie co do przestępczej działalności powódki w okresie „od listopada 1992 r. do stycznia 1994 r.” Stanowisko pozwanego pracodawcy, aby z decyzją co do dalszego zatrudnienia powódki powstrzymać się do czasu prawomocnego zakończenia sprawy karnej było uzasadnione i należy je traktować jako przejaw dobrej woli. Niewiedza pracodawcy co do postępowania powódki skutkującego wydaniem wyroku skazującego oraz ocena jej pracy na ostatnio zajmowanym stanowisku nie pozostają w związku z zatrudnieniem wykonywanym do lipca 1993 r., którego ujemna ocena nie musiała spowodować wypowiedzenia umowy. Natomiast po prawomocnym skazaniu za przestępstwo popełnione - nawet z winy nieumyślnej - na szkodę przedsiębiorstwa Spółki, miał pracodawca możliwość rozwiązania z powódką

umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 KP. Z trybu tego wszakże nie skorzystał i wybrał wypowiedzenie umowy, co w warunkach niniejszej sprawy musi być oceniane jednoznacznie pozytywnie. Pracodawca miał natomiast wystarczający powód do utraty zaufania wobec powódki i dlatego dokonane jej wypowiedzenia nie można uznać za niezasadne.

Kasację od powyższego wyroku wniosła imieniem powódki jej pełnomocnik, zarzucając naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 45 KP, domagała się na tej podstawie zmiany zaskarżonego orzeczenia oraz oddalenia apelacji, jak też zasądzenia kosztów postępowania kasacyjnego. Obszerne uzasadnienie skargi zawiera przede wszystkim szczegółową relację z przebiegu sprawy. Natomiast w odniesieniu do zarzutu kasacyjnego pełnomocnik podnosi, że przyczyna wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę nie jest prawdziwa i konkretna, a poza tym jest nieaktualna w rozumieniu XI i XIII tezy wytycznych w przedmiocie stosowania art. 45 KP, zawartych w uchwale pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r. (OSNCP 1985 z. 11, poz. 164). Na skutek upływu czasu od zaistnienia okoliczności uzasadniającej wypowiedzenie umowy (tzn. od lipca 1993 r.), przyczyna wypowiedzenia dokonanego w dniu 27 stycznia 1997 r. stała się nieaktualna ze względu na jego cel, tym bardziej, że po ujawnieniu błędu w pracy powódki pracodawca dokonał za jej zgodą już raz zmiany warunków pracy i płacy („przeniesienia” do Działu Oksydacji Asfaltów). Wypowiedzenie umowy w dniu 27 stycznia 1997 r. należy zatem uznać „za powtórne wypowiedzenie umowy o pracę z tej samej przyczyny”, co zresztą wynika ewidentnie z zeznań świadka J. B. - bezpośredniego przełożonego powódki, że przyczyną wypowiedzenia były „stare sprawy”. Skoro powódka po ukaraniu karą porządkową przyjęła nowe stanowisko i przez ponad 3 lata pracowała na nim nienagannie do rozwiązania umowy, to uznać trzeba, że nagana spełniła swój cel, wobec czego przewinienie będące podstawą jej nałożenia „nie może już stanowić przyczyny wypowiedzenia”. Są to bowiem przyczyny tożsame, choć w piśmie rozwiązującym umowę zakład użył ogólnikowego zwrotu „utrata zaufania”. Nie uzasadnia go powołanie się na skazanie za przestępstwo na szkodę pracodawcy, gdyż skazanie dotyczyło pracy na innym stanowisku, na którym powódka nie pracowała od 3 lat, a obecne stanowisko referenta administracyjnego (sekretarki) nie miało żadnego związku z odpowiedzialnością materialną ani z rozliczeniami finansowymi. Brak zatem „związku

między skazaniem powódki a rzekomą utratą do niej zaufania jako pracownika na stanowisku sekretarki”.

W konkluzji uzasadnienia skargi pełnomocnik twierdzi, że stanowisko Sądu drugiej instancji, iż zakład tylko z dobrej woli kontynuował zatrudnienie mimo możliwości rozwiązania umowy w trybie art. 52 § 1 KP „jest zupełnie oderwane od ustalonego w sprawie bezspornego stanu faktycznego i rażąco narusza dotychczasową wykładnię art. 45 KP”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja jest bezzasadna i podlega oddaleniu. Sąd Najwyższy rozpoznaje bowiem kasację w jej granicach, wyznaczonych przede wszystkim przez przytoczone podstawy kasacyjne oraz ich uzasadnienie, a z urzędu bierze pod rozwagę jedynie nieważność postępowania (art. 393<sup>11</sup> KPC). Tymczasem, przedmiotowa skarga ogranicza się do zarzutu błędnej wykładni art. 45 KP nie wskazując nawet, który z trzech jego paragrafów ma na względzie. Z treści uzasadnienia można co prawda wnioskować, że chodzi tu o art. 45 § 1 KP, ale z szerszego kontekstu tego uzasadnienia wynika równocześnie, iż skarżąca zarzuca nie tyle błędną wykładnię, ile niewłaściwe zastosowanie tego przepisu. Wnosząca kasację nie podaje bowiem jakich to rzekomo błędów przy wykładni art. 45 § 1 KP dopuścił się Sąd drugiej instancji oraz jaka powinna być prawidłowa interpretacja wymienionego przepisu. Skarżąca nie odwołuje się zatem do treści tego przepisu, ale wprost do wytycznych dotyczących wykładni i sądowej praktyki jego stosowania w zakresie zasadności wypowiedzenia bezterminowej umowy o pracę, zawartych w uchwale pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85 (OSNCP 1985 z. 11, poz. 164). Jednakże pierwszą podstawą kasacyjną z art. 393<sup>1</sup> pkt 1 KPC jest naruszenie prawa materialnego przez jego błędną wykładnię, a nie przez niezastosowanie wykładni przyjmowanej (proponowanej) przez Sąd Najwyższy. Dlatego tzw. „naruszenie” uznawanej przez Sąd Najwyższy wykładni co do pojmowania zasadności wypowiedzenia, od której to wykładni Sąd drugiej instancji nie odszedł, a nawet się na nią powołał, trzeba by sytuować w obrębie drugiej podstawy kasacyjnej z art. 393<sup>1</sup> pkt 1 KPC, to znaczy w zarzucie naruszenia prawa materialnego przez jego niewłaściwe zastosowanie. Do tej podstawy kasacyjnej odwołuje się też skarżąca, która w istocie zarzuca, że w okolicznościach faktycznych sprawy

nie zastosowano art. 45 § 1 KP, choć w świetle wykładni tego przepisu aprobowanej przez Sąd Najwyższy należało to uczynić.

Ustalenia faktyczne w niniejszej sprawie uznaje skarżąca za bezsporne, a więc nie dostrzega, że Sąd drugiej instancji dokonał istotnej zmiany ustaleń poczynionych w wyroku pierwszoinstancyjnym. Sąd Wojewódzki ustalił mianowicie, że udzielenie kary nagany w lipcu 1993 r., „postawienie” do dyspozycji Działu Kadr, a następnie przeniesienie we wrześniu 1993 r. z Biura Sprzedaży do Działu Oksydacji Asfaltu było spowodowane „niedbałym wykonywaniem pracowniczych obowiązków” przez skarżącą i miało dać jej „szansę do dalszego zatrudnienia”. Pracodawca nie wiedział jeszcze wtedy o działalności powódki prowadzonej na jego szkodę w okresie od listopada 1992 do stycznia 1994 r. (tak napisano w oryginale uzasadnienia zaskarżonego wyroku, choć w świetle zarzutu postawionego powódce w akcie oskarżenia chodzi niewątpliwie o „styczeń 1993 r.”). Tę działalność uświadomiło pracodawcy dopiero objęcie skarżącej postępowaniem karnym wszczętym w styczniu 1994 r. Pracodawca powstrzymał się wówczas słusznie z podjęciem ostatecznej decyzji co do dalszego zatrudniania skarżącej, a po prawomocnym jej skazaniu dokonał jedynie wypowiedzenia stosunku pracy, chociaż miał wszelkie przesłanki do zwolnienia w trybie art. 52 § 1 KP.

Powyzsze ustalenia faktyczne nie zostały przez skarżącą zakwestionowane, wobec czego są one dla Sądu Najwyższego wiążące (art. 393<sup>15</sup> KPC), a w ich świetle odmowa zastosowania art. 45 § 1 KP i oddalenie roszczenia o przywrócenie do pracy nie budzą wątpliwości. Nie ma zatem potrzeby merytorycznego odnoszenia się do kasacyjnej tezy o dezaktualizacji przyczyny dokonanego skarżącej wypowiedzenia stosunku pracy, gdyż jest to teza zakładająca zupełnie inny stan faktyczny sprawy. Miałyby to bowiem być sytuacja, w której za to samo naruszenie pracowniczych obowiązków pracodawca stosuje karę nagany i przenosi do innej pracy, a po trzech latach jej nienagannego wykonywania dokonuje wypowiedzenia stosunku pracy z powodu „utrąty zaufania” wynikającej z prawomocnego skazania pracownika wobec uznania jego wcześniejszego zachowania za nieumyślne przestępstwo na szkodę zakładu pracy.

Z wyżej wskazanych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 393<sup>12</sup> KPC orzekł, jak w sentencji.

=====