



Sygn. akt I PK 175/09

**WYROK**  
**W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 9 marca 2010 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Roman Kuczyński

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec

w sprawie z powództwa M. W.

przeciwko C. – P. Poland Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 9 marca 2010 r.,

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

z dnia 7 kwietnia 2009 r.,

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

## Uzasadnienie

Sąd Rejonowy w B. – Sąd Pracy wyrokiem z 30 czerwca 2008 r., IV P 59/08, oddalił powództwo M. W. przeciwko C.-P. Poland Spółce z o.o. o odszkodowanie. Powódka domagała się odszkodowania w wysokości 13.320 zł z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Sąd Rejonowy ustalił, że strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony. Powódka pracowała w ostatnim okresie zatrudnienia u strony pozwanej jako przedstawiciel do spraw rozwoju i handlu. W pozwanej Spółce obowiązywała wewnętrzna procedura, tzw. „BDR”, zgodnie z którą przedstawiciele do spraw handlu, w tym powódka, otrzymywali od pracodawcy towary przeznaczone do nieodpłatnego przekazania klientom w ramach działań marketingowych (tzw. gratisy). Zgodnie z przyjętą procedurą powódka miała obowiązek uzyskania potwierdzenia przekazania tzw. gratisów klientom. Potwierdzenie dokonywane było poprzez odciski pieczęci firmowej klienta na dokumencie przekazania. Procedura ta - w tym obowiązek uzyskania oryginalnej pieczęci firmowej klienta – była powódce znana. W dniu 21 lutego 2008 r. dokumenty przekazane przez powódkę jej przełożonym wzbudziły podejrzenia co do oryginalności pieczęci firmowych klientów. W dniu 4 marca 2008 r. strona pozwana zleciła sporządzenie ekspertyzy dokumentów Polskiemu Towarzystwu Kryminalistycznemu Centrum Badawczo-Rozwojowemu PTK Spółce z o.o. W dniu 20 marca 2008 r. sporządzono ekspertyzę, w której stwierdzono, że odciski pieczęci nie zostały wykonane przy użyciu pieczętek, których odciski wzorcowe przedstawiono jako materiał porównawczy. Istnieje uzasadnione prawdopodobieństwo, że „odciski” widniejące na dokumentach zostały naniesione techniką wykonania nadruków komputerowych wizerunków wzorcowych, powstałych w wyniku zeskanowania odcisków autentycznych lub też skopiowania techniką komputerową wizerunków iluzorycznych, skomponowanych na podstawie odcisków autentycznych pieczęci, przy użyciu programów graficznych. W tych okolicznościach strona pozwana w dniu 21 marca 2008 r. rozwiązała z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Jako przyczynę

rozwiązania umowy pozwana wskazała ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, polegające na „posługiwaniu się sfałszowanymi dokumentami w celu wprowadzenia pracodawcy w błąd”. Sąd Rejonowy ustalił również, że powódka korzystała przy rozwożeniu gratisów z pomocy osoby trzeciej – M. M., pracownika agencji świadczącej na rzecz pozwanej usługi, jak również powierzała mu dokumenty, które miały znajdować się pod jej wyłączną pieczęcią.

Sąd Rejonowy nie podzielił zarzutu powódki, że przyczyna wskazana w piśmie pracodawcy rozwiązującym z nią stosunek pracy była niezrozumiała i niekonkretna. Sąd nie podzielił również zarzutu powódki w zakresie przekroczenia przez stronę pozwaną miesięcznego terminu z art. 52 § 2 k.p. Termin określony w tym przepisie rozpoczyna bieg od zakończenia podjętego niezwłocznie i sprawnie przeprowadzonego, wewnętrznego postępowania sprawdzającego uzyskane przez pracodawcę wiadomości o zachowaniu pracownika. Zdaniem Sądu Rejonowego, termin ten rozpoczął bieg 20 marca 2008 r., kiedy została sporządzona ekspertyza Polskiego Towarzystwa Kryminalistycznego. Zachowanie pracownika może być zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, gdy charakteryzuje je wina w postaci zamiaru bezpośredniego, zamiaru ewentualnego lub ciężkiego niedbalstwa. Sąd Rejonowy ustalił, że dokument z pieczęcią firmową klienta był traktowany przez pozwaną jako potwierdzenie wypełnienia obowiązku pracowniczego zgodnie z przyjętą procedurą; posłużenie się przez powódkę sfałszowanymi dokumentami, o czym wspomniano w piśmie rozwiązującym umowę o pracę, polegało na przekazaniu pracodawcy tych dokumentów jako potwierdzenia rozliczenia gratisów. Skoro pieczęcie na dokumentach przekazanych przez powódkę nie były prawdziwe, pracodawca mógł mieć podejrzenie, że pracownik wprowadził go błąd co do przekazania klientom tzw. gratisów. Sąd Rejonowy stwierdził, że powódce nie można przypisać winy umyślnej w jej zachowaniu. Jej zachowanie było jednak nacechowane rażącym niedbalstwem, ponieważ powódka - wbrew ciążącemu na niej podstawowemu obowiązkowi postępowania z dokumentami zgodnie z procedurą - przekazała je nieuprawnionej osobie. Naruszenie obowiązku pracowniczego przez powódkę doprowadziło do powstania sytuacji polegającej na tym, że na dokumentach znalazły się sfałszowane pieczęcie. Sąd pierwszej instancji przyjął założenie, że gdyby powódka sprawowała

wyłączną pieczę nad powierzonymi jej dokumentami, nie doszłoby do fałszerstwa. Nawet gdyby powódka w momencie oddawania dokumentów pracodawcy nie wiedziała o tym, że pieczęcie znajdujące się na nich zostały sfalszowane, to mając pełną świadomość tego, że wcześniej znalazły się one w rękach osoby nieuprawnionej, powinna była szczególnie starannie sprawdzić ich treść. Sąd Rejonowy podkreślił, że pracodawca nie postawił powódce zarzutu, że to ona bezpośrednio sfalszowała pieczęcie, lecz że posłużyła się takimi dokumentami w stosunku do pracodawcy. W ocenie Sądu pierwszej instancji, zarzut ten okazał się słuszny, co znalazło oparcie w zgromadzonym materiale dowodowym.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego wniosła powódka, zarzucając naruszenie: 1) art. 52 k.p. poprzez bezzasadne przyjęcie, że dopuściła się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, co dawało podstawę do rozwiązania z nią stosunku pracy bez wypowiedzenia; 2) art. 56 k.p. poprzez uznanie, że nie ma prawa do odszkodowania; 3) art. 30 § 4 k.p. poprzez błędne uznanie, że przyczyna wskazana w rozwiązaniu umowy była zrozumiała, konkretna i prawdziwa; 4) art. 6 k.c. poprzez błędne uznanie, że strona pozwana udowodniła fakty dotyczące zasadnego rozwiązania stosunku pracy; 5) art. 52 § 2 k.p. poprzez przyjęcie, że strona pozwana nie naruszyła miesięcznego terminu do dokonania rozwiązania umowy o pracę; 6) art. 65 k.c. poprzez jego błędne zastosowanie i dokonanie własnej wykładni rozumienia przyczyny rozwiązania stosunku pracy; 7) art. 8 k.p. poprzez nierozpatrzenie zwolnienia dyscyplinarnego pod kątem zgodności z zasadami współżycia społecznego; 8) art. 227 i 217 k.p.c. poprzez nieustosunkowanie się do wszystkich wniosków dowodowych lub bezzasadne oddalenie wniosków dowodowych powódki; 9) art. 210 § 2 k.p.c. poprzez dokonanie przez Sąd Rejonowy własnej interpretacji przyczyny rozwiązania stosunku pracy; 10) art. 245 k.p.c. poprzez przyjęcie, że potwierdzenia odbioru gratisów stanowią dokument w rozumieniu prawa; 11) art. 233 k.p.c. poprzez błędną ocenę dowodów, nieuwzględnienie wniosków dowodowych powódki, danie wiary ekspertyzie kryminalistycznej przedłożonej przez stronę pozwaną i wykonanej na jej zlecenie; 12) art. 328 § 2 k.p.c. poprzez zawarcie w uzasadnieniu twierdzeń nieznajdujących potwierdzenia w materiale dowodowym.

Sąd Okręgowy w K. – Sąd Pracy wyrokiem z 7 kwietnia 2009 r., zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 13.320 zł z ustawowymi odsetkami od 18 kwietnia 2008 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Sąd Okręgowy uznał ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego za prawidłowe i przyjął je za własne. Stwierdził, że Sąd Rejonowy zastosował właściwe przepisy prawa materialnego, jednak dokonał niewłaściwej wykładni przyczyny uzasadniającej rozwiązanie z powódką stosunku pracy, wskazanej w piśmie rozwiązującym umowę o pracę.

Sąd Okręgowy uznał za nieuzasadnione liczne zarzuty naruszenia przepisów prawa procesowego, w tym przede wszystkim zarzut przekroczenia granic swobodnej oceny dowodów (art. 233 § 1 k.p.c.).

Powódka upatrywała wadliwości zaskarżonego wyroku w ustaleniu, że pieczęcie widniejące na dostarczonych pozwanemu pracodawcy dokumentach były fałszywe. Powódka zarzuciła, że sporządzona ekspertyza kryminalistyczna budzi wątpliwości, ponieważ jest to dokument prywatny, z którego nie wynika, kto dokonał skanowania przedmiotowych pieczęci. Sąd drugiej instancji stwierdził, że faktycznie sporządzoną na zlecenie strony pozwanej opinię należy traktować jako dokument prywatny, a nie jako opinię sądową, jednakże dokument prywatny może stanowić dowód w sprawie cywilnej, zgodnie z art. 245 k.p.c. Bezzasadny jest zarzut powódki, że ekspertyza budzi wątpliwości, ponieważ nie wskazuje, kto dokonał skanowania pieczęci; okoliczność ta nie miała żadnego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy, skoro strona pozwana wskazała jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy „posługiwanie się sfalszowanymi dokumentami”, a nie „sfalszowanie dokumentów”. Sąd Rejonowy mógł oprzeć się na ekspertyzie kryminalistycznej, stanowiącej dokument prywatny, a dodatkowo zeznania świadków w sposób zupełny wyjaśniły sporną kwestię.

Sąd Okręgowy nie uwzględnił zarzutu naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 227 i 217 k.p.c., co miało nastąpić poprzez nieustosunkowanie się do wszystkich wniosków dowodowych lub bezzasadne oddalenie wniosków dowodowych powódki. Przeprowadzone w sprawie dowody były wystarczające do wydania

rozstrzygnięcia, a zgłaszane przez powódkę wnioski dowodowe dotyczyły przebiegu stosunku pracy, a nie przyczyn jego rozwiązania. Sąd ocenił jako chybiony zarzut naruszenia art. 210 § 2 k.p.c., uznając, że zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego zarzut taki nie może być formułowany pod adresem sądu, dotyczy bowiem obowiązków strony przeciwnej.

Sąd drugiej instancji stwierdził, że skarżąca nie wyjaśniła w uzasadnieniu apelacji, w jaki sposób strona pozwana naruszyła jednomiesięczny termin z art. 52 § 2 k.p. Zdaniem Sądu Okręgowego, zarzut naruszenia tego przepisu jest chybiony, ponieważ stanowisko Sądu Rejonowego w tej kwestii znajduje w pełni poparcie zarówno w doktrynie, jak i orzecznictwie (np. w wyroku Sądu Najwyższego z 20 sierpnia 2008 r., I PK 32/08, Monitor Prawa Pracy 2009 nr 2, s. 91).

Sąd Okręgowy zgodził się ze skarżącą, że Sąd Rejonowy nie powinien był stosować art. 65 § 1 k.c. przy rozważaniu zasadności przyczyny rozwiązania stosunku pracy z powódką, albowiem wskazanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę stanowi oświadczenie wiedzy, a nie oświadczenie woli i z tego względu nie podlega wykładni według reguł określonych w art. 65 § 1 k.c. (por. wyrok Sądu Najwyższego z 11 lutego 2005 r., I PK 178/04, LEX nr 375699). Uchybienie Sądu Rejonowego dotyczące błędnego zastosowania art. 65 § 1 k.c. nie miało jednak wpływu na wynik sprawy.

Sąd drugiej instancji uznał natomiast za uzasadniony zarzut naruszenia art. 30 § 4 k.p., jednak nie z uwagi na niekonkretność wskazanej przez pracodawcę przyczyny, jak to podnosiła w apelacji powódka, a z uwagi na jej nierzeczywistość. Strona pozwana podała jako przyczynę uzasadniającą rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych „posługiwanie się sfałszowanymi dokumentami w celu wprowadzenia pracodawcy w błąd”. W toku postępowania wykazano, że pieczęcie na dokumentach przedstawianych pracodawcy zostały sfałszowane, tym samym wykazano, że powódka rzeczywiście posługiwała się sfałszowanymi dokumentami. Nie wykazano natomiast, że powódka o fakcie sfałszowania przedmiotowych pieczęci wiedziała. W ocenie Sądu drugiej instancji, zgromadzony w sprawie materiał dowodowy pozwala na ocenę, że powódka o tym jednak nie wiedziała - tym samym nie działała świadomie, a jej zachowanie nie było nacechowane winą umyślną. Takie

wnioski wyciągnął również Sąd Rejonowy, czemu dał wyraz w uzasadnieniu zaskarżonego orzeczenia, w treści którego zaznaczył, że powódce nie można przypisać winy umyślnej, można jednak przypisać rażące niedbalstwo. Zdaniem Sądu drugiej instancji, powódka wbrew pracownicemu obowiązkowi postępowania z dokumentami zgodnie z procedurą przekazała je nieuprawnionej osobie. W ocenie Sądu Okręgowego zachowanie to świadczyło jedynie o rażącym niedbalstwie ze strony powódki, ale w żadnym razie o umyślności, działaniu ukierunkowanym na „wprowadzenie pracodawcy w błąd”. Użyty przez stronę pozwaną zwrot „w celu wprowadzenia pracodawcy w błąd” - w ramach przyczyny uzasadniającej rozwiązanie z powódką stosunku pracy - przesądza o tym, że powódka działała w pełni świadomie, a jej zachowanie nacechowane było winą umyślną, co zdaniem Sądu Okręgowego mija się z prawdą, jeśli się uwzględni ustalenia poczynione przez Sąd Rejonowy, zaakceptowane przez Sąd Okręgowy.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wniósł w imieniu strony pozwanej jej pełnomocnik, zaskarżając wyrok ten w całości. Skarga kasacyjna została oparta na podstawie naruszenia prawa materialnego, które nastąpiło poprzez niewłaściwe zastosowanie art. 30 § 4 k.p., polegające na uznaniu, że przyczyna wypowiedzenia powódce umowy o pracę była nierzeczywista, a tym samym wypowiedzenie było niezgodne z prawem, co uzasadniało zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki odszkodowania z tego tytułu.

Konieczność przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania strona pozwana uzasadniła oczywistą zasadnością skargi. Zdaniem skarżącej, zaskarżone orzeczenie pozostaje w sprzeczności z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego, zgodnie z którym sąd nie jest związany przyczynami uzasadniającymi rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia co do każdego szczegółu redakcji pisma pracodawcy. Pełnomocnik skarżącej podniósł, że strona pozwana rozwiązała z powódką, zatrudnioną na stanowisku przedstawiciela do spraw rozwoju i handlu, umowę o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegającego na posługiwaniu się sfałszowanymi dokumentami w celu wprowadzenia pracodawcy w błąd. W przeprowadzonym postępowaniu dowodowym wykazane zostało, że do obowiązków powódki należało

przestrzeganie wewnętrznej procedury przekazywania klientom nieodpłatnie tzw. gratisów w ramach działań marketingowych i uzyskanie potwierdzenia przekazania gratisów, opatrzonego pieczętą firmową klienta. W przeprowadzonym postępowaniu udowodnione zostało, że powódka, wbrew ciężącemu na niej pracowniczemu obowiązкови postępowania z dokumentami, posłużyła się sfałszowanymi dokumentami, co świadczyło o jej rażącym niedbalstwie. Okoliczność, że postępowanie dowodowe nie wykazało, iż powódka wiedziała o sfałszowaniu dokumentów, nie świadczy o tym, że przyczyna rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia była nierzeczywista. Z orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika, że sąd nie jest związany przyczynami uzasadniającymi rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia co do każdego szczegółu redakcji pisma. Skoro powódka posłużyła się podrobionymi dokumentami z powodu jej rażącego niedbalstwa, czego skutkiem było wprowadzenie pracodawcy w błąd, to fakt, że w rozwiązaniu z powódką umowy o pracę pracodawca użył sformułowania "w celu", nie przesądza o nierzeczywistości przyczyny rozwiązania z nią umowy o pracę.

Strona skarżąca wniosła o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku, orzeczenie co do istoty sprawy poprzez oddalenie powództwa w całości oraz rozstrzygnięcie o kosztach postępowania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest uzasadniona.

Dotyczy to błędnego uznania przez Sąd Okręgowy, że przyczyna wypowiedzenia powódce umowy o pracę była nierzeczywista, a tym samym wypowiedzenie było niezgodne z prawem.

Według art. 30 § 4 k.p., w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

W doktrynie i judykaturze przyjmuje się, że przyczyna wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę musi być rzeczywista, konkretna, uzasadniająca



wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia oraz zrozumiała dla pracownika.

Przyczyna wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę może być sformułowana w piśmie pracodawcy w sposób ogólny, zwłaszcza jeżeli okoliczności zakończenia stosunku pracy są znane pracownikowi na podstawie rozmów z osobami działającymi w imieniu pracodawcy lub wynikają z innych dokumentów. W razie wystąpienia pracownika do sądu pracy pracodawca obowiązany jest skonkretyzować tę przyczynę. Art. 30 § 4 k.p. dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę. Z oświadczenia pracodawcy powinno jednak wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 15 listopada 2006 r., I PK 112/06, LEX nr 247785).

Nie narusza art. 30 § 4 k.p. wskazanie przez pracodawcę w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę lub jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia błędnej podstawy prawnej odnoszącej się do przyczyny powołanej opisowo, rzeczywistej, konkretnej i uzasadniającej wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy, o której pracownik wiedział na podstawie wcześniej udostępnionych mu informacji (por. wyrok Sądu Najwyższego z 6 czerwca 2000 r., I PKN 686/99, OSNAPiUS 2002 nr 23, poz. 692). Naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę albo gdy wskazana przyczyna wypowiedzenia lub rozwiązania umowy jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z 10 maja 2000 r., I PKN 641/99, OSNAPiUS 2001 nr 20, poz. 618). Celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. jest bowiem umożliwienie pracownikowi obrony przed zwolnieniem z pracy. Nieprecyzyjne wskazanie przez pracodawcę przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie narusza art. 30 § 4 k.p., jeżeli w okolicznościach danej sprawy, z uwzględnieniem informacji podanych przez pracodawcę w inny sposób, stanowi to dostateczne skonkretyzowanie tej przyczyny (por. wyrok Sądu Najwyższego z 9 sierpnia 2005 r., II PK 392/04, OSNP 2006 nr 11-12, poz. 179). Prawidłowość podania przyczyny (jej skonkretyzowanie, sformułowanie) należy oceniać w odniesieniu do każdego konkretnego przypadku

oświadczenia pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 5 listopada 2003 r., I PK 446/02, Wokanda 2004 nr 7-8, poz. 42).

Jak wynika z przytoczonych wyżej orzeczeń Sądu Najwyższego, naruszenie art. 30 § 4 k.p. może polegać na niewskazaniu w ogóle przyczyny rozwiązania umowy o pracę lub na pozornym, niewystarczająco jasnym i konkretnym jej wskazaniu (por. wyrok Sądu Najwyższego z 19 stycznia 2000 r., I PKN 481/99, OSNAPiUS 2001 nr 11, poz. 373). Tej tylko materii dotyczy art. 30 § 4 k.p. Ocena przyczyny podanej w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę pod względem jej konkretyzacji - a także rzeczywistości - dokonywana jest z perspektywy adresata oświadczenia pracodawcy, czyli pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę. W rozpoznawanej sprawie przyczyna rozwiązania umowy o pracę wskazana w piśmie pracodawcy – posługiwanie się sfałszowanymi dokumentami w celu wprowadzenia w błąd pracodawcy – była na tyle jasna, zrozumiała, konkretna i wystarczająca, aby powódka mogła dokonać we własnym zakresie oceny, czy przyczyna ta rzeczywiście istniała i czy była uzasadniona, że stwierdzenie przez Sąd Okręgowy naruszenia przez pozwanego pracodawcę art. 30 § 4 k.p. budzi zasadnicze wątpliwości. Podkreślenia wymaga, że w Kodeksie pracy istnieje rozróżnienie między formalnym wskazaniem przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (art. 30 § 4) a jej zasadnością (art. 45 § 1), co oznacza, że zarzut naruszenia przez pracodawcę art. 30 § 4 k.p. sprowadza ustalenia, oceny i rozważania wyłącznie do formalnej strony złożonego oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, pozostawiając na boku ocenę zasadności dokonanego wypowiedzenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18 kwietnia 2001 r., I PKN 370/00, OSNAPiUS 2003 nr 3, poz. 65). Ten sam pogląd może być odniesiony do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Wymaganie z art. 30 § 4 k.p. nie jest spełnione, jeżeli w danych okolicznościach faktycznych ogólnie ujęta przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) budzi u zwalnianego pracownika wątpliwości co do tego, z jakim konkretnie jego zachowaniem należy ją łączyć (por. wyrok Sądu Najwyższego z 21 marca 2001 r., I PKN 311/00, OSNAPiUS 2002 nr 24, poz. 595). Ustalenia dokonane w rozpoznawanej sprawie przez Sądy obydwu

instancji pozwalają na jednoznaczną ocenę, że powódka nie powinna była mieć wątpliwości co do tego, z jakimi jej zachowaniami łączyła się sformułowana przez pracodawcę przyczyna rozwiązania z nią umowy o pracę.

Strona pozwana twierdziła (por. odpowiedź na pozew - k. 17), że podczas spotkania z powódką w dniu 31 marca 2008 r. (tj. w dniu złożenia jej pisemnego oświadczenia o rozwiązaniu umowy) przełożeni powódki, działając w imieniu pracodawcy, okazali jej dokumenty, na których znajdowały się sfalszowane pieczętki firmowe klientów pozwanej, oraz ekspertyzę kryminalistyczną - uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę - oraz szczegółowo wyjaśnili przyczyny stanowiące podstawę faktyczną podjęcia decyzji przez pracodawcę. Powódka zaprzeczyła, aby takie fakty miały miejsce (por. pismo procesowe pełnomocnika powódki - k. 56). Jednakże bardziej doniosłe od powyższej kontrowersji między stronami są jednoznaczne ustalenia Sądów obu instancji co do przyczyn rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia. Z ustaleń tych wynika, że powódka nie mogła nie zrozumieć wskazanej przez pracodawcę przyczyny rozwiązania z nią umowy o pracę ani też mieć wątpliwości co do okoliczności rozwiązania umowy.

Sąd Rejonowy ustalił, a ustalenia te przejął i uznał za własne Sąd Okręgowy, że powódka niewątpliwie posługiwała się sfalszowanymi dokumentami. Dokumenty oddane przez powódkę pracodawcy miały stanowić dowód przekazania klientom produktów gratisowych. Pracodawca polegał na ich treści. Dzięki uwidocznionej na nich pieczętce firmowej klienta przyjmował, że tzw. gratisy dotarły do klienta i nie badał tego w inny sposób. Dokument z pieczętką firmową klienta był potwierdzeniem wypełnienia przez powódkę obowiązku pracowniczego, zgodnie z przyjętą u pracodawcy procedurą, która była powódce znana. Posłużenie się przez nią sfalszowanymi dokumentami oznaczało – obiektywnie rzecz oceniając - wprowadzenie pracodawcy w błąd co do rzeczywistego przekazania tzw. gratisów klientom. W taki sposób ocenił sformułowaną przez stronę pozwaną przyczynę rozwiązania umowy o pracę Sąd Rejonowy, podkreślając, że powódce nie można przypisać winy umyślnej, jednakże z całą pewnością można jej przypisać rażące niedbalstwo, polegające na rażącym niedochowaniu staranności w wykonywaniu obowiązków pracowniczych. Powódka bowiem, wbrew ciężącemu na niej

podstawowemu pracowniczemu obowiązku postępowania z dokumentami zgodnie z procedurą, przekazała je nieuprawnionej osobie, niebędącej pracownikiem strony pozwanej, w następstwie czego na dokumentach znalazły się sfałszowane potwierdzenia dostarczenia klientom produktów gratisowych. Obowiązek uzyskania oryginalnej pieczęci firmowej klienta na dokumencie przekazania tzw. gratisów i rzetelnego przestrzegania ustalonej procedury w tym zakresie Sąd Rejonowy zakwalifikował jako podstawowy obowiązek pracowniczy powódki. Naruszenie przez powódkę tego obowiązku pracowniczego doprowadziło do powstania sytuacji, w której na dokumentach znalazły się sfałszowane pieczęci firmowe klientów. Można założyć, że gdyby powódka sprawowała pieczę nad tymi dokumentami, nie doszłoby do fałszerstwa. Nawet jeśli powódka nie wiedziała w chwili oddawania dokumentów pracodawcy, że pieczęci na nich zostały sfałszowane, to mając pełną świadomość, że wcześniej znajdowały się one w rękach osoby nieuprawnionej, powinna była szczególnie starannie sprawdzić ich treść. Pracodawca nie postawił powódce zarzutu, że to ona osobiście sfałszowała pieczęci na dokumentach, lecz że posłużyła się wobec niego sfałszowanymi dokumentami. Ten zarzut pracodawcy Sądy obu instancji uznały za słuszny, prawdziwy, rzeczywisty. Różniły się natomiast w ocenie użytego w oświadczeniu pracodawcy sformułowania „w celu wprowadzenia w błąd pracodawcy”.

Sąd Rejonowy przypisał temu sformułowaniu takie znaczenie, że skoro pieczęci na dokumentach nie były prawdziwe, pracodawca mógł mieć podejrzenia, że pracownik wprowadza go w błąd co do przekazania gratisów. Mógł zatem uznać – subiektywnie rzecz oceniając - że został wprowadzony w błąd.

Sąd Okręgowy z kolei ocenił, że zachowanie powódki świadczyło jedynie o rażącym niedbalstwie z jej strony, ale w żadnym razie o umyślności, działaniu nakierowanym na celowe wprowadzenie pracodawcy w błąd. Użyty przez pracodawcę zwrot „w celu wprowadzenia w błąd pracodawcy” miał świadczyć o tym, że zachowanie powódki było nacechowane winą umyślną, tymczasem zebrany materiał dowody nie wykazał, aby powódka wiedziała o fakcie sfałszowania dokumentów. Nie działała zatem „w celu” wprowadzenia pracodawcy w błąd, chociaż faktycznie w błąd go wprowadziła.

Z kolei strona pozwana podnosiła (m.in. w odpowiedzi na apelację), że przedstawienie przez powódkę sfałszowanej dokumentacji (nawet gdy ona sama jej nie sfałszowała, a jedynie się nią posłużyła), miało na celu wprowadzenie strony pozwanej w błąd co do faktu, że powódka nie utraciła ani na chwilę pieczy nad powierzonymi jej dokumentami potwierdzającymi odbiór przez klientów darmowych towarów, w związku z czym dokumenty te są w pełni wiarygodne, podczas gdy powódka pieczę tę utraciła, a sfałszowane w tych warunkach dokumenty utraciły wiarygodność.

Należy w tych okolicznościach podzielić stanowisko strony pozwanej, zawarte w uzasadnieniu skargi kasacyjnej, że z faktu, iż w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę znalazło się sformułowanie „w celu wprowadzenia w błąd pracodawcy” - które może sugerować, że powódka działała z rozmyślnym zamiarem wprowadzenia pracodawcy w błąd, chociaż rozmyślnego zamiaru przypisać jej nie można – nie należy wyprowadzać wniosku, że podana przyczyna rozwiązania z powódką umowy o pracę była nierzeczywista.

W orzecznictwie przyjmuje się, że związanie sądu przyczynami uzasadniającymi rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, podanymi w piśmie pracodawcy adresowanym do pracownika, nie oznacza konieczności ustalenia ich w formie odpowiadającej co do każdego szczegółu redakcji pisma pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 19 sierpnia 1999 r., I PKN 223/99, OSNAPiUS 2000 nr 23, poz. 857). Związanie sądu polega natomiast na badaniu sprawy wyłącznie w granicach zdarzeń przytoczonych w piśmie rozwiązującym umowę o pracę. Sąd, dokonując porównania przyczyny rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z zebrany w sprawie materiałem dowodowym, nie ma obowiązku kazuistycznej oceny każdego słowa użytego w piśmie pracodawcy. Sformułowania zawarte w oświadczeniach pracodawców o rozwiązaniu umów o pracę są częstokroć nieporadne, niepoprawne językowo, naruszające zasady logiki itd., co nie oznacza, że dotyczą nierzeczywistych przyczyn ich rozwiązania. Odnosząc ten punkt widzenia do stanu faktycznego rozpoznawanej sprawy należy uznać, że zakwalifikowanie przez Sąd Okręgowy wskazanej przez stronę pozwaną przyczyny jako nierzeczywistej jedynie ze względu na użycie przez nią niezręcznego i niejednoznacznego sformułowania

„w celu wprowadzenia w błąd pracodawcy” - które może być różnie odczytane w kontekście przypisania powódce jedynie rażącego niedbalstwa a nie umyślności (zamiaru bezpośredniego lub ewentualnego) - nie było prawidłowe. Zaakceptowanie tej oceny oznaczałoby zbyt rygorystyczny przy ocenie spełnienia przez pracodawcę warunku z art. 30 § 4 k.p.

Sąd Rejonowy, a za nim Sąd Okręgowy, uznały, że zachowanie powódki, polegające na posługiwaniu się wobec pracodawcy sfałszowanymi dokumentami, stanowiło zawinione naruszenie przez nią obowiązków pracowniczych, które przybrało postać rażącego niedbalstwa. Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, zachowanie pracownika może być zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych nie tylko wtedy, gdy charakteryzuje je wina pracownika w postaci zamiaru bezpośredniego lub zamiaru ewentualnego, ale także wina w postaci rażącego niedbalstwa (por. wyrok Sądu Najwyższego z 6 lutego 1997 r., I PKN 69/97, OSNAPiUS 1997 nr 18, poz. 339). Na gruncie prawa pracy stosuje się raczej cywilistyczne, a nie karne, ujęcie winy. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, z powodu naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych, uzasadnia nie tylko jego zła wola, umyślność działania lub zaniechania, zamiar bezpośredni lub ewentualny, ale także rażące niedbalstwo (por. wyrok Sądu Najwyższego z 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998 nr 9, poz. 269). Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) ma miejsce wówczas, gdy w związku z zachowaniem (działaniem lub zaniechaniem) pracownika naruszającym podstawowe obowiązki można mu przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo (por. wyrok Sądu Najwyższego z 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000 nr 20, poz. 746).

Sąd Okręgowy uznał, że z uwagi na brak wykazania w postępowaniu dowodowym faktu umyślnego posługiwania się przez powódkę sfałszowanymi dokumentami, nie można przypisać jej winy umyślnej, którą pracodawca faktycznie jej przypisał, co wynika ze sformułowania (użytego w opisanym w piśmie pracodawcy przyczynie rozwiązania umowy o pracę), mieszczącego się w słowach „w celu”. W konsekwencji, w ocenie Sądu Okręgowego, wskazana w przez stronę pozwaną przyczyna rozwiązania z powódką umowy o pracę była nierzeczywista, co

stanowiło naruszenie art. 30 § 4 k.p. Przyjęte przez Sąd Okręgowy w zaskarżonym wyroku naruszenie tego przepisu, polegające na podaniu przez stronę pozwaną rzekomo nierzeczywistej przyczyny rozwiązania umowy o pracę z powódką, nie może być zaakceptowane. Podana przez stronę pozwaną przyczyna rozwiązania umowy o pracę - posłużenie się sfałszowanymi dokumentami - był rzeczywista, ponieważ powódka faktycznie posłużyła się wobec pracodawcy sfałszowanymi dokumentami, przedstawiając je na potwierdzenie przekazania klientom towarów gratisowych. Podstawowe znaczenie dla takiej oceny miało potwierdzenie w postępowaniu dowodowym, że powódka, wbrew ciążącemu na niej podstawowemu pracowniczemu obowiązkowi postępowania z dokumentami, przekazała dokumenty nieuprawnionej osobie, co w konsekwencji doprowadziło do ich sfałszowania i posłużenia się przez powódkę wobec pracodawcy sfałszowanymi dokumentami. Te okoliczności zostały udowodnione w sposób niebudzący wątpliwości. Były wystarczające do postawienia powódce zarzutu posługiwania się sfałszowanymi dokumentami, stanowiącego rażące naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy pozwalał na ocenę, że powódka dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, co polegało na posłużeniu się przez nią sfałszowanymi dokumentami w stosunku do pracodawcy. Opisane zachowanie powódki stanowiło wystarczającą podstawę do przyjęcia, że rozwiązanie z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia nie naruszało art. 30 § 4 k.p. z powodu nierzeczywistości przyczyny podanej przez pracodawcę.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398<sup>15</sup> k.p.c. i art. 108 k.p.c.

/tp/