



Sygn. akt I PK 188/09

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 25 maja 2010 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Romualda Spyt (przewodniczący)

SSN Małgorzata Gersdorf (sprawozdawca)

SSN Zbigniew Myszka

Protokolant Anna Pęsko

w sprawie z powództwa J. F.

przeciwko Urzędowi Miasta i Gminy w Ś.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy,
po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw
Publicznych w dniu 25 maja 2010 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej

od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K.

z dnia 7 maja 2009 r.,

oddala skargę kasacyjną.

Uzasadnienie

Wyrokiem z dnia 5 listopada 2008 r., Sąd Rejonowy przywrócił powódkę J. F. do pracy w pozwanym Urzędzie Miasta i Gminy w Ś..

Sąd ustalił, że powódka była zatrudniona u pozwanego na stanowisku inspektora ds. księgowości budżetowej w pełnym wymiarze czasu pracy od dnia 1 października 2006 r. na podstawie umowy na czas nieokreślony. W dniu 4 października 2006 r. powódka otrzymała na podstawie art. 39 ust. 2 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 142, poz. 1591 ze zm.) pełnomocnictwo do wydawania decyzji administracyjnych w przedmiocie stypendium szkolnego i zasiłku szkolnego, co rodziło obowiązek składania corocznych oświadczeń majątkowych.

Od dnia 1 kwietnia 2008 r. powódka korzystała ze zwolnienia lekarskiego. Za okres od 1 kwietnia do dnia 30 maja powódka otrzymała wynagrodzenie na podstawie art. 92 k.p. Powódka w terminie do dnia 30 kwietnia 2008 r. nie złożyła oświadczenia majątkowego za rok 2007.

Oświadczeniem z dnia 20 maja 2008 r., doręczonym powódce w dniu 27 maja 2008 r. pozwany rozwiązał z powódką stosunek pracy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w zw. z art. 24b ust. 5 ustawy o samorządzie gminnym. Jako przyczynę wskazano fakt, że powódka nie złożyła w terminie oświadczenia majątkowego, o którym mówi art. 24b ustawy.

Sąd ustalił także, że powódka w grudniu 2007 r. poinformowała Burmistrza Miasta i Gminy Ś. o stanie ciąży. Od 1 kwietnia 2008 r. do dnia 7 lipca 2008 r. powódka pozostawała na zwolnieniu lekarskim w związku ze stanem zagrożenia ciąży i ryzykiem wcześniejszego porodu. Powódka czuła się źle psychicznie w związku z tym, popadła w stan depresyjny, skupiała się wyłącznie na dbaniu o ciążę i myśleniu o nienarodzonym dziecku. Zwolnienia lekarskie powódki dostarczał mąż, informując o przyczynie nieobecności i rokowaniach lekarza co do braku możliwości powrotu do pracy przed porodem. Po otrzymaniu pisma z dnia 20 maja 2008 r. powódka w dniu 30 maja 2008 r. złożyła spóźnione oświadczenie majątkowe.

Dokonując oceny prawnej tak ustalonych faktów Sąd uznał, że art. 24 ust. 3 ustawy o samorządzie gminnym nie przewiduje odmiennego, niż to wynika z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. trybu rozwiązania stosunku pracy. Można tego zatem dokonać jedynie w razie zawinionego przez pracownika uchybienia obowiązkowi terminowego złożenia oświadczenia majątkowego. Aprobując argumentację, przyjętą w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 5 kwietnia 2007 r. w sprawie I PZP 4/07, uznał, że norma art. 24k ustawy o samorządzie gminnym decyduje jedynie o tym, że obowiązek złożenia oświadczenia ma charakter obowiązku podstawowego, przy czym nieco inaczej określony jest termin dokonania rozwiązania stosunku pracy. Stanowi to także obowiązek pracodawcy, podczas gdy zastosowanie art. 52 k.p. zależy od jego decyzji.

Powódce, z uwagi na stan zdrowia, nie można zarzucić zawinionego naruszenia obowiązku złożenia oświadczenia majątkowego. W tej sytuacji Sąd ferował orzeczenie o przywróceniu do pracy.

Apelację od tego wyroku wywiodły obie strony, przy czym zarzuty istotne z punktu widzenia postępowania kasacyjnego podnosiła strona pozwana. Obie apelacje zostały natomiast oddalone wyrokiem Sądu Okręgowego w K. z dnia 7 maja 2009 r. Sąd Okręgowy uznał, że Sąd Rejonowy właściwie ocenił zeznania powódki i jej męża, co pozwoliło na przyjęcie ustaleń faktycznych dotyczących stanu psychicznego powódki i ocenę braku winy w uchybieniu obowiązkowi złożenia oświadczenia majątkowego.

Właściwa okazała się także zastosowanie art. 24k ust. 3 i 4 ustawy o samorządzie gminnym. Nie sposób, zdaniem Sądu Okręgowego, zaaprobować stanowiska, że rozwiązanie na tej podstawie stosunku pracy może nastąpić w sytuacji przez pracownika niezawinionej. W sposób nieuzasadniony gorzej byłby bowiem traktowany pracownik samorządowy w stosunku do pracowników objętych normą art. 52 k.p.

Wyrok ten skargą kasacyjną zaskarżył pełnomocnik pozwanego, zarzucając naruszenie art. 24k ust. 3 i 4 ustawy o samorządzie gminnym przez błędne przyjęcie, że określa on szczególny przypadek rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika, art. 52 § 1 pkt 1 k.p. przez przyjęcie, że zachowanie powódki nie zrealizowało przesłanki winy oraz art. 328 § 2 k.p.c. w zw.

z art. 378 § 1 k.p.c. przez wydanie wyroku bez rozpoznania istoty sprawy przy błędnym założeniu, że rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 24k ustawy o samorządzie gminnym wymaga spełnienia przesłanki winy po stronie pracownika.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zasługuje na uwzględnienie, albowiem zaskarżony wyrok odpowiada prawu.

Na wstępie należy stwierdzić, że podniesiony zarzut naruszenia prawa procesowego pozostaje oczywiście bezzasadny. Sąd Okręgowy rozpoznał istotę sprawy i w sposób należyty uzasadnił wyrok. Czynienie zarzutu naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. uprawnione jest wyjątkowo, gdy uzasadnienie wyroku nie dostarcza informacji o przyczynach rozstrzygnięcia, nie zawiera ustaleń faktycznych lub ich oceny prawnej. Wszystkie wymagane elementy zaskarżony wyrok zawiera. Skarżącemu chodzi w istocie o wykazanie, że Sąd naruszył art. 24k ustawy o samorządzie gminnym.

Rzeczywiście, istota sprawy sprowadza się do rozstrzygnięcia, czy przepis ten wprowadza samodzielną, zupełnie nową, podstawę rozwiązania stosunku pracy czy określa on jedynie szczególny przypadek rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 k.p. Sąd Najwyższy rozpoznając niniejszą sprawę podziela wyrażony w uzasadnieniu uchwały z dnia 5 kwietnia 2007 r. I PZP 4/07, pogląd, że mamy tu do czynienia z postacią rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Przyjęcie poglądu o samodzielności tego trybu rozwiązania stosunku pracy rodziłoby daleko idące wątpliwości interpretacyjne. Po pierwsze oznaczałoby, że pracodawca może rozwiązać stosunek pracy z powodu niezłożenia oświadczenia majątkowego tak bez wypowiedzenia, jak i za wypowiedzeniem. Wypowiedzenie takie musiałoby jednak być traktowane tak jak rozwiązanie w trybie art. 52 § 1 k.p. Wątpliwości budziłoby w tym przypadku ustalenie terminu ustania stosunku pracy (natychmiast czy z upływem okresu wypowiedzenia). Nadto dochodziłoby do zrównania w ocenie prawnej rozwiązania dyscyplinarnego, stanowiącego istotne odium obciążające pracownika, z wypowiedzeniem, które takich konotacji nie rodzi.

Nie sposób także uznać rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 24k ustawy jako odmiennej (od uregulowanej w art. 52 § 1 k.p.) postaci rozwiązania natychmiastowego. Stanowisko takie pozostawałoby w sprzeczności z treścią art. 24k ust. 4 ustawy, w świetle której ma być z rozwiązaniem dyscyplinarnym równoznaczne. Gdyby owa „równoznaczność” miała ograniczony wymiar, ustawodawca niewątpliwie by to zaznaczył. Treść wskazanego przepisu na owe ograniczenie czy wyłączenie stosowania reguł z art. 52 k.p. nie wskazuje.

Można i trzeba zatem przyjąć, że ustawodawca złożenie oświadczenia majątkowego uznaje za podstawowy obowiązek pracowniczy, którego naruszenie uzasadnia bezzwłoczne rozwiązanie stosunku pracy. Specyficzne pozostaje tylko to, że pracodawca ma obowiązek rozwiązać stosunek pracy z pracownikiem, który uchybił temu istotnemu nakazowi. Nie może to jednak oznaczać, że każde, nawet niezawinione, uchybienie w jego wykonaniu uzasadnia takie kroki ze strony pracodawcy.

Trafnie w zaskarżonym wyroku Sąd drugiej instancji, podążając za argumentacją Sądu Najwyższego wyrażoną w uchwale I PZP 4/07 podnosi, że odmienne traktowanie w zakresie zawinienia pracownika samorządowego względem pracownika w powszechnym stosunku pracy nie ma racji bytu. Pracownik samorządowy nie może być obciążony odpowiedzialnością za naruszenie obowiązku podstawowego przy jakimkolwiek braku winy. Można sobie bowiem wyobrazić sytuację, w której sam pracodawca uniemożliwia pracownikowi złożenie oświadczenia, a następnie rozwiązuje z nim stosunek pracy na podstawie art. 24k ustawy. Przyjmując pogląd, że wina nie stanowi przesłanki dopuszczalności rozwiązania stosunku pracy należałoby zaakceptować taką sytuację. Nie ma oczywiście takiej możliwości.

Zrównanie rozwiązania stosunku pracy z powodu niezłożenia oświadczenia majątkowego z rozwiązaniem dyscyplinarnym oznacza zatem, że tylko zawinione zachowanie pracownika może prowadzić do rozwiązania stosunku pracy.

Zdaniem Sądu Najwyższego różnicę upatrywać można jedynie w rozkładzie ciężaru dowodu braku winy w uchybieniu złożenia oświadczenia. O ile w przypadku rozwiązania stosunku pracy na zasadzie art. 52 § 1 k.p. dowód wykazania winy spoczywa na pracodawcy, o tyle w przypadku art. 24k ustawy można przyjąć

pogląd odmienny. Pracodawca ma prawo i obowiązek rozwiązać stosunek pracy na podstawie tego przepisu i nie musi przy tym starać się o informacje, z jakich przyczyn pracownik uchybił nałożonemu nań obowiązkowi. Zasięgnięcie takiej informacji umożliwia mu jednak podjęcie decyzji niewadliwej – w innym wypadku naraża się na ryzyko odwołania pracownika do sądu pracy z żądaniem restytucji stosunku pracy. W postępowaniu takim jednak to do pracownika należy wykazanie, że doszło do tego bez winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa przez wykazanie okoliczności, które uniemożliwiły mu wykonanie spoczywającego na nim obowiązku.

Okoliczności tego rodzaju wykazała powódka w niniejszym postępowaniu. Nie sposób zgodzić się z pozwanym, że jej zachowanie wypełnia znamiona umyślności lub rażącego niedbalstwa, gdy idzie o zaniechanie złożenia oświadczenia majątkowego. Rzeczywiście, nie sposób zanegować faktycznej możliwości wcześniejszego złożenia przedmiotowego oświadczenia przez powódkę. Wywodzenie jednak, że powinna była to zrobić wcześniej przekreślałoby istotę tego terminu. W istocie bowiem prowadziłyby do nałożenia na powódkę obowiązku złożenia oświadczenia wcześniej, niż tego wymagał ustawodawca.

Fakt pogorszenia stanu zdrowia powódki w toku ciąży i towarzyszące temu stany psychiczne, czego nie przewidywała, nie może stanowić okoliczności jej obciążającej. Natomiast fakty te z pewnością świadczą o niezawinionym uchybieniu obowiązkowi złożenia oświadczenia majątkowego. W żadnym wypadku nie da się w takich warunkach przypisać jej jakiegokolwiek stopnia winy.

Kończąc należy wskazać, że przyjętą interpretację prawa potwierdza dodatkowo inna jeszcze argumentacja prawna. Mianowicie do analogicznej - jak przedstawiona - konkluzji można dojść także przy wykładni przedstawionego zagadnienia uwzględniającej konstrukcję nadużycia prawa. Zasadnie można twierdzić, że pracodawca ma prawo do dyscyplinarnego zwolnienia pracownika z powodu niezłożenia oświadczenia majątkowego w terminie, jednakże z tego prawa nie może korzystać wbrew zasadom współżycia społecznego i wbrew społeczno – gospodarczemu przeznaczeniu tego prawa (art. 8 k.p.). Niewątpliwie sankcjonowanie pracownika za to, że nie złożył oświadczenia majątkowego w

terminie, w sytuacji, gdy nie ponosi za tę beczynność winy, przeczyłoby ratio normy prawnej wynikającej z art. 24 k. ustawy, która ma charakter antykorupcyjny. Natomiast ad casum przeczyłoby też zasadom współżycia społecznego, które nie pozwalają - jako reguła- na rozwiązanie stosunku pracy w okresie ciąży i w czasie wykonywania obowiązków rodzicielskich bez wykazania pracownikowi winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa w wykonywaniu zadań.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.

/tp/