



Sygn. akt III PK 4/12

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 13 listopada 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Kazimierz Jaśkowski (przewodniczący)

SSN Małgorzata Gersdorf (sprawozdawca)

SSN Maciej Pacuda

w sprawie z powództwa K.S.

przeciwko PKP Cargo Spółce Akcyjnej w Warszawie W. Zakładowi Spółki w L.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 13 listopada 2012 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych w Z.

z dnia 3 października 2011 r., sygn. akt [...]

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

UZASADNIENIE

Powód K. S. domagał się od pozwanego PKP Cargo S.A. w Warszawie W. Zakład Spółki w L. przywrócenia do pracy i wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w związku z wadliwym jego zdaniem rozwiązaniem stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Wyrokiem z dnia 17 marca 2011 r., sygn. [...] Sąd Rejonowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń i Społecznych w Z. przywrócił powoda do pracy u pozwanego na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz zasądził na jego rzecz wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy.

Powód był zatrudniony u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 16 sierpnia 1977 r., ostatnio jako maszynista pojazdu trakcyjnego spalinowego. W dniu 21 czerwca 2010 ok. godziny 4.30 powód został zatrzymany przez Straż Ochrony Kolei podczas wyjazdu ze stacji, na której pracował (C.W.); ujawniono, że powód usiłuje wywieźć dwa 30 litrowe pojemniki z olejem napędowym. Paliwo to sprzedał powodowi kolega z pracy, który zaproponował, że załatwi mu tańsze paliwo, musi tylko dostarczyć pojemniki na paliwo na stację. Powód miał się z nim rozliczyć w drodze powrotnej do domu.

Decyzją z dnia 23 czerwca 2003 r. dyrektora pozwanego zakazane było wnoszenie na teren pozwanego jakichkolwiek prywatnych przedmiotów przez pracowników, w szczególności wszelkiego rodzaju baniek i pojemników.

W dniu 13 lipca 2010 r. pracodawca poinformował reprezentującą powoda organizację związkową, że ma zamiar rozwiązać z nim stosunek pracy w powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, polegającego na kradzieży podczas pracy oleju napędowego do lokomotyw, stanowiącego własność pracodawcy. Organizacja związkowa w odpowiedzi wskazała, że nie udowodniono powodowi kradzieży a jedynie przewożenie pojemników z paliwem w samochodzie. Mając na uwadze dotychczasowy stosunek powoda do pracy wnioskuje o rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem.

W dniu 20 lipca 2010 r. pracodawca rozwiązał z powodem stosunek pracy bez wypowiedzenia w powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków

pracowniczych, polegającego na kradzieży podczas pracy oleju napędowego do lokomotywy, stanowiącego własność pracodawcy.

Prawomocnym wyrokiem Sądu Rejonowego w C. z dnia 7 stycznia 2011 r., sygn. [...] skazano powoda na karę 6 miesięcy pozbawienia wolności z warunkowym zawieszeniem jej wykonania na okres próby 2 lat na podstawie art. 291 § 1 k.k. za przyjęcie paliwa ze świadomością, że jest ono uzyskane za pomocą czynu zabronionego.

Zdaniem Sądu Rejonowego określona w oświadczeniu o rozwiązaniu przyczyna była nierzeczywista. Powód bowiem nie dokonał kradzieży mienia pracodawcy, skazany został jedynie za tzw. paserstwo. Skierowanie względem niego zarzutu kradzieży było zatem sformułowaniem przyczyny nierzeczywistej.

Rozpoznający sprawę na skutek apelacji Sąd Okręgowy w Z. wyrokiem z dnia 3 października 2011 r. zmienił zaskarżony wyrok, zasądzając na rzecz powoda odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia i oddalając powództwo o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. Sąd Okręgowy uznał, że dochodzenie przez powoda przywrócenia do pracy byłoby sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa (art. 8 k.p.), a przywrócenie do pracy wobec szkodliwości i naganności jego zachowania – niecelowe (art. 45 § 2 k.p. w zw. z art. 56 § 2 k.p.). Podzielił natomiast ocenę o wadliwości podanej przyczyny wypowiedzenia.

Skargę kasacyjną od tego orzeczenia wywiódł pełnomocnik pozwanego, zarzucając naruszenie prawa materialnego, a to:

a/ art. 30 § 4 k.p. przez przyjęcie, że rozwiązanie z powodem stosunku pracy nastąpiło z naruszeniem tego przepisu, mimo wskazania przyczyny, uznanie jej za nierzeczywistą oraz przyjęcie, że naruszenie tego przepisu jest samodzielną podstawą zasądzenia odszkodowania,

b/ art. 52 § 1 pkt 1 k.p. przez przyjęcie, że uczestniczenie w zaborze mienia pracodawcy, potwierdzone prawomocnym skazaniem pracownika nie jest wystarczające do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia,

c/ art. 56 § 1 k.p., art. 56 § 2 k.p. w zw. z art. 45 k.p. przez przyjęcie, że nastąpiło naruszenie przepisów o rozwiązywaniu stosunku pracy z tego powodu, że

zarzut kradzieży użyty w potocznym sensie nie znalazł odzwierciedlenia w późniejszym orzeczeniu karnym, natomiast skazanie objęło przestępstwo paserstwa,

d/ art. 100 § 1 i § 2 pkt 2, 4, 6 k.p. przez nie uwzględnienie, że powoda obciążały obowiązki wynikające z tych przepisów i że doszło do ich ciężkiego naruszenia,

3/ art. 8 k.p. przez nierozpatrzenie roszczeń powoda w całości pod kątem tej regulacji,

a także zarzuty naruszenia prawa procesowego:

a/ art. 11 k.p.c. przez jego wadliwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że skazanie powoda za paserstwo wiąże sąd tak daleko, że wyklucza możliwość oceny zachowania powoda przez pryzmat terminu „kradzież” w znaczeniu potocznym,

b/ art. 328 § 2 k.p.c. w zw. z art. 391 k.p.c. przez niewskazanie dowodów, na których sąd oparł się stwierdzając nierzeczywistość podanej przyczyny rozwiązania stosunku pracy,

c/ art. 382 k.p.c. przez orzekanie bez uwzględnienia całokształtu materiału dowodowego sprawy,

d/ art. 229 i 230 k.p.c. a także art. 233 § 1 k.p.c. oraz art. 232 k.p.c. przez pominięcie faktów przyznanych przez powoda, zaniechanie wszechstronnej oceny materiału dowodowego i pominięcie jego części.

Wniósł o zmianę wyroku i oddalenie powództwa w części dotyczącej odszkodowania ewentualnie o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna wymagała uwzględnienia jako oczywiście zasadna.

Zapadłe w sprawie rozstrzygnięcia sądów powszechnych przyjęły założenie, że podana przez pracodawcę przyczyna rozwiązania stosunku pracy była nieprawdziwa, albowiem powód nie dopuścił się przestępstwa kradzieży, a „jedynie” nabycia mienia kradzionego, czyli tzw. paserstwa. Sąd Okręgowy wyraził

wątpliwości dotyczące nagannego charakteru zachowania powoda, które jednak doprowadziły wyłącznie do odmowy przywrócenia go do pracy.

Wątpliwości sądów nie budził fakt, że powód usiłował wywieźć z terenu zakładu pracy mienie (paliwo) stanowiące własność pracodawcy. Skupiły się jednak sądy na tym, że dokonana przez pracodawcę kwalifikacja tego zachowania okazała się wadliwa, co miałoby przełożyć się na wadliwość rozwiązania stosunku pracy.

Stanowiska tego rodzaju w żaden sposób nie można podzielić. Stanowi ono wyraz nadmiernie restrykcyjnej wykładni obowiązujących regulacji prawa pracy o rozwiązaniu dyscyplinarnym i rażąco formalnego ich zastosowania. Można je uznać za ilustrację łacińskiej paremii *summum ius, summa iniuria* w świetle której szczyt prawa, rozumianego jako szczyt formalizmu prawnego, staje się szczytem bezprawia. Nie ma żadnych podstaw, by tego rodzaju rozumowanie przykładać do oceny zasadności rozwiązania stosunku pracy.

Przechodząc do ściśle prawnej oceny zaskarżonego rozstrzygnięcia w pierwszej kolejności wypada przypomnieć, że oświadczenie pracodawcy zawierało zarzut ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych a nie przestępstwa. Wprawdzie w jego treści pracodawca rzeczywiście posłużył się sformułowaniem „kradzież”, jednak wywodzenie, że przypisanie powodowi paserstwa czyni uzasadnienie rozwiązania nieprawdziwym nie ma racji bytu.

Po pierwsze wypada w tym miejscu przywołać stanowisko, wyrażone w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 7 września 1999 r., sygn. I PKN 224/99. Sąd Najwyższy uznał w nim, że jeżeli w oświadczeniu woli o rozwiązaniu niezwłocznym, poza ujęciem zarzucanego czynu i jego kwalifikacją jako naruszenia obowiązków pracowniczych, znajdują się jakieś inne elementy (twierdzenia) związane z tym czynem czy jego oceną, to nie mają one znaczenia z punktu widzenia "prawdziwości" podanej przyczyny, jeżeli tylko czyn pracownika miał miejsce. Słusznie Sąd Najwyższy akcentuje, do czego Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę się przychyła, że istotny pozostaje przede wszystkim fakt – działanie lub zaniechanie pracownika – z którego pracodawca wywodzi skutki prawne. Jego kwalifikacja ma znaczenie drugorzędne.

Oznacza to między innymi, że badający sprawę sąd pracy nie musi kierować się literalnym brzmieniem uzasadnienia oświadczenia o rozwiązaniu stosunku

pracy. Dał temu wyraz Sąd Najwyższy w kolejnym wyroku z dnia 19 sierpnia 1999 r., sygn. I PKN 223/99, uznając, że związanie sądu przyczynami uzasadniającymi rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, podanymi w piśmie pracodawcy adresowanymi do pracownika, nie oznacza konieczności ustalenia ich w formie odpowiadającej co do każdego szczegółu redakcji pisma pracodawcy.

Oczywiście, wskazanie przyczyn w uzasadnieniu rozwiązania stosunku pracy ma wymiar gwarancyjny z punktu widzenia pracownika. Chodzi o to, by był on w stanie podjąć obronę związaną ze skonkretyzowaną przyczyną ustania stosunku pracy, w szczególności, by pracodawca nie „dodawał” nowych przyczyn w toku postępowania. W niniejszej sprawie ryzyko takie nie zachodziło, nie było zatem potrzeby absurdalnie restrykcyjnego podejścia do przyczyny podanej w oświadczeniu pracodawcy.

Nie ma uzasadnienia dla takiego działania także ze względu na relacje prawa pracy z prawem karnym. Oceniając rozstrzygnięcie sądu karnego i jego wpływ na postępowanie z zakresu prawa pracy w przedmiocie zasadności ustania stosunku pracy nie można pominąć istotnych różnic co do specyfiki i celu obu postępowań.

Celem postępowania karnego pozostaje – w razie stwierdzenia winy oskarżonego – wywarcie na nim poważnej represji o charakterze osobistym (kara pozbawienia wolności) lub majątkowym (kara grzywny). Stopień dolegliwości tych sankcji wymaga poczynienia precyzyjnych ustaleń co do zachowania sprawcy czynu, co umożliwi jego właściwą kwalifikację. Rozbudowana regulacja części szczególnej Kodeksu karnego w zakresie poszczególnych rodzajów przestępstw różnicuje drobniagowo penalizowane zachowania, przewidując dla nich różny wymiar kary. Uzasadnione pozostaje zatem dążenie do maksymalnie precyzyjnego określenia zachowania sprawcy, w szczególności by nie zastosować sankcji zbyt surowej w stosunku do stopnia wadliwości jego zachowania.

Wymiar sprawiedliwości dysponuje po temu stosownymi procedurami, w szczególności koniecznością prowadzenia postępowania przygotowawczego a dopiero następnie – sądowego. Prokurator a następnie sąd nie dysponują bardzo ograniczonym czasem na przeprowadzenie czynności i dokonanie stosownych

ustaleń; organy te wiąże co do zasady termin przedawnienia ścigania czy karalności czynu.

Zestawiając z tymi założeniami zasady rozwiązania stosunku pracy dostrzegamy bardzo istotne odmienności.

Stopień represyjności zachowania pracodawcy pozostaje dalece mniejszy, gdy idzie o sankcję osobistą, nie da się bowiem porównać potencjalnej utraty wolności z negatywnym odium jakie na pracowniku ciąży w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z jego winy bez wypowiedzenia. Nie negując negatywnego odbioru społecznego tego faktu, pozostaje ono jednak mniejsze niż pozbawienie wolności.

Porównać trudno także sankcje majątkowe. O ile prima facie wydawać się może, że w obu przypadkach chodzi o wywołanie takiego właśnie skutku, to nie da się pominąć istotnej różnicy. Grzywna musi zostać zapłacona przez skazanego z własnego majątku, powoduje zatem jego uszczuplenie. Ustanie stosunku pracy powoduje „jedynie” ustanie źródła przychodów na przyszłość, nie zmniejsza jednak posiadanego przez pracownika stanu finansowego. Także zatem z tej perspektywy sankcja prawno-karna pozostaje dalece bardziej dolegliwa.

Mniejsza dolegliwość prawa pracy powiązana jest jednak z terminem na zastosowanie sankcji dyscyplinarnej. Pracodawca musi bowiem w ciągu miesiąca od dowiedzenia się o przyczynie uzasadniającej zakończenie zatrudnienia podjąć decyzję i doręczyć pracownikowi oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy (art. 52 § 2 k.p.). Dodatkowo w tym czasie musi skonsultować zamiar rozwiązania stosunku pracy z reprezentującą pracownika organizacją związkową, co dodatkowo skraca czas na podjęcie decyzji.

W tym tkwi, zdaniem Sądu Najwyższego w składzie rozpatrującym niniejszą sprawę, podstawowa różnica, która uniemożliwia tak surową i skrupulatną – jak w postępowaniu karnym – kwalifikację zachowania pracownika. Pracodawca nie dysponuje bowiem – tak jak aparat państwowy – środkami umożliwiającymi bardzo dokładną weryfikację zachowania pracownika i nie ma też na to czasu.

Z tego względu wyniki postępowania karnego dotyczącego powoda można wykorzystać w postępowaniu toczącym się z jego odwołania od rozwiązania stosunku pracy tylko w jednym aspekcie – mianowicie co do faktu jego wadliwego

zachowania. W tym aspekcie nie budzi wątpliwości nie tylko naganność zachowania powoda, ale przede wszystkim fakt, że je przejawiał. Rozstrzygnięcie prawnokarne potwierdza bowiem, iż usiłował on wywieźć z terenu pracodawcy nielegalnie pozyskane paliwo – mienie pracodawcy.

To właśnie zachowanie jako kradzież zakwalifikował pracodawca rozwiązując stosunek pracy i miał po temu pełne prawo. Istotne bowiem pozostaje ewidentne działanie na szkodę pracodawcy – próba wykorzystania jego mienia do własnych celów. To, czy owa próba zakwalifikowana zostanie jako paserstwo w rozumieniu art. 291 k.k. czy jako kradzież w rozumieniu art. 278 k.k. w sprawie nie miało znaczenia. Godzi się bowiem przypomnieć wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 grudnia 2002 r., sygn. I PK 37/02 w którym przyjęto, że zasada swobodnej oceny dowodów nie może być utożsamiana z zasadą *in dubio pro reo*, obowiązującą w postępowaniu karnym i nakazującą, aby nie dające się usunąć wątpliwości były rozstrzygane na korzyść oskarżonego.

Reasumując, Sąd Najwyższy pragnie odwołać się do stanowiska, wyrażonego w uzasadnieniu wyroku z dnia 19 lipca 2012 r., sygn. II PK 312/11, w którym przypomniat, że oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy zasadniczo nie musi być przygotowywane przez osoby specjalizujące się w prawie pracy. Powinien to móc uczynić sam pracodawca w przypadkach typowych. Stawianie zbyt wysokich wymagań co do sformułowania przyczyny sprzyja negatywnemu postrzeganiu prawa pracy jako nieelastycznego narzędzia kształtowania relacji zatrudnienia. Warto zatem wymagania pod adresem sposobu formułowania przyczyny wypowiedzenia kształtować tak z punktu widzenia interesu pracownika jak i możliwości pracodawcy, a przede wszystkim – z uwzględnieniem ich wzajemnych relacji w kontekście zdarzeń poprzedzających ustanie stosunku pracy.

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

/tp/