



Sygn. akt II PK 298/13

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 28 października 2014 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)

SSN Beata Gudowska

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa A. Z.

przeciwko T. Spółce z o. o. w W.

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 28 października 2014 r.,

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

z dnia 8 sierpnia 2013 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi  
Okręgowemu do ponownego rozpoznania oraz orzeczenia o  
kosztach postępowania kasacyjnego.**

### **UZASADNIENIE**

Sąd Okręgowy wyrokiem z dnia 8 sierpnia 2013 r. oddalił apelację strony pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego z dnia 5 grudnia 2012 r., którym zasądzono od T. Spółki z o.o. na rzecz powódki A. Z. kwotę 22.650 zł tytułem odszkodowania

za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Sąd odwoławczy zaakceptował ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd pierwszej instancji i uznał za trafną ich ocenę prawną, wskazując przede wszystkim na prawidłowe stwierdzenie przez Sąd Rejonowy, że strona pozwana naruszyła wymogi formalne przy składaniu powódce oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z jej winy zawarte w art. 30 § 4 k.p., a dotyczące prawidłowego określenia przyczyny stanowiącej podstawę decyzji pracodawcy. Wskazana przez stronę pozwaną przyczyna rozwiązania umowy o pracę jest zbyt ogólna, z treści oświadczenia pracodawcy nie wynika, jakie zaliczki pobrała powódka z firmowego sklepu i w jakiej wysokości, ani też kiedy i w jaki sposób była wzywana do ich zwrotu. Wprawdzie szczegółowe dane dotyczące tych zaliczek miały znajdować się w załączniku do pisma doręzonego powódce, jednak, jak trafnie zauważył Sąd Rejonowy, taki załącznik nigdy nie został dołączony do pisma, nie ma go również w aktach osobowych powódki. Strona pozwana nie udowodniła, że doręczyła go pracownicy, a ona sama zaprzeczyła, jakoby miała go otrzymać. Z tego względu stanowisko Sądu pierwszej instancji, że wskazana powódce przyczyna rozwiązania z nią stosunku pracy była niezrozumiała i niekonkretna, nie budzi zastrzeżeń.

Sąd drugiej instancji podniósł, że stwierdzenie niekonkretności przyczyny rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika było wystarczające do uznania tej czynności pracodawcy za niezgodną z obowiązującymi przepisami prawa i uwzględnienia żądania powódki, bez konieczności badania w postępowaniu sądowym zasadności tej decyzji pracodawcy. Z tej przyczyny nie można uznać, że w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji doszło do naruszenia art. 227 k.p.c. przez oddalenie wniosków dowodowych strony pozwanej o dopuszczenie dowodów z zeznań świadków, gdyż w zaistniałej sytuacji zbędne było prowadzenie postępowania dowodowego na okoliczność przyczyn i sposobu zachowania powódki, którego skutkiem była decyzja o rozwiązaniu umowy o pracę.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy nie naruszył też art. 52 § 1 pkt 1 k.p., stanowiącego o ciężkim naruszeniu podstawowych obowiązków

pracowniczych jako przyczynie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, bowiem nie rozważał merytorycznie przyczyn rozwiązania stosunku pracy z powódką, co w stanie faktycznym sprawy było w pełni uprawnione.

Strona pozwana wywiodła skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego, zarzucając naruszenie:

1. art. 30 § 4 k.p., przez błędną jego wykładnię i przyjęcie, że brak szczegółowego opisu zarzucanego naruszenia obowiązków pracowniczych w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę, tj. wskazania terminu i wysokości pobieranych przez pracownicę zaliczek z kasy sklepu firmowego, jak również brak wskazania sposobu, w jaki pracownik był wzywany do uchylenia skutków dokonanego naruszenia, tj. do zwrotu zaliczek, stanowi nieprawidłowe – tj. niezrozumiałe i niekonkretne – wskazanie przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę;

2. art. 30 § 4 k.p., przez jego niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że dokonane rozwiązanie umowy o pracę narusza przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, albowiem w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia nie została w sposób konkretny wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy;

3. art. 56 § 1 k.p., przez jego niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, dokonane rozwiązanie umowy o pracę narusza przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, a zatem że powódce przysługuje roszczenie o odszkodowanie, w szczególności w związku z art. 8 k.p., przez uwzględnienie roszczenia stanowiącego w okolicznościach niniejszej sprawy nadużycie prawa podmiotowego przez pracownika działającego na szkodę pracodawcy;

4. art. 233 § 1 k.p.c., przez dokonanie dowolnej oceny dowodów, bez wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności przez:

- odmowę przeprowadzenia pełnego postępowania dowodowego w zakresie ustalenia, czy dokonane rozwiązanie umowy o pracę było uzasadnione w świetle art. 52 § 1 pkt 1 k.p., pomimo że stopień konkretności przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę pozwalał na przeprowadzenie postępowania

dowodowego celem ustalenia zasadności i prawdziwości podanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę;

- przyjęcie, że podana przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia nie była konkretna, pomimo że z dowodów księgowych, zeznań świadków i pisma powódki z dnia 16 czerwca 2011 r. wynika jednoznacznie, iż powódka znała wszelkie okoliczności uzasadniające podaną przyczynę rozwiązania umowy o pracę, a zatem była ona wystarczająco konkretna dla jej zbadania przez Sąd;

- poczynienie ustaleń w sprawie w zakresie ustalenia konkretności przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę wyłącznie na podstawie zeznań powódki, które są niespójne z materiałem dowodowym zebrany w sprawie (dokumentami KW, innymi dowodami księgowymi, pismem powódki z 16 czerwca 2011 r.) i były składane w okolicznościach grożącego powódce postępowania karnego (w związku z przyczyną uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia);

5. art. 227 k.p.c., przez nieuwzględnienie wniosku dowodowego strony pozwanej o dopuszczenie dowodu z zeznań świadka S. K. i uznanie, że przedmiotem tego dowodu nie są fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie, pomimo że S. K. – jako główna księgowa spółki – miała zasadniczą wiedzę na temat szczegółowych okoliczności rozwiązania z powódką umowy o pracę i podanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę, wykonywania przez powódkę jej obowiązków pracowniczych i sposobu dokonywania rozliczeń utargów ze sklepu, a jej zeznania mogłyby stanowić ważny dowód występowania nieprawidłowości w rozliczeniach utargu i naruszania obowiązków pracowniczych przez powódkę;

6. art. 227 k.p.c., przez nieuwzględnienie wniosku dowodowego strony pozwanej o dopuszczenie dowodu z zeznań świadka A. K. i uznanie, że przedmiotem tego wniosku nie są fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie, pomimo że A. K. – jako pracownik księgowości pozwanej spółki – posiadała wiedzę na temat obowiązującej procedury rozliczania utargów kasowych, a jej zeznania mogłyby stanowić ważny dowód występowania nieprawidłowości w

rozliczaniu utargu przez powódkę i wiedzy powódki o okolicznościach dokonywanych naruszeń;

7. art. 328 k.p.c., przez nieprawidłowe sporządzenie uzasadnienia wyroku, a w szczególności brak wyjaśnienia, z jakich względów Sąd uznał, że nieprawidłowe rozliczanie utargów nie było przyczyną rozwiązania stosunku pracy oraz brak wskazania przyczyn, dla których Sąd odmówił przeprowadzenia dowodu z zeznań S. K. i A. K. oraz dla których Sąd odmówił wiarygodności i mocy dowodowej dowodom wnioskowanym przez stronę pozwaną.

Opierając skargę kasacyjną na takich podstawach, strona pozwana wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania oraz rozstrzygnięcia o kosztach postępowania, ewentualnie o uchylenie tego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy przez oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powódki na rzecz strony pozwanej kosztów postępowania.

Powódka w odpowiedzi na skargę kasacyjną wniosła o odmowę przyjęcia jej do rozpoznania, ewentualnie o jej oddalenie i w każdym z tych przypadków - o zasądzenie od strony pozwanej kosztów postępowania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty skargi kasacyjnej zostały sformułowane tak w ramach podstawy wynikającej z art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 1 k.p.c., jak i podstawy określonej w art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 2 k.p.c. W pierwszej kolejności rozważała zatem podstawa kasacyjna z art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 2 k.p.c. jako zmierzająca do zakwestionowania prawidłowości ustaleń faktycznych przyjętych do rozstrzygnięcia sprawy. W tym zakresie skarżąca zarzuciła, między innymi, naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. Konstruując skargę kasacyjną i nadając jej charakter nadzwyczajnego środka zaskarżenia, ustawodawca dokonał istotnych zmian w stosunku do kasacji, wprowadzając specjalnego, ale jednak zwyczajnego środka odwoławczego, przysługującego w toku instancji od orzeczeń nieprawomocnych. Jedną z takich zmian jest wyraźne ograniczenie podstaw, gdyż jakkolwiek - zgodnie z art. 398<sup>3</sup> § 1 k.p.c. - skarga kasacyjna może być oparta na podstawie naruszenia prawa materialnego przez

błędną jego wykładnię lub niewłaściwe zastosowanie oraz na podstawie naruszenia przepisów postępowania, jeżeli uchybienie mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, to jednak podstawy te zostały w sposób doniosły zreformowane. W stosunku do wszystkich podmiotów wnoszących skargę, wyłączono możliwość oparcia jej na zarzutach dotyczących ustalenia faktów lub oceny dowodów (art. 398<sup>3</sup> § 3 k.p.c.). W ten sposób doszło do ścisłego zharmonizowania podstaw kasacyjnych z charakterem postępowania kasacyjnego i zakresem rozpoznania skargi, oznaczonym w art. 398<sup>13</sup> § 2 k.p.c. Treść art. 398<sup>3</sup> k.p.c. wskazuje więc, że jakkolwiek generalnie dopuszczalne jest oparcie skargi kasacyjnej na podstawie naruszenia przepisów postępowania, to jednak z wyłączeniem zarzutów dotyczących ustalenia faktów lub oceny dowodów, choćby naruszenie odnośnych przepisów mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy. Inaczej mówiąc, niedopuszczalne jest oparcie skargi kasacyjnej na podstawie, którą wypełniają takie zarzuty. W takiej sytuacji, ten zarzut skargi kasacyjnej nie może być uwzględniony.

Można i należy natomiast upatrywać wadliwości rozstrzygnięcia Sądu Okręgowego w naruszeniu pozostałych wskazywanych przez skarżącą przepisów prawa procesowego, co jednak pozostaje w ścisłym związku ze sposobem zastosowania prawa materialnego, a to w pierwszej kolejności art. 30 § 4 k.p. Sąd Okręgowy zwolnił się z badania istoty sprawy i rozpatrywania przedstawionych w apelacji zarzutów posługując się twierdzeniem, że sformułowanie przyczyny rozwiązania stosunku pracy było mało konkretne i zbyt ogólne.

W myśl art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna wypowiedzenia. Zgodnie z utrwalonym w orzecznictwie Sądu Najwyższego stanowiskiem naruszeniem tego przepisu jest zarówno brak w piśmie pracodawcy wskazania w ogóle takiej przyczyny, jak i ujęcie jej w sposób niewystarczająco jasny, konkretny i zrozumiały. Ocena podanej w wypowiedzeniu przyczyny pod względem jej konkretyzacji dokonywana jest przy tym z perspektywy adresata oświadczenia pracodawcy, czyli pracownika, który ma wiedzieć i rozumieć, z jakich powodów pracodawca podjął decyzję o rozwiązaniu z nim umowy o pracę. W związku z tym w judykaturze ukształtował się pogląd, że przyczyna może być sformułowana w piśmie wypowiadającym umowę o pracę w sposób ogólny

wówczas, gdy okoliczności związane z zakończeniem stosunku pracy są znane pracownikowi. Oznacza to, iż wymóg wskazania przez pracodawcę konkretnej przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie jest równoznaczny z koniecznością sformułowania jej w sposób szczegółowy, drobiazgowy, z powołaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń, dokumentów, ich dat oraz wskazaniem poszczególnych działań, czy zaniechań, składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. Wymóg konkretności przyczyny może być spełniony również poprzez wskazanie kategorii zdarzeń, jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że szczegółowe motywy wypowiedzenia są pracownikowi znane, na przykład, z racji zajmowanego stanowiska i związanego z nim dostępu do informacji zakładu, czy też stopnia wykształcenia i poziomu kwalifikacji zawodowych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 lipca 1999 r., I PKN 175/99, OSNP 2000 nr 21, poz. 787 oraz z dnia 5 listopada 2003 r., I PK 446/02, Wokanda 2004 nr 7 – 8, poz. 42), bądź w związku ze szczegółowym przedstawieniem pracownikowi zarzutów bezpośrednio przed rozwiązaniem umowy o pracę (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 26 maja 2000 r., I PKN 670/99, OSNP 2001 nr 22, poz. 663), wręczeniem wypowiedzenia bezpośrednio po pisemnej negatywnej ocenie efektów pracy danej osoby (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998 r., I PKN 271/98, OSNP 1999 nr 18, poz. 577), po wcześniejszych krytycznych uwagach pod adresem jakości pracy pracownika, wyrażanych podczas narad z jego udziałem, czy też w rozmowach z przełożonymi (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 r., I PK 112/06, Prawo pracy 2007 nr 5, s. 27).

Reasumując, wskazać należy, że art. 30 § 4 k.p. dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny rozwiązania umowy o pracę, a jej konkretność ocenia się z uwzględnieniem innych znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę. Istotne jest aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. Natomiast konkretyzacja przyczyny, wskazanie konkretnego zdarzenia lub ciągu zdarzeń, konkretnego zachowania pracownika, z którymi ten zarzut się łączy, może nastąpić poprzez

szczegółowe określenie tego zdarzenia (zachowania) w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę lub wynikać ze znanych pracownikowi okoliczności wiążących się w sposób niebudzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy o pracę. Inaczej rzecz ujmując, przyczyna rozwiązania umowy o pracę może być sformułowana w piśmie pracodawcy w sposób uogólniony, jeżeli okoliczności zakończenia stosunku pracy są znane pracownikowi.

Wymagania pod adresem sposobu formułowania przyczyny wypowiedzenia należy więc 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. Przyczyna rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika ma być zrozumiała dla pracownika, a nie - po pierwszej lekturze - dla sądu orzekającego w sprawie. W sprawie, której przedmiotem jest ocena zgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 52 k.p., analizując przyczynę rozwiązania stosunku pracy i jej skonkretyzowanie należy badać (uwzględniając całokształt materiału dowodowego sprawy i stan faktyczny, który doprowadził pracodawcę do złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy w trybie art. 52 k.p.), czy pracownik rozumiał (powinien rozumieć) stawiane mu zarzuty i ich istotę, a nie ograniczać się do treści werbalnej samego oświadczenia pracodawcy, które w szczególnych okolicznościach może być krótkie, a nawet lakoniczne, o ile strony sporu wiedziały, co się za nim kryje.

Takiej analizy zaniechały Sądy orzekające w niniejszej sprawie, co świadczy o wadliwości zastosowania art. 30 § 4 k.p. Rację ma bowiem skarżąca, że dla prawidłowego zastosowania art. 30 § 4 k.p. niezbędne było zbadanie materiału zgromadzonego w sprawie, przeprowadzenie zaoferowanych przez strony wniosków dowodowych, które pozwoliłyby na ocenę, czy zarzuty były zrozumiałe dla powódki, a jeśli tak, czy zarzuty te były wystarczające dla zastosowania art. 52 § 1 k.p. Należy przy tym brać pod uwagę, jak trafnie zauważył Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 19 lipca 2012 r., II PK 312/11 (OSNP 2013 nr 15 – 16, poz. 171), że „w toku postępowania toczącego się wskutek odwołania od oświadczenia o rozwiązaniu natychmiastowym, pracownik będzie kwestionował



jasność i jednoznaczność podanej przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Daje to bowiem szansę na restytucję zatrudnienia lub uzyskanie odszkodowania, a zatem realizację szeroko pojętego majątkowego interesu pracownika. Takie dążenie pracownika musi być weryfikowane, bowiem może być motywowane względami, które w żadnej mierze nie zasługują na uwzględnienie. Należy wobec tego odróżniać sytuacje, w których pracownik nie rozumie stawianego mu zarzutu od sytuacji, w której jedynie twierdzi, że go nie rozumie, albowiem akceptacja zrozumienia zarzutu równałaby się przyznaniu do ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych”.

Strona pozwana zaferowała w niniejszej sprawie dowody, których przeprowadzenie umożliwiłoby dokonanie oceny stanu zrozumienia powódki dla stawianego jej zarzutu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych polegającego *de facto* na „pożyczaniu sobie” pieniędzy z kasy sklepu bez wiedzy i zgody pracodawcy. Bez przeprowadzenia tych dowodów i oceny ich wiarygodności nie ma możliwości skontrolowania w postępowaniu kasacyjnym prawidłowości zastosowania w niniejszej sprawie art. 30 § 4 k.p. i art. 52 § 1 pkt 1 k.p., co uzasadnia trafność zarzutów strony pozwanej odnośnie do naruszenia tych przepisów.

Skarga kasacyjna strony pozwanej została rozpoznana na posiedzeniu niejawnym a nie na rozprawie, o co wniosowała strona skarżąca, albowiem w aktualnym stanie sprawy podstawowym problemem jest brak wystarczających ustaleń faktycznych do oceny prawidłowości zastosowania art. 30 § 4 k.p. i art. 52 § 1 k.p. do jej rozstrzygnięcia, a nie kwestia wykładni art. 30 § 4 k.p. w zakresie „odpowiedniego stopnia konkretności przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę”, na bazie której skarżąca sformułowała występujące, jej zdaniem, w sprawie zagadnienia prawne (art. 398<sup>11</sup> § 1 k.p.c.).

Z tych wszystkich względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji (art. 398<sup>15</sup> § 1 k.p.c. i art. 398<sup>21</sup> w związku z art. 108 § 2 k.p.c.).