



Sygn. akt I PK 123/11

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 kwietnia 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Teresa Flemming-Kulesza (przewodniczący)

SSN Katarzyna Gonera

SSN Józef Iwulski (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa A. B.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych

o przywrócenie do pracy ewentualnie o zapłatę odszkodowania,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 4 kwietnia 2012 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 30 marca 2011 r.,

**oddala skargę kasacyjną i zasądza od powoda na rzecz strony
pozwanej kwotę 120 (sto dwadzieścia) zł tytułem zwrotu kosztów
postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 23 czerwca 2010 r., Sąd Rejonowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych ustalił, że stosunek pracy łączący powoda A. B. z pozwanym Zakładem Ubezpieczeń Społecznych "został rozwiązany z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia", zaś w pozostałym zakresie - co do roszczeń o przywrócenie do pracy, ewentualnie o zapłatę odszkodowania - oddalił powództwo i zniósł wzajemnie pomiędzy stronami koszty procesu.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód był zatrudniony u pozwanego pracodawcy na podstawie powołania od dnia 1 marca 2002 r., przy czym od dnia 1 października 2004 r. zajmował stanowisko dyrektora Oddziału ZUS w N. W dniu 29 marca 2010 r. prokurator Prokuratury Okręgowej wydał postanowienie o przedstawieniu powodowi zarzutów związanych z podejrzeniem popełnienia przestępstwa z art. 229 § 1 k.k. (polegającego na wręczeniu korzyści majątkowej i osobistej ówczesnemu Prezesowi ZUS), jak również przestępstwa z art. 231 § 2 w zbiegu z art. 286 § 1 i art. 271 § 3 w związku z art. 11 § 2 k.k. (polegającego na przedłożeniu w celu osiągnięcia korzyści majątkowej do rozliczenia faktury VAT za korzystanie z usług hotelowo-gastronomicznych, polecenia wyjazdu służbowego oraz innych dokumentów stwierdzających nieprawdę, przez co doszło do niekorzystnego rozporządzenia mieniem ZUS w kwocie co najmniej 963 zł). Powód zawiadomił pracodawcę o przesłuchaniu go w charakterze podejrzanego. W wyjaśnieniach złożonych w postępowaniu przygotowawczym powód nie przyznał się do stawianych mu przez prokuratora zarzutów, jakkolwiek potwierdził, że nieprawidłowo rozliczył delegację służbową oraz że zamiast uczestnictwa w naradzie, jaka miała odbyć się w M., odbywał rejs promem na trasie Świnoujście-Ystad-Świnoujście. Po złożeniu wyjaśnień powód był hospitalizowany przez kilka dni, a po wyjściu ze szpitala - co nastąpiło w dniu 2 kwietnia 2010 r. (Wielki Piątek) - nie pojawił się we własnym domu w C., lecz udał się do mieszkania syna w N. W dniu 2 kwietnia 2010 r. pozwany pracodawca przygotował pismo zawierające oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy z powodem bez zachowania okresu wypowiedzenia z przyczyn wskazanych w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. polegających na

ciężkim naruszeniu podstawowego obowiązku pracowniczego - dbania o dobro zakładu pracy. Pismo to podpisał prezes ZUS Z. D. Strona pozwana podjęła próbę doręczenia powodowi pisma rozwiązującego stosunek pracy za pośrednictwem firmy kurierskiej. W dniu 3 kwietnia 2010 r. (Wielka Sobota) kurier z przesyłką pojawił się w miejscu zamieszkania powoda (w C.). Obecna w domu żona powoda nie zgodziła się na podjęcie przesyłki, ale poprosiła kuriera, aby pozostawił awizo w skrzynce pocztowej lub pojawił się z przesyłką już po świętach wielkanocnych. Kurier nie pozostawił w skrzynce żadnej informacji o próbie doręczenia przesyłki powodowi ani nie pojawił się ponownie w miejscu zamieszkania powoda. Powód zjawił się w Oddziale ZUS w N. w dniu 19 lub 20 kwietnia 2010 r. i wówczas w trakcie rozmowy przeprowadzonej z naczelnikiem Wydziału Spraw Pracowniczych dowiedział się, że w dniu 19 kwietnia 2010 r. do Oddziału wpłynęło pismo odwołujące powoda ze stanowiska dyrektora Oddziału. Wtedy to naczelnik przekazał powodowi kopię pisma rozwiązującego stosunek pracy wraz z kopią świadectwa pracy.

Przy takich ustaleniach faktycznych Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że pracodawca, rozwiązując z powodem stosunek pracy, wprowadził dopuścić się naruszenia obowiązujących w tym względzie procedur, tym niemniej powództwo należało oddalić na podstawie art. 8 k.p. W ocenie Sądu pierwszej instancji, strona pozwana naruszyła art. 52 w związku z art. 30 § 4 k.p., bowiem podana w oświadczeniu pracodawcy przyczyna rozwiązania stosunku pracy (ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego dbania o dobro zakładu pracy) jest zbyt ogólna, wobec czego nie wiadomo, na czym to naruszenie miało konkretnie polegać. Pracodawca nie wykazał przy tym, że skonkretyzowane przyczyny były powodowi znane w momencie otrzymania pisma o rozwiązaniu stosunku pracy. Skoro w gruncie rzeczy sam pracodawca "nie wiedział tak naprawdę, dlaczego rozwiązuje stosunek pracy w pracownikiem, trudno przyjmować, iż miał to wiedzieć sam pracownik". Z tego powodu Sąd Rejonowy uznał, że rozwiązanie stosunku pracy z powodem nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa i w takiej sytuacji żądanie zasądzenia odszkodowania było uzasadnione "z formalnego punktu widzenia". Jednakże - po analizie wyjaśnień złożonych przez powoda podczas przesłuchania przed prokuratorem - Sąd

Rejonowy doszedł do wniosku, że powód wyrządził pracodawcy szkodę majątkową w następstwie przedstawienia do rozliczenia dokumentów rachunkowych stwierdzających niezgodny z rzeczywistością fakt przebywania w ośrodku konferencyjnym w M., podczas gdy w tym czasie przebywał on w zupełnie innym miejscu. Ta okoliczność dyskwalifikowała powoda jako pracownika, tym bardziej że zajmował on eksponowane, kierownicze stanowisko w strukturze organizacyjnej zakładu pracy. W tej sytuacji przyznanie powodowi odszkodowania byłoby niesprawiedliwe. Skoro zaś naruszenie przez stronę pozwaną przepisów o rozwiązywaniu stosunków pracy nie było znaczne, to Sąd Rejonowy mógł "miarkować żądanie powoda". W ocenie Sądu "rozwiązaniem kompromisowym" godzącym interesy obu stron sporu jest "uznanie bezprawności rozwiązania" stosunku pracy przez pracodawcę przy jednoczesnej odmowie uwzględnienia żądania odszkodowania z tego tytułu.

Wyrokiem z dnia 30 marca 2011 r., Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił apelację powoda od wyroku Sądu pierwszej instancji i zasądził od niego na rzecz strony pozwanej kwotę 900 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego. Sąd Okręgowy podzielił ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego oraz ich ocenę prawną i uznał je za własne. W szczególności zgodził się, że przyznanie powodowi odszkodowania z tytułu wadliwego rozwiązania stosunku pracy byłoby niesprawiedliwe, bowiem powodowi, który zajmował stanowisko kierownicze, należy stawiać wyższe wymagania niż przeciętnemu pracownikowi. Powód był osobą publiczną a postawione mu przez prokuratora zarzuty "zmniejszają do niego zaufanie" i godzą w dobro zakładu pracy. Skoro powód sam przyznał się do uchybienia polegającego na nieprawidłowym rozliczeniu delegacji służbowej, to nie może powoływać się na okoliczność, że strona pozwana nie poniosła szkody wywołanej jego działaniem. Pobyt powoda na promie - wbrew jego odmiennym twierdzeniom- nie służył tym samym celom, co udział w szkoleniu, na które został wysłany przez pracodawcę. Konferencja szkoleniowa miała odbywać się w warunkach odpowiadających jej celowi i tematyce, w szczególności zaś w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę. Jednakże powód (podobnie, jak inne osoby) nie pojawił się w wyznaczonym przez pracodawcę miejscu, gdzie miały być omawiane istotne kwestie związane z

działalnością pracodawcy (spotkanie miało dotyczyć projektowanego planu finansowego ZUS na następny rok budżetowy, w tym zasad ustalania wynagrodzeń pracowniczych w związku z akcjami protestacyjnymi związków zawodowych). Uczestnicząc w spotkaniu, którego miejsce zostało samowolnie zmienione przez pracowników strony pozwanej, powód złamał wynikający z art. 100 § 1 k.p. nakaz stosowania się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub treścią stosunku pracy. Z tej przyczyny zgłoszone w pozwie żądanie zapłaty odszkodowania należało oddalić na podstawie art. 8 k.p. Sąd Okręgowy nie podzielił też twierdzeń powoda, że rozliczanie delegacji służbowych niezgodnie ze stanem faktycznym jest nagminne i powszechnie akceptowane w społeczeństwie. Takie działania - zdaniem Sądu - są bowiem niezgodne z przepisami prawa i moralnie naganne. Błąd pracodawcy polegający na braku konkretyzacji przyczyny rozwiązania stosunku pracy miał charakter formalny a w zaistniałych okolicznościach sprawy powód mógł "w zasadzie" przypuszczać, jakie są przyczyny zwolnienia z pracy. Zdawał sobie sprawę z tego, że jego postępowanie było naganne i sam określił je jako "błąd jego życia". O sprzeczności żądania z zasadami współżycia społecznego stanowi całokształt ustalonych okoliczności faktycznych, a zwłaszcza samo postępowanie powoda. W ocenie Sądu, zachowanie pracownika, który - znając rzeczywiste przyczyny zwolnienia - wykorzystuje nieznaczną usterkę w ich określeniu w piśmie rozwiązującym stosunek pracy i tylko z tego powodu domaga się przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach, nie jest moralne, gdyż pozwany pracodawca, biorąc pod uwagę stawiane powodowi zarzuty w postępowaniu karnym, miał podstawy faktyczne i prawne do zwolnienia powoda w trybie natychmiastowym.

Od wyroku Sądu Okręgowego powód wywiódł skargę kasacyjną, w której zarzucił naruszenie: 1) art. 8 w związku z art. 30 § 4 i art. 56 § 1 k.p. - polegające na "niewłaściwym zastosowaniu klauzuli zasad współżycia społecznego oraz oddaleniu roszczenia powoda o odszkodowanie wobec naruszenia przez pozwanego przepisów o rozwiązaniu umów o pracę bez wypowiedzenia" oraz 2) art. 52 § 1 pkt 1 k.p. - wskutek uznania, że została spełniona przesłanka ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych przez powoda, co uzasadniało rozwiązanie z nim stosunku pracy w trybie natychmiastowym. W uzasadnieniu podstaw

kasacyjnych skarżący wywiódł w szczególności, że Sąd Okręgowy nie tylko bezzasadnie oddalił roszczenie powoda o zapłatę odszkodowania z tytułu naruszenia przez pracodawcę przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, ale - co więcej - *de facto* usankcjonował rażące naruszenie prawa przez pozwanego pracodawcę polegające na niedopełnieniu przez niego obowiązków wynikających z art. 30 § 3 k.p. przez niedoręczenie powodowi oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy (w oryginale) a jedynie jego kserokopii, a ponadto przez brak wymaganego w art. 30 § 4 k.p. należytego wskazania przyczyny uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy. Tymczasem nawet istnienie podstawy faktycznej uzasadniającej rozwiązanie z pracownikiem stosunku pracy bez wypowiedzenia nie może prowadzić - przez zastosowanie art. 8 k.p. - do sankcjonowania rażącego i oczywistego naruszenia przez pracodawcę przepisów Kodeksu pracy o rozwiązywaniu umów o pracę. Powód wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku, ewentualnie o jego zmianę i zasądzenie od pozwanego pracodawcy kwoty 37.950 zł tytułem odszkodowania za rozwiązanie stosunku pracy z naruszeniem przepisów prawa o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany pracodawca wniósł o odmowę przyjęcia skargi do rozpoznania, a w dalszej kolejności o jej oddalenie i zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy wziął pod uwagę, co następuje:

Skarga kasacyjna jest bezzasadna. Z niebudzących wątpliwości ustaleń faktycznych, którymi Sąd Najwyższy jest związany w myśl art. 398¹³ § 2 k.p.c., wynika, że powód - zajmujący jedno z kierowniczych stanowisk w strukturze organizacyjnej ZUS (dyrektora oddziału) - przedłożył pracodawcy do rozliczenia dokumenty, które stwierdzały niezgodny z rzeczywistością fakt kilkudniowego pobytu w ośrodku konferencyjnym w M. na koszt pracodawcy. Tymczasem powód (wraz z innymi osobami) nie przebywał w miejscu, do którego został oddelegowany na podstawie polecenia służbowego, lecz samowolnie udał się w rejs promem do

Szwecji i z powrotem. Ten czyn, jako dokonany ze szkodą dla pracodawcy, został objęty postanowieniem prokuratora o przedstawieniu powodowi zarzutów w postępowaniu karnym i zakwalifikowany jako przestępstwo z art. 231 § 2 w zbiegu z art. 286 § 1 i art. 271 § 3 w związku z art. 11 § 2 k.k. W związku z tym zarzutem (przyznanym co do faktów) strona pozwana miała dostateczne podstawy, aby odwołać powoda z zajmowanego stanowiska ze skutkiem natychmiastowym z przyczyn objętych art. 52 § 1 pkt 1 k.p. W takim stanie faktycznym Sąd drugiej instancji trafnie zaakceptował pogląd Sądu pierwszej instancji, że zgłoszone przez powoda roszczenie o odszkodowanie z tytułu wadliwego rozwiązania stosunku pracy, nie zasługuje na ochronę prawną, mimo że pozwany pracodawca uchybił przepisom regulującym tryb postępowania przy rozwiązywaniu z pracownikami stosunków pracy bez wypowiedzenia. Wszelkie twierdzenia i oceny wysuwane w skardze kasacyjnej zmierzające do wykazania, że powództwo powinno być uwzględnione, gdyż pracodawca wadliwie rozwiązał stosunek pracy, zaś powód nie dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, nie mogą być uwzględnione już choćby z tego względu, iż nie opierają się na ustaleniach faktycznych stanowiących podstawę zaskarżonego wyroku.

W dotychczasowym orzecznictwie Sąd Najwyższy wielokrotnie wskazywał, w jakich sytuacjach faktycznych roszczenia pracownika z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę mogą być zostać nieuwzględnione z uwagi na ich sprzeczność z zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.). Przykładowo i w nawiązaniu do ustalonych w sprawie okoliczności faktycznych można w tym zakresie wskazać wyrok z dnia 7 stycznia 2010 r., II PK 159/09 (LEX nr 577461), w którym Sąd Najwyższy przyjął, że roszczenie o przywrócenie do pracy można uznać za nieuzasadnione, jeżeli zachowanie pracownika było naganne w takim stopniu, że jego powrót do pracy mógłby wywołać zgorszenie innych zatrudnionych pracowników a naruszenie przez pracodawcę przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia nie było poważne. Z kolei w wyroku z dnia 11 września 2007 r., II PK 19/07 (LEX nr 896050) przyjęto, że domaganie się odszkodowania za formalnie wadliwe wypowiedzenie umowy o pracę może być w świetle art. 8 k.p. kwalifikowane jako niezasługujące na ochronę nadużycie prawa wówczas, gdy wadliwość ta nie jest w stanie zrównoważyć

działania pracownika na szkodę pracodawcy. Sąd Najwyższy zwrócił przy tym uwagę, że sama zasadność wypowiedzenia (rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia), przy naruszeniu przepisów regulujących tryb rozwiązywania stosunku pracy, nie powoduje sprzeczności żądania uznania wypowiedzenia za bezskuteczne, przywrócenia do pracy lub odszkodowania z zasadami współżycia społecznego lub ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa a za szczególną okoliczność uzasadniającą przyjęcie takiej konstrukcji nie może być uznany niewielki stopień naruszenia przez pracodawcę wymagań formalnych. Jednakże nie oznacza, że w okolicznościach konkretnego przypadku realizacja przysługującego pracownikowi prawa podmiotowego nie może zostać uznana za nadużycie tego prawa (por. wyroki z dnia 17 września 1997 r., I PKN 273/97, OSNAPiUS 1998 nr 13, poz. 394 oraz z dnia 16 kwietnia 2003 r., I PK 78/02, OSNP 2004 nr 15, poz. 260). Sformułowana w art. 8 k.p. klauzula zasad współżycia społecznego wyznacza granice, w ramach których dopuszczalne jest korzystanie z praw podmiotowych w stosunkach pracy. Jakkolwiek więc określone podmiotowi formalnie przysługuje pewne prawo w stosunkach pracy, to jednak w konkretnej sytuacji faktycznej może się okazać, że ono nie istnieje w sensie materialnym, bowiem w danym wypadku jego realizacja oznaczałaby naruszenie (wykroczenie poza granice) zasad współżycia społecznego. Z tej przyczyny w razie szczególnie rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych lub obowiązujących przepisów prawa może mieć miejsce oddalenie - na podstawie art. 8 k.p. - roszczenia zgłoszonego przez pracownika, nawet wtedy, gdy rozwiązanie to w sposób oczywisty naruszało prawo (wyrok z dnia 6 kwietnia 2006 r., III PK 12/06, OSNP 2007 nr 7-8, poz. 90; por. też wyrok z dnia 8 stycznia 2008 r., II PK 112/07, LEX nr 448139).

Ocena, czy w konkretnym przypadku ma zastosowanie art. 8 k.p., mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego, wobec czego ta sfera w ramach postępowania kasacyjnego może podlegać kontroli tylko w przypadku szczególnie rażącego i oczywistego naruszenia prawa (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 22 lipca 2009 r., I PK 48/09, LEX nr 529757 i z dnia 24 listopada 2010 r., I PK 78/10, LEX nr 725005). W rozpoznawanej sprawie granice swobodnego uznania sędziowskiego przy stosowaniu art. 8 k.p. nie zostały przekroczone. W tym

względnie istotne znaczenie ma przede wszystkim to, że przy odmowie udzielenia powodowi ochrony prawnej Sąd Okręgowy nie kierował się tylko przesłanką, iż rozwiązanie stosunku pracy z powodem było zasadne (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 1999 r., I PKN 185/99, OSNAPiUS 2000 nr 22, poz. 811), ale miał na względzie całokształt okoliczności faktycznych ustalonych w toku postępowania.

Z powołanych względów Sąd Najwyższy oddalił skargę kasacyjną powoda na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. i orzekł o kosztach postępowania kasacyjnego w oparciu o art. 98 § 1 k.p.c. oraz § 12 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. Nr 163, poz. 1349 ze zm.).