



Sygn. akt II PK 140/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 kwietnia 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)

SSN Krzysztof Staryk

SSA Bohdan Bieniek (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa J. A.

przeciwko Stowarzyszeniu w W.

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 14 kwietnia 2015 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego Warszawa - Praga
w Warszawie z dnia 29 stycznia 2014 r., sygn. akt VII Pa 108/13,

**uchyla zaskarżony wyrok w całości i przekazuje sprawę do
ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu Warszawa-Praga
w Warszawie, pozostawiając temu sądowi rozstrzygnięcie o
kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 11 kwietnia 2013 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi –
Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił

powództwo J. A. przeciwko Stowarzyszeniu w W. o odszkodowanie i zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Wydanie orzeczenia poprzedziły następujące ustalenia faktyczne. Powódka została zatrudniona w Stowarzyszeniu w W. od dnia 1 sierpnia 2006 r. na stanowisku Sekretarza Generalnego, w pełnym wymiarze czasu pracy na czas nieokreślony. Powódka w dniu 1 grudnia 2010 r. została odwołana z funkcji Sekretarza Generalnego uchwałą podjętą przez Zarząd Główny Stowarzyszenia. Następnie przebywała na zwolnieniu lekarskim od dnia 2 grudnia 2010 r. do końca maja 2011 r. W tym okresie przychodziła do biura pozwanego w celu składania pism, odwiedzała również pracowników, nie rozmawiała z nimi na tematy służbowe.

Powódka zażądała od radcy prawnego, zatrudnionego u pozwanego, wydania dokumentów pod rygorem powiadomienia Dziekana Okręgowej Izby Radców Prawnych w W.. Po uzyskaniu odmowy, skierowała skargę do rzecznika dyscyplinarnego, a następnie odwołała się do Sądu Dyscyplinarnego przy OIRP w W., który utrzymał w mocy zaskarżone postanowienie. Za sprawą powódki u pracodawcy Urząd Miasta i Państwowa Inspekcja Pracy przeprowadziły kontrolę. J. A. nie zwróciła pracodawcy telefonu komórkowego, lecz zadeklarowała chęć zwrotu kosztów zakupu tego urządzenia. Powódka zwróciła służbowy laptop z wymienionym dyskiem, przedstawiając pracodawcy fakturę VAT zakupionego urządzenia i żądając zwrotu poniesionych kosztów. W dniu 2 czerwca 2011 r. powódka otrzymała oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem.

Jako przyczyny wypowiedzenia wskazano: naruszenie godności osobistej członków kierownictwa Stowarzyszenia i pracowników, szkalowanie pracodawcy poprzez rozpowszechnianie nieprawdziwych treści mogących narazić Stowarzyszenie na straty, nękanie pracodawcy bezpodstawnymi kontrolami, wykorzystywanie zwolnienia lekarskiego niezgodnie z jego przeznaczeniem, nękanie, szantażowanie oraz zastraszanie innych pracowników, nie zwrócenie mienia należącego do pracodawcy (telefonu komórkowego) oraz zwrócenie komputera osobistego i uszkodzonego samochodu służbowego. Powyższe okoliczności w ocenie pozwanego stanowiły przyczynę utraty zaufania do powódki.

W ocenie Sądu pierwszej instancji powództwo nie jest zasadne. Istota sporu sprowadzała się do oceny przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Stąd też Sąd pierwszej instancji odwołał się do art. 45 § 1 k.p. oraz zwrócił uwagę na wymogi stawiane pracodawcy przy wypowiedzeniu umowy o pracę w zakresie wskazania przyczyny uzasadniającej ustanie zatrudnienia. Z uwagi na szereg podstaw uzasadniających rozwiązanie umowy, Sąd pierwszej instancji, ocenił poszczególne przesłanki. Stwierdził, że jeśli chodzi o zarzut naruszenia godności osobistej członków kierownictwa Stowarzyszenia i pracowników, to pozwany nie sprecyzował, jakich konkretnie osób dotyczy ów zarzut i jakie konkretnie zachowania powódki stanowią przedmiotowe naruszenie. W tożsamy sposób ocenił zarzut szkalowania pracodawcy poprzez rozpowszechnianie w listach informacji mogących narazić go na straty. Kolejna podstawa, tj. nękanie pracodawcy bezpodstawnymi kontrolami nie jest zasadna, gdyż pozwany nie wyjaśnił istoty zarzutu. Nie udowodnił, iż powódka korzystała ze zwolnienia lekarskiego niezgodnie z jego przeznaczeniem. Kontrola zwolnienia powódki przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych nie wykazała żadnych nieprawidłowości. Sąd Rejonowy podniósł, że w toku postępowania dowodowego nie zostało wykazane, aby powódka, w licznie rozsyłanej korespondencji mailowej, rozpowszechniała nieprawdziwe informacje oraz naruszała godność pracodawcy, czy też osób pełniących funkcje w Stowarzyszeniu. Załączony przez pozwanego plik kopii korespondencji powódki nie stanowi sam w sobie dowodu potwierdzającego taką okoliczność w kontekście zbyt ogólnikowego wskazania przyczyn wypowiedzenia. Również dowody wskazujące na inicjowanie przez powódkę licznych kontroli u pozwanego nie stanowią przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę. Działanie powódki nie stanowiło nadużycia prawa, gdyż działała w jego granicach, zwracając się do Biura Administracji i Praw Obywatelskich Urzędu Miasta o podjęcie czynności nadzorczych wobec Stowarzyszenia w związku ze złożonym przez nią zażaleniem na działalność Głównej Komisji Rewizyjnej Stowarzyszenia. Powódka w sposób jasny i precyzyjny wykazała swój interes prawny w skierowanym wniosku, wyrażając swoją troskę i obawę o dalsze losy Stowarzyszenia w związku z łamaniem przez pozwanego statutu.

Natomiast zasadność wypowiedzenia umowy o pracę lokuje się w zachowaniu powódki związanym z zaniechaniem zwrotu telefonu komórkowego (nawet uszkodzonego) lub komputera osobistego z wymienionym dyskiem.

Podstawowym obowiązkiem pracownika jest bowiem dbałość o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt. 4 k.p.). Naruszenie obowiązku ochrony mienia pracodawcy może być również podstawą odpowiedzialności porządkowej (art. 108 k.p.), jak też przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę (art. 45 § 1 k.p.), czy też w końcu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.). Powierzenie pracownikowi sprzętu nie pozbawia pracodawcy prawa własności, prawa do kontrolowania prawidłowości korzystania z niego przez pracownika, bowiem sprzęt ten jest oddany tylko do jego dyspozycji. Powódka nie wykazała, iż otrzymała zgodę od pracodawcy na wymianę dysku, na którym mogą być przecież zapisane ważne informacje z punktu widzenia pracodawcy. Pracownik ma obowiązek właściwie użytkować mienie powierzone przez pracodawcę. Powódka wezwanie do zwrotu mienia otrzymała w dniu 27 grudnia 2010 r., a tym samym traci na znaczeniu okoliczność, że uprzednio w dniu 1 grudnia 2010 r. uzyskała zezwolenie na użytkowanie samochodu i telefonu służbowego. W takim wypadku pozytywne zweryfikowanie jednej z przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę jest wystarczającą przesłanką do uznania jego zasadności. Z tych względów powództwo podlegało oddaleniu.

Rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego zostało zaskarżone apelacją przez stronę powodową, która zarzuciła naruszenie:

- art. 233 § 1 k.p.c. przez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, a polegające na przyjęciu, że powódka zwróciła laptop bez dysku służbowego, podczas gdy z zeznań świadka A.B. wynika jednoznacznie, iż przekazała pracodawcy oba dyski (nowy, jak i uszkodzony);

- art. 100 § 2 pkt 4 k.p. przez przyjęcie, że niezwrócenie uszkodzonego telefonu komórkowego (przy jednoczesnym wyrażeniu woli zwrotu jego równowartości) lub zwrot pracodawcy komputera osobistego z uszkodzonym dyskiem twardym (przy jednoczesnym zaoferowaniu nowego dysku do wymiany) stanowiły naruszenie pracowniczego obowiązku ochrony mienia pracodawcy;

- art. 45 § 1 k.p. przez przyjęcie, jakoby niezwrócenie uszkodzonego telefonu komórkowego (przy jednoczesnym wyrażeniu woli zwrotu jego równowartości) lub zwrot pracodawcy komputera osobistego z uszkodzonym dyskiem twardym (przy jednoczesnym zaoferowaniu nowego dysku do wymiany) stanowiły przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę;

- art. 3¹ k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p. przez pominięcie okoliczności, iż podpisany pod wypowiedzeniem umowy o pracę A. B., nie jest osobą ani organem zarządzającym Stowarzyszeniem oraz nie został wyznaczony do dokonywania za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy, a zatem wypowiedzenie jest sprzeczne z prawem, co samo w sobie uzasadnia roszczenie powódki o odszkodowanie.

Mając na uwadze powyższe, skarżący wniósł o zmianę wyroku Sądu Rejonowego w całości i zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kwoty 22.500 zł tytułem odszkodowania za wadliwe wypowiedzenie umowy o pracę oraz zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje według norm przepisanych.

Z kolei strona pozwana złożyła zażalenie na rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów zastępstwa procesowego, wnosząc o zasądzenie od powódki kwoty 1.800 zł albo ewentualnie 360 zł (6 krotność stawki minimalnej 60 zł), zamiast zasądzonej kwoty 60 zł, która zdaniem skarżącego nie była adekwatna do poniesionych kosztów z tytułu zastępstwa procesowego strony pozwanej.

Sąd Okręgowy Warszawa – Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 29 stycznia 2014 r. zmienił zaskarżony wyrok w pkt 1 i 2 w ten sposób, że zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 22.500 zł tytułem odszkodowania oraz zobowiązał pracodawcę do zwrotu na rzecz powódki kwoty 150 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Oddalił także zażalenie strony pozwanej.

W ocenie Sądu drugiej instancji apelacja zasługiwała na uwzględnienie w zakresie zmierzającym do zmiany orzeczenia Sądu Rejonowego i zasądzenia odszkodowania. Biorąc zaś po uwagę orzeczenie reformatoryjne Sądu drugiej instancji zażalenie pełnomocnika pozwanego, w przedmiocie kosztów zastępstwa procesowego strony pozwanej, podlegało oddaleniu.

Sąd Okręgowy stwierdził, że uzasadniony jest zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., w zakresie oceny zeznań świadka B., odnośnie zwrotu przez powódkę służbowego laptopa. Wbrew twierdzeniu Sądu Rejonowego (strona 10 uzasadnienia) powódka zwróciła służbowy laptop. Sąd Okręgowy miał na uwadze pogląd wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2010 r. (II UK 154/09, Lex nr 583803) zgodnie z którym, Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Taka ocena, dokonywana jest na podstawie przekonań sądu, jego wiedzy i posiadanego doświadczenia życiowego, a nadto winna uwzględniać wymagania prawa procesowego oraz reguły logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych.

Sąd pierwszej instancji powiązał naruszenie obowiązku ochrony mienia pracodawcy z możliwością rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem. W odniesieniu do tego stwierdzenia Sąd Okręgowy przywołał wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 października 1995 r. (I PRN 77/95, OSNP 1996 nr 11, poz. 153), że zarówno zawinione umyślnie przez pracownika uchybienie obowiązkom pracowniczym, jak i ich naruszenie z winy nieumyślnej stanowi przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. Wymierzenie pracownikowi kary porządkowej nie wyklucza możliwości uznania tego samego naganego zachowania się pracownika, stanowiącego przesłankę ukarania, za przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. W stanie faktycznym niniejszej sprawy nie zaistniała, zdaniem Sądu Okręgowego, żadna przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę. Pierwsze cztery podstawy zostały zanegowane skutecznie przez Sąd I instancji. W ocenie Sądu Okręgowego także kolejna przyczyna, dotycząca sprzętu powierzonego powódce, nie uzasadnia wypowiedzenia. Świadek A. B. zeznał jedynie, że powódka zwróciła laptop z uszkodzonym dyskiem twardym, przekazując jednocześnie nowy dysk do wymiany, nie zwróciła jednak telefonu komórkowego. Powódka potwierdziła to na rozprawie apelacyjnej twierdząc, że „wyrzuciła telefon bo był zepsuty, nie zwracała się o dokonanie jego wyceny”. W tej sytuacji Sąd Okręgowy uznał za trafny zarzut

naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 45 Kodeksu pracy. Sąd Okręgowy powtórzył za Sądem I instancji, że powierzenie pracownikowi sprzętu nie pozbawia pracodawcy prawa własności. Rację ma jednak skarżący, że nawet jeśli wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania umowy, to przyczyny takiej decyzji pracodawcy nie mogą być błahе. Sąd Rejonowy bardzo trafnie ustalił i dokonał oceny, że materiał dowodowy w żadnej mierze nie potwierdził zasadności przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, jako naruszenia godności osobistej członków kierownictwa Stowarzyszenia i pracowników, szkalowania pracodawcy poprzez rozpowszechnianie w listach kierowanych do różnych gremiów nieprawdziwych treści mogących narazić Stowarzyszenie na straty, nękania pracodawcy bezpodstawnymi kontrolami, wykorzystywania zwolnienia lekarskiego niezgodnie z jego przeznaczeniem, nękania i szantażowania oraz zastraszania innych pracowników. Tak sformułowane przyczyny mają bardzo duży ciężar, świadczą niewątpliwie o braku możliwości pozostawania pracownika w zatrudnieniu u danego pracodawcy. Mogłyby nawet stanowić uzasadnioną przyczynę rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy. Sąd Okręgowy podzielił pogląd Sądu Rejonowego, że wyżej wymienione przyczyny nie zostały udowodnione przez pozwanego w toku postępowania dowodowego.

W dalszej części pisemnych motywów Sąd II instancji odwołał się do poglądów judykatury, przytaczając wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 listopada 2007 r., II PK 85/07, w którym stwierdzono, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione wówczas, gdy wskazana przez pracodawcę przyczyna okazała się nieprawdziwa albo jest na tyle błaha, że nie może być podstawą rozwiązania stosunku pracy. Sąd Okręgowy zważył, że ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonywana z uwzględnieniem przepisów art. 22 § 1 k.p. oraz art. 100 k.p. Z przepisów tych, definiujących istotę stosunku pracy oraz katalog podstawowych obowiązków pracowniczych wynika, iż stosunek pracy jest stosunkiem prawnym starannego działania, a główną powinnością pracownika jest wykonywanie umówionego rodzaju pracy w sposób sumienny i staranny.

Mimo tego, że wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem jej rozwiązania, to decyzja pracodawcy o zwolnieniu pracownika w tym trybie musi pozostawać w związku z treścią stosunku pracy i sposobem jego realizacji przez

strony. Trafnie zarzuca skarżący, że uznanie przez Sąd Rejonowy zasadności przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę dotyczących powierzonego powodce sprzętu w porównaniu z innymi nieuzasadnionymi przyczynami nie było prawidłowe. Zdaniem Sądu Okręgowego przyczyny uznane przez Sąd za zasadne zostały dodane do poprzedzających je w piśmie z dnia 2 czerwca 2011 r., niejako dla wzmocnienia zarzutów kierowanych pod adresem powódki.

Sąd Okręgowy nie podzielił zarzutu naruszenia art. 3¹ k.p. gdyż z notarialnego pełnomocnictwa udzielonego A. B. w dniu 22 grudnia 2010 r. wynika umocowanie do wykonywania czynności pracodawcy. Z postanowień ogólnych regulaminu (pkt 1.3) wynika ponadto, że sekretarz generalny jednoosobowo w imieniu pracodawcy dokonuje czynności z zakresu prawa pracy wobec pracowników biura. Pozwany nie naruszył dyspozycji wyżej wskazanego przepisu.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Okręgowy zmienił zaskarżony wyrok na podstawie art. 386 § 1 k.p.c., zaś zażalenie strony pozwanej oddalił na podstawie art. 385 k.p.c. w związku z art. art. 397 § 2 k.p.c.

Od wyroku Sądu drugiej instancji skargę kasacyjną złożył pozwany, zaskarżając orzeczenie w całości i zarzucając naruszenie:

- art. 30 § 4 k.p. przez błędną wykładnię, że pracodawca wskazując różne przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę dokonał swoistej gradacji, co do wagi, znaczenia i stopnia zawinienia pracownika;

- art. 30 § 4 k.p. i art. 100 § 2 pkt 4 k.p. przez błędną wykładnię, że zwrot pracodawcy uszkodzonego komputera tj. z wymienionym dyskiem wraz z uszkodzonym starym dyskiem, oddanie uszkodzonego samochodu służbowego i odmowa zwrotu telefonu, z uwagi na jego wyzbycie się, nie stanowiło naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych;

- art. 114 k.p. i 124 k.p. przez błędną wykładnię i przyjęcie, iż niezwrócenie mienia pracodawcy lub dokonanie zwrotu uszkodzonego mienia skutkuje wyłącznie odpowiedzialnością materialną pracownika, bez prawa możliwości skorzystania z prawa do rozwiązania stosunku pracy;

- art. 30 § 4 k.p. przez błędną wykładnię, że uznanie przez Sąd Rejonowy przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę za zasadne było tylko wzmocnieniem innych nieuzasadnionych przyczyn;

- art. 386 § 4 k.p.c. w zw. z art. 398²¹ k.p.c. przez nierozpoznanie istoty sporu przez Sądy obu instancji.

Wskazując na powyższe, wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości przez oddalenie powództwa; ewentualnie domagał się uchylenia zaskarżonego orzeczenia w całości i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania. Jednocześnie na podstawie art. 415 k.p.c. żądał wydania orzeczenia o zwrocie spełnionego świadczenia w wysokości 22.650 złotych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna pozwanego okazała się uzasadniona, wskutek czego zaskarżony wyrok wymagał uchylenia. Zarzuty skargi kasacyjnej zostały oparte na obydwu podstawach wynikających z art. 398³ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c. W pierwszej kolejności rozważenia wymagała zatem podstawa naruszenia przepisów postępowania, którą skarżący ulokował w treści art. 386 § 4 k.p.c., identyfikując ją jako nierozpoznanie istoty sprawy. Zasadność tak sformułowanej podstawy prowadzi zwykle do uchylenia zaskarżonego orzeczenia. Analizę, wywołanego tym zarzutem zagadnienia, należy poprzedzić stwierdzeniem, że skarga kasacyjna przysługuje od orzeczenia Sądu drugiej instancji (art. 398¹ § 1 k.p.c.). Przeto objęcie zarzutem procesowym uchybienia Sądu pierwszej instancji wymyka się spod kontroli Sądu Najwyższego. Natomiast uchybienie nierozpoznania istoty sprawy polega na zaniechaniu zbadania materialnej podstawy żądania pozwu albo pominięciu merytorycznych zarzutów pozwanego.

Dana kwestia jest bogato ilustrowana w judykaturze Sądu Najwyższego (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 23 września 1998 r., II CKN 897/97, OSNC 1999 nr 1, poz. 22; 9 stycznia 2001 r., I PKN 642/00, OSNAPiUS 2002 nr 17, poz. 409, 5 lutego 2002 r., I PKN 845/00, OSNP 2004 nr 3, poz. 46; 12 lutego 2002 r., I CKN 486/00, OSP 2003 nr 3, poz. 36; 25 listopada 2003 r., II CK 293/02, Lex Polonica nr 405129; 24 marca 2004 r., I CK 505/03 Monitor Spółdzielczy 2006 nr 6, s. 45 oraz 16 czerwca 2011 r., I UK 15/11, OSNP 2012 nr 15 -16, poz. 199). Przechodząc do bardziej szczegółowego osądu trzeba odwołać się do stanowiska wyrażonego w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 26 stycznia 2011 r., IV CSK

299/10, Lex nr 784969, zgodnie z którym pojęcie „istota sprawy”, o którym mowa w art. 386 § 4 k.p.c., dotyczy jej aspektu materialnoprawnego i zachodzi w sytuacji, gdy sąd nie zbadał podstawy materialnoprawnej dochodzonych roszczeń, jak też skierowanych przeciwko nim zarzutów merytorycznych, tj. nie odniósł się do tego, co jest przedmiotem sprawy uznając, że nie jest to konieczne z uwagi na istnienie przesłanek materialnoprawnych, czy procesowych unicestwiających dochodzone roszczenie. Z kolei w wyroku z dnia 12 stycznia 2012 r., II CSK 274/11, Lex nr 1110971 uznano, że nierozpoznanie istoty sprawy dotyczy niezbadania roszczenia będącego podstawą powództwa, jak również zarzutu przedawnienia lub potrącenia. W postanowieniu Sądu Najwyższego z dnia 3 czerwca 2011 r., III CSK 330/10, Lex nr 885041 przyjęto natomiast, że w omawianym pojęciu nie chodzi o niedokładności postępowania, polegające na tym, że sąd pierwszej instancji nie wziął pod rozagę wszystkich dowodów, które mogły służyć do należytego rozpoznania sprawy lub nie rozpatrzył wszystkich okoliczności. W uzasadnieniu wyroku z dnia 12 listopada 2007 r., I PK 140/07, OSNP 2009 nr 1-2, poz. 2, Sąd Najwyższy wyjaśnił z kolei, że rozpoznanie istoty sprawy ma miejsca wówczas, gdy rozstrzygnięcie sądu pierwszej instancji nie opiera się na przesłance procesowej lub materialnoprawnej unicestwiającej, lecz wynika z merytorycznej oceny zasadności powództwa w świetle przepisów prawa materialnego.

Zaprezentowane przykłady orzecznictwa wizualizują ułomność skonstruowanego zarzutu naruszenia art. 386 § 4 k.p.c., albowiem w sprawie istota sporu została rozpoznana, a kwestia czy prawidłowo, nie wynika już z treści kontestowanego przepisu. Jak wiadomo postępowanie apelacyjne stanowi kontynuację postępowania pierwszoinstancyjnego z uwagi na obowiązujący model apelacji pełnej. Sąd odwoławczy jest sądem merytorycznym i powinien dokonać własnych ustaleń faktycznych i na ich podstawie ocenić zasadność powództwa. Nie może więc ograniczyć się - inaczej niż w systemie rewizyjnym - jedynie do skontrolowania prawidłowości orzeczenia sądu pierwszej instancji. Na sądzie odwoławczym spoczywa, podobnie jak na sądzie pierwszej instancji, obowiązek wskazania w uzasadnieniu wyroku podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a więc ustalenia faktów, które uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej.

Sąd drugiej instancji podjął się realizacji wyżej opisanych obowiązków, a wyrazem tego było wydanie orzeczenia reformatoryjnego w sprawie.

Sąd Najwyższy rozpoznaje sprawę w granicach skargi kasacyjnej i jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia, jeżeli skarga nie zawiera zarzutu naruszenia przepisów postępowania lub gdy zarzut taki okaże się niezasadny (art. 398¹³ § 1 k.p.c.). W związku z tym kluczowego znaczenia nabiera ocena podniesionych w skardze zarzutów naruszenia prawa materialnego. Skarżący przyjął zapatrywanie, że Sąd drugiej instancji naruszył art. 114 i 124 k.p. Pogląd ten jest błędny, a zarzut w zakresie naruszenia art. 124 k.p. zredagowany ułomnie, gdyż przepis zbudowany jest z trzech paragrafów. Skarżący powinien zatem wskazać dokładnie w jakiej płaszczyźnie miała mieć miejsce błędna wykładnia tej normy. Sąd Najwyższy nie jest wyposażony w aparaturę do konkretyzowania zredagowanego zarzutu, czy też poszukiwania właściwej jednostki w celu potwierdzania zarzutu skargi. Na marginesie trzeba też zauważyć nieprofesjonalne w tym miejscu przywołanie wyroku Sądu Najwyższego, I PK 224/12, bez wskazania daty orzeczenia, jak i miejsca jego publikacji.

Pozostając w tym nurcie rozważań zaakcentować należy, że sprawa nie dotyczyła przesłanek odpowiedzialności materialnej pracownika, a poszukiwanie w tej części Kodeksu pracy przyczyn uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem, w okolicznościach faktycznych sprawy, zmierza do nadmiernego i zbytecznego mnożenia zarzutów, co *de facto* osłabia skuteczność wyводу i polaryzuje istotę problemu.

Rdzeń sprawy umiejscowiony jest w art. 30 § 4 k.p. Zgodnie z powołanym przepisem 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. Judykatura przyjmuje, iż przyczyny wypowiedzenia muszą być przedstawione w sposób jasny, jednoznaczny i muszą być prawdziwe. Nie oznacza to jednak, iż każda z przyczyn podanych w piśmie zawierającym oświadczenie woli pracodawcy musi być tak uzasadniona, by postronny czytelnik otrzymał informacje o wszystkich szczegółach zdarzeń, które dały podstawę dla złożenia oświadczenia

woli o wypowiedzeniu umowy dokonany przez pracodawcę i zrozumiał, na czym dokładnie uchybienia pracownika polegały. Wystarczy, że informacje te są zrozumiałe dla stron stosunku pracy, które uczestniczą w obrocie gospodarczym, znają regulaminy i procedury obowiązujące u pracodawcy. Kodeks pracy nie określa sposobu sformułowania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę, pozostawiając orzecznictwu ocenę *a casu ad casum*. Najważniejsze jest jednak aby oświadczenie woli pracodawcy pozwalało na ustalenie granic stawianych pracownikowi zarzutów, czyli identyfikację przyczyny uzasadniającej kroki do rozwiązania stosunku pracy. Konkretyzacja zdarzenia (zdarzeń) pozostających w związku z przyczyną rozwiązania stosunku pracy może nastąpić przez szczegółowe, słowne określenie tego zdarzenia w treści oświadczenia o rozwiązaniu lub wynikać ze znanych pracownikowi okoliczności, wiążących się w sposób niebudzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy. Celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. jest umożliwienie pracownikowi obrony przed zwolnieniem z pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 8 stycznia 2008 r., I PK 177/07, Lex nr 448827; 13 kwietnia 2005 r., II PK 251/04, Lex nr 483281).

Na drugim biegunie rysuje się stanowisko, iż rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem nie jest karą (sankcją), lecz zwykłym sposobem rozwiązania stosunku prawnego, gdyż pracodawca dysponuje prawem doboru pracowników realizujących jego wizję prowadzonej działalności gospodarczej. Ma to istotne znaczenie, ten podmiot bowiem ponosi ryzyko ekonomiczne i gospodarcze prowadzonego przedsięwzięcia. Judykatura w całości akceptuje ten stan rzeczy (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNP 1998 nr 20, poz. 598; 6 marca 1998 r., I PKN 555/97, OSNP 1999 nr 4, poz. 125).

W każdym przypadku przyczyna wypowiedzenia musi być konkretna i rzeczywista, choć nie musi mieć szczególnej wagi, czy też doniosłości. Wskazana przyczyna pozostaje w koniunkcji z obowiązkiem Sądu do zbadania jej merytorycznej zasadności. Transponując powyższe uwagi na grunt przedmiotowej sprawy trzeba podzielić stanowisko skarżącego w zakresie naruszenia art. 30 § 4 k.p. Z okoliczności faktycznych sprawy wynika, że pracodawca zawarł w oświadczeniu woli przyczynę wypowiedzenia stosunku pracy. Została ona

zredagowana dwubiegunowo. W pierwszej części w punktach od 1 do 6 pracodawca opisał – jego zdaniem – czynności pracownika, które uzasadniają wniosek sformułowany w pkt 7, czyli utratę zaufania. Taki zabieg obliguje sąd rozpoznający sprawę do oceny poszczególnych zjawisk wymienionych w piśmie pracodawcy, a następnie do łącznej ich subsumpcji w kontekście przesłanki jaką jest utrata zaufania. W przypadku wskazania kilku przyczyn utraty zaufania o ich zasadności nie decyduje czynnik ilościowy, lecz jakościowy, który obliguje do oceny, czy wszystkie łącznie wskazane podstawy uzasadniają wypowiedzenie umowy o pracę, chociażby każda ze wskazanych przyczyn oddzielnie nie stanowiła dostatecznej przesłanki rozwiązania stosunku pracy.

Konieczne staje się zakreślenie odpowiednich dystynkcji pojęciowych terminu „utrata zaufania”. Generalnie rzecz ujmując zaufanie w relacji pracowniczej oznacza istnienie pewnej więzi między stronami stosunku pracy. Jej wyrazem jest możliwość polegania na pracowniku, że powierzone zadania wykona sumiennie i odpowiedzialnie, wykaże się własną innowacyjnością i kreatywnością w razie rozwiązania skomplikowanych zagadnień, zwłaszcza gdy piastuje stanowisko (funkcję) kierowniczą w zakładzie pracy. Obowiązku tego nie niweluje zmiana zakresu obowiązków pracownika, czy też przeniesienie na inne stanowisko (równorzędne, czy też niższe). Nadal wówczas wymaga się od zatrudnionego zachowania lojalności względem pracodawcy, kierowania się zasadami współżycia społecznego przy realizacji obowiązków pracowniczych. Egzemplifikacją tego obowiązku jest określona w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. powinność dbałości o dobro zakładu pracy i chronienia jego mienia, a także obowiązek zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. W judykaturze Sądu Najwyższego zwrócono uwagę, że powinności określone w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. są właśnie ustanowieniem szczególnej zasady lojalności pracownika względem pracodawcy, z której przede wszystkim wynika obowiązek powstrzymania się pracownika od działań zmierzających do wyrządzenia pracodawcy szkody czy nawet ocenianych jako działania na niekorzyść pracodawcy. W takich sytuacjach zachowanie pracownika powinno być oceniane w ten sposób, że nacisk należy położyć nie tyle na zawiniony (niezawiniony), bądź też legalny (bezprawny) charakter jego zachowania się, ile na zachowanie przez niego

lojalności względem pracodawcy. Wyrażony w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. (dostrzeżony przez skarżącego) obowiązek pracownika, by „dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę”, jest określany powszechnie, jako obowiązek dbałości o interesy pracodawcy (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 2 marca 2011 r., II PK 204/10, Lex nr 817517; 28 kwietnia 1997 r., I PKN 118/97, OSNP 1998 nr 7, poz. 206). W przypadku zaburzenia więzi dochodzi do sytuacji, w której pracodawca traci zaufanie do pracownika. Nie jest to proces jednostkowy, nagły. Zwykle zamyka się określonym przedziałem czasu, koniecznym do oceny zmiany sposobu postępowania pracownika. Stwierdzenie przez pracodawcę utraty zaufania może stanowić dostateczną podstawę do wypowiedzenia umowy o pracę. W judykaturze dominuje stanowisko, że utrata zaufania do pracownika może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej oraz nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń. Nie tyle istotna jest sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika, co przyczyny, które ją spowodowały. Inaczej mówiąc, jeżeli przyczyny utraty zaufania do pracownika są prawdziwe, obiektywne i racjonalne, to mogą uzasadniać wypowiedzenie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 31 marca 2009 r., I PK 251/08, Lex nr 707875). Uzupełnieniem stanowiska judykatury jest literatura fachowa (por. U. Jackowiak, Utrata zaufania jako podstawa rozwiązania stosunku pracy, PiZS 2003 nr 11, s. 15).

Ad casum, oznacza to obowiązek zestawienia wszelkich przesłanek prowadzących do utraty zaufania. Dotychczas ocena zachowania pracownika sprowadzała się do weryfikacji pojedynczych przesłanek bez wiązania ich w integralną całość „utraty zaufania”. Nie można pominąć, że Sąd drugiej instancji koncentrując się na zagadnieniu dotyczącym zaniechania zwrócenia mienia lub jego uszkodzenia pominął aspekt uszkodzenia samochodu służbowego, co może mieć wpływ na ocenę zachowania pracownika. Interesująco przedstawia się również zagadnienie wzajemnej relacji poszczególnych przyczyn składających się na utratę zaufania. Jeżeli pozostają one w alternatywnie, to czy przy ocenie utraty zaufania dopuszczalne jest wartościowanie (gradacja) poszczególnych zdarzeń jednostkowych. W przypadku odrzucenia większości zarzutów może zdarzyć się

sytuacja, że zasadnym elementem utraty zaufania będzie tylko część wymienionych w wypowiedzeniu okoliczności. W dotychczasowej judykaturze aprobuje się stanowisko, że w przypadku podania przez pracodawcę kilku przyczyn rozwiązania stosunku pracy wystarczy, by przynajmniej jedna z nich okazała się prawdziwa i konkretna (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2007 r., I PK 187/06, OSNP 2008 nr 3-4, poz. 35). W ostatnim czasie zauważalne jest stanowisko, że w przypadku gdy pracodawca przedstawia szereg okoliczności przemawiających za rozwiązaniem stosunku pracy, konieczna jest refleksja w odniesieniu do proporcji przyczyn zasadnych i niezasadnych. Dzieje się tak dlatego, że pracodawcy często formułują szereg podstaw rozwiązania stosunku pracy, dobierając je losowo. Zatem można uznać za wystarczające, gdy zasadna okazuje się jedna spośród dwóch lub trzech przyczyn, o tyle trudno aprobować takie stanowisko, gdy pracodawca wskazuje ich kilka (kilkanaście). Wówczas przyczyny zasadne muszą stanowić istotną proporcję wszystkich przyczyn ujętych przez pracodawcę w wypowiedzeniu (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 23 listopada 2010 r., I PK 105/10, Lex nr 686795; 16 czerwca 2011 r., I PK 222/10, Lex nr 1265551). Rolą Sądu Okręgowego, przy ponownym rozpoznaniu sprawy, będzie odpowiedź na pytanie, czy w sprawie podstawą wypowiedzenia była jedna przyczyna (utrata zaufania), na którą składały się określone zachowania pracownika, czy też kilka oddzielnych przyczyn, co dopiero może aktualizować wskazaną wyżej linię orzeczniczą Sądu Najwyższego.

W kontekście żądania przez skarżącego orzeczenia o obowiązku zwrotu spełnionego świadczenia (art. 415 k.p.c.), niezbędne jest zwrócenie uwagi, że ten przepis w związku z art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. nie stanowi materialnoprawnej podstawy roszczenia o zwrot spełnionego lub wyegzekwowanego świadczenia (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 11 lipca 2012 r., II PZP 1/12, OSNC 2013 nr 4, poz. 43).

Sumą powyższych uwag jest uchylenie zaskarżonego orzeczenia w myśl art. 398¹⁵ k.p.c. O kosztach procesu orzeczono w myśl art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c.

[SOP]

(r.g.)

