



Sygn. akt II PK 278/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 października 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec (przewodniczący)

SSN Halina Kiriło (sprawozdawca)

SSN Zbigniew Myszka

w sprawie z powództwa B.Z.

przeciwko D. Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w [...]

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 17 października 2017 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w [...]

z dnia 21 kwietnia 2016 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Okręgowemu w [...] do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia
o kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 20 stycznia 2016 r. Sąd Rejonowy w [...] oddalił powództwo B.Z. skierowane przeciwko D. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w [...] o odszkodowanie w związku z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia dokonanego z naruszeniem przepisów oraz zasądził od powódki na

rzecz strony pozwanej kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była zatrudniona u strony pozwanej od 2006 r., w tym od 11 października 2011 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, ostatnio na stanowisku Dyrektora Regionalnego. Podlegały jej województwa: [...]. Powódka nadzorowała kolportaż ulotek na przypisanym terenie, miała obowiązek kontrolowania magazynów dla weryfikacji poprawności kolportażu oraz monitorowania skupu makulatury, by weryfikować, czy nie pozostają tam ulotki powierzone przez klientów pozwanej. Kolportażem ulotek na terenie powódki zajmowała się firma jej męża. Mąż powódki nie miał pisemnej zgody strony pozwanej na jednoczesną współpracę z innymi firmami. W przypadku nierozdysponowania części ulotek, należało sporządzić tzw. raport niedoręczień od podwykonawcy. Jeżeli nie było takich raportów, pozwana przyjmowała kolportaż w 100% i rozliczała się z podwykonawcą. Kolportaż był kontrolowany przez kontrole: mieszaną - z udziałem klienta, wewnętrzną, a także sporadyczne kontrole audytowe. Mąż powódki zawsze fakturował rozniesienie materiałów w 95%-100%. Pod koniec 2013 r. i na początku 2014 r. ze współpracy z pozwaną zrezygnowali klienci [...]. Firmy te zgłaszały reklamacje dotyczące kolportażu. Pracodawca, w związku z podejrzeniami, że powódka podejmuje działania mające na celu niszczenie materiałów reklamowych, zlecił przeprowadzenie czynności obserwacyjnych detektywowi B. N. Detektyw przeprowadził te czynności w dniach 15, 17 i 18 marca 2014 r. W tych dniach do magazynów przy ul. K. w [...] przywieziono materiały reklamowe sieci [...]. W dniu 18 marca 2014 r. na teren magazynów przyjechała powódka. W magazynach, w szczególności w magazynie podręcznym, który nie był zgłoszony stronie pozwanej jako magazyn podwykonawcy - męża powódki, znajdowało się około 20 palet z broszurami. Detektyw podając się za zainteresowanego najmem magazynu, ustalił, że były to materiały firm [...]. Tego dnia, około godz. 8:50, do hali magazynowej podjechał samochód marki MAN o dopuszczalnej ładowności 12 ton. Kierował nim M. O., który współpracował z powódką w zakresie wywozu makulatury i to od niej uzyskał informację, by przyjechać po odpady. Kierowca wstawił do magazynu kontener, po czym inny mężczyzna, po zamknięciu się wewnątrz hali, przy użyciu wózka

widłowego załadowywał gazetki reklamowe. Samochód został do pełna załadowany. Po uzyskaniu powyższych informacji i sprawozdania od prywatnego detektywa, pozwany pracodawca podjął decyzję o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia. W piśmie z dnia 21 marca 2014 r., jako przyczynę swojej decyzji wskazał ciężkie, wielokrotne naruszanie obowiązków pracowniczych, a także oczywiste popełnienie przestępstwa na szkodę pracodawcy, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie na zajmowanym stanowisku, polegające na: 1/ wielokrotnym przywłaszczaniu będących własnością pracodawcy i powierzonych mu przez klientów druków reklamowych w okresie trwania stosunku pracy, w tym w szczególności w dniach 15-18 marca 2014 r., czym powódka spowodowała i naraziła pracodawcę na wielką szkodę, 2/ działaniu na szkodę pracodawcy w sposób wyżej opisany, a także całkowitym braku nadzoru nad powierzonym regionem, co spowodowało znaczny spadek jakości świadczonych przez pracodawcę na rzecz klientów usług.

Sąd pierwszej instancji uznał, że pracodawca w toku postępowania wykazał prawdziwość przyczyn wskazanych w oświadczeniu o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia. Sąd ten doszedł do przekonania, że pracodawca miał uzasadnione i racjonalne powody do sformułowania wobec powódki zarzutu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, a to przez przywłaszczenie w dniu 18 marca 2014 r. powierzonych pracodawcy przez klientów druków reklamowych i działaniu w ten sposób na szkodę pracodawcy. Wskazany jako przyczyna rozwiązania umowy brak nadzoru nad powierzonym regionem, stanowił konsekwencję przyczyny pierwszej i w ten sposób ją uzupełniał.

Na skutek apelacji powódki od powyższego wyroku, Sąd Okręgowy w [...] wyrokiem z dnia 21 kwietnia 2016 r. zmienił zaskarżone orzeczenie w całości w ten sposób, że zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 26.700 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 22 marca 2014 r. do dnia zapłaty, tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę oraz kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, a nadto nakazał stronie pozwanej uiszczyć na rzecz Skarbu Państwa (kasy Sądu Rejonowego w [...]) kwotę 1.335 zł tytułem opłaty sądowej, od uiszczenia której powódka była zwolniona i

zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

W ocenie Sądu Okręgowego, nie ma podstaw do uznania, że pozwany pracodawca sprostął obowiązkowi wykazania prawdziwości i zasadności wskazanych w pisemnym oświadczeniu woli przyczyn rozwiązania z powódką stosunku pracy. Wbrew temu co strona pozwana podnosiła w odpowiedzi na apelację, to nie powódka powinna była wykazywać, że wywożone z magazynu jej męża w dniu 18 marca 2014 r. materiały stanowiły własność innych firm, ale to strona pozwana powinna wykazać, że na zlecenie powódki wywożone były materiały stanowiące własność pozwanej spółki (ewentualnie powierzone jej przez kontrahentów). Koronnym dowodem mającym wykazać prawdziwość i zasadność pierwszej z przyczyn rozwiązania z powódką umowy o pracę, na którym zresztą oparł się Sąd pierwszej instancji, było sprawozdanie z czynności detektywistycznych z dni 15, 17 i 18 marca 2014 r. Pomijając już okoliczność, że powyższe sprawozdanie jest dokumentem prywatnym, sporządzonym na zlecenie strony pozwanej, do którego treści należało podchodzić z większą ostrożnością, to stwierdzić należy, iż z dokumentu tego nie wynika, jakie dokładnie materiały wyjechały z magazynu podręcznego przy ul. K. w [...], tj. czy w samochodzie dostawczym marki MAN o dopuszczalnej ładowności około 12 ton znajdowały się ulotki reklamowe i jakie: czy przeznaczone do kolportażu, czy może stare nierozkolportowane, czy też mogły się tam znajdować dodatkowo stare palety i folie. Sprawozdanie to nie dostarczyło również pewnej odpowiedzi na pytanie, czyje materiały znajdowały się w magazynie i później (być może) w załadowanym MAN-ie, tj. czy stanowiły one własność strony pozwanej, jako materiały powierzone jej przez kontrahentów, czy może były to ulotki reklamowe, których kolportażem dla konkurencji zajmował się dodatkowo mąż powódki. W świetle informacji wynikających z zaświadczenia konkurencyjnej dla strony pozwanej firmy C., że współpracuje z Firmą Handlowo Usługową [...] Z. Z. od dnia 12 listopada 2013 r. oraz przedstawionej dodatkowo wraz z apelacją korespondencji e-mail z tą firmą z okresu, kiedy obserwację magazynu Z. Ż. prowadził wynajęty przez stronę pozwaną detektyw, nie można ponad wszelką wątpliwość ustalić, jakie dokładnie materiały wyjechały z magazynu przy ul. K. w dniu 18 marca 2014 r., a przede

wszystkim, czy były to materiały będące własnością strony pozwanej (powierzone przez jej klientów). A tylko ustalenie, że były to ulotki reklamowe klientów strony pozwanej przekazane Z.Z. - jako podwykonawcy - do rozkolportowania, mogłoby prowadzić do wniosku, iż powódka w sposób nieuprawniony nimi dysponowała (zarządzała). Ze wskazanej korespondencji e-mail wynika, że Z.Z. w czasie, kiedy jego magazyn obserwował detektyw B. N., miał do rozkolportowania dla firmy konkurencyjnej C. między innymi ulotki firmy [...]. Wątpliwe jest przy tym również, w jakiej ilości materiał wyjechał z magazynu przy ul. K. w dniu 18 marca 2014 r. Nie przekonują Sądu Okręgowego stwierdzenia sprawozdania z czynności detektywistycznych i zeznania świadka B.N., że prowadząc obserwację z ukrycia, z odległości około 100 - 200 metrów, widział przez okna magazynu umiejscowione na wysokości około 3 m od zadaszenia, przez dość brudne szyby, jakie dokładnie ulotki są ładowane na kontener samochodu marki MAN i w jakiej ilości. Nie przekonują też stwierdzenia o tym, że pojazd marki MAN o dopuszczalnej ładowności około 12 ton wiozł w dniu zdarzenia 20 ton ulotek, oparte jedynie na obserwacji detektywa, który widział, że samochód „siedział” i „opony miał wygięte” i stąd wniosek taki wywiódł. W ocenie Sądu Okręgowego, nie ma także żadnych niebudzących wątpliwości dowodów na to, że wywożone materiały były tymi samymi ulotkami, które detektyw zaobserwował będąc w magazynie, ani że te ulotki, które detektyw widział, stanowiły własność klientów strony pozwanej. Znamienne przy tym jest, i jednocześnie budzące wątpliwości, że czynności detektywistyczne prowadzone były tylko do pewnego momentu, tj. detektyw - mimo dysponowania odpowiednimi środkami właściwymi dla prowadzonej akcji obserwacyjnej - nie udał się już za samochodem marki MAN do miejsca docelowego, dokumentując przy tym rozładunek materiałów, co - wedle strony pozwanej - w tym dniu miało nastąpić. Nie ma zatem żadnej pewności, że wywożone materiały były ulotkami reklamowymi klientów pozwanej, jak i że zostały zadysponowane przez powódkę wywiezieniem ich na skup makulatury, nie mówiąc już o tym, aby powódka z tego tytułu uzyskała jakąkolwiek korzyść. Sąd odwoławczy stwierdził, że dokumentacja fotograficzna, stanowiąca integralną część sprawozdania z czynności detektywistycznych, jest niewyraźna i nie potwierdza zarzutów pracodawcy, które uzasadniałyby zastosowanie wobec powódki jednego z

najbardziej restrykcyjnych sposobów zakończenia stosunku pracy. Analizując zaś zeznania detektywa B.N. nie sposób nie odnieść wrażenia, że jego relacja dotycząca tego, co zostało załadowane na samochód marki MAN, w jakiej ilości i gdzie zostało wywiezione - wobec braku rzetelnej dokumentacji fotograficznej to potwierdzającej - oparta jest bardziej na domysłach, niż na rzetelnych dowodach. Wątpliwości też budzi emocjonalna relacja świadka z wydarzeń z dnia 18 marca 2014 r., w szczególności w zakresie opisywanych przez niego odczuć powódki (zdenerwowania, zaniepokojenia, podejrzliwości, sugerowania niewynajmowania magazynu, zbywania) i wiązania tego z przestępczym procederem. Takie sugestywne wypowiedzi mają niewątpliwie za zadanie odpowiednie ukierunkowanie analizującego sprawę, a pamiętać należy, że świadek pracował dla strony pozwanej.

Sąd Okręgowy uznał, że przeciwko twierdzeniom powódki, iż nie dopuściła się czynów zarzucanych jej w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę, nie przemawiają przy tym pewne nieścisłości w zeznaniach jej męża Z. Z. odnośnie czasu nawiązania współpracy z firmą C., na które uwagę zwracał Sąd Rejonowy. Należy bowiem pamiętać, że świadek ten podjął współpracę z firmą konkurencyjną dla strony pozwanej, na co nie miał pisemnej zgody (co do zgody ustnej strony pozostawały w sprzeczności), wobec czego nie leżało w jego interesie ujawnianie czasu nawiązania tej współpracy, jak i jej szczegółów.

O przywłaszczaniu przez powódkę wielokrotnie druków reklamowych stanowiących własność i powierzonych przez klientów strony pozwanej nie mogą też świadczyć odosobnione zeznania świadka M.S.. Świadek ta w sposób bardzo ogólny opisywała pewien mechanizm wskazujący, w jaki sposób powódka miałaby czerpać korzyści z przestępczego procederu. Twierdziła przy tym, że o działaniach takich miała jej mówić sama powódka. Wzięcie tych zeznań pod uwagę przez Sąd Rejonowy nie było zgodne z zasadami doświadczenia życiowego. Świadek ten pozostaje w konflikcie z powódką i jej synem, którego jest byłą małżonką. Co więcej, M.S. aktualnie pozostaje w nieformalnym związku z jednym z udziałowców pozwanej spółki. Okoliczności te powinny skłonić Sąd orzekający w pierwszej instancji do bardzo ostrożnego podejścia do zeznań tego świadka, tym bardziej że zeznania innych świadków nawet w najmniejszym zakresie nie potwierdziły słów

M.S. (także odnośnie tego, aby powódka z rzekomego przestępczego procederu wywożenia ulotek reklamowych na skup makulatury zrobiła sobie dodatkowe źródło dochodu).

Powyższych okoliczności nie można również wywodzić z niekompletnego stenogramu z rozmowy przeprowadzonej przez przedstawicieli pracodawcy z powódką w dniu wręczania jej oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Brak pełnego stenogramu (czy w ogóle nagrania tej rozmowy) uniemożliwia ustalenie kontekstu poszczególnych wypowiedzi powódki. Analiza stenogramu dołączonego do akt (w jego niepełnej wersji) pozwala na wysunięcie jedynie wniosku, że niektórzy podwykonawcy strony pozwanej (niekoniecznie z rejonu, który nadzorowała powódka) podejmują czynności wywożenia na skupy makulatury nierozkolportowanych druków reklamowych. Ze stenogramu wynika także, że zaproponowano powódce - w zamian za polubowne rozstanie z pracodawcą - aby pomogła stronie pozwanej w ujawnieniu takich osób. Twierdzenia powódki, że wie o takich sytuacjach, nie świadczy o tym, iż ona sama wielokrotnie, a w szczególności w dniu 18 marca 2014 r., takie czynności podejmowała. Taki wniosek, jako zbyt daleko idący, jest nieuprawniony, w szczególności w sytuacji niedysponowania przez Sąd pełnym nagraniem ani stenogramem rozmowy.

Zdaniem Sądu Okręgowego, pozwany pracodawca nie wykazał, aby powódka wielokrotnie przywłaszczała będące własnością i powierzone przez klientów pracodawcy druki reklamowe w okresie trwania stosunku pracy, w tym w szczególności w dniach 15-18 marca 2014 r. Czynności detektywistyczne nie ujawniły takiego procederu. Dokumentacja fotograficzna sporządzona na powyższe okoliczności nie wskazuje, co znajdowało się w magazynie podręcznym przy ul. K. w [...], co zostało załadowane na samochód MAN, w jakiej ilości i gdzie zostało wywiezione. Nieudowodnienie zaś tych faktów powoduje, że nie można powódce skutecznie zarzucić rozdysponowania mienia pracodawcy w sposób, który wskazuje strona pozwana w piśmie rozwiązującym stosunek pracy. Sąd dodał, że przestępczego procederu w działaniach powódki nie dopatrzyła się również Policja i Prokuratura Rejonowa w [...], która aż dwukrotnie umorzyła postępowanie w sprawie przywłaszczenia w okresie od dnia 18 marca 2012 r. do 18 marca 2014 r. przez B. Z. i Z. Z. materiałów reklamowych w postaci co najmniej 20 palet (816.000

egzemplarzy) gazetek reklamowych pochodzących od klientów pokrzywdzonego o łącznej wartości co najmniej 499.000 zł na szkodę D. Sp. z o.o. w [...], tj. o przestępstwo z art. 284 § 2 k.k. w związku z art. 12 k.k. Umorzenie śledztwa nastąpiło z powodu braku danych dostatecznie uzasadniających podejrzenie popełnienia przestępstwa. Sąd cywilny - sąd pracy wprowadzić nie jest związany powyższym rozstrzygnięciem organu ścigania i ma obowiązek czynienia własnych ustaleń faktycznych, jednak ustalenia i analiza dowodów przeprowadzonych w niniejszym postępowaniu doprowadziła Sąd Okręgowy do wniosku, że w sprawie nie doszło do przestępczego procederu z udziałem powódki, jaki jej zarzucono w piśmie rozwiązującym stosunek pracy w trybie natychmiastowym. Oceny tej nie zmienia złożone przez stronę pozwaną (tym razem przed organami ścigania w [...]) kolejne zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa, w następstwie którego wszczęte zostało śledztwo, gdyż śledztwo to, jak wynika z treści postanowienia z dnia 23 lutego 2016 r., wszczęto „w sprawie” wyłudzenia mienia na szkodę pozwanej i jak do tej pory strona pozwana nie przedstawiła żadnego dowodu na to, że w sprawie tej komukolwiek, a w szczególności powódce, zostały przedstawione jakiekolwiek zarzuty.

Konkludując Sąd drugiej instancji stwierdził, że analiza dowodów zgromadzonych w postępowaniu, przy uwzględnieniu reguł logicznego myślenia oraz zasad doświadczenia życiowego, nie dała podstaw do przyjęcia nie tylko, że powódka wielokrotnie przywłaszczała mienie pracodawcy, ale i że całkowicie nie miała nadzoru na powierzonym jej regionem, co spowodowało znaczny spadek jakości świadczonych przez pracodawcę na rzecz klientów usług. W ocenie Sądu Okręgowego, przyczyna rozwiązania umowy o pracę wskazana powódce jako druga, była zbyt ogólna by uznać, że uzasadniała ona zwolnienie powódki z pracy w tak szczególnym trybie. W oświadczeniu pracodawcy z dnia 21 marca 2014 r. nie zostało wskazane, jakich to czynności zaniedbała powódka, które miałyby świadczyć o całkowitym braku nadzoru nad powierzonym regionem i co dokładnie zarzuca jej pozwany pracodawca. A skoro czynności przywłaszczenia mienia nie zostały wykazane, to nie wiadomo, co pracodawca miał na myśli, zarzucając powódce całkowity brak nadzoru nad regionem. Nie wyartykułował tego w piśmie rozwiązującym stosunek pracy. Okoliczność spadku jakości świadczonych przez

pracodawcę usług, wykazywana przez pozwaną spółkę w formie tabelarycznych zestawień z ostatniego okresu przed zwolnieniem powódki, w żadnej mierze nie dowodzi winy powódki w spowodowaniu takich skutków. Dodatkowo zgromadzony w niniejszym postępowaniu materiał dowodowy, w szczególności w postaci zeznań licznych świadków (w tym podwykonawców, z którymi w okresie zatrudnienia u strony pozwanej współpracowała powódka) oraz korespondencji mailowej wykazał, że powódka nie zaniedbała regionu, który nadzorowała, do tego stopnia, aby doszło do znacznego spadku jakości świadczonych przez pracodawcę na rzecz klientów usług.

Pozwana zaskarżyła powyższy wyrok w całości skargą kasacyjną. Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła naruszenie przepisów postępowania, mające istotny wpływ na wynik sprawy: art. 177 § 1 pkt 4 k.p.c., przez jego niezastosowanie przez Sąd drugiej instancji skutkujące brakiem zawieszenia postępowania z urzędu, mimo powzięcia przez ten Sąd informacji o wszczęciu w dniu 23 lutego 2016 r. przez Prokuraturę Rejonową śledztwa w sprawie wyłudzenia mienia na szkodę pozwanej, tj. o przestępstwo z art. 286 § 1 k.k. (o czym Sąd drugiej instancji powziął wiedzę z apelacji pozwanej), co ostatecznie miało istotny wpływ na wynik sprawy, gdyż skutkowało wydaniem wyroku uwzględniającego powództwo powódki, mimo że ustalenie w drodze karnej czynu przestępczego popełnionego przez powódkę winno wywrzeć wpływ na rozstrzygnięcie w niniejszej sprawie i skutkować oddaleniem powództwa. Skarżąca podniosła również zarzut naruszenia przepisów prawa materialnego: 1/ art. 52 § 1 pkt 2 k.p., przez jego błędną wykładnię polegającą na niezasadnym przyjęciu, że w ustalonym stanie faktycznym nie doszło do popełnienia przez powódkę przestępstwa w sposób oczywisty mimo, iż z ustalonego w toku postępowania materiału dowodowego wynika bezsprzecznie, że w momencie składania przez pracodawcę oświadczenia powódce o rozwiązaniu z nią stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika, posiadał on dowody w postaci: (-) opinii wynajętego detektywa oraz (-) wykonanych przez niego zdjęć, które świadczyły o przyłapaniu powódki na gorącym uczynku (*in flagranti crimine comprehenci*), a także (-) wyjaśnień powódki, złożonych w czasie rozmowy w dniu 21 marca 2014 r., które potwierdzały zaistnienie wymaganej prawem pracy oczywistości przestępstwa; 2/ art. 52 § 1 pkt 2 k.p., przez jego błędną wykładnię

polegającą na przyjęciu, że do przestępstwa stanowiącego podstawę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia musi dojść na szkodę tego pracodawcy, a dodatkowo pracodawca musi wykazać, że „na zlecenie powódki wywożone byty materiały stanowiące własność pozwanej spółki” (cytat z uzasadnienia Sądu drugiej instancji, str. 11), podczas gdy: (-) mienie, którym rozporządzała i dysponowała powódka, należało do klientów pozwanego, którzy mu powierzyli je do dystrybucji; (-) nie jest konieczne, by przestępstwo dotyczyło majątku pracodawcy, wystarczające bowiem jest popełnienie przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnienie pracownika na zajmowanym stanowisku.

Skarżąca wniosła o zmianę wyroku przez oddalenie apelacji powódki a także o zasądzenie zwrotu kosztów postępowania przed Sądem drugiej instancji według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego oraz kosztów opłaty skarbowej od pełnomocnictwa, ewentualnie wniosła o uchylenie wyroku Sądu drugiej instancji i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania z uwzględnieniem obowiązku zawieszenia postępowania do czasu wydania rozstrzygnięcia w sprawie karnej prowadzonej co do popełnienia przez powódkę przestępstwa. Ponadto wniosła o zasądzenie zwrotu kosztów postępowania przed Sądem Najwyższym, według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego oraz kosztów opłaty skarbowej od pełnomocnictwa.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej skarżąca zauważyła, że wcześniej toczyły się dwa postępowania karne, prowadzone przez Prokuraturę Rejonową w [...], które skończyły się wydaniem postanowienia o umorzeniu śledztwa z uwagi na "brak danych dostatecznie uzasadniających podejrzenie popełnienia przestępstwa". Wydanie takiego postanowienia nie jest potwierdzeniem, że nie doszło do popełnienia czynu zabronionego, a jedynie, iż nie znaleziono wystarczających dowodów na udowodnienie przestępstwa. Ponadto skarżąca powołała się na wydane przez Prokuratora Prokuratury Rejonowej w [...] postanowienie z dnia 23 lutego 2016 r. o wszczęciu śledztwa (sygn. akt: PR 1 DS .../2016) w sprawie wyłudzenia mienia na szkodę spółki pod firmą D. spółka z ograniczoną odpowiedzialnością tj. o przestępstwo z art. 186 § 1 k.k. W ocenie pozwanej, Sąd drugiej instancji miał zatem uzasadnione podstawy do zawieszenia postępowania w sprawie pracowniczej, z uwagi na informację o wszczęciu postępowania karnego.

Przemawiało za tym powołanie się w oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy na oczywistość przestępstwa popełnionego przez powódkę. Co więcej, gdyby Sąd drugiej instancji powziął wątpliwości, czy zachodzą podstawy do rozwiązania stosunku pracy z uwagi na ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, która to przyczyna również była podnoszona w stosunku do powódki, to te wątpliwości stanowiłyby także podstawę do zawieszenia postępowania na podstawie art. 177 § 1 pkt 4 k.p.c. Nawet przy przyjęciu argumentacji Sądu drugiej instancji, że zebrany w sprawie materiał dowodowy nie wskazuje jednoznacznie, czyją własność stanowiły materiały reklamowe przekazywane na makulaturę, a nawet gdyby założyć, że był on w całości własnością konkurencji pozwanej, nie zmienia to faktu, że takie zachowanie powódki jest nie tylko niezgodne z prawem (gdyż jest to rozporządzanie cudzym mieniem, bez jego zgody i w celu uzyskania korzyści majątkowej), ale również niezgodne z polityką i zasadami, których poszanowania wymaga pozwana od swoich pracowników. Zdaniem skarżącej, ujawnienie takiego zachowania powódki w pełni uzasadnia zastosowanie wobec niej rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 2 k.p.

Powódka w odpowiedzi na skargę kasacyjną wniosła o oddalenie skargi i zasądzenie od pozwanej na jej rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna zasługuje na uwzględnienie, albowiem uzasadnione są zarzuty podnoszone w ramach obydwu podstaw kasacyjnych.

Analizę prawidłowości zaskarżonego wyroku wypada rozpocząć od przypomnienia, że przyczyną rozwiązania przez pozwaną D. Spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w [...] umowy o pracę z powódką B. Z. bez wypowiedzenia z winy pracownika było ciężkie, wielokrotne naruszanie przez powódkę obowiązków pracowniczych, a także oczywiste popełnienie przestępstwa na szkodę pracodawcy, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie na zajmowanym stanowisku, polegające na: 1/ wielokrotnym przywłaszczaniu będących własnością pracodawcy i powierzonych mu przez klientów druków reklamowych w okresie trwania stosunku pracy, w tym w szczególności w dniach 15-18 marca 2014 r.,

czym powódka spowodowała i naraziła pracodawcę na wielką szkodę, 2/ działaniu na szkodę pracodawcy w sposób wyżej opisany, a także całkowitym braku nadzoru nad powierzonym regionem, co spowodowało znaczny spadek jakości świadczonych przez pracodawcę na rzecz klientów usług.

Warto zatem zauważyć, że zgodnie z art. 52 § 1 k.p., pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie:

1) ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych;

2) popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem.

Popełnienie przestępstwa przez pracownika, stanowiące przesłankę rozwiązania umowy o pracę w tym trybie, dotyczy przestępstwa rozumianego zgodnie z przepisami prawa karnego, a więc w myśl art. 7 k.k. – zbrodni lub występku. Chodzi o czyn zabroniony pod groźbą kary ustawą obowiązującą w czasie jego popełnienia, przy czym w grę wchodzi zarówno przestępstwa kodeksowe, jak i pozakodeksowe. Ze względu na fakt, że przepis art. 52 § 1 pkt 2 k.p. ma charakter szczególny, zgodnie z dyrektywą *exceptiones non sunt extendendae* nie powinien być interpretowany rozszerzająco, a więc także na wykroczenia, w których stopień szkodliwości czynu jest mniejszy. Uwaga ta dotyczy też wykroczeń, gdzie kryterium delimitacyjne od występku ma charakter formalny (np. wartość dokonanego zaboru mienia).

Rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 2 k.p. może nastąpić tylko w razie popełnienia przestępstwa w czasie trwania stosunku pracy. Wyjątkiem jest sytuacja popełnienia przestępstwa w trakcie trwania wcześniejszej umowy o pracę, o którym pracodawca dowiedział się już w czasie realizowania kolejnej umowy, zawartej bezpośrednio po ustaniu poprzedniego stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 listopada 2003 r., I PK 625/02, OSNP 2004 nr 20, poz. 350).

Nie jest natomiast konieczne, aby popełnione przestępstwo miało miejscowy lub funkcjonalny związek z pracą. Oznacza to, że rozwiązanie umowy o pracę bez

wypowiedzenia może nastąpić także wówczas, gdy przestępcze zachowanie pracownika w żaden sposób nie dotyczyło pracodawcy, musi jednak zawsze być oczywiste albo stwierdzone prawomocnym wyrokiem sądowym, a także negatywnie rzutować na dalszy status pracownika. Nie jest zatem istotne, czy przestępstwo zostało popełnione na szkodę pracodawcy, czy też osoby trzeciej oraz czy szkoda pozostaje w związku z pracą, jeżeli przestępstwo uniemożliwia dalsze zatrudnienie pracownika na danym stanowisku.

Co do niemożliwości dalszego zatrudnienia pracownika na zajmowanym stanowisku, przepis nie precyzuje bliżej kryteriów czynów przestępczych, których popełnienie przez pracownika stanowi podstawę do rozwiązania stosunku pracy w tym trybie. Zatem w każdej konkretnej sytuacji zachodzi potrzeba indywidualnej oceny zaistniałych okoliczności faktycznych. Rodzaj popełnionego przestępstwa musi być odnoszony do zajmowanego przez pracownika stanowiska, skoro warunkiem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia jest, aby popełnienie przestępstwa dyskwalifikowało pracownika do dalszego zatrudnienia na tym stanowisku. Przestępstwo musi się więc wiązać się z charakterem zatrudnienia pracownika oraz rodzajem pracy, jaką wykonuje i dyskwalifikować pracownika moralnie w taki sposób, że nie jest on przydatny do pracy na danym stanowisku (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 12 października 1976 r., I PKN 49/77, OSNCP 1977 nr 4, poz. 67 i wyrok z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 668/98, OSNAPiUS 2000 nr 11, poz. 429). Przestępstwa przeciwko mieniu będą na ogół uniemożliwiać dalsze zatrudnienie pracowników, których zadania obejmują dozór mienia.

Jak wskazano wyżej, uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę popełnienie przestępstwa może, ale nie musi być popełnione na szkodę pracodawcy. Gdy taki związek istnieje, zazwyczaj rozwiązanie umowy będzie możliwe także z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. W judykaturze przyjmuje się, że podstawy rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. i art. 52 § 1 pkt 2 k.p. nie są rozłączne w tym sensie, że czyn pracownika wypełniający znamiona przestępstwa nie może być uznany za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i wskazany jako podstawa rozwiązania umowy o pracę określona w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2004 r., I PK 64/04, LEX nr 585707). Wybór podstawy

rozwiązania umowy o pracę w takiej sytuacji należy do pracodawcy, przy czym nie jest wykluczone wskazanie obu przyczyn określonych w art. 52 § 1 pkt 1 i 2 k.p. Dla pracodawcy dużo bezpieczniejsze jest wszak powołać podstawę rozwiązania umowy o pracę z pkt 1 wskazanego przepisu, niż popełnienie przestępstwa. Zgodnie z poglądem wyrażonym przez Sąd Najwyższy, przywłaszczenie mienia pracodawcy jest zawsze ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych, niezależnie od tego, czy ze względu na jego wartość stanowi przestępstwo, czy wykroczenie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 listopada 2003 r., I PK 625/02). Stąd w takich przypadkach istotna może być podwójna kwalifikacja czynu pracownika, jako przestępstwa i ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego akcentuje się to, że w ramach regulacji art. 52 § 1 pkt 2 k.p. mamy do czynienia z dwoma różnymi zdarzeniami upoważniającymi pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę: oczywistym przestępstwem i przestępstwem stwierdzonym prawomocnym wyrokiem sądu. Oczywiście popełnienia przestępstwa zachodzi wówczas, gdy bez żadnych wątpliwości dla przeciętnie rozumiejącego człowieka podejrzanemu pracownikowi popełnił zarzucany mu czyn. W literaturze prawniczej odwołującej się do judykatury sądowej uznano, że oczywistość przestępstwa zachodzi wtedy, gdy sprawcę złapano na gorącym uczynku, gdy w okolicznościach nienasuwających wątpliwości przyznaje się on do popełnienia przestępstwa lub gdy zebrano takie dowody, które bezpośrednio stwierdzają dokonanie czynu przestępczego. Zarówno oczywistość, jak i prawomocne stwierdzenie przestępstwa muszą istnieć przed złożeniem przez pracodawcę oświadczenia o rozwiązaniu umowy (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 30 stycznia 1977 r., I PRN 141/76, OSNC 1977 nr 8, poz. 147; z dnia 4 kwietnia 1979 r., I PR 13/79, OSNCP 1979 nr 11, poz. 221; z dnia 4 lutego 1982 r., I PRN 1/82, OSNCP 1982 nr 8-9, poz. 131; z dnia 12 listopada 2003 r., I PK 625/02, OSNP 2004 nr 20, poz. 350; z dnia 18 stycznia 2008 r., II PK 269/07 oraz z dnia 2 lipca 2015 r., III PK 144/14, OSNP 2017 nr 5, poz. 54).

Dla rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu popełnienia przez pracownika przestępstwa niestwierdzonego prawomocnym wyrokiem niezbędne jest przeprowadzenie przez pracodawcę minimum postępowania, które

pozwoilioby uznać, że przestępstwo jest oczywiste (np. przyjęcie oświadczenia od osób, które schwytały sprawcę na gorącym uczynku lub wobec których sprawca przyznał się do popełnienia przestępstwa, przyjęcie oświadczenia od osób będących bezpośrednimi świadkami przestępstwa). Skoro więc ustawodawca zezwolił na rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu popełnienia przez pracownika oczywistego przestępstwa, to tym samym zezwolił pracodawcy na podjęcie samodzielnego postępowania mającego na celu ustalenie, czy pracownik dopuścił się popełnienia takiego przestępstwa. Postępowanie to jest podejmowane w ramach porządku prawnego, co w zasadzie wyłącza bezprawność takiego postępowania w aspekcie art. 24 § 1 k.c. także wówczas, gdy następnie okaże się, zwłaszcza w wyniku postępowania karnego, że przestępstwo nie zostało popełnione (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 31 marca 1994 r., I PZP 9/94, OSNAPIUS 1994 nr 2, poz. 26).

Co do podnoszonego w skardze kasacyjnej problemu terminu do złożenia przez pracodawcę oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę w omawianym trybie wypada przytoczyć pogląd wyrażony w uzasadnieniu uchwały Sądu Najwyższego z dnia 17 sierpnia 1977 r., I PZP 34/77, OSNC 1978 nr 2, poz. 25). Stwierdzono w niej, że przepis art. 52 § 1 pkt 2 k.p. odróżnia stan faktyczny, przy którym popełnienie przez pracownika przestępstwa jest "oczywiste", od stanu faktycznego, przy którym popełnienie przestępstwa zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem. Obydwa te stany faktyczne są od siebie niezależne i każdy z nich umożliwia zakładowi pracy rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia, przy czym miesięczny termin, przewidziany w przepisie art. 52 § 2 k.p., rozpoczyna bieg - w razie skazania pracownika - od dnia uzyskania przez zakład pracy wiadomości o wydaniu prawomocnego wyroku skazującego, choćby już wcześniej upłynął miesięczny termin liczony od uzyskania przez zakład pracy wiadomości o popełnieniu przez pracownika oczywistego przestępstwa. W konsekwencji przywrócenie pracownika do pracy ze względu na brak znamion oczywistości popełnienia przestępstwa nie stoi na przeszkodzie późniejszemu rozwiązaniu z takim pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z zachowaniem terminu przewidzianego w art. 52 § 2 k.p., jeżeli pracownik zostanie prawomocnie skazany za popełnienie w czasie trwania umowy

o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku. W rzeczywistości więc nie może wystąpić sytuacja, w której przywrócenie pracownika do pracy ze względu na brak oczywistości popełnienia przezeń przestępstwa nie dałoby się pogodzić z negatywną oceną społeczną w razie późniejszego skazania pracownika za to przestępstwo, skoro skazanie takie zrodzi dla zakładu pracy ponownie możliwość rozwiązania ze skazanym pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jeśliby zaś zakład pracy uznał, że z możliwości tej nie należy skorzystać, np. ze względu na nienagannie wykonywaną w tym czasie pracę lub na innego rodzaju ujawnione w międzyczasie pozytywne właściwości pracownika, świadczyłoby to zarazem o tym, że w rzeczywistości zaistniała sytuacja jest do pogodzenia z ocenami społecznymi.

Wracając na grunt niniejszej sprawy należy podkreślić, że rozwiązując łączącą strony umowę o pracę pracodawca zdecydował się na podwójną kwalifikację przypisywanego powódce czynu, polegającego na przywłaszczeniu materiałów reklamowych powierzonych pozwanej spółce przez kontrahentów celem ich rozkolportowania, tj. jako oczywistego przestępstwa i zarazem ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Taka kwalifikacja jest tym bardziej uzasadniona, jeśli ma się na uwadze to, że powódka jako Dyrektor Regionalny w zakresie obowiązków miała nadzorowanie kolportażu ulotek na przypisanym terenie, kontrolowania magazynów dla sprawdzenia poprawności kolportażu oraz monitorowanie skupu makulatury, by weryfikować, czy nie pozostają tam ulotki powierzone przez klientów pozwanej. Zarzucane B. Z. zachowanie powinno być zatem analizowane przez Sądy orzekające w sprawie z uwzględnieniem owej podwójnej kwalifikacji. W sytuacji, gdyby Sądy te doszły do przekonania, że opisany czyn wprawdzie nie wyczerpuje znamion przestępstwa, ale mimo to stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia byłoby uzasadnione.

Skoro pracodawca zdecydował się na rozwiązanie umowy o pracę z powodu oczywistości przestępstwa, nie czekając na wyniki postępowania karnego, to mógł i powinien przeprowadzić własne dochodzenie w celu wyjaśnienia faktu i okoliczności popełnienia przez powódkę przypisywanego jej czynu. Jak wskazano wyżej, takie postępowanie odbywa się w ramach obowiązującego porządku

prawnego i jako takie nie narusza dóbr osobistych pracownika, którego dotyczy. Jednak nie można zapominać, że pracodawca nie jest organem ścigania i wymiaru sprawiedliwości, zatem jego możliwości docierania do prawdy materialnej są ograniczone. Nie dysponuje bowiem takim zestawem środków prawnych, jak policja, prokuratura i sądy. Pozwana skorzystała z dostępnego jej arsenału środków dowodowych celem wyjaśnienia sprawy. Mając podejrzenie, że powódka podejmuje działania zmierzające do niszczenia materiałów reklamowych, spółka wynajęła prywatnego detektywa i na podstawie złożonego przez niego sprawozdania z czynności detektywistycznych oraz dokumentacji zdjęciowej, nabrała przekonania o popełnieniu przez powódkę zarzucanego jej czynu, a przeświadczenie to wzmocniła rozmowa przeprowadzona z B. Ź. w dniu wręczenia jej pisemnego oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę, potraktowana przez pracodawcę jako przyznanie się do winy. Naturalne jest, że swoje przekonanie o oczywistości przypisywanego powódce przestępstwa pozwana opierała na powyższych dowodach, skoro nie dysponowała innym materiałem poza tym, jaki zdobyła w ramach wewnętrznego dochodzenia. Trzeba zatem odpowiedzieć na pytanie, czy w świetle materiału dowodowego, jaki był w posiadaniu pracodawcy w chwili składania oświadczenia woli o rozwiązaniu przedmiotowej umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 i 2 k.p., dla racjonalnie myślącego człowieka zarzucane powódce przestępstwo było oczywiste.

Godzi się przypomnieć, że detektyw na miejscu zdarzenia stwierdził, że do magazynu należącego do męża powódki były przywożone i składowane materiały reklamowe firm będących kontrahentami pozwanej, a w dniu 18 marca 2014 r. w magazynie obecna była także powódka i rozmawiała z detektywem na temat wynajmu lokalu, po czym do magazynu przyjechał samochód, na który załadowano i wywieziono część znajdujących się w pomieszczeniu materiałów. Nawet jeśli jakość fotografii z miejsca przestępstwa budziła zastrzeżenia Sądu drugiej instancji, to materiał ten należało poddać w toku procesu szczegółowej analizie w świetle innych zgromadzonych dowodów i na tej podstawie dokonać konkretnych ustaleń. Pisemnego sprawozdania detektywa nie dyskredytuje przy tym fakt, że jest to dokument prywatny, a zeznań detektywa - to, iż został wynajęty przez stronę

pozwaną, gdyż również takie dowody podlegają ocenie zgodnie z ogólnymi regułami wynikającymi z przepisów Kodeksu postępowania cywilnego.

W sytuacji, gdy w magazynie składowano materiały reklamowe firm współpracujących z pozwaną, a mąż powódki nie miał zgody spółki na świadczenie usług na rzecz konkurencyjnych przedsiębiorstw kolportażowych, racjonalne stało się przeświadczenie pracodawcy, że są to materiały jego kontrahentów, a ich wywóz na makulaturę stanowił przywłaszczenie i samowolne zadysponowanie przez powódkę cudzym mieniem. Jednak nawet mimo uzasadnionego w okolicznościach sprawy przekonania pracodawcy o oczywistości zarzucanego pracownikowi przestępstwa, roszczenia wywodzone z dokonanego z naruszeniem przepisów rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia mogłyby być uzasadnione, jeśli okazałoby się, że przestępstwo w rzeczywistości nie zostało popełnione, a jednocześnie nie nastąpiło zarzucane pracownikowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Obowiązkiem Sądów było zatem ustaleniem, czy w ogóle doszło do popełnienia przez powódkę przestępstwa będącego przyczyną rozwiązania z nią umowy o pracę w tym trybie. Sądy powinny ustalić, jakie materiały, czyje będące własnością i komu powierzone w celu rozkolportowania, w jakich ilości, na czyje polecenie i gdzie zostały wywiezione w dniu 18 marca 2014 r., czy i kto otrzymał za to zapłatę oraz jaki był udział B. Ż. w tym procederze. Tymczasem kwestionując dokonaną przez Sąd Rejonowy ocenę zgromadzonego materiału dowodowego oraz poczynione na tej podstawie ustalenia faktyczne, Sąd drugiej instancji przedstawił całą gamę wątpliwości co do przebiegu zdarzenia w dniu 18 marca 2014 r., ale sam nie dokonał żadnych konkretnych i stanowczych ustaleń pozwalających na prawidłową subsumcję przepisów prawa materialnego, a w szczególności tego, czy w ogóle doszło do popełnienia przypisywanego powódce przestępstwa stanowiącego przyczynę rozwiązania z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia. Sąd Okręgowy zanegował nawet fakt wywieżenia w dniu 18 marca 2014 r. z magazynu męża powódki materiałów reklamowych do skupu makulatury i udział B.Z. w tym procederze, nie odnosząc się do dokonanych w postępowaniu pierwszoinstancyjnym ustaleń, z których wynika, że samochodem kierował M. O., który współpracował z powódką w zakresie wywozu makulatury i od niej otrzymał informację, aby przyjechać po odpady.

Podnoszone w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku wątpliwości co do przebiegu zdarzenia – bez jakiegokolwiek próby ich wyjaśnienia – Sąd odwoławczy zinterpretował zaś na korzyść powódki, kierując się (jak się wydaje) zasadą *in dubio pro reo*, chociaż nie ma ona zastosowania w ocenie materiału dowodowego dokonywanej przez sąd cywilny. W judykaturze przyjmuje się bowiem, że zasada swobodnej oceny dowodów zebranych w postępowaniu cywilnym nie może być również w sprawach z zakresu prawa pracy utożsamiana z zasadą *in dubio pro reo*, obowiązującą w postępowaniu karnym i nakazującą, aby niedające się usunąć wątpliwości były rozstrzygane na korzyść oskarżonego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1999 r., I PKN 361/99, OSNAPiUS 2001 nr 7, poz. 216). W świetle poglądów judykatury, o braku oczywistości zarzucanego powódce przestępstwa nie przesądza też fakt dwukrotnego umorzenia przez prokuraturę postępowania karnego o ten czyn. W tej materii Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 12 listopada 2003 r., I PK 625/02 (OSNP 2004 nr 20, poz. 350) zajął stanowisko, że odmowa wszczęcia postępowania karnego przez uprawnionego oskarżyciela publicznego z powodu braku dostatecznych przesłanek podejrzenia o popełnienie przestępstwa nie wyklucza uznania zasadności niezwłocznego rozwiązania stosunku pracy z powodu dopuszczenia się oczywistego przestępstwa (art. 52 § 1 pkt 2 k.p.). W uzasadnieniu orzeczenia zauważono, że przesłankę "oczywistości" należałoby wiązać nie tyle ze zdarzeniem, przy którym rozsądnie rzecz biorąc nie powstają wątpliwości co do wyniku przyszłego postępowania karnego, ile ze zdarzeniem, które nie pozostawia wątpliwości co do popełnienia przestępstwa. To drugie ujęcie akcentuje więc fakt wypełnienia danym zachowaniem znamion czynu zabronionego pod groźbą kary, abstrahując poniekąd od wszczęcia, przebiegu i rezultatu ewentualnego postępowania karnego, co nie dotyczy jednak wyroku uniewinniającego, gdyż w takim przypadku sąd pracy nie może przy badaniu legalności rozwiązania niezwłocznego ustalić "oczywistości" popełnienia przestępstw przez danego pracownika. Nie zachodzi natomiast odwrotna zależność, to znaczy bezzasadne (choćby nawet prawomocne) postanowienie o odmowie wszczęcia postępowania karnego nie wyklucza samo przez się uznania przez sąd pracy zasadności niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę z powodu

dopuszczenia się "oczywistego" przestępstwa, choć będą to z natury rzeczy sytuacje wyjątkowe.

Wbrew stawianej przez Sąd drugiej instancji tezie, to powódka powinna była wykazać, że materiały składowane i wywożone z magazynu jej męża należały do innych firm kolportażowych, z którymi jej mąż współpracował bez wiedzy pozwanej. Gdyby jednak tak było, to nasuwa się pytanie o nadzór powódki na kolportażem na jej terenie, skoro wiedziała i tolerowała takie praktyki podwykonawców. Nawet w przypadku, gdy wywieziono materiały reklamowe były powierzone przez kontrahentów innej firmie kolportażowej i dostarczone mężowi powódki w dniu 18 marca 2014 r. do rozprowadzenia, to przeznaczenie ich na makulaturę niewątpliwie stanowiło przywłaszczenie cudzego mienia, gdyż nie w tym celu materiały te zostały powierzone podwykonawcy. Jeśli B. Ż. uczestniczyła w tym procederze, to mimo iż przestępstwo popełniono na szkodę konkurencyjnej dla pozwanej spółki firmy kolportażowej i jej klientów, czyn ten zasadniczo dyskwalifikowałby powódkę do dalszego zatrudnienia na zajmowanym stanowisku, związanym z nadzorem nad prawidłowością wykonywania na podległym jej terenie usług kolportażowych przez podwykonawców pozwanej oraz zabezpieczeniem powierzonych spółce przez kontrahentów materiałów reklamowych przed niszczeniem. Z kolei jeśli magazynowano i wywożono materiały klientów pozwanej, to na powódce spoczywał ciężar udowodnienia, iż były to reklamówki, których nie udało się rozkolportować, a ich przekazanie na makulaturę odbywał się zgodnie z przyjętą u pracodawcy procedurą. Wtedy jednak pojawiają się wątpliwości, skąd wzięły się tak duże pozostałości, skoro mąż powódki fakturował rozprowadzenie 95 – 100% ulotek reklamowych.

Sąd Najwyższy w obecnym składzie podziela prezentowany wielokrotnie w judykaturze pogląd, że nieustalenie podstawy faktycznej wyroku sądu drugiej instancji oznacza, że zarzut niewłaściwego zastosowania prawa materialnego, w rozumieniu art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c., odnoszący się do przepisów powołanych w podstawie prawnej takiego wyroku, jest uzasadniony. Brak ustaleń faktycznych, koniecznych do rozstrzygnięcia sporu, jest nie tylko mankamentem uzasadnienia, ale usprawiedliwia także materialnoprawne zarzuty skargi kasacyjnej. Nie jest bowiem możliwe prawidłowe zastosowanie prawa materialnego (dokonanie

prawidłowej subsumcji) bez zgodnego z prawem (procesowym) ustalenia podstawy faktycznej rozstrzygnięcia (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 26 czerwca 2001 r., III CKN 400/00, LEX nr 52360; z dnia 9 grudnia 2004 r., I UK 119/04, z dnia 28 lutego 2006 r., III CSK 135/05, LEX nr 201033; z dnia 11 kwietnia 2006 r., I PK 164/05, Monitor Prawa Pracy 2006 nr 10, s. 541; z dnia 9 lutego 2007 r., I PK 222/06, OSNP 2008 nr 11-12, poz. 159; z dnia 19 marca 2008 r., I PK 256/07, OSNP 2009 nr 15-16, poz. 192; z dnia 9 maja 2008 r., II PK 316/07, OSNP 2009 nr 19-20, poz. 250; z dnia 4 listopada 2008 r., II PK 100/08, OSNP 2010 nr 9-10, poz. 108; z dnia 10 marca 2011 r., II PK 241/10, LEX nr 81752; z dnia 16 czerwca 2011 r., I PK 272/10, LEX nr 1001283; z dnia 4 kwietnia 2013 r., II PK 237/12; z dnia 19 lutego 2014 r., II PK 130/13, LEX nr 1460978). Taka sytuacja ma miejsce w sprawie. Sąd Okręgowy uznał, że Sąd pierwszej instancji na skutek nieprawidłowej oceny dowodów dokonał błędnych ustaleń faktycznych. Tym samym odrzucił te ustalenia. Sąd odwoławczy przedstawił odmienną ocenę dowodów, ale zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku wywody nie składają się na obraz faktycznych okoliczności sprawy, pozwalający na dokonanie prawnej oceny żądań powództwa oraz na kasacyjną kontrolę prawidłowości ocen prawnych przyjętych przez Sąd drugiej instancji. Opisane wyżej wady analizowanego orzeczenia uniemożliwiają Sądowi Najwyższemu merytoryczną ocenę prawidłowości zastosowania i wykładni wskazanych w podstawie skargi kasacyjnej przepisów. Kontrola taka jest bowiem możliwa i sensowna jedynie w wypadku istnienia prawidłowych ustaleń faktycznych. Z tych względów, zgodnie ze wskazanym wyżej stanowiskiem orzecznictwa Sądu Najwyższego, podstawę naruszenia prawa materialnego należy uznać za w pełni uzasadnioną.

Uzasadniony jest także zarzut naruszenia przepisu postępowania, mający istotny wpływ na wynik sprawy, tj. art. 177 § 1 pkt 4 k.p.c.

Pozostaje rozważyć wzajemną relację postępowania sądowego o roszczenia pracownika z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu popełnienia oczywistego przestępstwa, a postępowaniem karnym o to przestępstwo.

Trzeba pamiętać, że rozwiązując umowę o pracę na podstawie oczywistości przestępstwa, pracodawca ponosi ryzyko niekorzystnych skutków późniejszego

uniewinnienia pracownika. Jest to jednak uzasadnione, gdyż to on odnosi korzyść z możliwości niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę (mimo braku prawomocnego wyroku skazującego) z powodu popełnienia przez pracownika przestępstwa. Dzięki tej regulacji pracodawca nie musi bowiem zatrudniać pracownika do czasu zakończenia procesu karnego lub przynajmniej do upływu okresu wypowiedzenia (jeżeli zarzucane przestępstwo miało związek z pracą i istniała możliwość wypowiedzenia) ani do upływu okresu tymczasowego aresztowania implikującego wygaśnięcie umowy o pracę z mocy art. 66 k.p.

Stwierdzenie oczywistości popełnienia przestępstwa nie zawsze jednak przesądza niekorzystnie dla pracownika rozstrzygnięcie sporu o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę w tym trybie. Przesłanką rozwiązania umowy jest wszak rzeczywiste popełnienie przestępstwa i dlatego jeżeli mimo pozornej oczywistości przestępstwa pracownik jeszcze w czasie trwania procesu przed sądem pracy zostanie uniewinniony przez sąd karny od zarzucanego mu czynu, to odpada możliwość ustalenia oczywistości przestępstwa. Wprawdzie uniewinniający wyrok sądu karnego nie jest wiążący w postępowaniu cywilnym (art. 11 k.p.c.), ale mamy tu do czynienia z pojęciem przestępstwa w rozumieniu prawa karnego i dlatego taki wyrok ma decydujące znaczenie (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 4 lutego 1982 r., I PRN 1/82, OSNCP 1982 nr 8 – 9, poz. 131 i z dnia 27 kwietnia 1993 r., I PRN 27/93, LEX nr 11765). Jeżeli natomiast prawomocność wyroku uniewinniającego nastąpi po oddaleniu przez sąd pracy powództwa pracownika zwolnionego bez wypowiedzenia z powodu oczywistego popełnienia przestępstwa, to pracownik może złożyć skargę o wznowienie postępowania na podstawie art. 403 § 2 k.p.c. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2001 r., I PKN 703/00, OSNAPiUS 2002 nr 18, poz. 431).

I odwrotnie: prawomocne orzeczenie sądu karnego uznające pracownika za winnego popełnienia zarzucanego mu czynu wyłącza możliwość przyjęcia przez sąd pracy, że pracodawca rozwiązał umowę o pracę z pracownikiem z naruszeniem prawa. W przypadku, gdy karny wyrok uznający pracownika za winnego zapadł po prawomocnie zakończonym postępowaniu w sprawie pracowniczej, w której sąd pracy przywrócił do pracy pracownika z tego powodu, że

uznał za niezgodną z prawem przyczynę rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 2 k.p., zachodzi kardynalna rozbieżność kwalifikacji prawnych powodująca, że uznany za winnego przez sąd karny pracownik jest traktowany jako "uczciwy" pracownik na gruncie prawa pracy. W takiej sytuacji badanie dopuszczalność skargi pracodawcy o wznowienie postępowania cywilnego w sposób oczywisty wymaga roztropnego rozważenia, czy okoliczności faktyczne lub środki dowodowe, jakie w postępowaniu karnym doprowadziły do skazania pracownika, nie mogły mieć wpływu na wynik sprawy pracowniczej, z których pracodawca nie mógł skorzystać w poprzednim postępowaniu (art. 403 § 2 k.p.c.).

W tym kontekście pojawia się problem korzystania przez sąd pracy z instytucji zwieszenia postępowania z uwagi na toczące się postępowanie karne o przestępstwo uznane przez pracodawcę za oczywiste i stanowiące przyczynę rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 2 k.p.

W judykaturze sądów cywilnych zauważa się, że powołany w skardze kasacyjnej przepis art. 177 § 1 pkt 4 k.p.c. daje sądowi możliwość zawieszenia postępowania "jeżeli ujawni się czyn, którego ustalenie w drodze karnej lub dyscyplinarnej mogłoby wywrzeć wpływ na rozstrzygnięcie sprawy cywilnej". Ze sformułowania tego przepisu wynika, że nawet zaistnienie wymienionej w nim przesłanki nie obliuguje sądu do zawieszenia postępowania; skorzystanie z tej możliwości ma fakultatywny charakter i jest wynikiem oceny przez sąd konkretnych okoliczności sprawy przemawiających za zawieszeniem postępowania lub nieprzekonujących o takiej potrzebie. Zawieszenie postępowania, wpływające na czas trwania rozpoznawania sprawy, jest uzasadnione tylko wtedy, jeżeli ustalenie czynu (przestępstwa) w drodze karnej mogłoby wywrzeć wpływ na rozstrzygnięcie sprawy cywilnej. Ocena w tym zakresie należy do sądu merytorycznie rozpoznającego sprawę. Nie oznacza to jednak pozostawienia kwestii zawieszenia do dowolnego uznania sądu. Przeciwnie, nakłada na sąd obowiązek rozważenia wszystkich okoliczności i podjęcia decyzji w konkretnej sytuacji celowej. Zawieszenie postępowania na podstawie art. 177 § 1 pkt 4 k.p.c. jest jednak uzasadnione tylko wtedy, gdy ujawni się czyn, którego ustalenie w drodze karnej lub dyscyplinarnej mogłoby wywrzeć wpływ na rozstrzygnięcie sprawy cywilnej. W orzecznictwie Sądu Najwyższego oraz w nauce prawa cywilnego przeważa pogląd,

że zawieszenie postępowania w oczekiwaniu na wyrok karny powinno mieć miejsce wyjątkowo, w sytuacji, w której sąd nie znajduje w świetle zgromadzonego w sprawie materiału podstaw do uwzględnienia powództwa, a jednocześnie nie można wykluczyć, że postępowanie karne zakończy się wydaniem wyroku skazującego, którym sąd cywilny będzie związany stosownie do art. 11 k.p.c. (orzeczenia Sądu Najwyższego: z dnia 16 października 1951 r., C 1268/51, NP 1952 nr 6, s. 38, z dnia 31 maja 1960 r., 2 CZ 26/60, RPEiS 1961 nr 7-8, s. 373, z dnia 5 listopada 1968 r., I PZ 60/68, OSNCP 1969 nr 6, poz. 117, z dnia 30 sierpnia 1983 r., IV PZ 34/84, OSNCP 1984 nr 2-3, poz. 43, z dnia 5 marca 1999 r., I PKN 610/98, OSNAPiUS 2000 nr 9, poz. 350, z dnia 29 listopada 1999 r., III CKN 496/99, LEX nr 528134, z dnia 21 lutego 2007 r., I CSK 412/06, LEX nr 255609, z dnia 14 stycznia 2009 r., IV CSK 358/08, LEX nr 603181, z dnia 2 lipca 2015 r., IV CSK 573/14, LEX nr 1778865 i z dnia 12 października 2016 r., II CSK 58/16, LEX nr 2147278). Przy czym zgodnie z ukształtowanym stanowiskiem Sądu Najwyższego, wiązanie sądu cywilnego na podstawie art. 11 k.p.c. dotyczy jedynie ustalonych w sentencji wyroku znamion przestępstwa, a także okoliczności jego popełnienia. Natomiast wszelkie inne ustalenia prawomocnego, skazującego wyroku karnego, wykraczające poza elementy stanu faktycznego przestępstwa, nie mają mocy wiążącej dla sądu cywilnego, nawet jeżeli są zawarte w sentencji wyroku (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 czerwca 2005 r., III CK 642/04, LEX nr 177207), a tym bardziej w uzasadnieniu (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 marca 1974 r., II CR 46/74, OSPiKA 1975 nr 3, poz. 63).

Odnosnie do możliwości zawieszenia postępowania przed sądem pracy w sprawie o roszczenia pracownika z tytułu niezgodnego z przepisami rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu popełnienia przez pracownika oczywistego przestępstwa, do czasu zakończenia postępowania karnego o ten czyn, już w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 17 sierpnia 1977 r., I PZP 34/77 (OSNC 1978 nr 2, poz. 25) stwierdzono, że w postępowaniu przed okręgowym sądem pracy i ubezpieczeń społecznych w sprawie o przywrócenie do pracy z powodu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 2 k.p. ma odpowiednie zastosowanie przepis art. 177 § 1 pkt 4 k.p.c. W uzasadnieniu uchwały wyjaśniono, że w myśl art. 72 ustawy z dnia 24 października

1974 r. o okręgowych sądach pracy i ubezpieczeń społecznych (Dz.U. Nr 39, poz. 231 ze zm.) w sprawach nieuregulowanych tą ustawą do postępowania przed okręgowymi sądami pracy i ubezpieczeń społecznych stosuje się między innymi odpowiednie przepisy księgi pierwszej Kodeksu postępowania cywilnego z wyjątkami, do których nie należy przepis art. 177 k.p.c. Przepis ten jednak w postępowaniu przed okręgowym sądem pracy i ubezpieczeń społecznych powinien być stosowany odpowiednio, a więc z uwzględnieniem specyfiki tego postępowania i jego celów. Funkcja ochronna prawa pracy wymaga bowiem, by roszczenia pracowników o przywrócenie do pracy związane z rozwiązaniem umowy o pracę rozpoznawane były szybko. Również względy społeczne wymagają, by zarówno pracownik, jak i zakład pracy bez zbędnej zwłoki dowiedzieli się od powołanych do tego organów orzekających, czy sporny stosunek pracy ma trwać nadal, czy też może być uważany za rozwiązany. Postępowanie karne przeciwko pracownikowi o przestępstwo mogące mieć wpływ na losy stosunku pracy w rozumieniu przepisu art. 52 § 1 pkt 2 k.p., może toczyć się przez długi czas, kolidujący ze wskazaną wyżej koniecznością szybkiego rozstrzygnięcia roszczeń pracownika o przywrócenie go do pracy. W konsekwencji więc należy dojść do wniosku, że chociaż w postępowaniu przed okręgowymi sądami pracy i ubezpieczeń społecznych zastosowanie przepisu art. 177 § 1 pkt 4 k.p.c. nie jest wyłączone, odpowiednie - w rozumieniu art. 72 ustawy o okręgowych sądach pracy i ubezpieczeń społecznych - stosowanie tego przepisu w sprawach o przywrócenie do pracy tylko wyjątkowo może uzasadnić zawieszenie postępowania do czasu zakończenia sprawy karnej, toczącej się przeciwko pracownikowi o popełnienie przestępstwa, mogącego mieć wpływ na trwałość stosunku pracy (art. 52 § 1 pkt 2 k.p.). Może to nastąpić w szczególności np. wówczas, gdy zebrany w postępowaniu przed okręgowym sądem pracy i ubezpieczeń społecznych materiał dowodowy nie dostarczył podstaw do uznania popełnienia przez pracownika przestępstwa za oczywiste, a postępowanie karne zbliża się do zakończenia, przy czym czas, jaki - według wszelkiego prawdopodobieństwa - upłynie, nie przekreśli zasady szybkiego rozstrzygnięcia sprawy, odpowiadającego celom postępowania przed organami powołanymi przez kodeks pracy do rozpoznawania roszczeń pracowników. Należy bowiem również mieć na uwadze, że prawomocne skazanie pracownika w toku

postępowania o przywrócenie do pracy przesądza między innymi o tym, że przestępstwo było jednak oczywiste. W takiej sytuacji więc względy celowości mogą przemawiać za czekaniem na prawomocne zakończenie sprawy karnej.

Podobnie w wyroku z dnia 5 marca 1999 r., I PKN 610/98 (OSNAPiUS 2000 nr 9, poz. 350) Sąd Najwyższy stanął na stanowisku, że sądy pracy rozpoznające spory o roszczenia z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia powinny nadać właściwe znaczenie temu, iż przeciwko powodowi toczy się postępowanie karne. Gdyby bowiem sądy uznały, że powodowi można przypisać ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków, to fakt prowadzenia takiego postępowania byłby bez znaczenia. Jeżeli jednak ocena ta była odmienna, to należało z rozstrzygnięciem sprawy poczekać do czasu zakończenia postępowania karnego, gdyż w przypadku zapadnięcia w nim prawomocnego wyroku skazującego, sądy w postępowaniu cywilnym byłyby nim związane co do faktu popełnienia przestępstwa.

Także w postanowieniu Sądu Najwyższego z dnia 14 lutego 2007 r., III PZP 7/06, (LEX nr 1017539) zauważono, że przyjęcie zgodności z prawem zastosowania przez pracodawcę szczególnego sposobu natychmiastowego pozbycia się pracownika na podstawie art. 52 § 1 pkt 2 k.p., któremu pracodawca zarzucił oczywiste popełnienie przestępstwa uniemożliwiającego dalsze zatrudnienie, wymaga istnienia tej oczywistości przed złożeniem oświadczenia woli pracodawcy w przedmiocie rozwiązania z tego powodu umowy o pracę i nie może być wynikiem przeprowadzonego postępowania dowodowego w sprawie pracowniczej. Sąd pracy powinien jedynie bezspornie ustalić zaistnienie oczywistego czynu kwalifikowanego przez prawo karne jako przestępstwo na podstawie uzasadnionego przekonania o braku jakichkolwiek wątpliwości co do wyniku ewentualnego postępowania karnego, w którym sąd karny mógłby potwierdzić oczywistość popełnienia przestępstwa. W sytuacjach prowadzonych równocześnie postępowań w sprawie pracowniczej i karnej wymaga to z reguły zawieszenia postępowania cywilnego z uwagi na ujawnienie się czynu, którego ustalenie w drodze karnej mogłoby wywrzeć wpływ na rozstrzygnięcie sprawy cywilnej (na podstawie art. 177 § 1 pkt 4 k.p.c.).

Wreszcie w postanowieniu Sądu Najwyższego z dnia 14 maja 2012 r., I PK 26/12 (LEX nr 1675306) stwierdzono, że w sprawach o przywrócenie do pracy lub o odszkodowanie z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę stosowanie art. 177 § 1 pkt 4 k.p.c. może uzasadniać zawieszenie postępowania do czasu zakończenia sprawy karnej toczącej się przeciwko pracownikowi, z którym rozwiązano stosunek pracy na podstawie art. 52 § 1 pkt 2 k.p., natomiast jeżeli toczy się postępowanie karne o popełnienie czynu stanowiącego przyczynę rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., to sąd pracy powinien zawiesić postępowanie, gdy dochodzi do wniosku, iż pracownik nie dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Wynik postępowania karnego jest bez znaczenia w razie uznania przez sąd pracy, że pracownikowi można przypisać ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Mając na uwadze zaprezentowane wyżej poglądy judykatury i odnosząc je do realiów niniejszej sprawy należy stwierdzić, że sąd pracy ma prawo, a nie obowiązek zawiesić postępowanie do czasu zakończenia postępowania karnego o przypisywane przez pracodawcę pracownikowi oczywiste przestępstwo stanowiące przesłankę rozwiązania umowy o pracę. Jeśli sąd na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego dojdzie do przekonania, że pracownik dopuścił się zarzucanego mu czynu i uważa, że to przekonanie nie zostanie podważone w procesie karnym, może zdecydować o niezawieszaniu postępowania, zwłaszcza, gdy sprawa o roszczenia ze stosunku pracy jest w końcowej fazie, a proces karny na samym początku, aczkolwiek w razie prawomocnego uniewinnienia pracownika w procesie karnym od przedmiotowego przestępstwa należy liczyć się z możliwością złożenia przez pracownika skargi o wznowienie postępowania w sprawie pracowniczej. Jeśli jednak, jak ma to miejsce w niniejszej sprawie, w ocenie Sądu drugiej instancji materiał dowodowy nasuwa wątpliwości co do przebiegu zdarzenia, a doszło - już po raz trzeci - do podjęcia przez prokuraturę postępowania w tej sprawie (i według uzyskanych od strony skarżącej informacji – do postawienia zarzutów powódce), należało rozważyć celowość zawieszenia postępowania sądowego w sprawie pracowniczej do zakończenia sprawy karnej. Nie powinno się bowiem doprowadzać do sytuacji, gdy pracownik skazany późniejszym prawomocnym wyrokiem karnym za przestępstwo zarzucane mu jako

przyczyna rozwiązania umowy o pracę z mocy art. 52 § 1 pkt 2 k.p., zostaje wcześniej uznany za „niewinnego” popełnienia tego czynu w postępowaniu sądowym o roszczenia z tytułu wadliwego rozwiązania stosunku pracy w tym trybie i otrzymuje z tej racji wysokie odszkodowanie.

Podzielając zarzuty i wnioski kasacyjne, Sąd Najwyższy z mocy art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. oraz art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c. orzekł jak w sentencji.

kc