

Wyrok z dnia 10 września 1998 r.

I PKN 306/98

Postępowanie pracownika banku, który zawarł z tym bankiem umowę o prowadzenie rachunku oszczędnościowo-rozliczeniowego, polegające na wielokrotnym wykorzystywaniu wiadomości nabytych podczas stosunku pracy dotyczących obrotu czekowego, w celu dysponowania we własnym zakresie środkami pieniężnymi banku bez jego wiedzy i zgody, może powodować utratę zaufania pracodawcy i stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia przez niego umowy o pracę, a w razie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia - uzasadniać nieuwzględnienie roszczenia o przywrócenie do pracy lecz zasądzenie odszkodowania (art. 56 § 2 KP w związku z art. 45 § 2 KP).

Przewodniczący: SSN: Walerian Sanetra, Sędziowie: SN Andrzej Kijowski, Jadwiga Skibińska-Adamowicz (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 10 września 1998 r. sprawy z powództwa Jadwigi K. przeciwko Bankowi Gospodarki Żywnościowej Spółce Akcyjnej - Oddziałowi Operacyjnemu w B. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Opolu z dnia 8 stycznia 1998 r. [...]

1. o d d a ł kasację,
2. nie obciążył powódki obowiązkiem zwrotu stronie pozwanej kosztów postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e n i e

Sąd Rejonowy w Brzegu wyrokiem z dnia 20 października 1997 r. oddalił powództwo Jadwigi K. przeciwko Bankowi Gospodarki Żywnościowej SA -Oddziałowi Operacyjnemu w B. wniesione w związku z rozwiązaniem z dniem 25 czerwca 1997 r. umowy o pracę bez wypowiedzenia. Sąd pierwszej instancji ustalił, że powódka

była zatrudniona w pozwanym Oddziale Banku na stanowisku inspektora od 29 grudnia 1989 r. na podstawie umowy o pracę na czas nie oznaczony. Powódka zawarła z pozwanym umowę cywilną o posiadanie rachunku oszczędnościowo-rozliczeniowego i na ten jej rachunek było przelewane wynagrodzenie za pracę. W czasie od stycznia do maja 1997 r. powódka wystawiła 42 чеки bez pokrycia, w związku z czym korzystała ze środków pieniężnych pozwanego bez jego wiedzy i zgody średnio w kwocie po 165,66 zł. Powódka miała przyznany limit debetu wynoszący 270 zł. Przekraczała go jednak realizując чеки poza swoim bankiem i wykorzystując fakt, że do tego banku wpływały one po kilku dniach. Poza tym przed wpływnięciem чеку do banku wystawiała na wpłatę tych pieniędzy kolejny czek bez pokrycia, również poza swoim bankiem. W dniu 5 czerwca 1997 r. pracownica strony pozwanej Anna S. została poinformowana, że czek wystawiony na nazwisko powódki Jadwigi K. został zaksięgowany na rachunku innej pracownicy korzystającej z urlopu wypoczynkowego. Czek ten nie miał pokrycia na rachunku powódki. W związku z tym ustaleniem została przeprowadzona kontrola wszystkich rachunków oszczędnościowo-rozliczeniowych, obejmująca okres od początku 1997 r. do dnia kontroli, która wykazała nieprawidłowe funkcjonowanie czterech rachunków: Jadwigi K., Marii C., Jana Ż. i jeszcze jednej osoby. Po tych ustaleniach dyrektor Banku na spotkaniu z pracownikami zaproponowała powódce i pozostałym pracownikom, których dotyczył zarzut wystawiania czeków bez pokrycia i ponad kwotę debetu, by zgodzili się na rozwiązanie umów o pracę, gdyż w przeciwnym razie umowy te ulegną rozwiązaniu na podstawie art. 52 KP. Wobec nieprzyjęcia przez powódkę tej propozycji strona pozwana rozwiązała umowę o pracę w trybie natychmiastowym.

W przytoczonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że strona pozwana miała podstawy do zastosowania rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, gdyż powódka korzystała ze środków pieniężnych pracodawcy bez jego wiedzy i zgody, mając przy tym z racji długoletniej pracy wiedzę dotyczącą księgowania czeków realizowanych poza pozwanym Bankiem. Ponadto postępowanie powódki naruszało art. 61 prawa czekowego i stanowiło przestępstwo.

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Opolu, rozpoznając apelację powódki złożoną od wskazanego wyroku, wyrokiem z dnia 8 stycznia 1998 r. zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 3.655,08 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 3 lipca 1997 r. tytułem

odszkodowania za bezpodstawne zwolnienie i oddalił apelację w pozostałym zakresie oraz zniósł wzajemnie między stronami koszty postępowania.

Sąd Wojewódzki uznał, że zbyt daleko idący jest wniosek Sądu Rejonowego, iż powódka przekroczeniem debetu na rachunku oszczędnościowo-rozliczeniowym dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 KP bądź też popełniła przestępstwo oczywiste, uniemożliwiające dalsze zatrudnienie na zajmowanym stanowisku. Warunkiem zwolnienia pracownika z pracy z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych jest to, by pracownik naruszył „swoje” obowiązki, a nie obowiązki o charakterze powszechnym. Wobec tego, że powódka była zatrudniona jako inspektor w Zespole Administracji i Kadr, naruszenie przez nią umowy o prowadzenie rachunku rozliczeniowo-oszczędnościowego zawartej z bankiem, nie było naruszeniem jej obowiązków pracowniczych i dlatego zwolnienie powódki z pracy na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 KP było niezgodne z prawem. Podobnie należy - zdaniem Sądu Wojewódzkiego - ocenić rozwiązanie umowy o pracę z powodu zarzutu popełnienia przestępstwa. Zarzut ten nie został bowiem potwierdzony prawomocnym wyrokiem karnym ani nie uzasadniał przyjęcia oczywistości przestępstwa.

Mimo powyższych stwierdzeń Sąd drugiej instancji uznał, że uwzględnienie roszczenia o przywrócenie do pracy było niemożliwe. Bank bowiem jest instytucją szczególną i z tego względu ma prawo do wyjątkowo starannego doboru pracowników. W związku z tym, w sytuacji gdy jego zaufanie do pracownika zostanie nadwyrężone choćby w niewielkim stopniu, także z powodu okoliczności powstających poza sferą stosunku pracy, może zasadnie wypowiedzieć mu umowę o pracę. W rozpoznawanej sprawie wprawdzie nastąpiło naruszenie prawa przy rozwiązaniu z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia, lecz przywrócenie jej do pracy okazało się niecelowe. Z uwagi na to Sąd drugiej instancji stosownie do art. 56 § 2 w związku z art. 45 § 2 KP zasądził na rzecz powódki odszkodowanie, którego wysokość jest niesporna.

W kasacji od powyższego wyroku powódka zarzuciła naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię i zastosowanie art. 56 § 2 i art. 45 § 2 KP oraz skutek niewłaściwego zastosowania art. 100 § 2 pkt 4 KP i niewłaściwego zastosowania art. 100 KPC.

Zdaniem skarżącej, wystawianie dyspozycji bez pokrycia, mieszczące się w ramach uprawnień strony, która zawarła umowę o prowadzenie rachunku oszczędnościowo-rozliczeniowego, nie może być oceniane z punktu widzenia istnienia zaufania między pracodawcą a pracownikiem, chyba że wiązałoby się to z wykorzystaniem przez pracownika, jako wystawcę czeku, stosunku pracy jako instrumentu do korzystania ze środków pieniężnych pracodawcy. Jednak w przedmiotowej sprawie nie występują takie okoliczności. Nie można więc przyjąć naruszenia przez powódkę obowiązku określonego w art. 100 § 2 pkt 4 KP. Obowiązki pracownika muszą być sformułowane jasno i konkretnie, dlatego budzi wątpliwość możliwość sformułowania obowiązku pracownika jako zachowania, które powoduje „zaufanie pracodawcy do pracownika”.

Skarżąca podniosła ponadto, że skoro Sąd Wojewódzki uznał, że rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 KP było wadliwe, to powinien podać, dlaczego odstąpił od zasady wyboru roszczenia przez pracownika i uznał, że niecelowe byłoby przywrócenie powódki do pracy. Warunkiem stosowania wyjątków od zasady wynikającej z art. 56 § 1 KP jest istnienie okoliczności faktycznych pozwalających zastosować art. 45 § 2 KP, jeżeli jednak naruszenie przez pracownika obowiązków nie miało miejsca, nie wchodzi w rachubę art. 45 § 2 KP, a sąd powinien orzec zgodnie z żądaniem pracownika.

Naruszenie przepisu art. 100 KPC wynika stąd, że Sąd Wojewódzki zniósł wzajemnie koszty procesu między stronami, nie określając, jakiej części odpowiada oddalenie apelacji.

W konkluzji powódka żądała zmiany zaskarżonego wyroku i przywrócenia jej do pracy oraz zasądzenia na jej rzecz kosztów postępowania za wszystkie instancje.

Strona pozwana wniosła o odrzucenie kasacji jako niedopuszczalnej ze względu na to, że wniósł ją pełnomocnik pracownika nie spełniający warunków określonych w art. 465 § 1 zdanie 2 KPC. Ponadto z uzasadnienia kasacji nie wynika, na czym polegają wady wytknięte Sądowi Wojewódzkiemu. W ocenie strony pozwanej Sąd Wojewódzki prawidłowo ocenił, że korzystanie przez pracownika ze środków banku, przy użyciu czeków bez pokrycia i przekraczających debet, stanowi rażące naruszenie zaufania pozwanego do powódki, które nie pozwala na dalsze pozostawanie stron w stosunku pracy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Rozwiązanie z powódką umowy o pracę nastąpiło w nowym stanie prawnym, obowiązującym od dnia 2 czerwca 1996 r., wprowadzonym ustawą z dnia 2 lutego 1996 r. zmieniającą wiele przepisów Kodeksu pracy. Gdy chodzi o art. 56 KP, to do przepisu tego w dotychczasowym brzmieniu został dodany § 2 stanowiący, że przy rozpoznawaniu roszczenia pracownika o przywrócenie do pracy lub o odszkodowanie stosuje się odpowiednio art. 45 § 2 i § 3 KP. W myśl art. 45 § 2 KP sąd pracy może nie uwzględnić żądania przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe. Wówczas sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.

Sąd Wojewódzki wydając zaskarżone orzeczenie skorzystał z tego przepisu. Uznał bowiem, że w świetle dokonanych ustaleń wydanie orzeczenia przywracającego powódkę do pracy jest niecelowe. Sąd Najwyższy rozpoznając kasację podzielił to stanowisko, nie znajdując w kasacji argumentów, które mogłyby je podważyć.

Przede wszystkim Sąd Najwyższy przyznał rację Sądowi Wojewódzkiemu co do tego, że strona pozwana nie miała podstaw do rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 KP. Powódka bowiem była zatrudniona w pozwanym Banku na stanowisku inspektora w Zespole Administracji i Kadr i naruszenie przez nią postanowień umowy o prowadzenie rachunku oszczędnościowo-rozliczeniowego, którą zawarła z tym Bankiem, nie było ciężkim naruszeniem jej podstawowych obowiązków pracowniczych. Nie było również przestępstwem w znaczeniu przyjętym w art. 52 § 1 pkt 2 KP. Wystawianie bowiem czeków bez pokrycia i przekraczających kwotę udzielonego powódce debetu nie zmierzało do zagarnięcia pieniędzy należących do pozwanego Banku, lecz było „sposobem na życie”. Nie można więc działań powódki traktować jako oczywistego przestępstwa. Brak jest również stwierdzenia prawomocnym wyrokiem, że przestępstwo popełniła.

Jednak Sąd Najwyższy uznał, podobnie jak Sąd Wojewódzki, że strona pozwana miała podstawy do wypowiedzenia powódce umowy o pracę. W związku z tym jej sytuację prawną należy oceniać tak, jak sytuację pracownika, któremu pracodawca wypowiedział umowę o pracę. Powyższe stanowisko wymaga więc oceny czynności strony pozwanej z punktu widzenia zasadności tej czynności.

W dotychczasowym swoim orzecznictwie Sąd Najwyższy przyjął, że zaufanie pracodawcy do pracownika jest istotnym elementem stosunku pracy, którego brak może w określonych okolicznościach uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę. To prawda, że wśród obowiązków pracownika określonych w art. 100 KP nie został wymieniony obowiązek takiego zachowania, które wzbudzałoby zaufanie pracodawcy do pracownika. Jednak wypowiedzenie umowy o pracę może okazać się uzasadnione nie tylko wtedy, gdy pracownik naruszył swoje obowiązki. Mogą bowiem czynić zasadnym wypowiedzenie umowy także przyczyny niezależne od pracownika, np. jego choroba, jak również przyczyny leżące po stronie pracodawcy. Ich wspólną cechą z punktu widzenia art. 45 § 1 KP jest to, by przyczyny te uniemożliwiały dalsze trwanie stosunku pracy.

Jak ustalił Sąd Wojewódzki, powódka jako inspektor Zespołu Administracji i Kadr, wykonywała czynności administracyjno-biurowe i nie miała styczności z księgowaniem czeków ani z obsługą rachunków oszczędnościowo-rozliczeniowych. W przyjętym zakresie obowiązków i czynności zobowiązała się wszakże znać i przestrzegać przepisy dotyczące rozliczeń pieniężnych oraz znać i przestrzegać ustawę o prawie bankowym, statut BGŻ i inne przepisy o charakterze wewnętrznym. Pomijając więc okoliczność, czy wiadomości na temat obrotu czekowego nabyła w pozwanym Banku, czy też poza nim, pozostaje faktem, że będąc pracownikiem pozwanego Banku korzystała z jego środków pieniężnych bez jego zgody i wiedzy. Zatem stosunek pracy posłużył powódce do dysponowania pieniędzmi pracodawcy, choć możliwość dokonywania nieprawidłowych operacji miała swoje źródło w umowie o prowadzenie rachunku rozliczeniowo-oszczędnościowego. Postępowanie powódki nie było przy tym czynem jednorazowym, lecz trwało kilka miesięcy. Jego niezgodność z umową o prowadzenie rachunku oszczędnościowo-rozliczeniowego polegała na tym, że powódka, nie mając na swoim koncie pieniędzy, wystawiała чеки nie mające pokrycia. Wprawdzie każdy posiadacz rachunku ma ustalony limit debetu, tj. kwotę, którą może pobrać mimo braku pieniędzy na koncie, lecz powódka - co Sąd Rejonowy ustalił jako okoliczność niesporną - w czasie od stycznia do maja 1997 r. wystawiła 42 чеки bez pokrycia przekraczające przyznany jej debet.

W tej sytuacji zgodne z zasadami doświadczenia życiowego i racjonalne było twierdzenie strony pozwanej, iż dowiedziawszy się o postępowaniu powódki utraciła do niej zaufanie i zdecydowała się rozwiązać umowę o pracę. Bank jest instytucją, w której rzetelność pracownika nie może wzbudzać wątpliwości. Również w opinii pub-

licznej dysponowanie przez pracowników (tak jak powódka postępowało więcej pracowników) pieniędzmi banku, bez wiedzy i zgody banku, ma ujemną wymowę i może osłabiać pozycję i dobre imię banku. Stwarza bowiem przekonanie, że bank nie jest instytucją prawną, której z zaufaniem można powierzyć własne pieniądze. W tym sensie postępowanie powódki było też sprzeczne z art. 100 § 2 pkt 4 KP.

Podsumowując dotychczasowe rozważania należy stwierdzić, że strona pozwana miała powody do utraty zaufania do skarżącej jako pracownika i tym samym do wypowiedzenia jej umowy o pracę. Zaufanie stwarza szczególną więź między pracodawcą i pracownikiem, która jest konieczna zarówno w stosunkach z pracownikami na niektórych stanowiskach, jak i wymagana ze względu na rodzaj działalności pracodawcy. W takich sytuacjach utrata zaufania uniemożliwia dalsze pozostawanie stron w stosunku pracy. Z tego względu Sąd Wojewódzki słusznie uznał, że przywrócenie powódki do pracy było niecelowe.

Z przedstawionych względów należy także uznać, że kasacja, w której powódka zarzuciła naruszenie art. 56 i art. 45 § 2 KP oraz art. 100 § 2 pkt 4 KP, jest nietrafna i nie mogła być uwzględniona. Co się tyczy orzeczenia o kosztach procesu za postępowanie przedkasacyjne, to Sąd Wojewódzki bez naruszenia art. 100 KPC mógł je wzajemnie znieść. Wprawdzie formalnie nie oddalił roszczenia powódki o przywrócenie do pracy, ale uwzględnił roszczenie słabsze, o mniejszym znaczeniu. Zamiast bowiem orzeczenia o przywróceniu do pracy i wynagrodzeniu za czas pozostawania bez pracy za okres nie dłuższy niż 3 miesiące i nie krótszy niż za 1 miesiąc, orzekł o odszkodowaniu w wysokości odpowiadającej trzymiesięcznemu wynagrodzeniu za pracę.

Tym kierując się i na podstawie art. 393¹² KPC Sąd Najwyższy oddalił kasację, przy czym o kosztach postępowania kasacyjnego orzekł stosownie do art. 102 KPC w związku z art. 393¹⁹ i 391 KPC.

=====