

Wyrok z dnia 12 grudnia 2001 r.

I PKN 728/00

Jednorazowe nierozważne zachowanie się pracownika, polegające na niedopełnieniu obowiązku należytej pieczy nad powierzonym mieniem, wskazujące na jego winę nieumyślną lekkiego stopnia, z reguły nie uzasadnia oceny pracownika jako nieprzydatnego do pracy na zajmowanym stanowisku pracy i rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem.

Przewodniczący SSN Roman Kuczyński, Sędziowie SN: Jadwiga Skibińska-Adamowicz (sprawozdawca), Barbara Wagner.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 12 grudnia 2001 r. sprawy z powództwa Władysława S. przeciwko Spółce z o.o. „G.” w S. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu z dnia 14 marca 2000 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Powód Władysław S. domagał się przywrócenia do pracy w Spółce z o.o. „G.” w S., z której został zwolniony z pracy za wypowiedzeniem, pod zarzutem braku nadzoru nad powierzonym mieniem wskutek czego stała się możliwa kradzież młota pneumatycznego.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Strzelinie wyrokiem z dnia 7 grudnia 1999 r. przywrócił powoda do pracy na poprzednich warunkach. Ustalił, że został on zatrudniony w pozwanej Spółce od 1 kwietnia 1998 r. na stanowisku ślusarza-spawacza w narzędziowni. Do jego obowiązków należało między innymi pobieranie i ewidencja nowych narzędzi i wydawanie tych narzędzi pracownikom, przyjmowanie narzędzi do regeneracji, ich odbiór ilościowy i jakościowy, ewidencja oraz wydawanie po regeneracji. Ta ostatnia czynność dotyczyła takich narzędzi, jak: wiertła skalne, koronki wiertnicze, młotki. Do powoda należał także nadzór nad prawidłową pracą kowali.

Powód ponosił odpowiedzialność materialną za powierzone mu mienie. W narzędziowni były przewidziane dwa etaty. Przez pewien krótki czas po rozpoczęciu pracy (1,5 miesiąca) powód pracował z drugim pracownikiem zatrudnionym w ramach całego etatu, następnie przez 3-4 miesiące z innym pracownikiem zatrudnionym w połowie etatu, a potem sam. Przełożony powoda zamierzał zatrudnić na stałe drugiego pracownika, lecz do tego nie doszło. Narzędziownia składa się z dwu pomieszczeń, tj. kuźni i magazynu na narzędzia, w którym pracował powód. Całość czynności powód wykonywał w narzędziowni, gdy jednak chciał wypróbować naprawianą wiertarkę lub młot pneumatyczny, musiał udać się do tzw. miejsca prób, w którym był blok granitowy z dostępem do ujęcia powietrza. Miejsce to znajdowało się w odległości około 5 m. od narzędziowni i było tak usytuowane, że powód widział drzwi wejściowe do narzędziowni. Drzwi te można było zamykać kluczem (miał go powód) albo zabezpieczać deską o wysokości około 80 cm. Powód, wychodząc z narzędziowni w celu wypróbowania sprawności poszczególnych narzędzi, zabezpieczał wejście do niej jedynie deską. Czynność sprawdzenia wiertarki lub młota pneumatycznego trwała chwilę (2-3 minuty).

Sąd Rejonowy ustalił ponadto, że w dniu 5 października 1999 r. około godziny 13 powód udał się do miejsca prób, by sprawdzić sprawność dłut w młocie pneumatycznym. Poszedł tam z pracownikiem, któremu młot miał być wydany. Wejście do narzędziowni zabezpieczył deską, lecz drzwi zostawił otwarte. Wejście do narzędziowni było widoczne. Czynności powoda w miejscu prób trwały około 10-15 minut. Powód, zajęty sprawdzaniem dłut, od czasu do czasu obserwował wejście do narzędziowni. Nikogo w pobliżu nie widział. Po zakończeniu czynności wrócił z pracownikiem, któremu miał wydać wypróbowywany młot, i już w chwili wejścia do wnętrza narzędziowni zauważył brak jednego młota pneumatycznego. Zamknął wówczas narzędziownię i natychmiast zawiadomił o tym przełożonego, tj. kierownika działu mechanicznego. Podjął też starania o ustalenie sprawcy i o osobie, którą podejrzewał o zabór młota, zawiadomił przełożonego. W dniu 20 października 1999 r. pracodawca wypowiedział powodowi umowę o pracę, podając jako przyczynę brak ze strony powoda nadzoru nad powierzonym mieniem, co umożliwiło kradzież młota pneumatycznego o wartości 1.200 zł. W rezultacie tych działań sprawca kradzieży zwrócił młot, podrzucając go pod narzędziownię. Po zwolnieniu powoda strona pozwana zatrudniła w narzędziowni dwóch pracowników: jednego w wymiarze całego etatu, a

drugiego w połowie etatu. Powód ma 47 lat. Ma na utrzymaniu czworo małoletnich dzieci.

Na podstawie powyższych ustaleń Sąd pierwszej instancji doszedł do wniosku, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było nieuzasadnione. Wprawdzie strona pozwana nie naruszyła przepisów o wypowiedzaniu umów i podała prawdziwą przyczynę wypowiedzenia, jednak z przysługującego jej prawa uczyniła użytek, który należało ocenić jako sprzeczny z zasadami współżycia społecznego. Poza tym pracodawca nie stworzył powodowi warunków umożliwiających nadzór nad mieniem i właściwe wypełnianie wszystkich obowiązków. Powód bowiem pracował w narzędziowni sam, choć była potrzeba zatrudnienia w niej pracowników co najmniej w 1,5 etatu. Również postępowanie powoda tuż przed kradzieżą młota i po stwierdzeniu jego braku było właściwe. Drzwi wejściowe do narzędziowni zabezpieczył bowiem deską, przez czas wypróbowywania młota znajdował się w pobliżu, niemal natychmiast zawiadomił przełożonego o kradzieży młota, a następnie chciał pokryć stratę pracodawcy wynikłą z kradzieży. W konsekwencji Sąd Rejonowy uwzględnił powództwo o przywrócenie do pracy na podstawie art. 45 § 1 KP.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu wyrokiem z dnia 14 marca 2000 r. oddalił apelację strony pozwanej, według której Sąd Rejonowy pominął okoliczność, że do kradzieży młota pneumatycznego doszło na skutek braku nadzoru ze strony powoda, co stanowiło naruszenie jego obowiązków pracowniczych przewidzianych w art. 100 § 1 oraz w art. 100 § 2 pkt 4 KP i spowodowało zagrożenie utratą mienia o znacznej wartości. Zdaniem strony pozwanej, Sąd Rejonowy sprzecznie z materiałem dowodowym ustalił również, że w narzędziowni nie było pełnej obsady pracowniczej.

Sąd Okręgowy podzielił ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd Rejonowy, ocenę dowodów i wyrażony pogląd prawny. Powołał się na stanowisko Sądu Najwyższego zawarte w uchwale pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85 (OSNCP 1985 r. z. 11, poz. 164), przyjmując, że ocena zasadności wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę powinna być dokonana z uwzględnieniem słuszych interesów pracodawcy oraz przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy. Z tego względu decydujące znaczenie należało przypisać rodzajowi i ciężarowi gatunkowemu przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę oraz zachowaniu się powoda. W tej kwestii Sąd Okręgowy podkreślił, że powód dołożył należytych starań, by nie doszło do kradzieży młota. Podjął też nie-

zwłoczne starania o ustalenie sprawcy kradzieży i o odzyskanie młota, co zakończyło się pomyślnym rezultatem. Sąd drugiej instancji podniósł ponadto, że pełną pieczę nad mieniem w narzędziowni utrudniał fakt, że powód pracował sam. Gdyby nie było potrzeby zatrudnienia jeszcze jednej osoby, strona pozwana nie zwiększyłaby zatrudnienia w narzędziowni do 1,5 etatu. Sąd Okręgowy wziął również pod uwagę należyte wykonywanie obowiązków przez powoda oraz jego sytuację rodzinną i długoletni nienaganny staż pracy, a także okoliczność, że do kradzieży doszło w sytuacji wyjątkowej.

Od powyższego wyroku strona pozwana złożyła kasację, w której zarzuciła naruszenie prawa materialnego - art. 45 § 1 KP polegające na jego niewłaściwym zastosowaniu, sprowadzające się do poglądu, że pozwana Spółka nie miała interesu w wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę. Zarzuciła również naruszenie przepisów postępowania polegające na oparciu rozstrzygnięcia na ustaleniach sprzecznych z treścią zebranych dowodów, jednak żadnych przepisów nie przytoczyła. Wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i oddalenie roszczenia powoda, a także o zasądzenie od niego zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

Zdaniem strony pozwanej, Sąd Okręgowy podczas rozpoznawania sprawy ograniczył się do okoliczności podnoszonych tylko przez powoda. Pominął natomiast okoliczności, które są związane z celem i istotą stosunku pracy oraz których rozważenia wymaga słuszny interes pracodawcy. Należy do nich: fakt powierzenia powodowi stanowiska odpowiedzialnego materialnie kierownika narzędziowni, naruszenie przez powoda zasad ochrony powierzonego mu mienia i naruszenie przez to (zaniedbanie) podstawowych obowiązków pracowniczych, utrata zaufania do powoda, jego nieprzydatność na zajmowanym stanowisku. Gdyby powyższe argumenty nie były wystarczające do oddalenia powództwa o przywrócenie do pracy, Sąd Okręgowy powinien rozważyć celowość zasądzenia na rzecz powoda odszkodowania, czego nie uczynił.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Z pisma strony pozwanej o wypowiedzeniu umowy o pracę wynika, że przyczyną tego wypowiedzenia był brak w dniu 5 października 1999 r. nadzoru ze strony powoda nad powierzonym mu mieniem, wskutek czego doszło do kradzieży młota pneumatycznego z narzędziowni. Tak sformułowana przyczyna oznacza, że o wypo-

wiedzeniu powodowi umowy o pracę zadecydowało zdarzenie jednorazowe, tj. jego zachowanie się w dniu 5 października 1999 r. Nie mogą natomiast być traktowane jako przyczyny wypowiedzenia argumenty strony pozwanej przytoczone w kasacji, takie jak brak zaufania do powoda jako pracownika bądź też jego nieprzydatność na zajmowanym stanowisku. Argumenty tego rodzaju mogą jedynie wspierać - lub nie - tezę o zasadności wypowiedzenia umowy o pracę, u którego podstaw legło owo jednorazowe zdarzenie. Nie mogą być jednak oceniane jako przyczyna wypowiedzenia. Zatem istota sprawy sprowadza się do dwóch zagadnień: po pierwsze - czy pozostawienie przez powoda pomieszczenia narzędziowni niezamkniętego na klucz, do którego wejście zabezpieczył deską, i oddalenie się na odległość około 5 m. do miejsca badania narzędzi, z którego mógł obserwować drzwi narzędziowni, stanowiło naruszenie obowiązku nadzoru nad mieniem, a zarazem naruszenie określonego w art. 100 § 2 pkt 4 KP obowiązku dbania o dobro zakładu pracy oraz ochrony jego mienia, i po wtóre - jeżeli postępowanie powoda ocenić jako naruszenie przez osobę odpowiedzialną materialnie obowiązku pieczy nad powierzonym mieniem, to czy postępowanie takie stanowiło wystarczającą przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę.

W ocenie Sądu Najwyższego na pierwszą z wymienionych kwestii należy odpowiedzieć twierdząco. Obowiązek dbałości o powierzone przez pracodawcę składniki majątkowe wymagał od powoda takiego ich zabezpieczenia, który uniemożliwiałby dostęp do nich ze strony osób trzecich. Zastawienie drzwi deską o wysokości około 80 cm. było jedynie pewną, lecz możliwą do pokonania przeszkodą. Świadczy zresztą o tym dobitnie fakt pokonania tej przeszkody przez sprawcę i kradzież młota pneumatycznego. Powód zaś, opuszczając narzędziownię nawet na kilkanaście minut i oddalając się na niedużą odległość, powinien zamknąć drzwi na klucz. Od tej powinności nie zwalniała go możliwość obserwowania drzwi narzędziowni, gdyż przyczyną opuszczenia tego pomieszczenia była konieczność sprawdzenia dłuć, a więc wykonywanie czynności, które absorbowwały jego uwagę i nie pozwalały na nieustanne śledzenie drzwi narzędziowni. Gdyby zresztą powód mógł jednocześnie sprawdzać działanie narzędzi i obserwować wejście do narzędziowni, niewątpliwie nie doszłoby do kradzieży młota pneumatycznego. W związku z tym jego teza, podzielona przez Sądy obu instancji, jakoby do zdarzenia doszło wskutek niezapewnienia przez pracodawcę warunków pracy umożliwiających podołanie wszystkim obowiązkom, jest nietrafna. Powód, opuszczając narzędziownię, powinien bowiem zamknąć drzwi na klucz, a tymczasem zastawił je deską. Wybrał więc niewłaściwy spo-

sób zabezpieczenia. Zatrudnienie zaś drugiego pracownika nie miało na celu zwiększenia bezpieczeństwa narzędziowni, lecz realizację przez pracodawcę zadań zgodnie z istniejącymi potrzebami.

Gdy chodzi o drugą kwestię, to - zdaniem Sądu Najwyższego - zachowanie się powoda nie uzasadniało wypowiedzenia mu umowy o pracę. Wynikało ono bowiem z jego nieostrożności i małej przezorności. Nie nosiło natomiast cech lekceważenia obowiązków pracowniczych, a zwłaszcza obowiązku pieczy nad powierzonym mieniem. O zasadności powyższej oceny świadczy także postępowanie powoda po stwierdzeniu kradzieży młota. Mianowicie zawiadomił o tym niezwłocznie przełożonego, podjął we własnym zakresie starania o wykrycie sprawcy kradzieży, poinformował pracodawcę o swoich podejrzeniach i chciał pokryć szkodę. Nie było to jednak konieczne, gdyż sprawca kradzieży podrzucił młot pod budynek narzędziowni. Opisana postawa powoda dobrze o nim świadczy jako o pracowniku i przeczy argumentowi strony pozwanej o istnieniu podstaw do utraty zaufania. Fakt jednorazowego nierozważnego zachowania się, które można zakwalifikować jako winę nieumyślną lekkiego stopnia, nie uzasadnia również oceny powoda jako pracownika nieprzydatnego na powierzonym mu stanowisku pracy. Do zdarzenia z dnia 5 października 1999 r. powód bowiem cieszył się dobrą opinią, natomiast jego reakcja po stwierdzeniu kradzieży młota dowodzi poczucia odpowiedzialności za własne postępowanie. Nie można więc podzielić twierdzenia strony pozwanej, że przywrócenie powoda do pracy jest sprzeczne z istotą i celem stosunku pracy, gdyż zobowiązuje ją do zatrudniania pracownika jakoby nieprzydatnego zawodowo, który „nie może sprostać obowiązkom pracowniczym” i dopuścił się poważnego naruszenia obowiązku dbałości o mienie pracodawcy.

W podsumowaniu dotychczasowych rozważań należało zatem stwierdzić, że zaskarżony wyrok nie naruszył przepisów prawa materialnego podanych w kasacji (art. 8, art. 100 § 2 pkt 4 i art. 45 § 1 KP). Gdy natomiast chodzi o zarzut naruszenia prawa procesowego, to jego zasadność nie mogła być w ogóle oceniona ze względu na niewskazanie przez stronę pozwaną przepisów postępowania, którym uchybił Sąd Okręgowy. Tak przytoczona podstawa kasacji nie odpowiada warunkom określonym w art. 393³ KPC (w brzmieniu obowiązującym przed 1 lipca 2000 r.), który wymaga zarówno wskazania przepisów stanowiących podstawę kasacji, jak i jej uzasadnienia.

Biorąc zatem przedstawione względy pod uwagę Sąd Najwyższy orzekł o oddaleniu kasacji, stosownie do art. 393¹² KPC.

=====