



Sygn. akt III PK 14/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 lutego 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Dawid Miąsik (przewodniczący)

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec (sprawozdawca)

SSN Andrzej Wróbel

w sprawie z powództwa A. M. P. spółki jawnej w G.

przeciwko R. K.

o zapłatę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 21 lutego 2018 r.,

skargi kasacyjnej pozwanego od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w G.

z dnia 20 września 2016 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi
Okręgowemu w G. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o
kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 16 marca 2016 r. Sąd Rejonowy w G. oddalił powództwo A. M. P. Spółka Jawna w G. przeciwko R. K. o odszkodowanie co do kwoty 32.651 zł (pkt I), a w pozostałym zakresie postępowanie w sprawie umorzył (pkt II).

Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia. Pozwany był zatrudniony w powodowej Spółce na podstawie umowy o pracę od dnia 1 lutego 2010 r., początkowo na stanowisku doradcy klienta, a od dnia 2 listopada 2011 r. na stanowisku kierownika działu. W dziale tym oprócz pozwanego były zatrudnione jeszcze dwie osoby. Towar, którego sprzedażą zajmował się dział kierowany przez pozwanego znajdował się w magazynie usytuowanym obok biura zajmowanego przez pracowników działu, wejście do magazynu prowadziło przez biuro. Dostęp do magazynu mieli wszyscy pracownicy działu, klucze do magazynu były przechowywane w kasetce znajdującej się przy biurku pozwanego. Klucze do biura zostawiano w koszyku znajdującym się w hurtowni, która mieściła się na parterze. Dział, w którym zatrudniony był pozwany pracował w godzinach od 8.00 do 16.00. Hurtownia była czynna w godzinach od 7.00 do 18.00. Do zakresu obowiązków pozwanego należała kontrola, czy sprzedaż towaru i jego przyjmowanie odbywa się prawidłowo, czy prawidłowo wystawiane są dokumenty. W związku z zajmowanym stanowiskiem pozwany odbywał podróże służbowe, trwające od jednego do kilku dni. Przed rozpoczęciem przez pozwanego pracy w dziale w magazynie nie przeprowadzono inwentaryzacji. Pierwsza inwentaryzacja odbyła się po kilku miesiącach od jego zatrudnienia. W dniu 6 marca 2014 r. pozwany wystąpił o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron. Przeprowadzona w związku z tym inwentaryzacja wykazała niedobór w kwocie ponad 100.000 zł. Pozwany zgodził się przyjąć faktury na kwotę 34.150,06 zł oraz 4.789,62 zł. Wartość tych faktur stanowiła 1/3 niedoboru. Pozwany wpłacił kwoty 5.306,22 zł, 325,39 zł oraz 1.500 zł.

W tak ustalonym stanie faktycznym i z powołaniem się na art. 114 - 119 i art. 122 k.p., Sąd Rejonowy stwierdził, że pozwany nie miał sformułowanego w formie pisemnej zakresu obowiązków, a jego obowiązek dbania o mienie zakładu pracy wynikał z art. 100 § 2 pkt 4 k.p. Powodowa Spółka nie wykazała okoliczności uzasadniających przypisanie pozwanemu winy umyślnej za spowodowanie

niedoboru. Nie można również przyjąć, że pozwanemu zostało powierzone mienie, co pozwalałoby na oparcie jego odpowiedzialności na art. 124 k.p. W związku z nieprzeprowadzeniem inwentaryzacji w momencie obejmowania przez pozwanego stanowiska kierownika działu nie można bowiem ustalić stanu początkowego rodzaju i ilości powierzonego mienia. Do magazynu dostęp mieli wszyscy pracownicy działu, nie została zawarta umowa o wspólnej odpowiedzialności materialnej. Ponadto, klucze do pomieszczeń działu niskich prądów były przechowywane w ogólnodostępnym pojemniku w pomieszczeniach hurtowni. Powodowa Spółka nie wykazała również, jakich obowiązków prowadzących do powstania szkody nie dopełnił pozwany i nie zaoferowała dowodów potwierdzających prezentowane przez nią stanowisko, że nie można ustalić stopnia winy i przyczynienia się pracowników zatrudnionych w dziale niskich prądów do powstania szkody dla zastosowania zasad odpowiedzialności na podstawie art. 118 k.p. W konsekwencji obowiązkiem naprawienia szkody został obciążony jedynie pozwany. Nie wykazano wreszcie związku przyczynowego pomiędzy naruszeniem przez pozwanego obowiązków pracowniczych a faktem powstania szkody oraz jej wysokości, co uniemożliwia zastosowanie art. 115 k.p.

Sąd Rejonowy stwierdził, że powodowa Spółka oparła powództwo na uznaniu długu przez pozwanego, mające wynikać z podpisania przez niego faktur i częściowej zapłaty za te faktury. W ocenie Sądu, okoliczności te wskazują na dokonanie przez pozwanego uznania niewłaściwego. Jest ono oświadczeniem wiedzy a nie woli dłużnika, stanowi zatem jednostronne przyznanie faktów a nie czynność prawną. Przerywa bieg przedawnienia i nie stoi na przeszkodzie wykazaniu, że zobowiązanie w ogóle nie istniało albo wynikało z nieważnej czynności prawnej. W toku procesu pozwany zakwestionował podstawy swojej odpowiedzialności, a strona powodowa nie wykazała jej przesłanek. Materiał dowodowy nie pozwala również na przyjęcie, że między stronami doszło do zawarcia ugody, która stanowiłaby uznanie właściwe, a powodowa Spółka nie opierała na tej okoliczności podstawy faktycznej roszczenia.

Wyrokiem z dnia 20 września 2016 r. Sąd Okręgowy w G. zmienił powyższy wyrok i zasądził od pozwanego na rzecz powodowej Spółki kwotę 32.651 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 9 lipca 2014 r. do dnia zapłaty.

W ocenie Sądu odwoławczego, zeznania stron jednoznacznie wskazują na zawarcie przez nie ugody pozasądowej, o której mowa w art. 917 k.c. w związku z art. 300 k.p., na mocy której pozwany zobowiązał się względem powodowej Spółki do pokrycia 1/3 niedoboru i zapłaty z tego tytułu kwoty 38.939,68 zł, co znajduje potwierdzenie w dowodach z dokumentów, tj. fakturach podpisanych przez pozwanego oraz dowodach spłaty przez niego części zobowiązania. Analiza tych zeznań wskazuje bowiem, że to z inicjatywy pozwanego doszło do wyliczenia niedoboru i - po ustaleniu jego wysokości na kwotę ponad 100.000 zł - w drodze negocjacji ustalono, iż pozwanego obciążą tylko 1/3 tego niedoboru oraz że będzie on go spłacał w ratach. Fakt akceptacji takich warunków ugody przez pozwanego potwierdza jego działanie już po jej zawarciu, tj. spłacanie długu wobec powodowej Spółki. Zdaniem Sądu odwoławczego, takie ustalenie wyprzedzało i czyniło zbędnymi ustalenia dotyczące odpowiedzialności materialnej pozwanego w oparciu o przepisy Kodeksu pracy. Bezpodstawne było stanowisko Sądu pierwszej instancji, że strona powodowa w ramach podstawy faktycznej roszczenia nie podnosiła okoliczności zawarcia przez strony ugody pozasądowej, skoro już w pozwie podała, że strony doszły do porozumienia i pozwany zgodził się na otrzymanie faktur za brakujący towar, które częściowo spłacił.

Powołując się na poglądy judykatury i doktryny Sąd drugiej instancji podniósł, że celem ugody jest uchylenie niepewności co do wszystkich lub tylko niektórych roszczeń wynikających z istniejącego między stronami stosunku prawnego. Niepewność może dotyczyć także samego istnienia stosunku prawnego. Przyczyny niepewności są obojętne i mogą być tylko subiektywne, zawarcie ugody jest dopuszczalne zatem także wówczas, gdy obiektywna ocena nie uzasadnia tej niepewności, strony bowiem zawierają ugodę w tym celu, aby przekształcić niepewny w ich ocenie lub sporny stosunek prawny w stosunek pewny i bezsporny. Strony mogą zawrzeć ugodę co do sporu już istniejącego albo mogącego powstać w przyszłości. Nie jest istotnie, czy obiektywna ocena istniejącego stosunku prawnego pozwala na uznanie, że pomiędzy stronami może dojść do sporu, wystarczające jest choćby tylko subiektywne przeświadczenie stron, że taka sytuacja może nastąpić. Z ugodą mamy do czynienia w sytuacji, w której strony czynią sobie wzajemne ustępstwa w ramach istniejącego stosunku prawnego.

Określenie „wzajemne” oznacza, że ustępstwa powinny być dokonane przez obie strony umowy, przy czym nie muszą być one ekwiwalentne, ustępstwo zatem jednej strony nie musi równoważyć ustępstwa drugiej strony. Ustępstwa mogą dotyczyć terminu wykonania zobowiązania, mogą polegać też np. na uznaniu roszczenia, częściowym zwolnieniu z długu, na rozłożeniu przez wierzyciela należności na raty. Ocena, czy zawarte w ugodzie oświadczenie strony stanowi ustępstwo na rzecz drugiej strony, powinna uwzględniać treść stosunku prawnego stanowiącego podstawę zawarcia ugody oraz okoliczności, w jakich zobowiązanie ma być wykonane. Pozwany przyznał, że strona powodowa wyraziła zgodę na podział kwoty niedoboru na trzy osoby oraz przystała na jego propozycję spłaty niedoboru w ratach. To na prośbę pozwanego ugoda przybrała formę wystawionych faktur. Ponieważ między stronami stosunku pracy doszło do zawarcia ugody pozasądowej określającej wysokość odpowiedzialności pozwanego, który dobrowolnie zobowiązał się do jej uiszczenia, to do ugody tej nie miał zastosowania art. 121 k.p. regulujący kwestię obniżenia odszkodowania należnego pracodawcy. W konsekwencji Sąd drugiej instancji uznał, że strony zawarły ugody, która - jako oświadczenie woli a nie wiedzy - stanowi uznanie właściwe. Pozwany złożył powodowej Spółce wyraźne oświadczenie o uznaniu roszczenia, gdyż podpisując faktury zobowiązał się do ich spłaty, a strony wyraźnie uzgodniły, że płatności będą następować w ratach i pozwany rozpoczął spłatę długu wobec Spółki.

W ocenie Sądu odwoławczego, brak jest podstaw do przyjęcia, że pozwany uchylił się od skutków prawnych ugody w trybie art. 918 k.c. w związku z art. 300 k.p. Nie jest bowiem dopuszczalne uchylenie skutków prawnych ugody nawet wtedy, gdy błąd dotyczy stanu rzeczy, który według treści ugody obie strony lub choćby jedna z nich uważała za sporny albo niepewny. Z przeprowadzonego postępowanie dowodowego wynikało zaś, że ani pozwany, ani powodowa Spółka nie miały wątpliwości co do wysokości niedoboru, a sam pozwany zaproponował formę zapłaty przez faktury VAT. Nie można również uznać, że strona powodowa działała w złej wierze, skoro pozwany nie wskazał na żadne okoliczności z tym związane, a na rozprawie apelacyjnej jego zawodowy pełnomocnik przyznał, że „jego klient nie uchylił się od skutków podpisania dwóch faktur”. Skoro zatem pozwany nie uchylił się od skutków zawartej ugody, przeto był zobowiązany do

spląty niedoboru w wysokości wskazanej w ugodzie pozasądowej.

W skardze kasacyjnej pozwany zarzucił naruszenie prawa materialnego, a mianowicie: 1) błędną wykładnię art. 121 § 1 w związku z art. 119 k.p. i art. 58 § 1 i 3 k.c. w związku z art. 300 k.p. i przyjęcie, że zobowiązanie się pozwanego w ugodzie do zapłaty na rzecz powoda odszkodowania w wysokości przewyższającej kwotę trzymiesięcznego wynagrodzenia przysługującego pozwanemu w dniu wyrządzenia szkody było ważne; 2) niewłaściwe zastosowanie art. 917 k.c. w związku z 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz art. 119 k.p. i art. 58 § 1 i 3 k.c. w związku z art. 300 k.p. i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda całości dochodzonego roszczenia, w wysokości przewyższającej kwotę trzymiesięcznego wynagrodzenia przysługującego pozwanemu w dniu wyrządzenia szkody; 3) niewłaściwe zastosowanie art. 361 § 2, art. 363 § 2 i art. 917 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez zasądzenie odszkodowania w kwocie wyższej od rzeczywistej szkody powoda, z uwagi na to, że podpisane przez pozwanego faktury zawierały doliczony do kwoty roszczenia podatek od towarów i usług.

Wskazując na powyższe zarzuty skarżący wniósł o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Skarga kasacyjna jest usprawiedliwiona. Nie jest bowiem trafny pogląd Sądu drugiej instancji, że zawarcie przez strony ugody pozasądowej określającej „wysokość odpowiedzialności” pozwanego za wyrządzoną pracodawcy szkodę powoduje wyłączenie zasad odpowiedzialności materialnej pracowników uregulowanych w przepisach Kodeksu pracy i tym samym zbędność czynienia ustaleń w tym zakresie.

W myśl art. 300 k.p., w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy. Wynika z tego, że warunkiem zastosowania przepisów Kodeksu cywilnego do stosunku pracy jest po pierwsze - nieuregulowanie danej materii w prawie pracy, po drugie - odpowiednie stosowanie

reguł Kodeksu cywilnego oraz po trzecie - zgodność zastosowania przepisów tego Kodeksu z zasadami prawa pracy. Odpowiednie stosowanie norm prawa cywilnego polega więc na tym, że musi być zapewniona ich zgodność z zasadami prawa pracy, zarówno podstawowymi (art. 10-18³ k.p.) jak i wyprowadzonymi w drodze wnioskowania z istniejących regulacji prawa pracy. Ponieważ Kodeks pracy nie zawiera definicji prawnej ugody, przeto - poprzez art. 300 k.p. - znajdują w tym zakresie odpowiednie zastosowanie regulacje Kodeksu cywilnego.

Stosownie do art. 917 k.c., przez ugodę strony czynią sobie wzajemne ustępstwa w zakresie istniejącego między nimi stosunku prawnego, aby uchylić niepewność co do roszczeń wynikających z tego stosunku lub zapewnić ich wykonanie, albo by uchylić spór istniejący lub mogący powstać. Ugoda, tak jak każda umowa, może być zawarta w ramach przysługującej stronom swobody umów. Jej treść lub cel nie może zatem sprzeciwiać się właściwości (naturze) tego rodzaju umowy, ustawom i zasadom współżycia społecznego (art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p.). W stosunkach pracy swoboda umów ograniczona jest dodatkowo przez wyrażoną w art. 18 § 1 k.p. zasadę uprzywilejowania pracownika, w myśl której zastrzeżenia umowne nie mogą odbiegać na niekorzyść pracownika od przepisów prawa pracy ze skutkiem nieważności wynikającym z art. 18 § 2 k.p. oraz zasady wyprowadzane z przepisów prawa pracy w drodze ich wykładni, w tym wynikającą z regulacji zawartych w Dziale V Kodeksu pracy zasadę ograniczonej odpowiedzialności materialnej pracownika. Ugoda, która jest sprzeczna z bezwzględnie obowiązującymi przepisami prawa, albo mająca na celu obejście ustawy, jest nieważna, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, w szczególności ten, iż na miejsce nieważnych postanowień czynności prawnej wchodzi odpowiednie przepisy ustawy (art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego wyjaśniono, że pracownik może ponosić odpowiedzialność ze stosunku pracy na podstawie przepisów prawa pracy i wedle zasad określonych lub wynikających z tych przepisów. Jedynie wyjątkowo i wyłącznie w zakresie nieunormowanym przepisami prawa pracy obarczenie pracownika odpowiedzialnością ze stosunku pracy dopuszczalne byłoby w drodze posiłkowego i tylko odpowiedniego stosowania tych przepisów Kodeksu cywilnego, które nie są sprzeczne z zasadami prawa pracy. Zawarte w Dziale V Kodeksu

pracy przepisy prawa pracy regulujące odpowiedzialność materialną pracowników co do zasady całościowo (z wyjątkami usprawiedliwiającymi posilkowe stosowanie nielicznych przepisów Kodeksu cywilnego) normują zarówno podstawy jak i zasady odpowiedzialności materialnej pracowników za szkody majątkowe wyrządzone pracodawcy. Z tego względu dochodzenie przez pracodawców roszczeń z tytułu każdego rodzaju odpowiedzialności materialnej pracowników zawsze wymaga ustalenia podstaw, przesłanek i zasad jej ponoszenia przez pracownika według reguł określonych w art. 114-127 k.p. (por. wyrok z dnia 26 stycznia 2011 r., II PK 159/10, OSNP 2012 nr 7-8, poz. 87).

Trafność zaprezentowanych poglądów w odniesieniu do oceny skuteczności postanowień ugody pozasądowej będącej podstawą naprawienia szkody potwierdza wprost art. 121¹ § 2 k.p. W myśl tego przepisu, sąd odmówi nadania klauzuli wykonalności ugodzie, jeżeli ustali, że jest ona sprzeczna z prawem lub zasadami współżycia społecznego. Oznacza to, że sąd przed nadaniem klauzuli wykonalności ugodzie pozasądowej ma obowiązek ustalenia, czy spełnione są przesłanki odpowiedzialności materialnej pracownika ustanowione w Dziale V Kodeksu pracy oraz czy określona w ugodzie kwota odszkodowania jest adekwatna do rodzaju tej odpowiedzialności. Inny jest bowiem ustanowiony w przepisach tego Działu zakres odpowiedzialności odszkodowawczej pracownika za szkodę wyrządzoną pracodawcy z winy nieumyślnej w mieniu niepowierzonym z obowiązkiem zwrotu albo do wyliczenia się (art. 114-120 k.p.), w mieniu powierzonym (art. 124 w związku z art. 127 k.p.), czy wreszcie z winy umyślnej (art. 122 k.p.). O ile w razie umyślnego wyrządzenia szkody lub wyrządzenia szkody w mieniu powierzonym pracownik zasadniczo odpowiada za szkodę w pełnej wysokości, to w przypadku wyrządzenia naruszeniem obowiązków pracowniczych szkody w mieniu niepowierzonym z obowiązkiem zwrotu albo wyliczenia się, pracownik odpowiada tylko w granicach rzeczywistej straty pracodawcy (art. 115 k.p.) i po wykazaniu przez niego okoliczności uzasadniających odpowiedzialność pracownika oraz wysokości powstałej szkody (art. 116 k.p.), a odszkodowanie nie może przewyższać kwoty trzymiesięcznego wynagrodzenia przysługującego pracownikowi w dniu wyrządzenia szkody (art. 119 k.p.), z możliwością jego dalszego obniżenia w drodze ugody, przy uwzględnieniu

okoliczności wymienionych w art. 121 § 1 k.p.

Wynikająca z tych reguł zasada ograniczonej odpowiedzialności materialnej pracowników odnosi się do zakresu obowiązku odszkodowawczego i oznacza, że jego granice wyznacza w każdym wypadku trzymiesięczne wynagrodzenie pracownika. Innymi słowy, odszkodowanie nie może granicy tej przekroczyć również wówczas, gdy wyrządzona pracodawcy szkoda jest wyższa. Pozwala to na sformułowanie wniosku, że w razie spowodowania przez pracownika szkody z winy nieumyślnej wskutek naruszenia obowiązków pracowniczych, niedopuszczalne jest ustalenie odszkodowania w wysokości przewyższającej limit określony w art. 119 k.p. Prowadzi to do konkluzji, że ugoda pozasądowa zobowiązująca pracownika ponoszącego odpowiedzialność materialną na podstawie art. 114 k.p., do zapłaty odszkodowania w wysokości przewyższającej limit wynikający z art. 119 k.p., jest nieważna z mocy art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.

Sąd drugiej instancji uchylił się od rozważenia zasygnalizowanych kwestii oraz oceny przesłanek i podstaw odpowiedzialności materialnej pozwanego, wychodząc z błędnego założenia, że zawarcie przez strony stosunku pracy ugody pozasądowej określającej wysokość należnego pracodawcy odszkodowania i nieuchylenie się przez pracownika od jej skutków prawnych, czyni zbędną ocenę tych zagadnień na gruncie przepisów Kodeksu pracy regulujących zasady odpowiedzialności materialnej pracowników.

Z tych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ § 1 oraz odpowiednio stosowanego art. 108 § 2 k.p.c.