

**Wyrok z dnia 22 lipca 1998 r.**

**I PKN 255/98**

**Odmowa pracowników współodpowiedzialnych materialnie współpracy z jednym z nich, na skutek stwierdzenia dysponowania przez niego nieodpłatnie powierzonym mieniem jest uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia temu pracownikowi umowy o pracę, bez potrzeby uprzedniego ustalenia niedoboru.**

Przewodniczący SSN: Jadwiga Skibińska-Adamowicz, Sędziowie SN: Adam Józefowicz (sprawozdawca), Jerzy Kwaśniewski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 22 lipca 1998 r. sprawy z powództwa Bernardy S. przeciwko Powszechnej Spółdzielni spożywców „S.” w B. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powódki od wyroku Sadu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Powódka Bernarda S. wystąpiła z powództwem przeciwko Powszechnej Spółdzielni Spożywców „S.” w B. o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne.

Pozwana Spółdzielnia wniosła o oddalenie powództwa.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Białymstoku oddalił powództwo. Sąd ustalił, że powódka była zatrudniona w pozwanej Spółdzielni od 1 września 1975 r., z tym, że od 1 lutego 1978 r. na podstawie umowy o pracę na czas nie określony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku bufetowej w kawiarni „K.”. Pismem z 18 sierpnia 1997 r. pozwany Zakład wypowiedział umowę o pracę powódce z zachowaniem 3 miesięcznego okresu (który upłynął 30 listopada 1997 r.) z powodu odmowy współpracy załogi kawiarni z powódką z uwagi na brak zaufania w zakresie wspólnej

odpowiedzialności materialnej za powierzone mienie. Po analizie zebranych dowodów i ich wiarygodności Sąd Rejonowy ustalił, że pracownicy kawiarni zawarli w dniu 14 stycznia 1997 r. umowę o wspólnej odpowiedzialności materialnej, w której zobowiązali się sprawować pieczę nad powierzonym im mieniem oraz przyjąć odpowiedzialność za szkody spowodowane niedoborem w częściach równych. Na podstawie zeznań świadków będących współpracownikami powódki Sąd ustalił, że gościła ona na zapleczu osoby postronne, częstując je kawą lub obiadami, bez wystawiania i płacenia rachunków. Zeznania świadków wskazywały na fakt częstego goszczenia przez powódkę na zapleczu kawiarni znajomego Krzysztofa S. Inwentaryzacja wewnętrzna przeprowadzona przez samych pracowników w barze wykazała niedobór, który wszystkie pracownice zobowiązały się spłacić dobrowolnie. W tych okolicznościach pracownice obawiające się dalszych strat złożyły oświadczenie o odmowie dalszej współpracy z powódką. W tej sytuacji - zdaniem Sądu Rejonowego - pracodawca ma obowiązek zareagować na postawę części załogi, podejmując decyzję o przeniesieniu pracownika do innej pracy bądź o wypowiedzeniu umowy o pracę. Wybór rozwiązania zależy od zakładu pracy. Po rozważeniu całokształtu zebranego materiału dowodowego, Sąd uznał wypowiedzenie powódce umowy o pracę za zasadne i prawnie skuteczne.

Po rozpoznaniu apelacji powódki Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń w Białymstoku wyrokiem z dnia 20 stycznia 1998 r. [...] oddalił apelację. W uzasadnieniu wyroku Sąd Wojewódzki stwierdził, że Sąd pierwszej instancji wyjaśnił wszystkie istotne okoliczności sprawy i dokonał właściwej wykładni obowiązujących przepisów, a jego ustalenia są zgodne z zebrany materiał dowodowy, które w pełni podzielił. Zachowanie powódki mogło podważyć zaufanie do niej pozostałych pracowników, jako osób wspólnie odpowiedzialnych materialnie za powierzone mienie, jak również zaufanie pracodawcy. Powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego, Sąd Wojewódzki stwierdził, że nawet jednorazowe uchybienie w wykonywaniu obowiązków przez pracownika odpowiedzialnego materialnie może podważyć zaufanie zakładu pracy do tego pracownika i uzasadniać wypowiedzenie mu umowy o pracę, a samowolne rozdysponowanie mieniem pracodawcy kwalifikuje się nawet jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, które stanowi podstawę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Sąd uznał, że brak jest podstaw do kwestionowania zasadności i zgodności z prawem wypowiedzenia powódce umowy o pracę. Powódka sama przyznała, że

przeprowadzona przez pracowników wewnętrzna inwentaryzacja wykazała niedobór w kwocie 700 zł, który wspólnie pokryli i że z tego tytułu przekazała kierownicze 100 zł. Sąd Wojewódzki uznał, że stanowisko zakładowej organizacji związkowej, która wniosła pewne zastrzeżenia co do rozwiązania z powódką stosunku pracy, nie ma bezwzględnie wiążącego znaczenia, gdyż opinia związku zawodowego ma charakter pomocniczy.

Od powyższego wyroku powódka wniosła kasację, w której zarzuciła temu wyrokowi naruszenie prawa materialnego przez błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 30 § 4 KP na skutek przyjęcia, że podana przez pozwaną Spółdzielnię przyczyna rozwiązania umowy o pracę jest prawdziwa i konkretna. Ponadto wnosząca kasację zarzuciła naruszenie przepisów postępowania, a w szczególności art. 393<sup>1</sup> pkt 2 KPC poprzez nieprzekazanie sprawy do ponownego rozpoznania w celu uzupełnienia postępowania dowodowego (art. 386 § 4 KPC) co do ustalenia niedoboru i goszczenia osób znajomych przez powódkę na koszt pozwanej. Skarżąca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i przywrócenie powódki do pracy ewentualnie o jego uchylenie i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania oraz zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja nie może być uwzględniona, gdyż zawarte w niej zarzuty są bezpodstawne. Przede wszystkim należy stwierdzić, że zarzut naruszenia prawa materialnego przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 30 § 4 KP podlega ocenie na podstawie stanu faktycznego sprawy, ustalonego przez Sąd pierwszej instancji i przyjętego przez Sąd drugiej instancji za podstawę zaskarżonego wyroku. Kontrola tych ustaleń w postępowaniu apelacyjnym, dokonana wnikliwie przez Sąd Wojewódzki, wykazała ich prawidłowość, gdyż znajdują one oparcie w należycie przeanalizowanym materiale dowodowym, z którego Sądy obu instancji wyprowadziły trafne wnioski. Wnosząca kasację, zarzucając ogólnikowo braki i nielogiczności ustaleń Sądów obu instancji, nie wykazała naruszenia określonych przepisów postępowania, którym Sądy te uchybiły w sposób mogący mieć wpływ na wynik sprawy. Z ustaleń tych wynika, że powódka często gościła na zapleczu kawiarni swojego znajomego, niejednokrotnie częstując go obiadem i kawą, bez wystawiania rachunku i pobrania należności. W związku z tym pozostałe pracownice, jako osoby ponoszące

wspólną odpowiedzialność materialną za powierzone mienie, złożyły oświadczenie zakładowi pracy o odmowie dalszej współpracy z powódką wobec utraty do niej zaufania. Fakt ten spowodował także utratę zaufania pracodawcy do powódki. Powyższe ustalenia faktyczne Sądów obu instancji nie wymagały przeprowadzenia dodatkowego postępowania dowodowego na te same fakty i w sposób niewątpliwy ustalone okoliczności.

Z tego względu nie może być uznany za uzasadniony zarzut kasacji naruszenia przez Sąd drugiej instancji przepisu art. 386 § 4 KPC, gdyż istota sprawy została należycie wyjaśniona do stanowczego jej rozstrzygnięcia. Nie istniała przeto potrzeba uchylecia prawidłowego wyroku Sądu pierwszej instancji i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania. W tym kontekście wskazana w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę przyczyna tego wypowiedzenia (odmowa dalszej współpracy załogi kawiarni z powódką z uwagi na brak do niej zaufania w zakresie wspólnej odpowiedzialności materialnej za powierzone mienie) jest należyście i wystarczająco skonkretyzowana. Dlatego zarzut kasacji naruszenia przez Sąd drugiej instancji art. 30 § 4 KP nie może być uznany za uzasadniony. Zdaniem Sądu Najwyższego nie jest konieczne, aby wymieniona przyczyna rozwiązania stosunku pracy z powódką była wykazana powstaniem niedoboru w określonym okresie po przeprowadzeniu remanentu przez właściwą komórkę kontroli pozwanego zakładu pracy.

W niniejszej sprawie kwestia powstania niedoboru w kawiarni nie była przyczyną rozwiązania umowy o pracę, lecz utrata zaufania do powódki zatrudnionych w kawiarni osób, które odmówiły dalszej z nią współpracy w ramach umowy o współodpowiedzialności materialnej za powierzone mienie. Dlatego ten aspekt sprawy nie ma istotnego znaczenia z punktu widzenia wskazanej w oświadczeniu pracodawcy przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę.

W konsekwencji należy stwierdzić, że odmowa współpracy załogi wyodrębnionego zakładu usługowego z powodu utraty zaufania do jednej z osób współodpowiedzialnych materialnie, na skutek stwierdzenia samowolnego dysponowania przez nią nieodpłatnie powierzonym mieniem z obowiązkiem wyliczenia się, wskazana w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę, jest wystarczająco uzasadnioną przyczyną rozwiązania stosunku pracy, która nie wymaga uprzedniego ustalenia niedoboru w zakładzie za określony okres trwania umowy o współodpowiedzialności materialnej.

Mając to na uwadze Sąd Najwyższy doszedł do przekonania, że kasacja nie ma usprawiedliwionych podstaw i dlatego na zasadzie art. 393<sup>12</sup> KPC orzekł jak w sentencji.

=====