

Wyrok z dnia 14 lipca 1999 r.

I PKN 148/99

Naruszenie przepisów finansowych przez pracownika zatrudnionego na stanowisku głównego księgowego może stanowić przyczynę utraty do niego zaufania pracodawcy, uzasadniając ocenę niecelowości przywrócenia do pracy ze względu na brak możliwości prawidłowej współpracy w przyszłości.

Przewodniczący: SSN Kazimierz Jaśkowski, Sędziowie SN: Roman Kuczyński, Barbara Wagner (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 14 lipca 1999 r. na rozprawie sprawy z powództwa Elżbiety L. przeciwko Szkole Podstawowej w B. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach z dnia 30 grudnia 1998 r. [...]

z m i e n i ł zaskarżony wyrok w ten sposób, że oddalił apelację powódki Elżbiety L. od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Skarżysku-Kamiennej z dnia 12 października 1998 r. [...]

U z a s a d n i e

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Skarżysku-Kamiennej wyrokiem z dnia 12 października 1998 r. [...] zasądził od Szkoły Podstawowej w B. na rzecz Elżbiety L. kwotę 1.230, 20 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę, oddalając powództwo w części dotyczącej przywrócenia do pracy. Sąd ustalił, że powódka była zatrudniona u strony pozwanej od 1 października 1997 r. na stanowisku głównej księgowej. W dniu 8 sierpnia 1998 r. otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę z powodu niewywiązywania się z obowiązków pracowniczych, co polegało na: (a) niestosowaniu przepisów ustawy o zamówieniach publicznych przy zakupie węgla oraz w zakresie prowadzonych remontów; (b) naruszeniu przepisów ustawy o działalności gospodarczej poprzez dokonywanie zapłat gotówkowych za zakup węgla. Zachowania te podważyły jej kompetencje i spowodowały utratę do

niej zaufania pracodawcy. Zdaniem Sądu, stwierdzone nieprawidłowości należy przypisać byłej dyrektorce szkoły Annie K., gdyż to ona osobiście podejmowała wszystkie decyzje dotyczące remontów. Za węgiel zwyczajowo płacono gotówką. Na dyrektorkę jako na osobę odpowiedzialną za naruszenie przepisów finansowych wskazuje opinia Regionalnej Izby Obrachunkowej. Powódka zatem za zarzucane jej uchybienia była odpowiedzialna na równi z ówczesną dyrektorką Szkoły, wobec czego podana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę nie uzasadnia, według art. 45 § 1 KP, tej czynności rozwiązującej. Przywrócenie Elżbiety L. do pracy byłoby jednak niecelowe albowiem obecny dyrektor szkoły „nie widzi możliwości dalszej współpracy z powódką z powodu utraty do niej zaufania”. Dlatego też Sąd zastosował art. 45 § 2 KP i w miejsce żądanego przywrócenia do pracy orzekł odszkodowanie, którego wysokość ustalił na podstawie art. 47¹ KP w związku z art. 36 § 1 pkt 2 KP.

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach wyrokiem z dnia 30 grudnia 1998 r. [...] uwzględniając apelację Elżbiety L. od powyższego wyroku, zmienił go i przywrócił powódkę do pracy w pozwanej szkole na poprzednich warunkach pracy, zasądził od strony pozwanej na jej rzecz 1.230, 20 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy oraz 300 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania. Szkoła nie kwestionowała wyroku, co należy rozumieć jako zgodę na ustalenie, że powódka nie ponosi odpowiedzialności za naruszenie przepisów finansowych. „Utrata zaufania do pracownika może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej oraz racjonalnej i nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń”. Strona pozwana nie wykazała w sposób obiektywny i racjonalny dlaczego utraciła zaufanie do powódki. Skoro pracownica pracowała dobrze, oddalenie powództwa o przywrócenie do pracy nie może nastąpić.

Szkoła Podstawowa w B. zaskarżyła ten wyrok kasacją. Wskazując jako jej podstawę naruszenie prawa materialnego przez niewłaściwe zastosowanie art. 32 § 1 pkt 3 KP w związku z art. 45 § 1 i 2 KP „polegające na ustaleniu, iż pracodawca nie musi darzyć zaufaniem swego pracownika, chociażby ten pełnił funkcje głównego księgowego, podczas gdy jest to stanowisko wyjątkowo odpowiedzialne i ze swej natury zakładające konieczność ścisłej współpracy z kierownikiem zakładu pracy”, wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku albo jego uchylenie i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania. Zdaniem skarżącej, orzeczenie

Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 1997 r. w sprawie I PKN 385/97, którego teza została powołana w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie jest adekwatne do stanu faktycznego rozpoznawanej sprawy. Sąd nie podał dlaczego ocena pracodawcy co do utraty zaufania do powódki jest subiektywna i będąca wynikiem arbitralnych ocen. Samo pojęcie zaufania zawiera elementy ocenne i musi się wobec tego opierać także na przesłankach subiektywnych. Strona pozwana nie zaskarżyła wyroku Sądu pierwszej instancji nie dlatego, że podzielała ustalenia stanowiące faktyczną jego podstawę, ale dlatego, że satysfakcjonowało ją oddalenie powództwa o przywrócenie do pracy i fakt, że nie będzie musiała w przyszłości z powódką współpracować. Wyroku tego nie akceptowała, ale jego niezaskarżenie traktuje jako przejaw braku złej woli.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Ustalenie w przedmiocie braku zasadności wypowiedzenia Elżbiecie L. umowy o pracę należy uznać za prawidłowe. Strona pozwana, niezależnie od motywów jakimi się kierowała, nie zaskarżyła wyroku Sądu pierwszej instancji, którego faktyczną podstawę stanowiło również to właśnie ustalenie. Podnoszenie w kasacji zarzutu co do wadliwości ustalenia stanowiącego faktyczną podstawę rozstrzygnięcia zawartego w niezaskarżonym apelacją wyroku Sądu pierwszej instancji jest spóźnione.

Rozważenia wymaga przeto tylko kwestia czy współodpowiedzialność głównej księgowej za naruszenie przepisów finansowych usprawiedliwia utratę do niej zaufania pracodawcy w stopniu uniemożliwiającym dalszą ich współpracę, a to w kontekście odpowiedzi na pytanie - czy przywracając Elżbietę L. do pracy Sąd drugiej instancji naruszył art. 45 § 2 KP przez jego niezastosowanie.

Trafnie podniosła strona skarżąca, że w pojęciu „zaufanie” tkwi ex definitione pierwiastek subiektywny. Jest to bowiem stan wyrażający się przekonaniem o możliwości polegania na kimś, poczuciem pewności, a więc stan z pogranicza sfer racjonalnej (intelektualnej) i psychicznej (emocjonalnej). Zaufanie jest przy tym stopniowalne – od absolutnego (bezwzględного, bezwarunkowego itp.) do ograniczonego. Ogólnego, powszechnego wzorca „zaufania” nie ma i utworzyć się go nie da. Pełna jego obiektywizacja nie jest wobec tego możliwa. Nasilenie elementów obiektywnych i subiektywnych charakteryzujących indywidualny stan „zaufania” (lub braku zaufania albo utraty zaufania) może mieć znaczenie w zakresie jego oceny w kontekście

skutków jakie prawo z nim łączy. Utrata zaufania do pracownika może więc, ze względu na jej silne subiektywizowanie, uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę, lub odwrotnie – nie stanowić uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia ze względu na jej nadmierną subiektywizację (tego właśnie aspektu zagadnienia tyczy wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97, OSNAPiUS 1998 nr 18, poz. 358). Może jednak także nie uzasadniać wprowadzenia wypowiedzenia umowy o pracę (art. 45 § 1 KP), ale stanowić okoliczność czyniącą przywrócenie do pracy niecelowym (art. 45 § 2 KP). Taka właśnie sytuacja zaistniała, zdaniem Sądu Najwyższego, w rozpoznawanej sprawie.

Stanowisko głównej księgowej jest stanowiskiem samodzielnym, wysoko usytuowanym w hierarchii stanowisk w strukturze organizacyjnej zakładu pracy, zaliczanym do stanowisk kierowniczych, a przez to szczególnie odpowiedzialnych. Prawidłowe funkcjonowanie zakładu pracy wymaga stałej współpracy osoby zatrudnionej na tym stanowisku z pracodawcą (osobą reprezentującą pracodawcę), współpracy zgodnej, nie obciążonej uprzedzeniami, choćby nawet tylko częściowo uzasadnionymi obiektywnie. Świadome, a nawet celowe naruszenie przepisów finansowych przez głównego księgowego może uzasadniać utratę do niego zaufania przez pracodawcę w stopniu uzasadniającym ocenę, że dalsza współpraca między nimi, aczkolwiek konieczna, nie jest możliwa, a w konsekwencji wniosek, że przywrócenie go do pracy byłoby niecelowe. Działanie pracownika na polecenie przełożonego oceny tej radykalnie nie zmienia, albowiem może nawet dodatkowo wskazywać na pewne jego cechy charakterologiczne, np. oportunizm czy podatność na wpływy, które brak zaufania do niego innych osób mogą tylko pogłębić. Tak ocenił zaistniałą w rozpoznawanej sprawie sytuację Sąd pierwszej instancji. Przyczyna odmiennej oceny ustaleń dokonanej przez Sąd drugiej instancji uzasadniona została stwierdzeniem, że „strona pozwana nie wykazała w sposób obiektywny i racjonalny dlaczego utraciła zaufanie do powódki”. Ustalenie, że powódka jako główna księgowa i specjalistka w zakresie gospodarowania finansami pracodawcy, ponosi współodpowiedzialność za naruszenie przepisów finansowych pozostaje z tym stwierdzeniem w sprzeczności.

Mając powyższe na względzie Sąd Najwyższy, stosownie do art. 393¹⁵ KPC, orzekł jak w sentencji.

=====