

Wyrok z dnia 21 września 2001 r.

I PKN 625/00

Pracodawca, który wskazuje nieprawdziwą przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, z reguły nie może przeciwstawić żądaniu przywrócenia do pracy, twierdzenia o niecelowości uwzględnienia tego żądania.

Przewodniczący SSN Jadwiga Skibińska-Adamowicz (sprawozdawca), Sędziowie SN: Katarzyna Gonera, Zbigniew Myszka.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 21 września 2001 r. sprawy z powództwa Stanisławy B. przeciwko Gminnej Spółdzielni „S.Ch.” w R. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Radomiu z dnia 25 maja 2000 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok w punktach II i III i w tym zakresie przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Radomiu do ponownego rozpoznania, pozostawiając mu także rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

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

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Kozienicach wyrokiem z dnia 18 listopada 1999 r. oddalił powództwo Stanisławy B. przeciwko Gminnej Spółdzielni „S.Ch.” w K. o przywrócenie do pracy. Ustalił, że powódka była zatrudniona w pozwanej Spółdzielni w pełnym wymiarze czasu pracy w charakterze bufetowej-sprzedawcy w pijalni piwa w K. W dniu 2 czerwca 1998 r. zawarła umowę o wspólnej odpowiedzialności materialnej za powierzone mienie razem z Anną C. i Krystyną G. Praca w piwiarni wykonywana była w systemie zmianowym, według grafiku. W dniu 2 czerwca 1999 r. na pierwszej zmianie miała pracować Krystyna G., którą ze względu na zły stan zdrowia zastąpiła Anna C. Na drugiej zmianie tego dnia pracowała powódka. Pod koniec dnia powódka dokonała obliczenia utargu, wypełniła bankowy dowód wpłaty, zapakowała

pieniądze w woreczek. Zgodnie z obowiązującą procedurą, pieniądze pochodzące z utargu powinna przekazać do sklepu nr 34, czego nie zrobiła. Następnego dnia, tj. 3 czerwca 1999 r., przypadało święto Bożego Ciała i piwiarnia była otwarta tylko w godzinach popołudniowych. W tym dniu pracowała tylko powódka. Po zakończeniu pracy powódka dokonała takich samych czynności jak poprzedniego dnia, z tym że utarg zostawiła w piwiarni, gdyż sklep nr 34 był tego dnia nieczynny. W dniu 4 czerwca 1999 r. na pierwszej zmianie pracowała Krystyna G., która tego dnia rano przekazała do sklepu spożywczego nr 34 utarg z piwiarni z dnia 3 czerwca 1999 r., skąd miał go odebrać konwojent. Procedura przekazywania utargów z piwiarni była ustalona i polegała na ich przekazywaniu do sklepu nr 34 wraz z wypełnionym drukiem dowodu wpłaty. Utarg z piwiarni z dnia 2 czerwca 1999 r. trafił do kasy pozwanej Spółdzielni dopiero dnia 6 lipca 1999 r. i został wpłacony przez konwojenta. Fakt spóźnionej wpłaty został ujawniony podczas kontroli księgowej w dniu 29 lipca 1999 r. Tego dnia powódka została wezwana do biura Spółdzielni w celu złożenia wyjaśnień. Nie uczyniła tego jednak. Natomiast w dniu 2 sierpnia 1999 r. wpłynęło do pozwanej Spółdzielni pismo współpracownic o wypowiedzeniu umowy o wspólnej odpowiedzialności materialnej.

Sąd Rejonowy ustalił ponadto, że w lipcu 1999 r. powódka, kończąc któregoś dnia pracę na drugiej zmianie, stwierdziła brak kluczy od piwiarni. Zawiadomiła o tym kierowniczkę Annę C. Obie pracownice zabezpieczyły wspólnie piwiarnię, używając kluczy zapasowych. Następnego dnia powódka pokryła koszty zakupu nowych zamków, które wmontował pracownik Zdzisław S. Zarząd Spółdzielni został zawiadomiony o tym zdarzeniu dnia 2 sierpnia 1999 r. przez Annę C., przy okazji składania przez nią wyjaśnień na temat spóźnionego utargu z dnia 2 czerwca 1999 r. W dniu 13 sierpnia 1999 r. powódka otrzymała pismo strony pozwanej o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 KP z tej przyczyny, że przetrzymała utarg oraz wymieniła zamki w piwiarni bez poinformowania o tym zarządu. Organizacja związkowa nie zajęła stanowiska w sprawie.

W świetle przedstawionych okoliczności faktycznych Sąd Rejonowy uznał, że powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie. Obowiązkiem powódki było dokonanie wpłaty utargu z dnia 2 czerwca 1999 r. do sąsiedniego sklepu nr 34 tego samego dnia albo dnia następnego - i wówczas utarg ten byłby przekazany do kasy razem z utargiem z dnia 3 czerwca 1999 r. Gdyby powódka tak postąpiła, to utarg z dnia 2 czerwca 1999 r. nie wpłynąłby do kasy Spółdzielni dopiero dnia 6 lipca 1999 r. Po-

wódka nie potrafiła wytłumaczyć logicznie tej sytuacji, sugerując, że utarg z dnia 2 czerwca 1999 r. zabrała Anna C. Sąd Rejonowy nie dał jednak wiary temu wyjaśnieniu. Uznał również, że przetrzymanie utargu stanowiło wystarczającą przyczynę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy powódki.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Radomiu wyrokiem z dnia 25 maja 2000 r. uwzględnił apelację powódki. Po ponowieniu dowodu z zeznań świadków i przeprowadzeniu nowego dowodu z raportów z piwiarni (wraz z załącznikami) Sąd drugiej instancji uznał, że nie ma podstaw do przyjęcia, że powódka przetrzymała do dnia 6 lipca 1999 r. utarg w kwocie 474 zł pochodzący z dnia 2 czerwca 1999 r. Ustalił, że raporty dekadowe z piwiarni za pierwszą dekadę czerwca oraz pierwszą dekadę lipca sporządziła Anna C., a do raportów dołączyła dowody wpłaty. Nie zauważyła, że do raportu dekadowego za czas od 1 do 10 czerwca 1999 r., nie został dołączony dowód wpłaty z dnia 2 czerwca 1999 r., gdyż raporty sporządzała tylko na podstawie zeszytu. Nie pamiętała też, by do raportu dekadowego za czas od 1 do 10 lipca 1999 r. dołączyła dowód wpłaty z wskazanego dnia. Z dokumentów przedstawionych przez stronę pozwaną oraz z zeznań świadka Krystyny G. wynikało jednak, że do raportu z pierwszej dekady lipca 1999 r. był dołączony dowód wpłaty z dnia 2 czerwca 1999 r., a dowody te dołączyła Anna C. Wypływa stąd wniosek, że także ona dołączyła ten dowód do raportu. Było również w sprawie niesporne, że kopie raportów wracały tego samego lub następnego dnia wraz z kopiami dowodów wpłat do placówki sprzedaży, z której pochodziły. Gdyby kierowniczka piwiarni Anna C. wypełniała należycie obowiązki dotyczące sporządzania raportów zmianowych, dziennych, dekadowych i miesięcznych, to zauważyłaby nieodprowadzenie utargu z dnia 2 czerwca 1999 r., a poza tym to ona powinna ujawnić przetrzymanie wpłaty z tego dnia. Tymczasem ujawniła to pracownica księgowości zajmująca się ewidencją wpłat do kasy - Zofia J. dnia 29 czerwca 1999 r. Sąd drugiej instancji, oceniając dowody uznał, że nie można powódce przypisać przetrzymania pieniędzy. Zdarzało się bowiem, że utargi z piwiarni zabierała Anna C. i ona dostarczała je do kasy Spółdzielni. Nie można też wykluczyć sytuacji, że Anna C. wpłaciła przedmiotowy utarg do sklepu nr 34, jak również tego, że utarg został przetrzymany przez pracowników tego sklepu lub przez kierownicę Spółdzielni. Natomiast było niesporne, że pieniądze przekazywane do sklepu nr 34 nie były ewidencjonowane. Ponadto dowody wpłaty były wypełniane przez wszystkie pracownice piwiarni, natomiast z reguły nie one wpłacały utargi do kasy. W dniu 6 lipca 1999 r. do kasy pozwanej Spółdzielni zostały

wpłacone utargi z 2 czerwca, 4 lipca i 5 lipca 1999 r., nie wiadomo jednak, kto dokonał wpłaty utargu z dnia 2 czerwca 1999 r. W dniu 4 lipca 1999 r. przypadała niedziela i na drugiej zmianie pracowała powódka. Utagr pozostawiła w piwiarni. Następnego dnia powódka pracowała od godz. 8⁰⁰ do godz. 16⁰⁰, a Krystyna G. - od godz. 13⁰⁰ do godz. 21⁰⁰. W dniu 6 lipca 1999 r. od godz. 8⁰⁰ do godz. 16⁰⁰ była zatrudniona Krystyna G. Nie udało się jednak ustalić, czy sporny utarg został przekazany do sklepu nr 34, czy też został wpłacony wprost do kasy Spółdzielni dnia 6 lipca 1999 r.

W ocenie Sądu Okręgowego ustalone i przedstawione wyżej okoliczności faktyczne nie dawały pracodawcy podstawy do rozwiązania z powódką umowy o pracę z jej winy z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Jednak przywrócenie jej do pracy było niecelowe dlatego, że pracownice piwiarni, które zawarły z powódką umowę o wspólnej odpowiedzialności materialnej, wypowiedziały tę umowę. Zadeklarowany przez nie brak zaufania do powódki uniemożliwia zaś właściwą pracę i współpracę. Czyni to zasadnym zasądzenie na rzecz powódki odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia - zamiast przywrócenia do pracy, stosownie do art. 45 § 2 w związku z art. 56 § 2 KP. Wysokość odszkodowania mierzona wysokością wynagrodzenia za pracę za okres wypowiedzenia wynika z art. 58 KP i wynosi 714,96 zł.

Od powyższego wyroku powódka złożyła kasację opartą na obu podstawach przewidzianych w art. 393¹ KPC, w której domagała się zmiany zaskarżonego wyroku przez przywrócenie jej do pracy na poprzednich warunkach oraz zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy wynoszący 3 miesiące i kosztów postępowania za wszystkie instancje.

Skarżąca wyjaśniła, że zarzut naruszenia przepisów postępowania dotyczy art. 233 § 1 KPC i polega na nierozważeniu przez Sąd drugiej instancji faktu długoletniej jej pracy w pozwanej Spółdzielni, sytuacji rodzinnej i materialnej, charakteru naruszenia przepisów o rozwiązywaniu umów przez stronę pozwaną, a także możliwości dalszego zatrudniania powódki. Pozwana Spółdzielnia prowadzi bowiem sieć sklepów i zatrudnia sprzedawców. Gdy chodzi o naruszenie prawa materialnego, powódka zarzuciła niewłaściwe zastosowanie art. 45 § 2 w związku z art. 56 KP w sytuacji, gdy stan faktyczny sprawy i zasady współżycia społecznego uzasadniały przywrócenie jej do pracy, jak również błędną wykładnię art. 56 KP, która doprowa-

dziła do ustalenia odszkodowania w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia za pracę.

Strona pozwana wniosła o odrzucenie kasacji ze względu na wartość przedmiotu zaskarżenia.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja okazała się zasadna. Naruszenie przez pracodawcę przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika obejmuje uchybienia o różnym znaczeniu z punktu widzenia ich ciężaru gatunkowego. Do uchybień mniejszej wagi można zaliczyć na przykład niewłaściwe podanie przez pracodawcę przyczyny niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę, natomiast poważnym uchybieniem, o najwyższym stopniu wadliwości, jest rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie bez istnienia przyczyny, którą można by zakwalifikować jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, a zwłaszcza gdy wskazana przez pracodawcę przyczyna okazała się w ogóle nieprawdziwa. Zagadnienie to jest szczególnie ważne wtedy, gdy pracodawca, broniąc się przed przywróceniem pracownika do pracy, powołuje się na niemożliwość lub niecelowość wydania takiego orzeczenia przez sąd pracy. Według przepisu art. 45 § 2 KP, który ma zastosowanie zarówno do wypowiedzenia umowy o pracę, jak i do rozwiązania jej bez wypowiedzenia (art. 56 § 2 KP), niecelowość lub niemożliwość przywrócenia do pracy musi mieć charakter zobiektywizowany, to znaczy niezależny od subiektywnego przekonania strony lub swobodnego uznania sądu. Sąd może bowiem ocenić istnienie owej niemożliwości lub niecelowości dopiero wówczas, gdy ją „ustali”. Powyższy warunek wynika wprost z art. 45 § 2 KP i świadczy o tym, że w razie wadliwego wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę, prymat ma roszczenie o przywrócenie do pracy, jeżeli takie roszczenie pracownik zgłosił. Niemożliwość przywrócenia do pracy występuje na przykład w razie upadłości pracodawcy lub likwidacji jego zakładu pracy bądź też likwidacji komórki organizacyjnej, w której pracownik był zatrudniony. Niecelowe natomiast może być przywrócenie pracownika do pracy wtedy, gdy istotnie popełnił on czyn stanowiący ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, lecz przywrócenie do pracy musiałoby być orzeczone wyłącznie ze względu na naruszenie przez pracodawcę przepisów regulujących postępowanie związane z rozwiązaniem umowy o pracę.

Sąd Najwyższy w sprawach, w których został zastosowany art. 45 § 2 KP, przyjmował, że nie jest na przykład celowe przywrócenie pracownika do pracy na stanowisku kierowniczym w sytuacji długotrwałego i głębokiego konfliktu z pracodawcą lub z osobą zarządzającą zakładem pracy w imieniu pracodawcy (por. wyrok z dnia 19 listopada 1997 r., I PKN 374/93, OSNAPiUS z 1998 r. nr 17, poz. 508) albo gdy pracodawca niewłaściwie podał przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, lecz były nią rzeczywiste, wielokrotne i nieusprawiedliwione nieobecności w pracy oraz używanie alkoholu, stanowiące ze strony pracownika ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (por. wyrok z dnia 13 listopada 1997 r., I PKN 343/97, OSNAPiUS z 1997 r. nr 19, poz. 563). Również wówczas gdy pracodawca naruszył przepis art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. Nr 55, poz. 234 ze zm.), lecz rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem podlegającym szczególnej ochronie miało uzasadnioną przyczynę, a zwłaszcza gdy postępowanie pracownika było szczególnie naganne, sąd pracy może zasądzić na jego rzecz odszkodowanie zamiast przywrócenia do pracy (por. wyrok z dnia 27 lutego 1997 r., I PKN 23/97, OSNAPiUS 1997 r. nr 21, poz. 419). Jako podsumowanie przedstawionych rozważań uprawniona jest więc teza, że gdy w wyniku postępowania dowodowego okaże się, że przyczyna rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę była nieuzasadniona, to tylko szczególne przyczyny leżące po stronie pracownika bądź pracodawcy lub w ogóle niezależne od obydwu stron mogą spowodować zasądzenie na jego rzecz odszkodowania - na miejsce żądanego przez pracownika przywrócenia do pracy.

Przechodząc do oceny kasacji należy stwierdzić, że słuszny okazał się zarzut nienależytego rozważenia przez Sąd Okręgowy wszystkich okoliczności sprawy istotnych z punktu widzenia możliwości zastosowania art. 45 § 2 w związku z art. 56 § 2 KP, jak również zarzut błędnej wykładni tego przepisu. Sąd drugiej instancji przyjął bowiem, że powódce nie można przypisać ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, gdyż nie ma podstaw do postawienia jej zarzutu przetrzymania utargu z piwiarni z dnia 2 czerwca 1999 r. w kwocie 474 zł. Strona pozwana przystała na powyższą ocenę, gdyż nie zaskarżyła wyroku. Zatem zasądzenie odszkodowania mogłoby nastąpić w razie ustalenia takich okoliczności, które czyniłyby niecelowym przywrócenie powódki do pracy. Wprawdzie Sąd Okręgowy wskazał jako szczególną tę okoliczność, że pracownicy piwiarni wypowiedzieli umowę o wspólnej odpowiedzialności materialnej, która je łączyła z powódką, lecz

nie jest to okoliczność wystarczająca. Pozwana Spółdzielnia prowadzi bowiem wiele placówek handlowych i stanowisko bufetowej-sprzedawcy, zajmowane dotąd przez powódkę, z pewnością nie jest jedynym tego rodzaju stanowiskiem. Przywrócenie zaś do pracy na poprzednich warunkach realizuje się nie tylko wskutek przywrócenia pracownika na to samo stanowisko, które zajmował przed rozwiązaniem umowy o pracę, ale także w wyniku zatrudnienia go na takim samym stanowisku, ponieważ zapewnia mu ono wykonywanie takiej samej pracy i za wynagrodzeniem zgodnym z regulaminem lub taryfikatorem płacowym obowiązującym u pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 października 1997 r., I PKN 326/97, OSNAPiUS z 1998 r. nr 15, poz. 454).

Trafny okazał się także zarzut naruszenia art. 58 KP. Według tego przepisu odszkodowanie należne pracownikowi w razie wadliwego rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia ma charakter odszkodowania ustawowego, którego wysokość zależy pośrednio od stażu pracy. Ze świadectwa pracy sporządzonego przez stronę pozwaną w związku z rozwiązaniem z powódką umowy o pracę wynika, że skarżąca była zatrudniona w pozwanej Spółdzielni od 24 stycznia 1979 r. do 15 sierpnia 1999 r., czyli ponad 20 lat. W tej sytuacji długość okresu wypowiedzenia, jaką należałoby zastosować, powinna wynosić - zgodnie z art. 36 § 1 pkt 3 KP - trzy miesiące. Ale – oczywiście - jest to kwestia ustaleń, które należą do Sądu Okręgowego.

Z przedstawionych zatem względów Sąd Najwyższy uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego (art. 393¹³ § 1 KPC).

=====