



Sygn. akt II PK 348/05

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 26 września 2006 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec (przewodniczący)

SSN Krystyna Bednarczyk

SSN Herbert Szurgacz (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa I. N.

przeciwko H. – P.Sp. z o.o. w S., H. Sp. z o.o. w S.

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych

i Spraw Publicznych w dniu 26 września 2006 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w P.

z dnia 29 lipca 2005 r., sygn. akt (...),

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

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w P. wyrokiem z dnia 29 lipca 2005 r. oddalił apelację I. N. od wyroku Sądu Rejonowego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w P. z dnia 5 maja 2005 r. oddalającego jej powództwo o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę.

Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia faktyczne i ich ocena prawna: I. N. była zatrudniona w spółce H. na cały etat. Świadczyła również pracę w spółce H.- P. na 1/4 etatu. W obu spółkach zajmowała stanowisko głównej księgowej. Siedziby obu spółek znajdują się w tym samym lokalu. W dniu 17 września 2004 r. powódka zabrała z kasy spółki H. – P. kwotę 6.087,24 zł wystawiając dokument KW, na którym wpisała, że pieniądze zostały wypłacone jako zaliczka na bieżące wydatki. Dokument opatrzyła datą 1 wrzesień 2004 r. Następnie I. N. udała się do domu. Od 20 września 2004 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim. W związku z nieobecnością powódki prowadzenie księgowości powierzono firmie zewnętrznej. W dniu 18 listopada 2004 r. firma prowadząca księgowość w zastępstwie powódki ujawniła, że I. N. wypłaciła gotówkę i poinformowała o tym prokurenta Spółki H. - P. Spółka zażądała zwrotu pieniędzy. W dniu 30 listopada 2004 r. powódka zwróciła kwotę 5.302,02 zł. W dniu 17 grudnia 2004 r. obie spółki rozwiązały z nią umowę o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Sąd Rejonowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w P. wyrokiem z dnia 5 maja 2005 r. oddalił powództwo I. N. o odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę skierowane wobec obu Spółek. Sąd ten uznał, że powódka zajmowała w obu spółkach stanowisko głównej księgowej, a zatem stanowisko szczególnie odpowiedzialne. Była obdarzona zaufaniem pracodawcy. Samowolne pobranie gotówki bez wiedzy pracodawcy mogło stanowić podstawę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Zdaniem Sądu, rozwiązanie umowy było poprawne pod względem formalnym.

Irena N. zaskarżyła wyrok Sądu pierwszej instancji w części dotyczącej rozstrzygnięcia wobec Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością H. W uzasadnieniu apelacji skarżąca wskazała, że nie dokonała wobec Spółki H. żadnych bezprawnych działań, wobec czego nie mogła być zwolniona tylko dlatego, że zawiniła wobec innego (odrębnego) pracodawcy. Podnosząc zarzut naruszenie prawa materialnego, a mianowicie art. 52 § 1 k.p. oraz niewyjaśnienia

wszystkich okoliczności sprawy, wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i zasądzenie od spółki H. na jej rzecz kwoty 20. 400 zł.

Sąd Okręgowy w P. podzielił pogląd i argumentację Sądu pierwszej instancji w kwestii prawidłowości rozwiązania z powódką umowy o pracę przez Spółkę z o.o. H. z siedzibą w S. Wyraził pogląd, że art. 52 § 1 pkt 1 k.p. określa ogólny wymóg „ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych” nie wiążąc tego wymogu wprost z naruszeniem obowiązków u danego pracodawcy, chociaż przypadek taki występuje najczęściej. Jest zatem możliwe, że znane pracodawcy ciężkie naruszenia podstawowych obowiązków u jednego pracodawcy mogą stanowić jednocześnie podstawę dla rozwiązania umowy o pracę w tym trybie w innej firmie. Sąd podkreślił, że powódka została zwolniona z obu firm z różnych przyczyn. O ile podstawą zwolnienia ze spółki H. – P. było „rażące zaniedbanie w powierzonym mieniu przejawiające się w samodzielnym wypłaceniu z kasy firmy zaliczki w kwocie 6 087,24 zł...”, o tyle spółka H. jako przyczynę rozwiązania umowy wskazała inny stan faktyczny, a mianowicie „utrata zaufania do pracownika zatrudnionego na stanowisku głównego księgowego, który dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w spółce powiązanej H. – P. Spółka z o.o.". Przyczyny rozwiązania stosunku pracy należy analizować odrębnie badając słuszność decyzji obu pracodawców powódki. Zachowanie powódki, nie da się wyjaśnić żadnym racjonalnymi przesłankami. Mogło ono uzasadniać całkowitą utratę zaufania uniemożliwiającą kontynuowanie pracy oraz stanowić przesłankę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Według Sądu, „rozdzielność” obu firm miała charakter czysto formalny. Obie Spółki były powiązane osobowo, kapitałowo, miały tę samą siedzibę i przedmiot działalności. Wysoce naganne działania powódki w jednej spółce wpływały zatem na możliwość prawidłowej współpracy i zaufanie konieczne dla wykonywania obowiązków księgowego w drugiej spółce.

I. N. zaskarżyła ten wyrok skargą kasacyjną. Wskazując jako jej podstawę prawną naruszenie prawa materialnego, a mianowicie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. –poprzez wyrażenie błędnego poglądu, że wymóg „ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych” jest wymogiem ogólnym i nie wiąże się wprost z naruszeniem tych obowiązków u danego pracodawcy, a w konsekwencji przyjęcie, że znane pracodawcy ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków u jednego pracodawcy, mogą jednocześnie stanowić podstawę dla rozwiązania umowy o pracę w tym trybie przez każdego innego pracodawcę zatrudniającego tego samego pracownika, a także niewyjaśnienie wszystkich okoliczności faktycznych, „a

to poprzez przyjęcie - bez przeprowadzenia jakiegokolwiek badania stanu faktycznego - iż pozwane w niniejszej sprawie spółki: H. Sp. z o.o z siedzibą w S. oraz H. – P. Sp. z o.o z siedzibą w S., są spółkami powiązanymi”, jej pełnomocnik wniósł o „uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w P. [...] w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania przy uwzględnieniu kosztów postępowania kasacyjnego”.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej pełnomocnik I. N. podniósł, że „nie może być wpływu jakichkolwiek uwarunkowań wynikających z jednej umowy o pracę, na drugą umowę o pracę, z wyjątkiem tych postanowień kodeksu pracy, które o tym wyraźnie stanowią, jak dla przykładu przepisy o uprawnieniach urlopowych”. Według niego, tak jak nie jest możliwe rozwiązanie przez pracownika zatrudnionego u dwóch pracodawców jednocześnie umowy o pracę z jednym z nich w trybie określonym w art. 55 § 1 k.p. w sytuacji, gdy ten drugi pracodawca dopuści się wobec takiego pracownika ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków, tak niedopuszczalne jest aby, znane pracodawcy ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków u jednego pracodawcy mogło stanowić jednocześnie podstawę do rozwiązania umowy o pracę w tym trybie w innej firmie. Podzielenie poglądu przeciwnego prowadziłoby wprost do powstania odpowiedzialności zbiorowej.

Odnosząc się do zarzutu niewyjaśnienia wszystkich okoliczności faktycznych sprawy skarżąca wskazała, że Spółki nie były powiązane kapitałowo, a przyjęcie powiązań wynikających z tożsamej siedziby i z podobnego przedmiotu działalności pozostaje „w jaskrawej sprzeczności z przepisami kodeksu cywilnego, kodeksu spółek handlowych oraz z zasadami prawa pracy”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Spośród sposobów rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę z pracownikiem najwięcej rygorów formalnych i materialnych wiąże ustawodawca z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 k.p.). Ma to związek ze skutkami, jakie dla pracownika wiążą się z tym sposobem ustania stosunku pracy w postaci natychmiastowej utraty miejsca pracy, z występującymi następnie z reguły trudnościami w znalezieniu nowej pracy. Podstawowe ograniczenie dotyczące rozwiązania umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika polega na wprowadzeniu w art. 52 k.p. katalogu przyczyn, których zaistnienie jedynie czyni rozwiązanie umowy dopuszczalnym. Nadto, pracodawca jest związany

przyczyną powołaną w piśmie zwalniającym jako podstawa zwolnienia bez wypowiedzenia.

W rozpoznawanej sprawie nie budziło wątpliwości, że zachowanie powódki, zajmującej stanowisko głównej księgowej, polegające na pobraniu z kasy spółki H. P. (pierwszego pracodawcy powódki) kwoty 6.087,24 zł na podstawie dokumentu KW, na którym niezgodnie z prawdą napisała, że pieniądze zostały wypłacone jako zaliczka na bieżące wydatki, stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Istota sporu sprowadza się do pytania, czy zachowanie powódki uzasadniało rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez drugiego zatrudniającego ją pracodawcę (H. –P. Spółka z o.o.) z powołaniem się w uzasadnieniu na utratę zaufania do pracownika, który dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków polegającego na rażącym zaniedbaniu w powierzonym mieniu poprzez samodzielne wypłacenie zaliczki bez wiedzy i zgody uprawnionych osób u pierwszego pracodawcy. Inaczej mówiąc, czy opisane zachowanie powódki, powodujące usprawiedliwioną okolicznościami sprawę utratę zaufania do powódki, zajmującej o drugiego pracodawcy również stanowisko głównej księgowej, może zostać uznane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, uzasadniające rozwiązanie przez tego pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Normatywny katalog podstawowych obowiązków pracowniczych określa art. 100 k.p., ich konkretyzacja następuje w układzie zbiorowym pracy, regulaminie pracy, a także w umowie o pracę. Katalog ten nie zawiera obowiązku pracowniczego w postaci nienaruszenia więzi zaufania pracodawcy do pracownika, względnie wyrażając tę powinność w sposób pozytywny – obowiązku pracownika utrzymywania tej więzi zaufania. W związku ze sposobem uregulowania rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w Kodeksie pracy oznacza to, iż działania pracownika nie skierowane przeciwko pracodawcy, prowadzące jednak do utraty więzi zaufania przez pracodawcę nie mogą stanowić podstawy do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Niewątpliwie stosunek pracy, jako stosunek o charakterze osobistym, opiera się również na więzi zaufania między pracownikiem i pracodawcą. Stopień intensywności tej wymaganej więzi jest oczywiście różny w zależności od charakteru zatrudnienia, zajmowanego stanowiska i in. Sąd Najwyższy niejednokrotnie wypowiadał się, że utrata zaufania do pracownika może stanowić przyczynę

uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej oraz racjonalnej i nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń (por. np. wyrok z 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97, OSNAPIUS 1998 nr 18, poz. 538; por. też wyrok z 27 listopada 1997 r., I PKN 387/97, OSNAPIUS 1998 nr 19, poz. 569). Natomiast rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z tej przyczyny z powołaniem się na przepis art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest sprzeczne z tym przepisem. Zarzut skargi kasacyjnej naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 k.p. należy zatem uznać za usprawiedliwiony. Uzasadnia to uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w P. do ponownego rozpoznania (art. 3989¹⁵ k.p.c.).