

Wyrok z dnia 20 marca 2007 r.

II PK 214/06

Świadome złożenie przez pracownika zatrudnionego na stanowisku likwidatora szkód niezgodnego z prawdą oświadczenia o okolicznościach powstania szkody w jego samochodzie ubezpieczonym przez ubezpieczyciela będącego jednocześnie jego pracodawcą może być uznane za szczególnie naganne i ciężkie naruszenie obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy.

Przewodniczący SSN Zbigniew Hajn (sprawozdawca), Sędziowie SN: Roman Kuczyński, Herbert Szurgacz.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 20 marca 2007 r. sprawy z powództwa Anny S. przeciwko PZU SA w W. Oddziałowi Okręgowemu w S. o przywrócenie do pracy, na skutek skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Szczecinie z dnia 22 lutego 2006 r. [...]

o d d a l i ł skargę kasacyjną i zasądził od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 120 (sto dwadzieścia) zł tytułem kosztów postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Zaskarżonym wyrokiem Sąd Okręgowy w Szczecinie zmienił wyrok Sądu Rejonowego w Szczecinie z 11 stycznia 2005 r., przywracający powódkę do pracy oraz zasądający od pozwanego na jej rzecz 7.859,16 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem zgłoszenia gotowości podjęcia pracy w terminie 7 dni od daty uprawomocnienia się wyroku i oddalił powództwo.

Powódka Anna S. żądała przywrócenia jej do pracy na dotychczasowych warunkach w pozwanym Powszechnym Zakładzie Ubezpieczeń SA w W. Oddziale Okręgowym w S. (powoływanym dalej, jako „PZU”) oraz zasądzenia kosztów zastępstwa prawnego. Pozwany wniósł o oddalenie powództwa.

Sąd Rejonowy ustalił, że Anna S. była zatrudniona w PZU na stanowisku sekretarki. Po powrocie do pracy po urlopie macierzyńskim i wychowawczym została przeniesiona na podstawie porozumienia stron do Zespołu Likwidacji Szkód Osobowych w Centrum Likwidacji Szkód i Oceny Ryzyka w S. na stanowisko inspektora. Dnia 28 lutego 2003 r. powódka powiadomiła policję o uszkodzeniu jej samochodu (Skody Fabia). W zgłoszeniu szkody do ubezpieczyciela PZU SA podała, że o jej zaistnieniu dowiedziała się od sąsiadki. Na szkicu sytuacyjnym wskazała, że ubezpieczony samochód stał pod blokiem, zaparkowany równolegle do ulicy lewym bokiem, który miał uszkodzenia. Samochód miał też liczne zarysowania na zderzaku, błotniku przednim i tylnym, drzwiach przednich oraz miał urwane lusterko. Koszt naprawy ustalono na 3.877,81 zł. Dnia 3 marca 2003 r. Andrzej S. (mąż powódki) cofnął wniosek o wypłatę odszkodowania z ubezpieczenia, ponieważ zgłosił się sprawca, który zaoferował pokrycie szkody. Osoba ta podała, że do uszkodzenia doszło na skutek otarcia Skody Fabii przez palety z pustakami betonowymi, które przesunął samochód dostawczy. Tego samego dnia powołana przez ubezpieczyciela komisja stwierdziła, że uszkodzenia pojazdu nie mogły powstać w okolicznościach wskazanych w zgłoszeniu szkody, a ich rodzaj wskazuje na kontakt samochodu z murem lub inną strukturą tego typu. W związku z tym sprawa została przekazana do Wydziału do Spraw Operacyjnego Badania Szkód. W dniu 6 marca 2003 r. Anna S. została wezwana do Biura Kontroli Wewnętrznej przez Naczelnika Roberta D., który zagroził jej, że jeśli nie przyzna, iż do uszkodzenia samochodu doszło na skutek otarcia o mur, poniesie konsekwencje służbowe, z dyscyplinarnym zwolnieniem z pracy włącznie. Powódka, obawiając się tych konsekwencji zmieniła wersję zdarzenia i podpisała protokół przesłuchania, zgodnie z którym: do uszkodzeń doszło podczas wykonywania przez nią manewru skrętu na terenie firmy męża i otarcia samochodem o mur; o szkodzie nie poinformowała męża i uszkodzonym samochodem udała się do domu, gdzie zaparkowała go pod blokiem; nieprawdziwe informacje w zgłoszeniu szkody podała z obawy przed reakcją męża. Jednakże tego samego dnia w domu, po rozmowie z mężem, postanowiła wycofać złożone pod presją oświadczenia. Dnia 7 marca 2003 r. pozwany rozwiązał z Anną S. umowę o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 k.p., wskazując jako przyczynę podanie nieprawdziwych informacji w zgłoszeniu własnej szkody komunikacyjnej, czym mogła narazić pracodawcę na szkodę i naruszyła § 5 pkt 7 regulaminu pracy Oddziału Okręgowego PZU SA w S., zgodnie z którym podstawowym obowiązkiem pracow-

nika jest dbanie o dobro zakładu pracy i jego mienie. Bezpośrednio po wręczeniu jej pisma pracodawcy, Anna S. złożyła pisemne oświadczenie o wycofaniu złożonych 6 marca 2003 r. wyjaśnień, wskazując, że ich treść została wymuszona, a opisane okoliczności nie miały miejsca. Ubezpieczyciel w toku prowadzonego nadal postępowania wyjaśniającego powołał rzeczoznawców, którzy uznali, że przedmiotowe uszkodzenia nie powstały ani w sposób wskazany w zgłoszeniu szkody, ani w sposób opisany w protokole z 6 marca 2003 r. Natomiast rzeczoznawcy sporządzający opinie na zlecenie Andrzeja S. stwierdzili, że w trakcie kolizji uszkodzony pojazd nie poruszał się, nie jest również możliwe, aby uszkodzenia powstały „na skutek otarcia z murem przedstawionym podczas wizji lokalnej”. Pismem z 14 kwietnia 2003 r. zastępca dyrektora Oddziału Okręgowego PZU SA w S. złożył zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa przez Annę S., polegającego na tym, że usiłowała wyłudzić od ubezpieczyciela odszkodowanie w wysokości 3.877,81 zł z ubezpieczenia autocasco. Prokurator odmówił wszczęcia dochodzenia, a Sąd Rejonowy w Szczecinie utrzymał zaskarżone postanowienie prokuratora w mocy, wskazując, że nie ma dowodów na to, że do uszkodzeń pojazdu doszło w warunkach wyłączających odpowiedzialność ubezpieczyciela. Ponadto przed wszczęciem postępowania karnego nastąpiło zapobieżenie wypłacie odszkodowania w postaci wycofania wniosku o wypłatę odszkodowania.

W świetle powyższych ustaleń Sąd Rejonowy uznał, że roszczenie powódki o przywrócenie jej do pracy jest zasadne. Sąd wskazał, między innymi, że działania powódki dotyczące zgłoszonej szkody nie były związane z umową o pracę, lecz z niezależną od stosunku pracy powódki umową ubezpieczenia autocasco samochodu jej męża. Pozwany powinien był wykazać, że powódka w zgłoszeniu szkody podała nieprawdziwe informacje oraz że przez takie działanie mogła narazić go na szkodę. Pracodawca zakwalifikował zachowanie powódki jako naruszenie obowiązku dbania o dobro i mienie zakładu pracy, w związku z czym powinien wykazać, że zachowanie to stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. W ocenie Sądu Rejonowego przeprowadzone postępowanie dowodowe nie wykazało, że okoliczności podane w zgłoszeniu szkody są nieprawdziwe. Poza tym, samo podanie nieprawdziwych informacji nie mogło zostać uznane za naruszenie obowiązków pracowniczych, ponieważ związane było z wykonywaniem uprawnień wynikających z umowy cywilnej. Jako naruszenie obowiązku pracowniczego może być natomiast poczytane narażenie pracodawcy na szkodę, bez względu na to czy nastąpiło w

związku z wykonywaniem czynności pracowniczych, czy czynności o innym charakterze. Konieczne było zatem wykazanie przez pozwanego, że powódka swoim zachowaniem naraziła go na szkodę. Pracodawca nie wykazał tej okoliczności. Co istotne, wniosek powódki o wypłatę odszkodowania został niemal niezwłocznie wycofany. Nie można zatem mówić o niebezpieczeństwie wypłacenia nienależnego odszkodowania. Bez znaczenia są też przyczyny cofnięcia tego wniosku, jakkolwiek Sąd uznał za niewiarygodną wersję przedstawioną przez powódkę, według której sprawca szkody sam się zgłosił i zaproponował jej pokrycie, zwłaszcza, że ani ona, ani jej mąż nie potrafili podać jego danych osobowych, mimo że twierdzili, iż zostało mu wydane zaświadczenie o pokryciu szkody. Jednakże w ocenie Sądu Rejonowego w dniu rozwiązania umowy o pracę pracodawca nie miał informacji pozwalających na stwierdzenie, że odszkodowanie wypłacone na podstawie okoliczności zawartych w zgłoszeniu szkody byłoby odszkodowaniem nienależnym w świetle zasad odpowiedzialności autocasco określonych w § 8 ogólnych warunków ubezpieczenia. Drugorzędne znaczenie ma natomiast to, jak w rzeczywistości doszło do uszkodzeń, bowiem nawet brak ustaleń w tym zakresie nie wyłącza odpowiedzialności ubezpieczyciela. Ostatecznie Sąd stwierdził, że stanowisko pozwanego opiera się na niepopartym dowodami przypuszczeniu, że mogły zostać zatajone okoliczności wyłączające jego odpowiedzialność jako ubezpieczyciela. Zdaniem Sądu Rejonowego okoliczności sprawy wskazują raczej, że podana przyczyna rozwiązania umowy o pracę nie była rzeczywista, a przyczyną tą był problem ze stanowiskiem pracy powódki. Bez względu jednak na tę hipotezę, przyczyna wskazana przez pracodawcę nie została stwierdzona, a co za tym idzie rozwiązanie umowy okazało się niezgodne z art. 52 § 1 k.p. W konsekwencji Sąd uznał powództwo za uzasadnione.

W apelacji pozwany zaskarżył wyrok Sądu Rejonowego w całości, wskazując, że Sąd dokonał nieprawidłowej wykładni art. 52 § 1 k.p., przyjmując, że powódka, podając nieprawdziwe okoliczności szkody w swoim prywatnym pojeździe nie doprowadziła do ciężkiego naruszenia pracowniczego obowiązku dbania o dobro i mielenie zakładu pracy. Apelujący wskazał, że powódka podając nieprawdziwe okoliczności zdarzenia uniemożliwiła mu ustalenie, czy do uszkodzenia pojazdu doszło w okolicznościach objętych ochroną ubezpieczeniową. Ponadto, na zajmowanym przez powódkę stanowisku likwidatora szkód wymagana jest nienaganna postawa moralna i etyczna, sumienność, skrupulatność i bezwzględna uczciwość. Do zadań likwidatora należy w szczególności weryfikacja zgłoszonych roszczeń oraz zapobieganie

wypłatom nienależnych odszkodowań i wyłudzeniom. Wobec tego zachowanie powódki nie mogło być tolerowane w zakładzie pracy pozwanego, który konsekwentnie rozwiązuje umowy o pracę ze wszystkimi pracownikami, co do których uczciwości i lojalności zachodzą uzasadnione wątpliwości. Przywrócenie powódki do pracy mogłoby negatywnie oddziaływać na pozostałych pracowników.

Na rozprawie apelacyjnej Sąd Okręgowy uzupełnił materiał dowodowy i poczynił odmienne niż Sąd pierwszej instancji ustalenia faktyczne, przyjmując, że: (-) powódka w druku zgłoszenia wskazała, że uszkodzony został: zderzak, błotnik, lustro, drzwi przednie i tylny błotnik podczas, gdy uszkodzona została jedynie przednia część auta; (-) 3 marca 2003 r. miała ona dowiedzieć się o wynikach oględzin dokonanych przez rzeczoznawców, jednakże z uwagi na wątpliwości co do prawdziwości danych zawartych w zgłoszeniu szkody nie uzyskała informacji o kalkulacji kosztów naprawy samochodu; (-) Robert D. nie wpływał w żaden sposób na treść oświadczeń powódki podczas wywiadu przeprowadzanego 6 marca 2003 r., w czasie którego Anna S. podała kolejną, nieprawdziwą wersję wydarzeń. W rezultacie Sąd Okręgowy ustalił, że powódka w zgłoszeniu szkody podała nieprawdziwe dane, co podyktowane było chęcią uzyskania korzyści materialnej, a wniosek o wypłatę odszkodowania cofnęła z uwagi na obawę wykrycia prawdy przez pozwanego. Ponadto podając kolejną nieprawdziwą wersję zdarzeń powódka nie działała pod wpływem presji. Trafnie natomiast Sąd Rejonowy nie uznał wiarygodności zeznań powódki i jej męża w części dotyczącej wizyty sprawcy szkody oraz pokrycia przez niego szkody. Powodem wycofania przez powódkę wniosku o przyznanie odszkodowania był jej niepokój, jako osoby pracującej u pozwanego i znającej procedury związane z ustalaniem wysokości szkody, wywołany brakiem informacji dotyczącej oszacowania szkody. Wobec tego powódka nabrała wątpliwości co do słuszności swego działania, zmierzającego do uzyskania odszkodowania, które pokryłoby koszty napraw uszkodzeń pojazdu, powstałych w sposób niewyjaśniony w niniejszym postępowaniu. Dlatego jeszcze tego samego dnia jej mąż cofnął wniosek. W tych okolicznościach Sąd pierwszej instancji błędnie przyjął, że podana powódce przyczyna nie uzasadniała rozwiązania umowy o pracę a działania powódki były związane jedynie z zawartą niezależnie od stosunku pracy umową ubezpieczenia autocasco. W ocenie Sądu Okręgowego zebrany w sprawie materiał dowodowy uprawnia też do twierdzenia, że pozwany w pełni wywiązał się ze spoczywającego na nim ciężaru dowodu. Powódka świadomie podała nieprawdziwe informacje odnośnie do rozmiaru i okoliczności

uszkodzenia jej samochodu. Wynika to z rozbieżnych wersji okoliczności zdarzenia, ekspertyz rzeczoznawców oraz twierdzeń powódki. Żadna z podawanych przez nią i jej męża wersji zdarzenia nie była prawdziwa, o czym świadczą uszkodzenia pojazdu oraz wizje lokalne miejsc, gdzie rzekomo miało dojść do uszkodzenia samochodu. Sąd Okręgowy stwierdził także, że powódka mogła się czuć zagrożona utratą pracy, jednakże nie z powodów wskazanych przez Sąd Rejonowy. Bezspornie stanowisko pracy powódki po jej powrocie z urlopu wychowawczego było zajęte przez inną osobę. Była ona przenoszona między wydziałami zakładu pracy. Świadczy to jednak jedynie o tym, że pracodawca wywiązywał się z ciężących na nim obowiązków wynikających z art. 186⁴ k.p. i zapewnił powódce pracę po powrocie z urlopu wychowawczego. Musiała też ona cieszyć się zaufaniem pracodawcy, skoro powierzał jej coraz bardziej odpowiedzialne stanowiska pracy. Dlatego nie można podzielić poglądu Sądu Rejonowego, że zachowanie pracodawcy związane z ustalaniem okoliczności zgłoszenia szkody świadczy o chęci znalezienia pretekstu do rozwiązania z powódką umowy o pracę. W ocenie Sądu Okręgowego Anna S., jako wieloletnia pracownica PZU wiedziała, w jakich okolicznościach ubezpieczyciel może odmówić wypłaty odszkodowania i podając fałszywe dane chciała takie okoliczności zataić, aby uzyskać odszkodowanie. Logiczne bowiem jest, że gdyby odszkodowanie się jej należało, nie podawałaby nieprawdziwych danych w zgłoszeniu szkody. W tej sytuacji nie dziwi działanie pracodawcy - PZU, zmierzające do wyjaśniania wszelkich sygnałów mogących świadczyć o wykorzystywaniu przez pracowników zdobytych w pracy doświadczeń celem osiągnięcia korzyści materialnych, tym bardziej w postaci nienależnego odszkodowania. Nie dziwi też chęć eliminowania takich sytuacji, bowiem, jak słusznie wskazał w apelacji pozwany, osoba pracująca na stanowisku likwidatora musi charakteryzować się nienaganną postawą moralną i etyczną, sumiennością, skrupulatnością i bezwzględną uczciwością. Z tych względów powództwo należało uznać za niezasadne i oddalić.

W skardze kasacyjnej powódka zarzuciła wyrokowi Sądu Okręgowego naruszenie prawa materialnego przez niewłaściwe zastosowanie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., polegające na przyjęciu, że uprawnione jest dokonywanie przez pracodawcę oceny wykonywania obowiązków pracowniczych przez pryzmat sposobu wykonywania przez pracownika umowy o charakterze cywilnoprawnym, zawartej z pracodawcą niezależnie od stosunku pracy, a także, że ewentualna próba wyrządzenia pracodawcy szkody przez pracownika w ramach zawartej pomiędzy pracodawcą a pra-

cownikiem umowy o charakterze cywilnoprawnym może uzasadniać zarzut ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, a w konsekwencji rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Na tej podstawie skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania lub o jego uchylenie i przywrócenie jej do pracy na poprzednich warunkach. W uzasadnieniu skargi pełnomocnik powódki wskazał, że kluczowym zagadnieniem sporu jest rozstrzygnięcie, czy za ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, stanowiące podstawę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, może zostać uznane ewentualne (strona twierdzeniom takim zaprzecza) naruszenie obowiązków wynikających z zawartej niezależnie od stosunku pracy umowy ubezpieczenia autocasco pomiędzy pracownikiem a pracodawcą. W ocenie skarżącej, ewentualne naruszenie obowiązków niewynikających ze stosunku pracy nie stanowi automatycznie naruszenia obowiązków pracowniczych. Ustawodawca precyzyjnie wskazał, jakiego rodzaju czynności niezwiązane z wykonywaniem obowiązków wynikających ze stosunku pracy, mogą stanowić podstawę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Są to okoliczności wskazane w art. 52 §1 pkt 2 i 3 k.p. Poza tym nawet przy założeniu, że ewentualne zaniedbanie powódki w zakresie wykonywania umowy ubezpieczenia zawartej z pracodawcą może być oceniane jako naruszenie obowiązku pracowniczego wskazanego w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy, pozwany nie wykazał w toku postępowania wystąpienia jakiegokolwiek szkody spowodowanej naruszeniem przedmiotowego obowiązku. Na koniec, szkody powstałe w pojeździe stanowiącym własność męża powódki były objęte ochroną ubezpieczeniową niezależnie od okoliczności, w których powstały, albowiem pozwany nie wykazał, aby doszło do wyłączenia odpowiedzialności ubezpieczyciela z umowy autocasco. Z tych względów roszczenia powódki są zasadne.

W odpowiedzi na skargę pozwany wniósł o jej odrzucenie lub oddalenie.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Sąd Najwyższy rozpoznaje sprawę w granicach podstaw kasacyjnych, a ponieważ skarżący nie zarzucił naruszenia przepisów postępowania Sąd Najwyższy jest związany podstawą faktyczną zaskarżonego wyroku przy ocenie naruszenia prawa materialnego (art. 398¹³ § 1 k.p.c.), w tym ustaleniem, że powódka w zgłoszeniu szkody podała nieprawdziwe dane, co podyktowane było chęcią uzyskania korzy-

ści materialnej, a wniosek o wypłatę odszkodowania cofnęła z uwagi na obawę wykrycia prawdy przez pozwanego.

Zgodnie z art. 100 § 2 pkt 4 k.p. pracownik jest obowiązany dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Przepis ten określa jeden z najważniejszych obowiązków pracownika - obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy, wskazując jednocześnie na dwa istotne przejawy tej dbałości, tj. obowiązek ochrony mienia zakładu pracy i zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Jak już wskazał Sąd Najwyższy, obowiązek ten wyraża szczególną zasadę lojalności pracownika względem pracodawcy, z której wynika obowiązek powstrzymania się pracownika od działań zmierzających do wyrządzenia pracodawcy szkody, czy nawet ocenianych jako działania na niekorzyść pracodawcy (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 28 kwietnia 1997 r., I PKN 118/97, OSNAPiUS 1998 nr 7, poz. 206). Obowiązek ten należy do podstawowych obowiązków pracownika w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p., który stanowi, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Ocena, czy naruszenie obowiązku jest ciężkie powinna uwzględniać całokształt okoliczności związanych z zachowaniem pracownika, a w szczególności stopień jego winy oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy. Odnośnie do stopnia winy w orzecznictwie ukształtował się jednolity pogląd, że powinna się ona przejawiać w umyślności (złej woli) lub rażącym niedbalstwie pracownika (np. wyroki Sądu Najwyższego z 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000 nr 20, poz. 746 i z 21 września 2005 r., II PK 305/04, M.P.Pr. - wkładka 2005, nr 12, s. 16). Natomiast w kwestii znaczenia zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy w ocenie ciężkości naruszenia obowiązków przez pracownika stanowisko Sądu Najwyższego jest bardziej zróżnicowane i zależne od okoliczności sprawy. Można jednak stwierdzić, że wyjaśnienie, czy zachowanie pracownika spowodowało zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy i w jakim stopniu interesy te zostały zagrożone lub naruszone, pozwala na lepszą i bardziej wszechstronną ocenę ciężkości naruszenia obowiązków przez pracownika. Jednocześnie należy wskazać, że w niektórych przypadkach zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy może wynikać już z charakteru naruszonego obowiązku i rodzaju pracy pracownika lub jego pozycji (funkcji) w zakładzie pracy. Warto też podkreślić, że zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy nie

można ograniczać do szkody w majątku pracodawcy. Może się bowiem ono przejawiać w samym usiłowaniu wyrządzenia takiej szkody (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z 12 lipca 2001 r., I PKN 532/00, OSNP 2003 nr 11, poz. 265) lub zagrożeniu interesów pracodawcy związanych z porządkiem w zakładzie pracy, bezpieczeństwem pracy, dobrymi stosunkami między pracownikami i pracownikami a pracodawcą, stosunkami z klientami pracodawcy itp. Należy również podkreślić, że w przypadku naruszenia obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy w grę wchodzi nie tylko zagrożenie lub naruszenie interesu pracodawcy, lecz zagrożenie dobra zakładu pracy rozumianego jako wspólne dobro pracowników i pracodawcy. Jak bowiem stwierdził Sąd Najwyższy w niepublikowanym jeszcze wyroku z 9 lutego 2006 r. (II PK 160/05): przewidzianą w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. "dbałość pracownika o dobro zakładu" należy oceniać jako dbałość o zakład pracy rozumiany przedmiotowo, jako jednostka organizacyjna będąca miejscem pracy, a tym samym wspólną wartością "dobrem" nie tylko pracodawcy, ale również zatrudnionych pracowników. Zachowanie pracownika godzące w tę wspólną wartość stanowi naruszenie obowiązku pracowniczego przewidzianego powołanym przepisem Kodeksu pracy.

Wobec powyższego nieuzasadnione jest podstawowe twierdzenie skarżącej, że próba wyrządzenia pracodawcy szkody przez pracownika w ramach zawartej pomiędzy pracodawcą a pracownikiem umowy o charakterze cywilnoprawnym nie może uzasadniać zarzutu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, a w konsekwencji rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Z punktu widzenia obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy i związanego z nim obowiązku ochrony mienia pracodawcy nie jest istotne to, czy zachowanie pracownika naruszające dobro zakładu pracy lub zagrażające mieniu pracodawcy wiąże się z wykonywaniem pracy na rzecz pracodawcy, czy nie. Może to zatem być również kradzież mienia pracodawcy po godzinach pracy lub, jak w niniejszej sprawie, świadome złożenie niezgodnego z prawdą oświadczenia o szkodzie komunikacyjnej w celu uzyskania nienależnego odszkodowania z autocasco od ubezpieczyciela będącego jednocześnie pracodawcą osoby składającej takie oświadczenie. Należy też wziąć pod uwagę, że powódka była zatrudniona na stanowisku inspektora w Zespole Likwidacji Szkód Osobowych wykonując obowiązki likwidatora szkód, tj. osoby, do której należy weryfikacja zgodności zgłoszonych roszczeń z faktycznym stanem rzeczy i zapobieganie wypłatom nienależnych odszkodowań i wyłudzeniom. Wobec tego już sam fakt świadomego złożenia przez nią niezgodnego z prawdą oświadcze-

nia o okolicznościach powstania szkody w należącym do niej (i jej męża) samochodzie ubezpieczonym przez ubezpieczyciela będącego jej pracodawcą stanowił szczególnie naganne i ciężkie naruszenie obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy i dyskwalifikował ją jako likwidatora szkód. Takie zachowanie zagraża nie tylko mieniu pracodawcy, lecz także prawidłowemu funkcjonowaniu zakładu pracy powódki, jako instytucji ubezpieczeniowej prowadzonej przez jej pracodawcę. Ma również rację pozwany twierdząc, że przywrócenie powódki do pracy mogłoby wyrzucić negatywny wpływ na innych pracowników. W tej sytuacji zarzut naruszenia przez zaskarżony wyrok art. 52 § 1 pkt 1 k.p. okazał się nieuzasadniony

Z powyższych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c., a o kosztach postępowania kasacyjnego - na podstawie art. 98 § 1 k.p.c.

=====