



Sygn. akt III PK 16/10

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 listopada 2010 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Kazimierz Jaśkowski (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Halina Kuryło

SSN Andrzej Wróbel

w sprawie z powództwa T. K.

przeciwko Bankowi BPH Spółki Akcyjnej

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 4 listopada 2010 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych w [...]

z dnia 17 listopada 2009 r.,

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

Uzasadnienie

Pozwany Bank Przemysłowo Handlowy S.A., w sprawie z powództwa T. K. o odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., wniósł skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego z dnia 17 listopada 2009 r. Zaskarżonym wyrokiem oddalono apelacje obu stron od wyroku Sądu Rejonowego, zasądzającego na podstawie art. 58 k.p. od pozwanego na rzecz powoda odszkodowanie w kwocie 21.000 zł, stanowiącej równowartość jego trzymiesięcznego wynagrodzenia i oddalającego żądanie zasądzenia dalszego odszkodowania na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego. W apelacji powód domagał się zasądzenia tego „cywilnego” odszkodowania, a pozwany wniósł o oddalenia powództwa.

Sąd Okręgowy podzielił ustalenia stanu faktycznego dokonane przez Sąd Rejonowy. Według nich powód był zatrudniony w pozwanym Banku od 1999 r. na czas nieokreślony, początkowo jako zastępca dyrektora oddziału, a od 31 marca 2003 r. jako kierownik oddziału. Przyczyną rozwiązania z nim umowy dnia 22 sierpnia 2006 r. było ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające, między innymi, na braku kontroli poprawności dokumentowania operacji w okresie od 28 października 2001 r. do 24 lipca 2006 r. dokonywanych przez A. F., ówczesnego pracownika tego oddziału, jak również na nieinformowaniu o nieprawidłowościach w tym zakresie swoich przełożonych, co w konsekwencji doprowadziło do powstania szkody majątkowej w znacznych rozmiarach. Pozwany powiadomił prokuraturę o podejrzeniu popełnienia przestępstwa przez powoda i A. F., w dniu zamknięcia rozprawy przez Sąd Okręgowy toczyło się postępowanie przygotowawcze. Krąg osób podejrzanych został poszerzony, ale nie było wśród nich powoda. Będąca podwładną powoda i podlegająca jego nadzorowi A. F. w okresie od 2001 do lipca 2006 r. dokonywała nieautoryzowanych przelewów między rachunkami bez odpowiednich dyspozycji klientów, w tym przelewała pieniądze na rachunki swoje, swojej rodziny oraz innych klientów pozwanego, dokonywała wpłat i wypłat gotówkowych w imieniu klientów, przedstawiała klientom nieprawdziwe dokumenty, a także nie prowadziła należytej dokumentacji dokonywanych czynności. Była ona zatrudniona na stanowisku głównego specjalisty w zespole

doradców *personal banking*. W złożonej strukturze organizacyjnej pozwanego Banku oddział, w którym pracowała, a którym kierował powód, miał kategorię B2. Pracownicy tego oddziału podlegali nie tylko kontroli powoda, ale także innych pracowników pozwanego Banku. Instrukcja systemu kontroli wewnętrznej przewidywała kontrolę funkcjonalną, sprawowaną przez każdego pracownika w zakresie dokonywanych przez niego czynności, przez bezpośredniego przełożonego i osoby z nim współpracujące, a także kontrolę instytucjonalną wykonywaną przez departament audytu wewnętrznego. Nadto, kontrola funkcjonalna sprawowana była przez dyrektora oddziału, dyrektora do spraw sprzedaży, kierownika oddziału (co dotyczy powoda) i pracowników pełniących funkcje koordynatorów.

Zdaniem Sądu Okręgowego naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków miało charakter ciężki, ale rozwiązanie z nim umowy bez wypowiedzenia przez pozwanego było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.). Pozwany przyczynił się bowiem pośrednio do stworzenia warunków, w których działalność A. F. została podjęta i kontynuowana przez kilka lat, mimo przeprowadzania różnych kontroli, które nie wykazywały w kolejnych latach tych nieprawidłowości. Obarczenie powoda całą odpowiedzialnością za zaistniałą sytuację kłóci się z poczuciem sprawiedliwości, tym bardziej, że z powodem rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., a z A. F. umowa została rozwiązana za porozumieniem stron.

W skardze kasacyjnej pozwany zarzucił naruszenie: art. 52 § 1 pkt 1 k.p. przez uznanie, że przyczynienie się pozwanego do powstania szkody oraz naruszenie obowiązków także przez innych pracowników pozwanego Banku oznacza naruszenie przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, mimo że powód ciężko naruszył podstawowe obowiązki pracownicze; art. 56 § 1 k.p. przez zasądzenie na rzecz powoda odszkodowanie w następstwie błędnego przyjęcia, że rozwiązanie umowy było sprzeczne z prawem oraz naruszenie art. 8 k.p. W odniesieniu do tego ostatniego zarzutu pozwany podniósł, że porozumienie rozwiązujące umowę o pracę z A. F. zostało zawarte, zanim znana była skala naruszenia przez nią obowiązków. Powód ciężko naruszył swoje podstawowe obowiązki i zasądzenie na jego rzecz odszkodowania narusza zasady współżycia

społecznego, a w szczególności zasadę sprawiedliwości. Niedopuszczalne jest korzystanie przez pracownika z zarzutu naruszenia przez pracodawcę zasad współżycia społecznego, jeżeli pracownik narusza swoje obowiązki.

Powód wniósł o odmowę przyjęcia skargi do rozpoznania, ewentualnie o jej oddalenie, a także zasądzenie kosztów postępowania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Skarga jest uzasadniona. Powód ciężko naruszył obowiązek nadzoru nad podwładną pracownicą (A. F.), która przez okres około 5 lat rażąco naruszała reguły postępowania obowiązujące w pozwanym Banku. Wykrycie tych nieprawidłowości było następstwem skargi klientki Banku, a nie działań osób zobowiązanych do nadzoru i kontroli. Stopień winy powoda graniczy z umyślnością, gdyż naruszenia obowiązków przez tę pracownicę były łatwe do wykrycia przy dołożeniu choćby minimalnej staranności w wykonywaniu nadzoru przez powoda. Sądy ustaliły, że powód nigdy nie kontrolował tej pracownicy. Wobec tak poważnego i oczywistego naruszenia podstawowego obowiązku przez powoda trzeba przyznać rację skarżącemu, iż nie było podstaw do uznania rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i przez to niekorzystające z ochrony na mocy art. 8 k.p.

Tego rozstrzygnięcia Sądu Okręgowego nie uzasadnia żaden z dwóch argumentów podniesionych przez ten Sąd. Okoliczność, że pozwany wadliwie zorganizował system kontroli pracowników i że kontrole przeprowadzone przez inne osoby nie wykazały rażących naruszeń obowiązków przez A. F., nie może spowodować, że działanie pracodawcy wobec powoda staje się sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Nie zostało ustalone, że powód był z tej przyczyny wolny od obowiązku nadzoru lub że napotykał na jakiegokolwiek trudności w tym zakresie wywołane przez pracodawcę. Fakt, że nadzór był wadliwie zorganizowany lub nienależycie wykonywany przez innych pracowników nie może wpływać na ocenę rażącego naruszenia obowiązków przez powoda. Sąd Najwyższy podziela pogląd tego Sądu przedstawiony w wyroku z dnia 7 grudnia

2000 r., I PKN 128/00 (OSNAPiUS 2002 nr 14, poz. 329), wyrażony w odniesieniu do stosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p., według którego niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych nie usprawiedliwia naruszenie obowiązków przez innych pracowników. Wadliwe zorganizowanie kontroli przez pracodawcę i niewłaściwe jej wykonywanie przez innych pracowników pozwanego mogło by być rozważane w odniesieniu do odpowiedzialności materialnej powoda za szkodę wyrządzoną niesprawowaniem nadzoru nad pracownikami będącym jej bezpośrednim sprawcą. Przepis art. 117 § 1 k.p. przewiduje bowiem nieponoszenie przez pracownika odpowiedzialności za szkodę w takim zakresie, w jakim pracodawca lub inna osoba przyczyniły się do jej powstania lub zwiększenia. To zagadnienie nie jest jednak przedmiotem rozpoznawanej sprawy, w której ocenie Sądów poddane jest postępowanie pracownika, a powstała w jego następstwie szkoda uwzględniona może być tylko jako jeden z elementów ciężkości naruszenia obowiązków przez niego.

Również nieuzasadniony jest drugi argument Sądu Okręgowego mający przemawiać za sprzecznością z zasadami współzycia społecznego rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia, oparty na fakcie, że z A. F. umowę rozwiązano za porozumieniem stron. Trzeba bowiem wziąć pod uwagę, że pracodawca nie jest obowiązany do rozwiązywania z pracownikiem umowy bez wypowiedzenia z jego winy, mimo że zachodzą okoliczności uzasadniające takie rozwiązanie. Pracodawca ma prawo kierować się własnym interesem, a polegał on na niezwłocznym pozbyciu się nieuczciwej pracownicy, co było łatwiejsze do osiągnięcia przez zawarcie porozumienia rozwiązującego umowę o pracę. Nadto, zawarto to porozumienie z inicjatywy pracownicy w sytuacji, gdy nie był jeszcze znany cały zakres jej bezprawnego działania. Nie wynika z ustaleń Sądów, aby powód złożył wniosek o rozwiązanie umowy o pracę przez porozumienie stron, a pracodawca nie wyraził na to zgody. Trafnie podniesiono w skardze, że raczej można by rozważać sprzeczność z zasadami współzycia społecznego skorzystania przez powoda z prawa do odszkodowania z art. 58 k.p., gdyż to on był stroną poważnie naruszającą prawo, a działania pracodawcy były z prawem zgodne.

Z tych względów na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. orzeczono jak w sentencji.