

Wyrok z dnia 21 lutego 2002 r

I PKN 917/00

Pracownik może cofnąć zgodę na wypłacanie wynagrodzenia za pracę w inny sposób niż w formie pieniężnej do jego rąk lub zmienić dyspozycję w tym zakresie i takie zachowanie nie narusza obowiązku lojalności wobec pracodawcy.

Przewodniczący SSN Barbara Wagner, Sędziowie SN: Józef Iwulski (sprawozdawca), Andrzej Kijowski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 21 lutego 2002 r. sprawy z powództwa Marzeny B. przeciwko Bankowi [...] Spółce Akcyjnej w W. - Oddziałowi w R. o odszkodowanie z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Radomiu z dnia 9 czerwca 2000 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Radomiu do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Wyrokiem z dnia 23 lutego 2000 r. [...] Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Radomiu oddalił powództwo Marzeny B. przeciwko Bankowi [...] Spółce Akcyjnej w W. o odszkodowanie z tytułu wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę oraz nie obciążył powódki kosztami procesu. Sąd Rejonowy ustalił, że w dniu 1 sierpnia 1994 r. powódka zawarła umowę o pracę na czas nie określony z Bankiem E. S.A. w R. Dnia 5 sierpnia 1998 r. powódka zawarła z pozwanym bankiem umowę o kredyt w kwocie 2.000 zł na koncie osobistym na okres do 4 grudnia 1998 r. Powódka złamała jeden z warunków umowy kredytowej, utrzymując przez długi okres niedozwolony debet. W wyniku kontroli stwierdzono u powódki w dniu 31 grudnia 1998 r. najwyższy stan debetu w wysokości 2.293,08 zł. Powódka w dniu 16 grudnia 1998 r. założyła rachunek

oszczędnościowy w innym banku, uniemożliwiając tym samym spłatę kredytu. Ostatecznie powódka spłaciła ratami niedozwolony debet. Dnia 23 kwietnia 1999 r. pracodawca wypowiedział powódce umowę o pracę. Z uwagi na długotrwałą chorobę powódka otrzymała wypowiedzenie dnia 23 września 1999 r. Rozwiązanie umowy nastąpiło z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Zamiar wypowiedzenia był konsultowany z zarządem NSZZ Pracowników Banku. W ocenie Sądu pierwszej instancji powódka dopuściła się "nadużycia zasad etyki zawodowej" przez utrzymywanie niedozwolonego debetu oraz założeniu rachunku oszczędnościowego w innym banku. Świadczy to o nielojalności powódki wobec swego pracodawcy.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Radomiu oddalił apelację powódki wyrokiem z dnia 9 czerwca 2000 r. [...]. Uznał, że Sąd Rejonowy prawidłowo ocenił merytoryczną zasadność rozwiązania z powódką umowy o pracę. Zachowanie powódki świadczy o braku lojalności wobec banku, w którym była zatrudniona. Powódka знаła warunki umowy kredytowej, a pomimo to przez długi okres utrzymywała na koncie osobistym niedozwolony debet. Świadomie naruszyła § 3 umowy o kredyt. Nadto otworzyła w dniu 16 grudnia 1998 r. rachunek w innym banku, dając stałą dyspozycję do przelewu wynagrodzenia za pracę na to konto, uniemożliwiając do dnia 13 kwietnia 1999 r. spłatę zadłużenia. Spowodowało to utratę zaufania pracodawcy do pracownika i uzasadniało rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem.

Kasację od tego wyroku wniosła powódka, która zarzuciła naruszenie art. 45 k.p. przez błędną wykładnię, sprowadzającą się do przyjęcia, iż wypowiedzenie było uzasadnione, podczas gdy postępowanie banku do kwietnia 1999 r. dowodziło, iż obdarza on powódkę zaufaniem. Zarzuciła też naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. przez błędne przyjęcie przez Sąd Okręgowy, iż Sąd pierwszej instancji wnikliwie i prawidłowo ocenił materiał dowodowy, mimo że nie wskazał na jakich dowodach oparł orzeczenie, jakim dowodom odmówił wiary i dlaczego oraz nie rozważył zeznań świadków, a także stwierdził naruszenie zasad etyki bankowej, podczas gdy na podstawie uchwalonego przez Zgromadzenie Banków Polskich Kodeksu Dobrej Praktyki Bankowej do oceny naruszenia przez bank lub jego pracowników zasad określonych w tym Kodeksie powołana jest Komisja Etyki Bankowej. Zarzuciła także naruszenie art. 328 § 2 k.p.c. przez niedokonanie oceny istotnych zarzutów prawnych podniesionych w apelacji, a tym samym niewyjaśnienie w uzasadnieniu podstawy prawnej wyroku. W uzasadnieniu kasacji powódka wywiodła w szczególności, że była zatrud-

niona na czas nie określony, na stanowisku informatyka. Swoje obowiązki pracownicze wykonywała w sposób należyty i bez zastrzeżeń. Posiadała u pozwanego rachunek oszczędnościowo-rozliczeniowy. W dniu 5 czerwca 1998 r. zawarła umowę o kredyt na koncie osobistym. W wyniku powstania na koncie niedozwolonego debetu, pozwany nie przedłużył umowy kredytowej, co w dniu wygaśnięcia umowy kredytowej (4 grudnia 1998 r.) doprowadziło do zwiększenia niedozwolonego debetu. Pracując u pozwanego, za jego wiedzą spłacała niedozwolony debet do dnia 31 marca 1999 r. Wypowiedzenie umowy o pracę otrzymała już po spłacie zadłużenia. Bank za podstawę wypowiedzenia podał dokonanie i utrzymywanie niedozwolonego debetu na koncie osobistym, zachowanie niezgodne z etyką bankowca, utratę zaufania i brak możliwości zatrudnienia na dotychczasowym stanowisku. Zdaniem powódki, Sąd Okręgowy naruszył art. 45 k.p., gdyż trudno uznać za uzasadnione wypowiedzenie dokonane po czterech miesiącach od dowiedzenia się o jego przyczynach, szczególnie wtedy, gdy w dacie wypowiedzenia już nie istniały. Jeśli w grudniu 1998 r. bank wiedział o debecie i jego wysokości, to gdyby faktycznie stracił zaufanie do powódki, to od razu wypowiedziałby jej umowę o pracę. Jeśli godził się na debet (wcześniej nie wypowiedział umowy kredytowej) i spłatę zgodnie z jej deklaracją, to znaczy, że jej ufał. Trudno traktować jako uzasadnione wypowiedzenie dokonane po spłacie debetu, kiedy już nic powódce nie można było zarzucić ani w zakresie umowy o pracę, ani umowy cywilnoprawnej. Powódka nie wykorzystywała wiadomości uzyskanych ze stosunku pracy w celu dysponowania środkami pieniężnymi banku bez jego wiedzy, zaś w okresie zatrudnienia za zgodą pozwanego spłacała debet. Sąd Rejonowy w ogóle w uzasadnieniu wyroku nie ocenił dowodów z przesłuchania świadków. Wszyscy świadkowie zgodnie twierdzą, iż powódka wykonywała swoje obowiązki w sposób należyty i bez zastrzeżeń. Z racji pełnionych funkcji wiedzieli o debecie i polegali na deklaracji powódki, iż spłaci go. Nadto podali, iż w banku byli inni pracownicy utrzymujący debet, którzy nadal pracują. Sąd Okręgowy uznając, iż wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnione z uwagi na naruszenie zasad etyki bankowej, błędnie polegał na jednostronnym stwierdzeniu pozwanego w tym zakresie. Ocena naruszenia tych zasad należy do Komisji Etyki Bankowej, do której pozwany nie zwracał się.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie jest zasadny, zwłaszcza że jako podstawa kasacji musi być jeszcze powiązany z wykazaniem istotnego wpływu tego uchybienia na wynik sprawy (art. 393¹ pkt 2 k.p.c.). Stan faktyczny sprawy jest w istotnych elementach niesporny, a w każdym razie został ustalony na podstawie niewątpliwych dowodów. Powódka, podnosząc ten zarzut w kasacji w istocie pragnie wykazać, że niektóre ustalone przez Sądy fakty nie zostały dostatecznie uwzględnione. Jest to jednak problem wykładni i zastosowania prawa materialnego, a nie sposobu poczynienia ustaleń faktycznych. Zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. w odniesieniu do stwierdzenia przez Sądy naruszenia zasad etyki jest nieadekwatny. Stwierdzenie naruszenia zasad etyki nie jest bowiem ustaleniem faktu, a w każdym razie nie miało takiego charakteru w sprawie. Sądy nie ustaliły bowiem, że odpowiedni podmiot stwierdził naruszenie przez powódkę zasad etyki, lecz same dokonały takiej oceny. Wbrew twierdzeniom kasacji Sądy mogły takiej oceny dokonać, gdyż w istocie chodziło o ocenę naruszenia obowiązków pracowniczych określonych w art. 100 § 2 pkt 2 k.p. (przestrzeganie regulaminu pracy), pkt 4 (dbanie o dobro zakładu pracy, a w konkretnym przypadku zachowanie wobec pracodawcy lojalności) oraz pkt 6 (przestrzeganie w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego). Nie jest też zasadny zarzut naruszenia przez Sąd drugiej instancji art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 k.p.c., w każdym razie w sposób wpływający w istotny sposób na rozstrzygnięcie sprawy. Sąd drugiej instancji wprawdzie wyraźnie nie wskazał podstawy prawnej swego rozstrzygnięcia, ale nie budzi wątpliwości, że rozpoznawał sprawę w płaszczyźnie zastosowania przez pracodawcę art. 45 § 1 k.p., a więc oceniał czy wypowiedzenie było uzasadnione. Również co do tego zarzutu należy odnieść uwagę, że powódce w istocie chodzi o zakwestionowanie zastosowania prawa materialnego.

Zarzut naruszenia art. 45 k.p. (powinno być art. 45 § 1 k.p.) Sąd Najwyższy uznał za zasadny. Pozwany bank jako podstawę wypowiedzenia wskazał dokonanie i utrzymywanie niedozwolonego debetu na koncie osobistym, zachowanie niezgodne z etyką bankowca, utratę zaufania i brak możliwości zatrudnienia na dotychczasowym stanowisku. Można zauważyć, że przyczyny wypowiedzenia zostały wskazane przy pomocy ogólnych sformułowań, poza "utrzymywaniem niedozwolonego debetu". Ponieważ powódka przed wypowiedzeniem знаła fakty leżące u jego podstaw, to należy uznać, że ogólność tych sformułowań nie naruszała art. 30 § 4 k.p. Oznacza to jednak, że należało się odwołać do tych zdarzeń faktycznych stanowiących przyczynę wypowiedzenia, a nie do ich ocen. Sformułowania o utracie zaufania, zach-

waniu niezgodnym z etyką, czy niemożności zatrudnienia, są bowiem uogólnionymi ocenami, a nie wskazaniem przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w sferze faktycznej. Wszystkie te oceny wynikają ze stwierdzenia przez pracodawcę przekroczenia i utrzymywania przez powódkę debetu na koncie bankowym oraz z założenia konta bankowego w innym banku, z poleceniem przekazywania tam wynagrodzenia za pracę, co uniemożliwiło ściągnięcie zaległości. Zachowania te zostały przez Sądy zakwalifikowane jako naruszenie lojalności pracownika wobec pracodawcy, a więc naruszenie obowiązku dbania o dobro zakładu pracy. Przy ocenie zasadności wypowiedzenia powódce umowy o pracę należało się więc skoncentrować bardziej na ocenie tych zdarzeń faktycznych, niż na ich kwalifikacji w płaszczyźnie zasad etyki i utraty zaufania pracodawcy do pracownika.

Analizę zachowania powódki należy rozpocząć od podkreślenia, że strony łączyły dwa stosunki prawne - które trzeba rozdzielić - umowa o pracę oraz umowa rachunku bankowego. Między tymi stosunkami prawnymi nie było żadnych bezpośrednich zależności. Umowę rachunku bankowego z określeniem dopuszczalnego debetu powódka zawarła wprawdzie ze swoim pracodawcą, ale na takich samych warunkach, jak każdy inny podmiot. Strona pozwana nawet nie twierdzi, aby w ramach tej umowy powódka korzystała z jakichkolwiek preferencji z tego tytułu, że była pracownikiem banku. Należyte wykonywanie obowiązków w ramach umowy prowadzenia rachunku bankowego nie miało więc żadnego związku z wykonywaniem obowiązków pracowniczych lub inaczej mówiąc nienależyte wykonywanie obowiązków z tej umowy w żadnym zakresie nie oznaczało niewykonania, czy niewłaściwego wykonania obowiązków pracowniczych. Podkreślenia wymaga też, że niewykonanie przez powódkę obowiązków w ramach umowy rachunku bankowego w żaden sposób nie było związane z wiedzą powódki nabytą przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych. Jest to istotna różnica względem stanu faktycznego, w którym zapadł powołany przez Sąd Rejonowy wyrok z dnia 10 września 1998 r., I PKN 306/98 (OSNAPiUS 1999 nr 19, poz. 610). Sąd Najwyższy w wyroku tym stwierdził bowiem, że postępowanie pracownika banku, który zawarł z tym bankiem umowę o prowadzenie rachunku oszczędnościowo-rozliczeniowego, polegające na wielokrotnym wykorzystywaniu wiadomości nabytych podczas stosunku pracy dotyczących obrotu czekowego, w celu dysponowania we własnym zakresie środkami pieniężnymi banku bez jego wiedzy i zgody, może powodować utratę zaufania pracodawcy i stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia przez niego umowy o pracę, a w razie roz-

wiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia - uzasadnić nieuwzględnienie roszczenia o przywrócenie do pracy lecz zasądzenie odszkodowania (art. 56 § 2 k.p. w związku z art. 45 § 2 k.p.). W rozpatrywanej sprawie sytuacja była więc pod tym względem całkowicie odmienna. Podsumowując ten fragment oceny należy stwierdzić, że powódka doprowadzając na swoim rachunku bankowym do niedozwolonego debetu i utrzymując go nie naruszyła żadnych obowiązków pracowniczych i nie wykorzystwała wiedzy nabytej w ramach wykonywania tych obowiązków. Powódka naruszyła swoje obowiązki wynikające z umowy kredytu bankowego i poniosła zresztą wszelkie konsekwencje wynikające z tej umowy (wygaśnięcie umowy, obowiązek spłaty z podwyższonymi odsetkami). To zachowanie powódki nie mogło być zdaniem Sądu Najwyższego ocenione jako uzasadniona przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę.

Powódka założyła konto bankowe w innym banku i zleciła przekazywanie na nie swojego wynagrodzenia za pracę. Sądy zakwalifikowały to zachowanie jako naruszenie lojalności wobec pracodawcy. Ocena ta nie jest jednak pogłębiona, zwłaszcza w płaszczyźnie analizy motywów jakimi powódka kierowała się w tym postępowaniu. Przede wszystkim należy stwierdzić, że zachowanie powódki było zgodne z prawem. Według art. 86 § 2 k.p. zasadą jest bowiem dokonanie wypłaty wynagrodzenia za pracę w formie pieniężnej do rąk pracownika i tylko za jego uprzednią zgodą wyrażoną na piśmie obowiązek ten może być spełniony w inny sposób, np. przez przelew wynagrodzenia na konto bankowe (art. 86 § 3 k.p.). Przepisy te wynikają ze szczególnej ochrony wynagrodzenia pracowniczego jako przeznaczonego z reguły na bieżące utrzymanie pracownika i jego rodziny. Wynika z nich, że pracownik może zgodzić się na inny sposób wypłaty wynagrodzenia, ale też w każdej chwili może tę zgodę cofnąć lub zmienić dyspozycję w tym zakresie. Nie można też twierdzić, że obowiązek lojalności pracownika wobec pracodawcy prowadzącego rachunki bankowe polega na założeniu takiego konta u niego i zgodzie na przekazywanie wynagrodzenia za pracę na to konto. Zmiana w zakresie zgody pracownika na wypłacenie w inny sposób wynagrodzenia za pracę nie jest więc naruszeniem lojalności wobec pracodawcy i nie może powodować utraty zaufania do pracownika, w każdym razie bez względu na motywy postępowania pracownika. Jeszcze szerzej rzecz ujmując można twierdzić, że zgodne z prawem postępowanie pracownika wobec pracodawcy tylko w szczególnych przypadkach może być kwalifikowane jako przyczyna wypowiedzenia. Przykładem tego może być rozstrzygnięcie, które zapadło w wyroku

z dnia 28 kwietnia 1997 r., I PKN 118/97 (OSNAPIUS 1998 r. nr 7, poz. 206; por. zwłaszcza sposób podejścia do zagadnienia przedstawiony w jego uzasadnieniu i zdaniu odrębnym). W wyroku tym Sąd Najwyższy uznał, że popieranie przez pracownika szkodzących pracodawcy działań zmierzających do ogłoszenia jego upadłości, a zwłaszcza przejęcia maszyn i urządzeń przez spółkę, w której pracownik jest udziałowcem, stanowi naruszenie obowiązku dbałości o dobro pracodawcy (art. 100 § 2 pkt 5 k.p.) i uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę na czas nie określony (art. 45 § 1 k.p.). Podkreślenia jednak wymaga, że naruszenia lojalności wobec pracodawcy w legalnym zachowaniu pracownika, Sąd Najwyższy w tej sprawie dopatrył się w sferze motywacji postępowania pracownika, a zwłaszcza jego skutków prowadzących do faktycznej likwidacji zakładu pracy. Postępowanie powódki tak daleko idących skutków nie wywołało. Powódka spłaciła bowiem całe zadłużenie i to jeszcze przed wypowiedzeniem. Powódka twierdzi też, że jej zachowanie nie było nakierowane na utrudnienie pracodawcy zaspokojenia należności, lecz na ochronę jej interesów życiowych. Twierdzi, że bez dokonania czynności byłaby przez pewien czas całkowicie pozbawiona wynagrodzenia za pracę, a tym samym środków utrzymania. Bez uwzględnienia tych okoliczności ocena zasadności wypowiedzenia nie jest możliwa, a tym samym zastosowanie przez Sąd drugiej instancji art. 45 § 1 k.p. nie może być uznane za prawidłowe.

Z tych względów na podstawie art. 393¹³ § 1 k.p.c. zaskarżony wyrok podlegał uchyleniu, a sprawa przekazaniu do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego (art. 108 § 2 k.p.c.).

=====