

Wyrok z dnia 6 grudnia 2001 r.

I PKN 720/00

Samowolny zabór przez pracownika z jego akt osobowych dokumentów dotyczących stosunku pracy i uporczywa odmowa ich zwrotu na żądanie pracodawcy stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 w związku z art. 100 § 1 KP).

Przewodniczący SSN Józef Iwulski, Sędziowie SN: Katarzyna Gonera (sprawozdawca), Andrzej Kijowski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 6 grudnia 2001 r. sprawy z powództwa Witolda D. przeciwko Prasowym Zakładom Graficznym Spółce z o.o. w K. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Koszalinie z dnia 18 maja 2000 r. [...]

o d d a ł k a s a c j ę .

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

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Koszalinie wyrokiem z 29 lutego 2000 r. oddalił powództwo Witolda D. przeciwko Prasowym Zakładom Graficznym Spółce z o.o. w K. o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach i zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony w pozwanej Spółce na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku kierownika zmianowego. Do 31 maja 1999 r. otrzymywał wynagrodzenie za pracę w XVIII kategorii zaszeregowania w wysokości 875 zł z dodatkiem funkcyjnym w kwocie 220 zł, premiami i dodatkami na zasadach określonych w przepisach o wynagrodzeniu i w układzie zbiorowym pracy. Obowiązujący u pozwanego pracodawcy regulamin wynagradzania przewiduje dla stanowiska powoda (kierownika zmianowego) kategorię zaszeregowania do XXIII. Przeszeregowania dokonuje dyrektor na wniosek kierownika komórki organizacyjnej pracownika stosownie do możliwości finansowych Spółki. W

szczególnie uzasadnionych przypadkach - z uwagi na szczególnie wysokie kwalifikacje pracownika bądź osiągnięcie przez niego ponadprzeciętnych wyników pracy - dyrektor może zaszeregować pracownika o dwie kategorie wyżej od maksymalnej kategorii zaszeregowania określonej w zakładowym taryfikatorze kwalifikacyjnym. W dniu 1 czerwca 1999 r. powód ustalił z dyrektorem Mirosławem C. zmianę warunków pracy i płacy w ten sposób, że umowa o pracę na dotychczasowym stanowisku przekształciła się z tym dniem z umowy na czas nieokreślony w umowę zawartą na czas określony do 1 czerwca 2005 r., wynagrodzenie powoda ustalono według XXX kategorii zaszeregowania na kwotę 1.910 zł, pozostawiono dodatek funkcyjny w kwocie 220 zł i możliwość otrzymywania premii oraz dodatków na poprzednio obowiązujących zasadach. Przewidziano też, że umowa może być rozwiązana w każdym czasie w drodze porozumienia stron oraz przez pracownika za uprzednim trzymiesięcznym wypowiedzeniem. Aneks z 1 czerwca 1999 r. nie został złożony w dziale kadr i w księgowości ani przez dyrektora, ani przez powoda. W dniu 12 czerwca 1999 r. dyrektor Mirosław C. został odwołany z pełnionej funkcji. Już po tym fakcie poinformował telefonicznie sekretarkę o pozostawionej w biurku umowie dotyczącej powoda. Dopiero wówczas złożono ją w dziale rachuby i płac. Nowo powołany zarząd pozwanej Spółki, po uzyskaniu informacji o treści umowy powoda, zlecił pełnomocnikowi, radcy prawnemu Tadeuszowi K., przeprowadzenie z powodem rozmów w sprawie renegocjacji warunków umowy, w szczególności przystosowania stawki wynagrodzenia do dopuszczalnej zgodnie z taryfikatorem. Rozmowy odbyły się 24 i 28 czerwca 1999 r. Podczas drugiej z nich pełnomocnik poinformował powoda, że nie musi się zgodzić na zmianę warunków aneksu do umowy z 1 czerwca 1999 r., nie uniknie jednak jej wypowiedzenia. Powód zgodził się na zmianę warunków co do stawki zaszeregowania (wynagrodzenia), zastrzegając, że nie zrezygnuje z warunku obowiązywania umowy do 2005 r. Z przebiegu spotkań pełnomocnik sporządził notatki służbowe, które przekazał dyrektorowi. W dniu 28 czerwca 1999 r. około godz. 14⁰⁰, w obecności pełnomocnika, kadrowa odczytała powodowi pismo o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy w ten sposób, że od 1 października 1999 r. powód miał objąć stanowisko maszynisty z wynagrodzeniem zasadniczym według XX kategorii zaszeregowania. Powód odmówił przyjęcia i podpisania odbioru tego pisma. Następnego dnia dyrektor cofnął dokonane wypowiedzenie warunków pracy i płacy, na co powód wyraził zgodę, i polecił sekretarce Teresie N. przygotowanie umowy w nowym brzmieniu, a mianowicie z XXIII kategorią zaszeregowania, czasem obowią-

zywania do 1 czerwca 2005 r. i klauzulami o sposobie rozwiązania umowy - za porozumieniem stron lub uprzednim trzymiesięcznym wypowiedzeniem. Sekretarka przygotowała trzy egzemplarze tej umowy, które 30 czerwca 1999 r. przekazała do sprawdzenia zastępcy dyrektora Sławomirowi K., który po zaakceptowaniu umowy w nowym brzmieniu przekazał wszystkie jej egzemplarze dyrektorowi Krzysztofowi G. Tego samego dnia powód został wezwany do dyrektora. W jego gabinecie zapoznał się z treścią przygotowanej umowy z obniżoną do XXIII kategorią zaszeregowania, po czym doszło do podpisania umowy przez obie strony, z tym że dyrektor podpisał wszystkie trzy egzemplarze, z których powód jeden wziął dla siebie, powód zaś tylko dwa pozostałe, które zostały przekazane sekretarce w celu ich wpięcia do akt osobowych powoda. Jeden z nich miał być następnie przekazany do rachuby płac. W sekretariacie wicedyrektor Sławomir K. jeszcze raz przejrzał podpisaną umowę, którą następnie sekretarka wpięła do akt osobowych powoda. Po chwili powód wrócił do sekretariatu, prosząc sekretarkę o pokazanie mu poprzedniej umowy znajdującej się w aktach osobowych. Stwierdził, że chce coś jeszcze skonsultować z dyrektorem. Po otrzymaniu akt osobowych powód wyjął z nich obydwa egzemplarze podpisanej przed chwilą umowy, nie informując o tym dyrektora. Kiedy sekretarka zorientowała się, że powód zabrał z własnych akt osobowych umowę, pobięła za nim i poprosiła o zwrot zabranych dokumentów. Powód odmówił i pomimo nalegań sekretarki nie zwrócił żądanych egzemplarzy umowy. Po godz. 17⁰⁰ powód zadzwonił do zakładu pracy mówiąc dyrektorowi, że zasięgnął porady niezależnego prawnika, który powiedział mu, że nie musi przyjąć warunków nowej umowy z dnia na dzień. W dniu 2 lipca 1999 r. pracodawca wezwał powoda do natychmiastowego zwrotu samowolnie zabranych z akt osobowych dokumentów - dwóch kopii umów o pracę z 29 czerwca 1999 r. - pod rygorem wyciągnięcia konsekwencji służbowych aż do rozwiązania umowy o pracę włącznie. W dniu 26 lipca 1999 r. pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę zawartą 2 stycznia 1970 r. bez wypowiedzenia z winy pracownika z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w postaci „samowolnego zabrania dokumentów będących własnością firmy (kopii nowej umowy o pracę)” w dniu 30 czerwca 1999 r. oraz ich niezwrócenia do dnia rozwiązania umowy. Powód zapoznał się z treścią pisma, lecz odmówił jego podpisania.

Dokonując oceny materialnoprawnej zachowania powoda Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że stanowiło ono ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Nie budzi wątpliwości, że zabór dokumentów z akt osobowych

stanowi naruszenie takich obowiązków. Cel, do którego powód zmierzał, pozwala na stwierdzenie, że dążył do bezprawnej zmiany wynagrodzenia przez utrzymanie w mocy poprzedniej wersji umowy z 1 czerwca 1999 r. Działanie powoda mogło nastąpić jedynie umyślnie, a w sytuacji wielokrotnego wzywania go do zwrotu dokumentów, trudno mówić o przypadkowym, nieświadomym skutków zachowaniu. Stanowiło ono poważne zagrożenie interesów pracodawcy, który nie mógł liczyć na dalszą współpracę stron, wymagającą wzajemnego zaufania. Powód, który w obecności świadków zabrał dokumenty z akt osobowych, mógł w przyszłości dopuścić się podobnych zachowań, których konsekwencje trudno przewidzieć.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Koszalinie wyrokiem z 18 maja 2000 r. oddalił apelację powoda. Sąd Okręgowy podzielił ocenę materiału dowodowego dokonaną przez Sąd Rejonowy oraz pogląd tego Sądu, że zabór dokumentów z akt osobowych stanowi rażące naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, zwłaszcza jeżeli pracownikowi można przypisać umyślne działanie ze szkodą dla zakładu pracy. Sąd drugiej instancji uznał, że nie przemawiają za udzieleniem powodowi ochrony prawnej zasady współżycia społecznego, ponieważ z ochrony przewidzianej w art. 8 KP nie może korzystać pracownik, który sam zachowuje się jaskrawo nagannie. Sąd drugiej instancji nie dopuścił zgłoszonego w apelacji dowodu z zeznań świadka Mirosława N., uznając, że okoliczność, czy pracodawca miał podstawy do wyrażania niechęci w stosunku do powoda i z jakich przyczyn, nie miała istotnego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. W ocenie Sądu Okręgowego, powód dokonał umyślnego zaboru dokumentów z akt osobowych, skoro nie przejawiał woli ich zwrotu, mimo że kilkakrotnie go o to wzywano. Zachowanie powoda stanowiło zagrożenie dla interesów pracodawcy, skoro naraziło zakład pracy na konieczność realizacji wcześniejszej wersji umowy (aneksu z 1 czerwca 1999 r.) naruszającej wewnętrzne przepisy płacowe i zobowiązującej pracodawcę do wynagradzania pracy powoda w sposób nieuzasadniony, sprzeczny z tymi przepisami i ze szkodą dla pracodawcy, polegającą na nieuzasadnionym uszczupleniu środków na wynagrodzenia pracownicze.

Kasację od wyroku Sądu Okręgowego wniósł powód. Jako podstawy kasacji wskazał: 1) naruszenie prawa materialnego - art. 52 KP przez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że powód zachowaniem swoim w dniu 30 czerwca 1999 r. naruszył podstawowe obowiązki pracownika przez dokonanie zaboru dokumentów z akt osobowych, co - jak wynika z rozważań Sądu Okręgowego -

daje podstawę do przyjęcia, że celem działania powoda było dążenie do bezprawnej zmiany wynagrodzenia poprzez utrzymanie w mocy poprzedniej wersji umowy z 1 czerwca 1999 r., pomimo że zebrany w sprawie materiał dowodowy nie daje podstaw do takich ustaleń, 2) naruszenie prawa materialnego - art. 52 § 1 KP przez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że pozwany pracodawca miał podstawy do rozwiązania umowy o pracę zawartej między stronami 2 stycznia 1970 r., gdy tymczasem strony wiązała umowa o pracę z 1 czerwca 1999 r., zawarta na czas określony do 1 czerwca 2005 r. i nieprzewidująca możliwości jej rozwiązania poza uprzednim trzymiesięcznym wypowiedzeniem przez pracownika, a skoro ta ostatnia umowa nie została wypowiedziana, nadal obowiązuje (łączy strony), 3) naruszenie prawa procesowego - art. 238 § 2 KPC przez przyjęcie, że zeznania świadków pozwanego są spontaniczne, konsekwentne, logiczne i spójne, pomimo iż są ze sobą rażąco sprzeczne, co zostało wykazane w punkcie 3. apelacji, a więc okoliczności, na które ci świadkowie się powołują, nie mogą być uznane za udowodnione, 4) naruszenie przepisów postępowania - art. 381 i 382 KPC przez nieuwzględnienie zawartego w apelacji wniosku dowodowego o przesłuchanie w charakterze świadka Mirosława N. na okoliczności podane w punkcie 5. apelacji, co mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, w wyniku przyjęcia, że okoliczność, czy pozwany pracodawca miał podstawy do wyrażania niechęci wobec powoda, czy też nie, nie miała istotnego znaczenia, gdy tymczasem pozwany pracodawca, nie mogąc rozwiązać z powodem umowy o pracę zawartej na czas określony w sposób prawem przewidziany, dopuścił się podstępu wobec powoda z przyczyny wyrażanej ustawicznie niechęci współpracy z powodem ze względu na posiadanie przez niego znacznego pakietu akcji, który uniemożliwiał pozwanemu uzyskiwanie bezwzględnie korzystnego dla pozwanego wyniku głosowania nad podejmowaniem uchwał w sprawach Spółki; przyjęcie zaś przez Sąd Okręgowy - bez przeprowadzenia wnioskowanego dowodu - że pozwany ponosi szkodę przez konieczność realizacji wcześniejszej umowy, narusza w sposób rażący podstawowe zasady prawa pracy, dające pracownikowi prawo do otrzymywania wynagrodzenia za świadczoną pracę, gdyż w najmniejszym stopniu nie można obciążać powoda warunkami wcześniej zawartej umowy; w wyniku pominięcia wnioskowanego dowodu Sąd nie miał możliwości dokonania oceny dowodów zgodnie z wymogami art. 328 § 2 KPC. Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu.

W uzasadnieniu kasacji skarżący podniósł, że ustaleń co do rażącego naruszenia przez powoda obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 KP Sąd dokonał z powołaniem się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 grudnia 1998 r., I PKN 329/98, OSNAPiUS 2000 nr 2, poz. 49, pomimo że orzeczenie to dotyczy zupełnie innego stanu faktycznego, a okoliczności związane z rozwiązaniem umowy o pracę z powodem nie zostały w istocie wyjaśnione, gdyż nie uwzględniono żadnego z pięciu zarzutów apelacyjnych ani wniosków o wznowienie postępowania w celu dopuszczenia dowodu z ponownego przesłuchania stron na okoliczności podane w punkcie 5. apelacji oraz dowodu z zeznań Mirosława N. na wskazane okoliczności. Skarżący podniósł ponadto, że powód, nie mogąc znaleźć ochrony swoich interesów przed Sądem pierwszej i drugiej instancji, złożył doniesienie do Prokuratury Rejonowej w Koszalinie w dniu 3 lipca 2000 r., z którego wynika, jaki wpływ miało postępowanie Mirosława N. na przestępczą działalność pozwanej Spółki; do kasacji dołączono kopię tego doniesienia.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja nie ma usprawiedliwionych podstaw. Rozpoznawana sprawa dotyczyła niezwłocznego rozwiązania stosunku pracy, a ściślej rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w następstwie przypisanego mu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Z tej przyczyny zakres rozpoznania sprowadzał się do ustalenia i oceny zachowania pracownika, które spowodowało rozwiązanie z nim umowy o pracę. Chodziło zatem o ustalenie, czy powód rzeczywiście dopuścił się „samowolnego zabrania dokumentów będących własnością firmy (kopii nowej umowy o pracę)” i czy ich nie zwrócił do dnia rozwiązania z nim umowy o pracę pomimo kilkakrotnych wezwań pracodawcy, a także o ocenę, czy zachowanie to może być zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 KP. Wszystkie inne zdarzenia poboczne miały znaczenie drugorzędne, a nawet całkiem nieistotne. Zgodnie z art. 227 KPC, przedmiotem dowodu powinny być fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie. Co do innych okoliczności, które nie mają wskazanej kwalifikacji, prowadzenie postępowania dowodowego jest zbędne. Dlatego zarzut dotyczący nieuwzględnienia przez Sąd drugiej instancji zgłoszonego w apelacji wniosku o dopuszczenie dowodu z zeznań świadka Mirosława N. „na okoliczności wskazane w

punkcie 5. apelacji” i naruszenia w ten sposób art. 381 i art. 382 KPC jest bezzasadny. Świadek miał zeznać bowiem (według tezy dowodowej przedstawionej w apelacji) na okoliczność, że „powód jest czynnym udziałowcem u pozwanego a posiadając 15 udziałów znacznie wpływa swoimi udziałami na uchwały pozwanej Spółki a sytuacja w pozwanej Spółce kształtuje się w ten sposób, że gdyby pozwani kupili od powoda jego 15 udziałów to pozwany zdobyłby w Spółce zwykłą większość głosów (§ 9 regulaminu Spółki)”. Pomijając kwestię braku precyzji sformułowań zawartych w taki sposób postawionej tezie dowodowej (nie wiadomo bowiem, jacy „pozvani” mieliby kupić od powoda jego 15 udziałów i jaki „pozwany” zdobyłby w Spółce zwykłą większość głosów, skoro jedynym pozwanym w rozpoznawanej sprawie jest sama Spółka, a ta nie może ani posiadać lub nabyć udziałów, ani zdobyć większości głosów w zgromadzeniu wspólników), podkreślić należy, że ewentualne konflikty wewnętrzne Spółki między wspólnikami - związane z wielkością posiadanych udziałów i wpływem na decyzje podejmowane przez udziałowców na zgromadzeniu wspólników - nie mają znaczenia dla relacji między powodem jako pracownikiem a Spółką jako pracodawcą. Słusznie zatem Sąd Okręgowy pominął dowód z zeznań świadka Mirosława N., który nie podejmował wobec powoda czynności za pracodawcę, dowód ten nie został bowiem zgłoszony na okoliczności dotyczące łączącego strony stosunku pracy. Również niezupełnie zrozumiałe są wywody kasacji odnoszące się do tego, iż bez przeprowadzenia „zawnioskowanego wyżej dowodu” (z kontekstu wynika, że chodzi o dowód z zeznań świadka Mirosława N.) Sąd Okręgowy przyjął, że pozwany pracodawca ponosi szkodę przez konieczność realizacji wcześniejszej umowy o pracę. Świadek nie został bowiem zgłoszony - co wynika z punktu 5. apelacji - na okoliczności związane z treścią umowy o pracę łączącej strony, a dokładniej: z koniecznością realizacji wersji umowy z 1 czerwca 1999 r. (według aneksu z 1 czerwca 1999 r.)

Zarzut naruszenia art. 238 § 2 KPC jest niezrozumiały. Przepis ten stanowi, że niemożność lub odmowę podpisania (protokołu zawierającego przebieg postępowania dowodowego przed sędzią wyznaczonym lub przed sądem wezwanym przez osoby przesłuchane lub obecne strony) stwierdza się w protokole. Przepis ten nie dotyczy zatem oceny zeznań świadków. Być może skarżącemu chodziło o naruszenie art. 233 § 1 KPC albo art. 328 § 2 KPC, ale są to jedynie domysły. Nawet gdyby rzeczywiście chodziło o naruszenie któregoś z wymienionych przepisów, nie byłby to zarzut uzasadniony. Skarżący nie sprecyzował bowiem w kasacji, jakich okoliczności

faktycznych, które nie mogą być uznane za udowodnione ze względu na rażącą sprzeczność i tendencyjność zeznań świadków, ani również, zeznań których świadków, zarzut ten dotyczy. Odwołanie się do treści apelacji nie jest wystarczające, ponieważ Sąd Najwyższy rozpoznaje kasację, a nie apelację. Różnice konstrukcyjne między tymi dwoma środkami odwoławczymi uniemożliwiają Sądowi Najwyższemu bezpośrednie odniesienie się do zarzutów apelacyjnych dotyczących oceny dowodów. Prawidłowe postawienie zarzutu naruszenia art. 233 § 1 KPC wymaga wskazania, jakie - konkretnie określone - dowody zostały ocenione z naruszeniem dyrektyw swobodnej oceny dowodów oraz na czym naruszenie tych dyrektyw polegało. Żadnego z tych warunków kasacja nie spełnia. Odwołanie się do wywodów apelacji jest niewystarczające, gdy w kasacji nie zostało wskazane, na czym polegała zarzucana niespójność, nielogiczność i sprzeczność w materiale dowodowym, między którymi dowodami i co do których okoliczności.

Fakt złożenia przez powoda doniesienia do prokuratury pismem z 3 lipca 2000 r., a zatem już po wydaniu zaskarżonego kasacją wyroku, nie może być uwzględniony w postępowaniu kasacyjnym, ponieważ Sąd Najwyższy nie prowadzi postępowania dowodowego, nie ustala zwłaszcza nowych faktów, a kasację rozpoznaje w kontekście ustaleń faktycznych stanowiących podstawę zaskarżonego orzeczenia.

Dla rozważenia w postępowaniu kasacyjnym, czy doszło do naruszenia art. 52 KP (a dokładniej art. 52 § 1 pkt 1 KP), istotne były ustalenia faktyczne, ponieważ ocenie - z punktu widzenia zakwalifikowania jako ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych - podlegało konkretne zachowanie powoda. Istotne ustalenia sprowadzały się do tego, że powód najpierw podpisał nową wersję umowy o pracę z 29 czerwca 1999 r., która miała zastąpić warunki ustalone w aneksie do umowy z 1 czerwca 1999 r., potem podstępem zabrał z własnych akt personalnych dwa podpisane przez siebie egzemplarze tej umowy, a w końcu ich nie zwrócił mimo wielokrotnych wezwań pracodawcy. Prawidłowość tych ustaleń uchyla się spod kontroli w postępowaniu kasacyjnym, ponieważ w kasacji nie postawiono skutecznie skonstruowanych zarzutów naruszenia przepisów postępowania regulujących dokonywanie ustaleń faktycznych i ocenę zgromadzonego materiału dowodowego. Kasacja nie zawiera bowiem prawidłowo postawionych zarzutów naruszenia art. 233 § 1 i art. 328 § 2 KPC. Dokonywanie ustaleń faktycznych i ocena dowodów należy do sądów pierwszej i drugiej instancji. Zakwestionowanie tej oceny

nie może polegać na ogólnikowym stwierdzeniu, że jest ona wadliwa, ponieważ zeznania świadków były tendencyjne.

W ustalonym stanie faktycznym, wiążącym w postępowaniu kasacyjnym i miarodajnym dla oceny prawidłowości zastosowania przez sąd apelacyjny prawa materialnego, zarzut naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 KP jest bezpodstawny.

Zachowanie powoda, opisanie w piśmie rozwiązującym z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia z jego winy i stanowiące przyczynę tego rozwiązania, zostało potwierdzone w toku postępowania dowodowego. Zakwalifikowanie tego zachowania jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych nie budzi zastrzeżeń. Powód nie tylko samowolnie i używając podstępów zabrał z własnych akt osobowych dwa podpisane przez siebie egzemplarze umowy o pracę kształtującej treść stosunku pracy, lecz również uporczywie odmawiał podporządkowania się zgodnemu z prawem poleceniu przełożonego dotyczącemu pracy (art. 100 § 1 KP). Takim poleceniem związanym z pracą jest także polecenie oddania (zwrotu) dokumentów dotyczących stosunku zatrudnienia pracownika, które powinny się znajdować w jego aktach osobowych, a do nich z pewnością należy pisemna umowa o pracę, kształtująca treść tego stosunku. Odmowa wydania (zwrotu) tych dokumentów stanowiła ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku pracownika polegającego na stosowaniu się do poleceń przełożonych dotyczących pracy. Powód wykazał przy tym wyjątkowe nasilenie złej woli, z tej też przyczyny jego zachowanie należało zakwalifikować jako ciężkie (w ujęciu subiektywnym, przez przypisanie mu winy umyślnej) naruszenie obowiązków pracowniczych.

Wbrew uzasadnieniu zarzutu naruszenia art. 52 KP, Sąd Okręgowy nie przypisał powodowi naruszenia obowiązków pracowniczych polegającego na dążeniu do bezprawnej zmiany wynagrodzenia poprzez utrzymanie w mocy poprzedniej wersji umowy z 1 czerwca 1999 r. Tej okoliczności nie podnosił również pracodawca jako przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę (art. 30 § 4 KP). Postępowanie dowodowe przed sądem, w zakresie istnienia przyczyny rozwiązania umowy bez wypowiedzenia, ogranicza się do stwierdzenia istnienia tej przyczyny, którą pracodawca wskazał pracownikowi, inaczej mówiąc pracodawca powinien wykazać istnienie tej przyczyny, którą podał pracownikowi. Sąd Okręgowy wyraźnie przypisał powodowi zachowanie polegające na zaborze dokumentów (dwóch egzemplarzy umowy o pracę) z akt osobowych, a nie dążenie do bezprawnej zmiany wynagrodzenia. Jedynie w rozważaniach Sądu dotyczących tego, na czym polegało zagrożenie interesów

pracodawcy, stanowiące przesłankę przypisania pracownikowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych pojawił się argument, że zachowanie powoda miało dalsze konsekwencje - naraziło pracodawcę na konieczność wypłacenia powodowi wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wcześniejszej wersji umowy, naruszającej wewnętrzne przepisy płacowe, zobowiązującej pracodawcę do wynagradzania pracy powoda w sposób nieuzasadniony. Argumentacja ta dotyczyła zatem skutków (konsekwencji) zachowania powoda dla pracodawcy w ujęciu przedmiotowym, nie zaś zamiaru powoda (jego dążenia do osiągnięcia określonych skutków prawnych) w kontekście przypisanej mu winy, a więc nie dotyczyła przesłanek podmiotowych.

Również wbrew uzasadnieniu zarzutu naruszenia art. 52 KP, Sąd Okręgowy nie dokonał ustaleń co do rażącego naruszenia przez powoda obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 KP z powołaniem się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 grudnia 1998 r., I PKN 329/98, OSNAPIUS 2000 nr 2, poz. 49. Przede wszystkim, w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku wskazane orzeczenie Sądu Najwyższego nie zostało w ogóle przywołane. Być może dlatego, że jego teza - zgodnie z którą dla oceny dopuszczenia się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 KP) przez pracownika, który przerabia dokument w swoich aktach osobowych, istotny jest cel do jakiego zmierza, a w szczególności, czy dąży do bezprawnej zmiany stanowiska pracy i wynagrodzenia, czy też tylko poprawia błąd w określeniu stanowiska pracy - rzeczywiście nie przystawała do stanu faktycznego rozpoznawanej sprawy. Ponadto, nie można twierdzić, że Sąd dokonał ustaleń w oparciu o orzeczenie Sądu Najwyższego, ponieważ ustalenia dokonywane są w oparciu o fakty. Wreszcie, kasacja nie kwestionuje skutecznie poglądu Sądu Okręgowego, według którego zabór przez pracownika z własnych akt osobowych dokumentów o istotnym znaczeniu, bo kształtujących treść stosunku pracy, i odmowa zwrotu tych dokumentów na żądanie pracodawcy, mogą być ocenione jako rażące naruszenie obowiązków pracowniczych.

Zarzut naruszenia art. 52 § 1 KP - w wyniku błędnego przyjęcia, że pozwany miał podstawy do rozwiązania umowy o pracę zawartej 2 stycznia 1970 r., podczas gdy strony wiązała umowa o pracę z 1 czerwca 1999 r. zawarta na czas określony do 1 czerwca 2005 r. i nieprzewidująca możliwości jej rozwiązania poza uprzednim trzymiesięcznym wypowiedzeniem przez pracownika, przez co ta ostatnia umowa nadal wiąże strony - również nie zasługuje na uwzględnienie. Kwestii, jakiej treści

umowa łączyła strony - czy ta w wersji z 2 stycznia 1970 r. na czas nieokreślony, czy ta w wersji z 1 czerwca 1999 r. na czas określony - w ogóle nie dotyczy art. 52 § 1 KP. Przepis ten nie reguluje bowiem kwalifikacji prawnej i treści umowy, tych zagadnień dotyczą inne przepisy. Ponadto, jak wynika z ustaleń Sądu, 1 czerwca 1999 r. powód ustalił z dyrektorem Mirosławem C. jedynie zmianę warunków pracy i płacy dotychczas łączącej strony umowy, podpisując stosowny aneks. Prawdłowo zatem pracodawca wypowiedział umowę z 2 stycznia 1970 r. Jeżeli zarzut naruszenia art. 52 § 1 KP miałby się sprowadzać do tego, że Sąd błędnie przyjął, iż pozwany pracodawca mógł rozwiązać bez wypowiedzenia umowę łączącą strony, ponieważ umowa w wersji z 1 czerwca 1999 r. - zawarta na czas określony - nie uregulowała wyraźnie takiej sytuacji, przewidując możliwość rozwiązania umowy jedynie w drodze porozumienia stron w każdym czasie oraz przez pracownika za uprzednim trzymiesięcznym wypowiedzeniem, to zarzut taki musiałby zostać oceniony jako nieuzasadniony. Przepisy o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 KP) lub z winy pracodawcy (art. 55 § 1¹ KP - por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 2000 r., I PKN 516/99, OSNAPiUS 2001 nr 16, poz. 516) dotyczą każdego rodzaju umowy o pracę - także umowy zawartej na czas określony - i są przepisami bezwzględnie obowiązującymi w tym znaczeniu, że umowne wyłączenie ich zastosowania do konkretnego umownego stosunku pracy nie jest możliwe. Inaczej mówiąc, skoro przepis art. 52 KP należy do przepisów ściśle bezwzględnie obowiązujących, to strony umowy o pracę nie mogą umownie wyłączyć jego zastosowania do łączącego je stosunku pracy, podobnie jak nie mogą umownie wyłączyć np. bezwzględnie obowiązujących przepisów o przedawnieniu roszczeń albo o maksymalnych normach czasu pracy. Możliwość rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy drugiej strony umowy należy do podstawowych uprawnień stron umownego stosunku pracy. Wykluczenie możliwości skorzystania przez strony z tego uprawnienia - nawet zgodnymi oświadczeniami woli zawartymi w umowie o pracę - byłoby sprzeczne z prawem, a przez to nieważne (art. 58 § 1 KC w związku z art. 300 KP). W rozpoznawanej sprawie oznacza to, że pracodawca miał możliwość rozwiązania z powodem umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 KP, nawet jeżeli umowa o pracę stwierdzała, że jej rozwiązanie może nastąpić tylko w drodze porozumienia stron albo za wypowiedzeniem przez pracownika.

Skoro podstawy kasacji okazały się nieusprawiedliwione, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji z mocy art. 393¹² KPC.

=====