

**Wyrok z dnia 24 lutego 1998 r.**

**I PKN 547/97**

**Użytkowanie bez wiedzy i zgody pracodawcy sprzętów z jego zakładu w prywatnym sklepie współmałżonka pracownika stanowi ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku ochrony mienia pracodawcy (art. 100 § 2 pkt 4 KP) i uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 KP.**

Przewodniczący SSN: Teresa Flemming-Kulesza, Sędziowie SN: Andrzej Kijowski (sprawozdawca), Barbara Wagner

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 24 lutego 1998 r. sprawy z powództwa Olafa Ś. przeciwko Leśnemu Parkowi Kultury i Wypoczynku w B. o przywrócenie do pracy na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Bydgoszczy z dnia 10 lipca 1997 r. [...]

- 1) o d d a l i ł kasację,
- 2) zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 50,00 zł (słownie: pięćdziesiąt) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

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

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Bydgoszczy wyrokiem z dnia 30 kwietnia 1997 r. [...] oddalił powództwo Olafa Ś. o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach w pozwanym Leśnym Parku Kultury i Wypoczynku -Spółka z o.o. w B. Rozstrzygnięcie to Sąd Pracy oparł na następujących ustaleniach faktycznych.

Powód Olaf Ś. był w pozwanej Spółce zatrudniony na podstawie bezterminowej umowy o pracę od dnia 16 lutego 1994 r., ostatnio na stanowisku kierownika działu handlowo-usługowego. W dniu 28 lutego 1995 r. pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu popełnienia przestępstwa,

polegającego na przywłaszczeniu mienia pracodawcy (art. 52 § 1 pkt 2 KP), przy czym rozwiązanie nastąpiło za zgodą zarządu związku zawodowego pracowników Spółki.

Bezpośrednią przesłanką zastosowania tego trybu zwolnienia z pracy było ustalenie w toku wewnętrznej kontroli przeprowadzonej w lutym 1995 r., że w barze "S.", za który odpowiedzialność ponosił powód, brakuje wagi uchylniej oraz kalkulatora, natomiast w miejsce zamrażarki, stanowiącej własność pracodawcy, ustawiono podobną, lecz inaczej oznaczoną. Wymieniony sprzęt znajdował się w posiadaniu powoda, który bez wiedzy i zgody pracodawcy użytkował go dla własnych, prywatnych celów. Pozwana Spółka złożyła więc do organów ścigania zawiadomienie o popełnieniu przestępstwa, lecz postępowanie toczyło się w sprawie o wykroczenie z art. 127 § 1 Kodeksu wykroczeń i zostało ostatecznie umorzone wyrokiem Sądu Rejonowego w Bydgoszczy z dnia 24 kwietnia 1996 r. [...].

Sąd Pracy ustalił, że sporna zamrażarka uległa w sierpniu 1994 r. awarii, w związku z czym powód zabrał ją do naprawy, po wykonaniu której zatrzymał zamrażarkę w swoim własnym sklepie, a do baru "S." zawiózł podobny, lecz starszy sprzęt. Po zawiadomieniu prokuratury i rozwiązaniu umowy o pracę, powód zwrócił pracodawcy zarówno zamrażarkę, jak też wagę oraz kalkulator. Sąd pierwszej instancji nie dał wiary zeznaniom powoda, który zaistniałą sytuację tłumaczył potrzebą wypróbowania działania zamrażarki po naprawie. Sąd Rejonowy uznał, że korzystanie bez wiedzy i zgody pracodawcy ze sprzętu stanowiącego jego własność stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, zwłaszcza ze strony powoda zatrudnionego na kierowniczym stanowisku, a oceny tej nie zmienia fakt ostatecznego umorzenia toczącego się przeciwko niemu postępowania karnego.

Apelację od tego orzeczenia, wniesioną przez powoda, oddalił Sąd Wojewódzki - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Bydgoszczy wyrokiem z dnia 10 lipca 1997 r. [...]. W motywach tego rozstrzygnięcia Sąd Wojewódzki wskazał, że wskutek umorzenia postępowania karnego odpadła jedynie przesłanka "oczywistości" przestępstwa zarzuconego powodowi przez pracodawcę w piśmie z dnia 28 lutego 1997 r. Nie znaczy to jednak, aby w stosunku do powoda nie zachodziła inna podstawa niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę, tj. ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 lutego 1982 r., I PRN 1182, OSNCP 1982 z. 8-9, poz. 131). Taki charakter ma właśnie zachowanie powoda, polegające na posiadaniu oraz używaniu bez wiedzy i zgody pra-

codawcy, jak też wbrew wewnątrzzakładowym przepisom o gospodarce materiałowej, przedmiotów należących do pozwanej Spółki, tym bardziej, iż brak dowodów, że celem przeniesienia zamrażarki do własnego sklepu powoda była konieczność jej naprawy oraz że taka ewentualnie naprawa została wykonana przez zainteresowanego.

Żadna jednak okoliczność nie usprawiedliwiała faktu długotrwałego przetrzymywania przez powoda sprzętu pracodawcy bez jego wiedzy i zgody. Chociaż więc pozwana Spółka naruszyła art. 54 KP, to naruszenie przez powoda jego podstawowych obowiązków pracowniczych było na tyle ciężkie, że nie mogło spowodować uwzględnienia powództwa. Sąd Wojewódzki zwrócił uwagę, że art. 62 KP (znajdujący zastosowanie w sprawie z mocy art. 6 ustawy z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, Dz.U. Nr 24, poz.110) daje możliwość oddalenia powództwa o przywrócenie do pracy, jeżeli niezwłoczne rozwiązanie umowy nastąpiło między innymi z naruszeniem przepisu o podaniu przyczyny rozwiązania (art. 54 KP), ale było merytorycznie uzasadnione. Zastosowanie art. 62 KP w przedmiotowej sprawie znajduje - zdaniem Sądu drugiej instancji - pełne uzasadnienie w rażąco nagannym zachowaniu powoda oraz w stopniu wynikającego stąd zagrożenia dla interesów pracodawcy.

Kasację od powyższego orzeczenia wniósł w imieniu powoda jego pełnomocnik, zarzucając naruszenie art. 52 § 1 pkt 1 KP przez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, w szczególności przez przyjęcie, iż zachowanie powoda polegające na zabranii do naprawy i wypróbowaniu po naprawie zamrażarki należącej do pozwanej Spółki oraz używanie poza zakładem pracy kalkulatora i wagi uchylnej stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, jak też niewłaściwe zastosowanie art. 62 KP, w szczególności przez odniesienie go do sytuacji, w której kwalifikacja prawna czynu będącego podstawą rozwiązania umowy o pracę jest niejednoznaczna, a "rzekomo zagrożony interes zakładu pracy nie jest określony w jakikolwiek sposób." W oparciu o te zarzuty wnoszący kasację domagał się zmiany zaskarżonego wyroku "przez uwzględnienie powództwa w całości."

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej podniesiono, że jako pracownik na kierowniczym stanowisku musiał powód samodzielnie zarządzać powierzonym mu mieniem pracodawcy, przy czym z uwagi na naturę obowiązków naturalne było też wykonywanie ich poza miejscem i czasem pracy, czyli we własnym domu, dokąd zainteresowany zabierał niezbędne narzędzia, tzn. kalkulator, a czasem także wagę. Sa-

modzielne zarządzanie sprzętem pozwanej Spółki dotyczy też chłodziarko-zamrażarki pozostającej na wyposażeniu baru "S.". Dlatego zabranie jej do naprawy, a następnie wypróbowanie skuteczności naprawy nie stanowi naruszenia pracowniczych obowiązków, "a sposób wywiązywania się z nich". Skoro powód był uprawniony i obowiązany do podobnych działań, to nie mogą być one kwalifikowane równocześnie jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Zachowania powoda nie spowodowały też u pracodawcy żadnej perturbacji, nie mówiąc już o wyrządzeniu jakiegóż szkody. Nie został wreszcie nawet najbardziej ogólnie określony obowiązek, który miałby zostać naruszony zawinionym działaniem powoda.

W odpowiedzi na kasację powoda, strona pozwana wniosła o jej oddalenie i zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych. W uzasadnieniu odpowiedzi podniesiono, że sprzęt będący własnością pozwanej Spółki znajdował się w prywatnym sklepie małżonki powoda, usytuowanym w ich domu jednorodzinym. Tymczasem z wewnątrzzakładowego zarządzenia [...] jednoznacznie wynika, że wszelkie przemieszczenia środków trwałych oraz przedmiotów nietrwałych muszą być natychmiastowo udokumentowane odpowiednimi dowodami materialnymi (pkt 1 ). Powód nie udowodnił jednak faktu prywatnej naprawy przedmiotowej zamrażarki, co zresztą byłoby zadziwiające, skoro Spółka dysponuje własnym transportem, a także działem technicznym, który zajmuje się sprawami tego rodzaju.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja jest bezzasadna i podlega oddaleniu. Podkreślić przy tym należy, że skoro przedmiot zarzutów skargi nie dotyczy przepisów postępowania, a jedynie przepisów prawa materialnego, to Sąd Najwyższy, rozpoznający kasację jedynie w jej granicach i biorący pod rozwagę z urzędu wyłącznie nieważność postępowania (art. 393<sup>11</sup> KPC), jest związany stanem faktycznym sprawy ustalonym w zaskarżonym wyroku. W świetle tych ustaleń chybiony jest zarzut naruszenia art. 52 § 1 pkt 1, jak też art. 62 KP. Drugi z wymienionych przepisów został zresztą skreślony przez ustawę z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 24, poz. 110), wobec czego z mocy jej art. 6 może być od wejścia ustawy w życie w dniu 2 czerwca 1996 r. stosowany jedynie w toczących się wówczas sprawach o przywrócenie do pracy.

W odniesieniu do art. 52 § 1 pkt 1 KP strona skarżąca twierdzi co prawda, że jego naruszenie wyraża się nie tylko w niewłaściwym zastosowaniu, ale również w błędnej wykładni, lecz błędów tych nie wskazuje, ani też nie podaje prawidłowej wykładni. Dlatego uznać należy, że zarzut naruszenia obu wymienionych przepisów prawa materialnego obejmuje ich niewłaściwe zastosowanie, tzn. zastosowanie wobec stanu faktycznego, który powinien mieć inną kwalifikację prawną. Wnoszący kasację twierdzi wręcz, że samodzielne zarządzanie mieniem należącym do pracodawcy było sposobem wywiązywania się przez powoda z jego pracowniczych powinności, realizowanych również w prywatnym domu poza czasem pracy. Z taką kwalifikacją zachowań powoda można by się jeszcze zgodzić przy korzystaniu z zakładowego kalkulatora, ale podobne tłumaczenie nie wytrzymuje krytyki w sytuacji używania wagi uchylniej lub chłodziarko-zamrażarki, a już zwłaszcza wtedy, gdy dzieje się to w prywatnym sklepie żony powoda, prowadzonym w ich jednorodzinny domu.

Opisane zachowanie narusza pracowniczy obowiązek ochrony mienia pracodawcy, będący równocześnie przejawem ogólniejszej powinności dbania o dobro pracodawcy (art. 100 § 2 pkt 4 KP). Jest to w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 KP obowiązek "podstawowy", zaś jego przekroczenie w przedmiotowej sprawie ma również znamię naruszenia "ciężkiego", gdyż może być przypisane powodowi przynajmniej w stopniu rażącego niedbalstwa, jeśli nie wprost winy umyślnej. Oczywisty jest również stopień zagrożenia, jaki zachowania takie stwarzają dla interesów pracodawcy. Trudno sobie nawet wyobrazić skutki ewentualnego upowszechnienia się wśród załogi zakładu pracy praktyk wykorzystywania do prywatnych celów pracowniczych mienia pracodawcy bez jego wiedzy i zgody. W świetle potrzeb tak rozumianej prewencji generalnej, nie ma istotniejszego znaczenia rozmiar szkody rzeczywiście wyrządzonej przez powoda w mieniu pozwanej Spółki. Chociaż więc podanie w piśmie pracodawcy z dnia 28 lutego 1997 r., że niezwłoczne rozwiązanie z powodem umowy o pracę nastąpiło z przyczyn określonych w art. 52 § 1 pkt 2 KP było w świetle art. 54 KP bezprawne, to jednak samo rozwiązanie stosunku pracy pozostawało uzasadnione, a tym samym usprawiedliwiało oddalenie roszczenia o przywrócenie do pracy na podstawie art. 62 KP (w brzmieniu sprzed 2 czerwca 1996 r.).

Z wyżej wskazanych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 393<sup>12</sup> KPC orzekł jak w sentencji.

=====