

**Wyrok z dnia 7 kwietnia 1999 r.**

**I PKN 647/98**

**Przepis art. 52 § 1 pkt 1 nie obejmuje zachowań w okresie sprzed nawiązania stosunku pracy, ponieważ tylko pracownik może naruszyć obowiązki pracownicze wynikające z art. 100 KP.**

Przewodniczący: SSN Walerian Sanetra, Sędziowie SN: Maria Mańkowska (sprawozdawca), Zbigniew Myszka.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 7 kwietnia 1999 r. sprawy z powództwa Kazimierza K. przeciwko „P.P.– Polska” Sp. z o.o. w K. o odszkodowanie i sprostowanie świadectwa pracy, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie z dnia 17 września 1998 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Sąd Rejonowy dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowie-Sąd Pracy zasądził na rzecz powoda Kazimierza K. od pozwanej Spółki z o.o. „P.P.-Polska” kwotę 5.476,66 zł tytułem odszkodowania z art. 59 KP. Sąd ustalił, że powód został zatrudniony u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas określony od 1 lipca 1997 r. do 30 września 1997 r. na stanowisku dyrektora techniczno-handlowego. W dniu 6 sierpnia 1997 r. w czasie nieobecności powoda w pracy z powodu choroby, strona pozwana doręczyła powodowi pismo z dnia 31 lipca 1997 r. o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, w którym jako przyczynę wskazano „celowe zatajenie w ankiecie personalnej jednego z miejsc pracy, gdzie został Pan zwolniony dyscyplinarnie”. Powód w dniu rozpoczęcia pracy wypełnił kwestionariusz osobowy, w którym nie ujął swego poprzedniego zatrudnienia w firmie M.M., gdzie pracował kilka tygodni, jednakże został stamtąd zwolniony przez pracodawcę w drodze wypowiedzenia, a nie w trybie dyscyplinarnym.

Sąd Wojewódzki w Krakowie-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 17 września 1998 r. oddalił apelację strony pozwanej i podzielił stanowisko Sądu pierwszej instancji, iż zatajenie przez powoda pracy w M.M. mogło stanowić podstawę do utraty potrzebnego zaufania i stanowić przyczynę wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, ale nie rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 KP. Sąd Wojewódzki uznał również za trafne rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego co do nieuwzględnienia zarzutu uchybienia terminu z art. 264 KP do wniesienia odwołania w dniu 15 września 1997 r., ponieważ pouczenie zawarte w piśmie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę nie wskazywało sądu właściwego do wniesienia pozwu i terminu do złożenia tego odwołania.

Pełnomocnik strony pozwanej zaskarżył kasacją powyższy wyrok, zarzucając naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 52 § 1 pkt 1 KP, że zatajenie przez pracownika faktu poprzedniego zatrudnienia nie stanowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych oraz naruszenie przepisów postępowania art. 264 i 265 KP w związku z art. 30 § 4 KP, gdyż od momentu kiedy powód korzystał z fachowej pomocy nie może zasłaniać się wadliwością pouczenia o terminie odwołania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja nie jest zasadna. Sądy obu instancji prawidłowo przyjęły, że w przedmiotowej sprawie nie było podstaw do zastosowania wobec powoda art. 52 § 1 pkt 1 KP. Strona pozwana wskazała nieprawdziwą przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, że z poprzedniej pracy powód został zwolniony dyscyplinarnie. Sąd Najwyższy zauważa ponadto, iż omawiany przepis nie obejmuje zachowań pracownika w okresach sprzed nawiązania stosunku pracy z pracodawcą, skoro jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, wskazuje ciężkie naruszenie przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych. Obowiązki pracownicze określa art. 100 KP, naruszenia zatem tych obowiązków może dokonać jedynie pracownik. Oznacza to, iż dla prawidłowego zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 KP pracodawca musi udowodnić, że w okresie łączącego strony stosunku pracy pracownik ciężko naruszył obowiązki pracownicze. Również nie stanowi takiego ciężkiego naruszenia zachowanie powoda w dniu rozpoczęcia pracy, że nie podał w kwestionariuszu osobowym poprzedniego miejsca zatrudnienia.

Tak samo nie jest trafny zarzut naruszenia art. 264 i 265 KP, ponieważ stosownie do art. 30 § 5 KP pracodawca ma obowiązek zawarcia w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia pouczenia o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy. Jest to obowiązek wskazania terminu do wniesienia odwołania, o którym mowa w art. 264 § 2 KP, a także oznaczenia właściwego sądu. Brak takiego pouczenia uzasadnia sądowe przywrócenie terminu uchylonego przez pracownika (art. 265 § 1 KP).

Z tych wszystkich względów i na podstawie art. 393<sup>12</sup> KPC Sąd Najwyższy orzekł, jak w sentencji.

=====