

**Wyrok z dnia 2 października 2003 r.**

**I PK 412/02**

**Udostępnienie przez pracownika organom ścigania dokumentów związanych z postępowaniem dotyczącym podejrzenia popełnienia przestępstwa na szkodę pracodawcy nie może być uznane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.).**

Przewodniczący SSN Teresa Flemming-Kulesza (sprawozdawca), Sędziowie SN: Andrzej Kijowski, Jadwiga Skibińska-Adamowicz.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 2 października 2003 r. sprawy z powództwa Zofii Marii M. przeciwko Powszechnemu Zakładowi Ubezpieczeń na Życie Spółce Akcyjnej Inspektoratowi w B. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku z dnia 7 czerwca 2002 r. [...]

1. o d d a ł kasację,
2. zasądził na rzecz powódki od strony pozwanej kwotę 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

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

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Białymstoku wyrokiem z dnia 19 października 2001 r. oddalił powództwo Zofii Marii M. przeciwko Powszechnemu Zakładowi Ubezpieczeń na Życie S.A. Inspektoratowi w B. o przywrócenie do pracy.

Sąd ten ustalił, że powódka Zofia Maria M. otrzymała od pozwanego w dniu 9 maja 2001 r. wypowiedzenie umowy o pracę, w którym jako przyczynę wskazano ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na udostępnieniu na zewnątrz dokumentów stanowiących własność PZU na Życie S.A.

Sąd ustalił, że powódka była zatrudniona w PZU na Życie S.A. Inspektoracie w B. od dnia 1 stycznia 2000 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku księgowej, a wcześniej od 1 września 1991 r. do 31 grudnia 1999 r.

zatrudniona była w PZU Życie S.A. Inspektoracie w S. Do zakresu zadań powódki należało między innymi rozliczanie przedstawicielstw w S., S. i A., prowadzenie ewidencji księgowej oraz księgowanie dokumentów do księgi inwentarzowej wyposażenia Inspektoratów (tzw. dokumentów „OT”).

W dniu 28 lipca 2000 r. w Komendzie Miejskiej Policji w S. powódka została przesłuchana w charakterze świadka w sprawie oszustwa przy zakupie mebli dla PZU Życie S.A. w S. [...]. Wobec stwierdzenia, iż czynu zabronionego nie popełniono, postanowieniem z dnia 28 lipca 2000 r. na podstawie art. 17§1 k.p.k. Prokuratura Rejonowa w S. umorzyła postępowanie.

W trakcie postępowania przygotowawczego powódka przekazała Policji kserokopie dokumentów pozwanego, tzw. „OT”, jednakże, jak twierdziła, uczyniła to na wyraźne żądanie organów ścigania, a nie wskutek samowolnego działania, choć jak ustalił Sąd, nie otrzymała pisemnego żądania wydania dokumentów. Powódka wyjaśniła, że o zamiarze przekazania Policji dokumentów nie informowała przełożonych, ani nie starała się o uzyskanie zgody na wyniesienie dokumentów z firmy, tłumacząc swoje postępowanie dobrem pracodawcy i chęcią pomocy w wyjaśnieniu wszelkich okoliczności prowadzonego postępowania karnego. Powódka przyznała, że formalnie doszło do złamania przez nią tajemnicy służbowej w trakcie składania zeznań. Sąd uznał, że powódka złamała regulamin pracy Powszechnego Zakładu Ubezpieczeń na Życie S.A., do którego przestrzegania była zobowiązana, w tym §11 zawierający obowiązek przestrzegania tajemnicy służbowej. Ponadto obowiązek zachowania tajemnicy oraz dbania o dobre imię pracodawcy przewidziany był w zaakceptowanym przez powódkę w dniu 2 października 1995 r. „zakresie obowiązków i odpowiedzialności pracownika”

Sąd powołał się na art. 71 i art. 75 ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości (Dz.U. Nr 121 poz.591 ze zm.), zgodnie z którym udostępnianie osobie trzeciej dokumentów wymaga zgody kierownika jednostki lub osoby trzeciej przez niego upoważnionej. Sąd uznał, że decydujące znaczenie miał sam fakt przekazania na zewnątrz informacji przez powódkę, nie zaś forma przekazania (kopie zamiast oryginałów dokumentów), skoro powódka była obowiązana do ochrony informacji. W ocenie Sądu, powódka dopuściła się naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych poprzez samowolne, nacechowane brakiem dbałości o dobre imię pracodawcy przekazanie organom ścigania dokumentów „OT”, bez formalnego wniosku organu prowadzącego postępowanie w tej sprawie. Zdaniem Sądu pierwszej instan-

cji, było to świadome i celowe działanie powódki, która musiała wcześniej zgromadzić materiały z uwagi na to, iż dostarczone były kserokopie dokumentów z 1997 r. Powódka działała we własnym interesie. Zarzucając fałszowanie dokumentacji przez inną pracownicę na polecenie dyrektora Inspektoratu, twierdziła jednocześnie, że nie interesowała się szczegółami proceduru z obawy przed zwolnieniem z pracy i dokonała zaksięgowania dokumentów stwierdzających zakup mebli.

W ocenie Sądu, pracodawca nie dopuścił się wobec powódki naruszenia przepisów dotyczących związkowej konsultacji wypowiedzenia (art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych), z uwagi na nieistnienie takiej organizacji w dniu rozwiązania umowy z powódką. Sąd ustalił, że Komisja Zakładowa NSZZ „Solidarność” działająca przy PZU na Życie S.A. została rozwiązana w dniu 15 marca 2001 r. i była to jedyna zakładowa organizacja związkowa działająca u pozwanego. Powódka Zofia Maria M. nie była także członkiem wymienionej organizacji i nie przysługiwał jej status pracownika - działacza związkowego, podlegającego szczególnej ochronie stosunku pracy z mocy art. 32 ustawy o związkach zawodowych.

Wyrok ten zaskarżyła powódka.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku wyrokiem z dnia 7 czerwca 2002 r. sprostował zaskarżony wyrok, a ponadto zmienił go w ten sposób, że przywrócił powódkę Zofię Marię M. do pracy w pozwanym Powszechnym Zakładzie Ubezpieczeń na Życie S.A. Inspektoracie w B. na warunkach istniejących przed dniem 9 maja 2001 r. oraz zasądził od pozwanego PZU na Życie S.A. Inspektoratu w B. na rzecz powódki Zofii Marii M. tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy kwotę 8.190 zł pod warunkiem podjęcia przez powódkę pracy u pozwanego.

Sąd drugiej instancji uznał, że przyczyna wypowiedzenia powódce umowy o pracę, określona jako udostępnienie na zewnątrz dokumentów stanowiących własność PZU na Życie S.A., jest nieprawdziwa. Sąd ten uznał, że w takim wypadku udostępnienie na zewnątrz dokumentów oznaczałoby skierowanie ich do bliżej nieokreślonego kręgu osób lub instytucji oraz że zostałyby podjęte jedynie w tym celu, by zdyskredytować pracodawcę. Powódka natomiast udostępniła dokumenty „OT” organom ścigania, w związku z czym krąg odbiorców informacji był ograniczony do pracowników policji i wymiaru sprawiedliwości. Sąd ten uznał ponadto, że powódka uczyniła to z chęci pomocy oraz niewiedzy co do zakresu mającego nastąpić przesłuchania, a przekazując dokumenty osobom prowadzącym śledztwo działała w

przeświadczeniu, że robi to w interesie zakładu pracy. Sąd drugiej instancji zważył, iż organy ścigania w każdej chwili mogły zażądać przedmiotowej dokumentacji od kierownictwa zakładu pracy, które to żądanie podlegałoby bezwarunkowemu wykonaniu. Sąd uznał, że użyty przez pracodawcę zwrot wskazujący na przyczynę rozwiązania stosunku pracy jest na tyle ogólnikowy, że sam w sobie stanowi przyczynę czyniącą powództwo zasadnym, a ogólnikowość stanowiska pracodawcy naruszająca dyspozycję art. 30 § 4 k.p. uniemożliwia wniesienie powództwa z ustosunkowaniem się już w pozwie do zawartych zarzutów. Ponadto Sąd drugiej instancji uznał, że Sąd Rejonowy orzekający w sprawie, wyciągnął błędne wnioski z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, dokonując nietrafnej oceny zachowania powódki.

Strona pozwana wniosła kasację od tego wyroku, podnosząc w niej zarzut naruszenia prawa materialnego przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 30 § 4 k.p., polegające na przyjęciu, że podstawa podana w piśmie pracodawcy z dnia 9 maja 2001 r. o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. była ogólnikowa i nie wskazywała konkretnego zdarzenia, czym „czyniła powództwo samo w sobie zasadnym”, naruszenie przepisu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. i art. 57 § 1 k.p. poprzez przyjęcie, iż przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia była nieprawdziwa, bowiem adresatem przekazanych przez powódkę dokumentów i zawartych w nich informacji były organy ścigania i wymiaru sprawiedliwości, a czyn powódki spowodowany był jej niewiedzą i dbałością o interes zakładu pracy oraz w konsekwencji poprzez przywrócenie powódki do pracy i zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

W kasacji podniesiono ponadto zarzut naruszenia przepisów postępowania w sposób mający istotny wpływ na wynik sprawy: art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 382 k.p.c., poprzez przekroczenie granic swobodnej sędziowskiej oceny dowodów prowadzącej do odmiennych ustaleń faktycznych, bez wskazania przez Sąd drugiej instancji z czego ustalenia wynikały, co wyraziło się w błędnej ocenie zeznań powódki i braku dostatecznej oceny dowodu z przesłuchania kierownika zakładu pracy oraz dowodu z akt postępowania przygotowawczego i przyjęciu, że nie nastąpiło udostępnienie dokumentów na zewnątrz zakładu pracy co doprowadziło do wniosku, że nie ziszcza się przesłanka z art. 52 §1 pkt 1 k.p. Skarżący zarzucał także orzekanie merytoryczne o roszczeniu, mimo przyjęcia przez Sąd drugiej instancji, iż podstawa rozwiązania umowy nie została dostatecznie wyartykułowana.

Kasacja zawiera wniosek o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie apelacji powódki i zasądzenie na rzecz pozwanego kosztów procesu ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przy uwzględnieniu kosztów postępowania kasacyjnego.

W odpowiedzi na kasację pełnomocnik powódki wskazał, że zarzuty podnieszone w kasacji są bezpodstawne i wniósł o jej oddalenie oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy rozważył, co następuje:

Kasacja nie ma usprawiedliwionych podstaw. Zarzuty naruszenia przepisów postępowania nie są zasadne. Stan faktyczny sprawy w elementach istotnych dla jej rozstrzygnięcia nie był sporny. Bezsporne było, że powódka przedstawiła policji kserokopie dokumentów „OT” dotyczących wprowadzenia mebli do ksiąg inwentarзовych strony pozwanej i że uczyniła to w związku z toczącym się postępowaniem w sprawie dokonania oszustwa na szkodę pracodawcy (następnie umorzonym wobec niestwierdzenia popełnienia czynu zabronionego), w którym to postępowaniu była przesłuchana w charakterze świadka. Nie było sporne, że powódka nie uzyskała zgody przełożonych na udostępnienie policji tych dokumentów, a nawet nie zabiegała o uzyskanie na to zgody. Spór dotyczył okoliczności drugorzędnej, tego, czy powódka przekazała dokumenty z własnej inicjatywy, czy też na żądanie policji, w czasie przesłuchania, czy też później. Spór nie obejmował też, co oczywiste, sposobu sformułowania przyczyny niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę z winy pracownicy. Strona pozwana powołała się w swym oświadczeniu na „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na udostępnieniu za zewnątrz dokumentów stanowiących własność PZU Życie S.A.” To, co różniło strony, odnosiło się do oceny stanu faktycznego w aspekcie zastosowania prawa materialnego, czyli do subsumcji.

Sąd drugiej instancji uznał, że pracodawca dokonał rozwiązania umowy o pracę z naruszeniem zarówno art. 30 § 4 k.p., jak i art. 52 § 1 pkt 1 k.p. W pierwszej kwestii stanowisko Sądu Okręgowego może być uznane za nadmiernie rygorystyczne, chociaż niepozbawione całkowicie podstaw. Zgodnie z utrwalonym orzecnictwem (por. np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2000 r., I PKN 641/99,

OSNAPiUS 2001 nr 20, poz. 618 i z dnia 6 czerwca 2000 r., I PKN 686/99, OSNAPiUS 2001 nr 23, poz. 692), pracodawca nie czyni zadość obowiązkowi wynikającemu z art. 30 § 4 k.p. wówczas, gdy nie wskazuje w ogóle przyczyny rozwiązania (wypowiedzenia) umowy o pracę lub gdy czyni to w sposób niezrozumiały dla pracownika albo wskazuje przyczynę niedostatecznie skonkretyzowaną. Sąd rozpoznający odwołanie pracownika od rozwiązania umowy o pracę, a w szczególności badający jego zasadność, w zasadzie nie wykracza poza przyczynę wskazaną w oświadczeniu pracodawcy. Pracodawca nie może w toku postępowania powoływać się na inne, dodatkowe przyczyny ani dokonywać ich sprecyzowania. Za dopuszczalne może być uznane niezbędne tylko uściślenie podanej przyczyny dla umożliwienia sądowi dokonania oceny zasadności wypowiedzenia, a także powołanie okoliczności, które pozwoliłyby na ocenę dokonanego rozwiązania stosunku pracy w aspekcie klauzul generalnych. W rozpoznawanej sprawie można uznać, że w oświadczeniu pracodawcy zabrakło precyzji, gdyż nie wskazał, komu pracownica udostępniła dokumenty. W okolicznościach sprawy można jednak przyjąć, że dla powódki stawiany jej zarzut był zrozumiały.

Dla uwzględnienia roszczenia z art. 56 § 1 k.p. wystarczające jest naruszenie przez pracodawcę jednego przepisu spośród regulujących rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Słusznie uznał Sąd Okręgowy, że strona pozwana bezpodstawnie przypisała powódce ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, a tym samym naruszyła art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Ocena zachowania powódki w zaskarżonym wyroku jest prawidłowa. Powódka została przesłuchana jako świadek w sprawie toczącej się w związku z podejrzeniem popełnienia przestępstwa na szkodę jej pracodawcy. Jako księgowa miała wiedzę na temat będący przedmiotem tego postępowania (zakupu mebli dla siedziby jednego z inspektoratów). Udostępnienie policji kopii dokumentów dotyczących bezpośrednio przedmiotu toczącego się postępowania nie może być uznane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Nie sposób przypisać powódce działania w złej wierze, naruszającego interesy pracodawcy. Dokumenty udostępnione przez powódkę służyły przecież wyjaśnieniu okoliczności, które uzasadniały prowadzenie postępowania dla ustalenia, czy miało miejsce oszustwo na szkodę strony pozwanej. Poza sporem było (wynika to wprost z postanowienia o umorzeniu śledztwa), że dokumenty związane były ze spisem z natury, który nie był prawidłowy. Można więc uznać, że powódka działała w interesie pracodawcy, a nie na jego szkodę. W każdym razie, działanie

podjęte w dobrej wierze, w związku z wezwaniem do złożenia zeznań, zmierzające do wyjaśnienia przez powołane do tego organy okoliczności, w których powstało podejrzenie popełnienia przestępstwa na niekorzyść pracodawcy, nie może być uznane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. W działaniu powódki nie można dopatrzeć się spełnienia ani przedmiotowych, ani podmiotowych przesłanek zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Udostępnienie organom ścigania dokumentów związanych z prowadzonym przez nie postępowaniem dotyczącym podejrzenia popełnienia przestępstwa na niekorzyść pracodawcy nie może być uznane za bezprawne lub naruszające interes tego pracodawcy. Nie można też tym bardziej - w okolicznościach sprawy - przypisać powódce winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa w wypełnianiu przez nią jej pracowniczych obowiązków. Wiązałoby się to z uznaniem jej działania w złej wierze, do czego brak jest podstaw.

Kasacja jako pozbawiona usprawiedliwionych podstaw podlegała zatem oddaleniu na mocy art. 393<sup>12</sup> k.p.c.

=====