



Sygn. akt I PK 146/12

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 10 grudnia 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Małgorzata Gersdorf (przewodniczący)

SSN Bogusław Cudowski (sprawozdawca)

SSN Roman Kuczyński

w sprawie z powództwa G.L.

przeciwko Sądowi Okręgowemu w K.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 10 grudnia 2012 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych w T.

z dnia 31 stycznia 2012 r., sygn. akt [...]

oddala skargę kasacyjną.

Uzasadnienie

Wyrokiem z 21 kwietnia 2011 r. Sąd Rejonowy [...] w K. oddalił powództwo o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy.

Sąd ustalił, że powódka była zatrudniona u strony pozwanej od 4 lipca 1988 r., ostatnio na stanowisku starszego protokolanta sądowego w pełnym wymiarze czasu pracy, przy czym w ramach połowy etatu powódka zajmowała się prowadzeniem magazynu dowodów rzeczowych, a w ramach drugiej części etatu wykonywała inne czynności w sekretariacie.

Pismem z 25 maja 2010 r. strona pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę, wskazując jako przyczynę ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. W piśmie podano, że naruszenie obowiązków polegało na rażącym niedbalstwie w postępowaniu z dowodem rzeczowym w sprawie o sygn. III K .../08, stanowiącym niebezpieczną dla życia i zdrowia substancją odurzającą. Wbrew treści protokołu komisyjnego zniszczenia dowodu rzeczowego z 29 marca 2010 r. poz. 72/07, w którym zawarto informację, poświadczoną podpisami komisji, że dowód rzeczowy zniszczono, nie dokonano tego, a jedynie wyrzucono cztery butelki substancji wraz z zawartością do śmietnika. Umożliwiło to dostęp do tej substancji osobie trzeciej, która spożyła jej część, co doprowadziło do zagrożenia zdrowia tej osoby.

Sąd Rejonowy ustalił, że zgodnie z przyjętą u strony pozwanej praktyką, niszczenie dowodów rzeczowych w postaci cieczy odbywało się poprzez wylanie cieczy do umywalki lub toalety. Zdarzało się również, że dowody te były wkładane do worka, a worki po wypełnieniu ustawiane były koło magazynu. Następnie worki sprzątająca osoba wносиła do kontenerów na śmieci znajdujących się przed budynkiem Sądu. Często substancje psychotropowe znajdowały się w butelce po alkoholu z etykietą, która oznaczała alkohol i wtedy trudno było daną substancję zidentyfikować.

18 września 2007 r. powódka przyjęła do magazynu dowody rzeczowe do sprawy o sygn. [...], w tym 4 butelki o pojemności 500 ml z zawartością płynnej substancji. Wyrokiem z 5 października 2009 r., sygn. [...], Sąd Okręgowy K. Wydział III Karny zarządził zniszczenie tych dowodów stanowiących środki odurzające.

29 marca 2010 r. komisja niszczenia dowodu rzeczowego w składzie G.C., E.S. i powódka sporządziła protokół komisyjnego zniszczenia dowodu rzeczowego w postaci między innymi 4 butelek z zawartością płynnej substancji. W protokole

znalazło się stwierdzenie, że dowody zostały zlikwidowane przez zniszczenie. Protokół podpisany został przez wszystkich członków komisji. W rzeczywistości przy fizycznym niszczeniu dowodów rzeczowych pozostałe osoby wchodzące w skład komisji nie były obecne. Zgodnie z wiedzą kierownika sekretariatu, niszczenie dowodów rzeczowych w postaci płynów odbywało się przez ich wylewanie do toalety lub umywalk. Kierownik nie miała wiedzy, że niszczenie dowodów odbywa się także poprzez ich wyrzucanie do pojemnika na śmieci.

Przed likwidacją przedmiotowych dowodów rzeczowych powódka miała zamiar jeszcze zapytać kierownika sekretariatu, w jaki sposób ma dokonać likwidacji, a to z uwagi na fakt, że na butelkach były napisy wykonane grubym, czarnym flamastrem, co powódkę zaniepokoiło. W kwietniu 2010 r. powódka włożyła te butelki do worka na śmieci, ale z uwagi na dużą ilość pracy w tym okresie zapomniała zapytać kierownika, co ma z nimi zrobić. W rezultacie w maju 2010 r. powódka wystawiła worek, w którym znajdowały się te butelki, przed magazyn. Osoba sprzątająca wyniosła ten worek do pojemnika na śmieci znajdującego się przed budynkiem Sądu. Butelki, w których znajdowała się substancja, nie zawierały oznaczenia, jakiego rodzaju ciecz znajduje się wewnątrz. Były to butelki po alkoholu.

Zdaniem Sądu Rejonowego zachowanie powódki dawało pracodawcy podstawę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Postępowanie było rażąco niedbałe, realnie zagrażające interesom pracodawcy. Powódka była pracownikiem doświadczonym, w pełni świadomym rodzaju spraw rozpoznawanych w Wydziale III Karnym Sądu Okręgowego. Zachowanie powódki stanowiło zagrożenie dla interesów pracodawcy, ponieważ butelka zawierająca nieznaną substancję mogła dostać się w ręce pracowników oraz innych osób przebywających na terenie Sądu, stwarzając niebezpieczeństwo dla ich zdrowia. Butelka wyrzucona do pojemnika na śmieci dostała się w ręce pracownika ochrony, który po spożyciu jej zawartości, doznał ciężkiego rozstroju zdrowia, w wyniku czego zmarł.

Dla rozstrzygnięcia sprawy nie ma znaczenia, że powódka nie była uprawniona do likwidacji substancji niebezpiecznych dla życia lub zdrowia oraz że nie przeszła szkolenia w tym zakresie. Nie ma również znaczenia, czy praktyka

likwidacji dowodów rzeczowych w Wydziale III Karnym Sądu Okręgowego w K. była prawidłowa. Istotą bowiem zarzutu stawianego powódce, który podlegał sądowej kontroli, było to, że mając do likwidacji dowód rzeczowy w postaci nieustalonej substancji płynnej, który budził jej niepokój oraz wiedząc, jakiego rodzaju dowody rzeczowe mogą występować w sprawach rozpoznawanych w Wydziale III Karnym Sądu Okręgowego w K., powódka dopuściła do tego, że butelka zawierająca powyższą substancję została wyrzucona do pojemnika powszechnie dostępnego dla pracowników oraz innych osób znajdujących się na terenie Sądu. Zachowanie powódki było rażąco niedbale, a zagrożenie dla interesów pracodawcy ewidentne. Sąd I instancji podkreślił, że choć praktyka wylewania dowodów rzeczowych do umywalek lub toalety była niewątpliwie niewłaściwa, to jednak gdyby powódka zastosowała się do niej, do zagrożenia interesów pracodawcy by nie doszło.

Wyrok został zaskarżony w całości apelacją. Powódka zarzuciła naruszenie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 94 pkt 1 i 4 k.p., art. 56 § 1 k.p., art. 8 k.p.

Sąd Okręgowy w T. wyrokiem z 31 stycznia 2012 r. oddalił apelację. W uzasadnieniu podniesiono przede wszystkim, że powódka naruszyła podstawowy obowiązek starannego i sumiennego wykonywania pracy, zarówno poprzez nonszalanckie i wręcz beztroskie, rażąco niedbale i sprzeczne z dotychczasową praktyką oraz zasadami racjonalnego i odpowiedzialnego postępowania podejście do problemu przedmiotowych dowodów rzeczowych, jak i poprzez sporządzenie niezgodnego z prawdą dokumentu w postaci protokołu zniszczenia dowodów rzeczowych. Postępowanie powódki zupełnie nie mieści się w akceptowalnym społecznie wzorcu pracownika sądu. W ocenie Sądu powódka naruszyła jednocześnie podstawowy obowiązek pracownika dbałości o dobro pracodawcy (art. 100 pkt 4 k.p.). Postąpiła z przedmiotowymi dowodami rzeczowymi jako pracownik sądu w sposób skrajnie nieodpowiedzialny i sporządziła nieprawdziwy protokół zniszczenia dowodu, wprowadzając pracodawcę w błąd, powodując istotne zagrożenie interesów pracodawcy i w ten sposób godząc w jego dobro i autorytet.

Pracodawca nie zarzucał powódce, że źle wykonała obowiązek pracowniczy polegający na niszczeniu substancji odurzających. Nie twierdzi, że w ogóle

powódka miała taki obowiązek pracowniczy. W piśmie o rozwiązaniu umowy o pracę zarzuca rażące niedbalstwo w postępowaniu z dowodem rzeczowym stanowiącym niebezpieczną dla życia i zdrowia substancję odurzającą oraz zarzuca sporządzenie niezgodnego ze stanem rzeczywistym protokołu zniszczenia dowodów rzeczowych z 29 marca 2010 r.

Z relacji powódki jasno wynika, że substancja która znajdowała się w magazynie niepokoiła ją i nie wiedziała, jak z nią postąpić. Mając świadomość istniejącej praktyki, znając treść wyroku Sądu Karnego i mając poważne wątpliwości co do substancji znajdującej się w butelkach określonej w wyroku jako „środek odurzający”, zachowała się skrajnie nieodpowiedzialnie.

Do zachowania przez pracownika zwykłej staranności, rzetelności i odpowiedzialności postępowania w interesie pracodawcy i dla jego dobra, nie są mu niezbędne ani szczegółowe pisemne instrukcje, ani też specjalistyczne szkolenia. Zatem podnoszone w apelacji usprawiedliwienie zachowania powódki nieprzygotowaniem jej do wykonywania powierzonych obowiązków oraz nieprzeszkoleniem jej, nie jest przekonywujące. Pracodawca od każdego pracownika może wymagać zwykłej staranności i odpowiedzialności. Nie ma w takim przypadku konieczności wydawania szczegółowych instrukcji, czy przeprowadzania w tym zakresie specjalistycznych szkoleń.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wniosła powódka. Zarzucono naruszenie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. przez przyjęcie, że zachowanie powódki z 29 marca 2010 r. oraz w maju 2010 r. stanowiło ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych. Wniesiono o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w T. oraz wyroku Sądu Rejonowego [...] w K. z 21 kwietnia 2011 r. w całości i jego zmianę poprzez orzeczenie zgodnie z żądaniem pozwu tj. o przywróceniu powódki do pracy i orzeczenie o odszkodowaniu w kwocie 9 816 zł za czas pozostawania bez pracy i kosztach postępowania kasacyjnego według norm prawem przewidzianych i zasądzenie na rzecz powódki od pozwanego kosztów postępowania kasacyjnego według norm prawem przewidzianych, ewentualnie o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w T., oraz wyroku Sądu Rejonowego [...] w K. z 21 kwietnia 2011 r. w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji wraz z rozstrzygnięciem o kosztach postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się nie mieć uzasadnionych podstaw.

Zasadniczym zarzutem skargi kasacyjnej było naruszenie przepisu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Podstawowe znaczenie dla rozstrzygnięcia sporu przez Sąd Okręgowy miała ocena okoliczności faktycznych sprawy w kontekście przesłanki ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych przez powódkę.

Po pierwsze należy stwierdzić, że Sąd drugiej instancji trafnie przyjął, że doszło do naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego – dbałości o dobro pracodawcy. Nie ulega również wątpliwości, że do obowiązków powódki należało prowadzenie magazynu dowodów rzeczowych oraz ich likwidacja. Sąd Okręgowy w K. (pracodawca powódki) zarządził zniszczenie dowodów w postaci środków odurzających. W ocenie Sądu Najwyższego nie mają znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy zarzuty skargi kasacyjnej związane z tym, że niszczenie tego rodzaju środków dowodowych powinno być dokonane przez wyspecjalizowane podmioty, co przewidują stosowne przepisy. Jest to bowiem problem, który nie dotyczy obowiązków powódki, a jej pracodawcy. Powódka mogła więc, jeżeli uważała, że polecenie zniszczenia dowodów było niezgodne z prawem, odmówić jego wykonania. W sposób niebudzący wątpliwości ustalono, że powódka nie zniszczyła środków odurzających, gdyż zostały one pozostawione na śmietniku. Należy więc zgodzić się ze stanowiskiem Sądu Okręgowego, że zachowanie powódki było rażąco niedbałe oraz skrajnie nieodpowiedzialne, jak i niezgodne z dotychczasową praktyką. Na tej podstawie należało przyjąć, że doszło do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w sposób rażąco niedbały. Nie może ulegać też wątpliwości, że naruszenie to w istotny sposób zagroziło interesom pracodawcy. Należy bowiem pamiętać, że skutkiem naruszenia obowiązku pracowniczego była śmierć pracownika ochrony.

Ponadto poza powyżej wskazanym naruszeniem powódka dopuściła się poświadczenia nieprawdy w protokole zniszczenia. Jak wynika z bezspornych ustaleń nigdy nie doszło do zniszczenia feralnych środków odurzających, jak i tym bardziej nie dokonano tego w sposób komisyjny. W tym przypadku można już

przyjąć, że powódka dokonała tegoż naruszenia w sposób w pełni świadomy, a więc tym samym umyślny. Biorąc pod uwagę staż pracy, miejsce pracy oraz okoliczności sprawy nie ulega wątpliwości, że poświadczenie nieprawdy w dokumencie stanowi o ciężkim naruszeniu podstawowych obowiązków pracowniczych przez pracownika sądowego.

Mając powyższe na uwadze można stwierdzić, że powódka dopuściła się dwukrotnego ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Wynika z tego, że zaskarżony wyrok odpowiada prawu i niezasadne są zarzuty skargi kasacyjnej. W żadnym razie nie można było uznać, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona.

Z tych względów orzeczono jak w sentencji. Nie obciążono strony skarżącej kosztami postępowania kasacyjnego na zasadzie art. 102 k.p.c.

/tp/