

Wyrok z dnia 29 czerwca 2000 r.

I PKN 715/99

Przepis art. 385 KC nie ma zastosowania do oceny ważności i mocy wiążącej postanowień regulaminu pracy i innych wewnętrzzakładowych aktów prawnych.

Przewodniczący SSN Józef Iwulski, Sędziowie SN: Jerzy Kwaśniewski, Walerian Sanetra (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 29 czerwca 2000 r. sprawy z powództwa Janiny R. przeciwko „M.” Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w B. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku z dnia 24 września 1999 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

W imieniu powódki Janiny R. wniesiona została kasacja od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku z dnia 24 września 1999 r. [...], którym oddalono jej apelację od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Białymstoku z dnia 8 czerwca 1999 r. [...].

W pozwie skierowanym przeciwko „M.” Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w B. domagała się ona przywrócenia do pracy i zapłaty wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Sąd Pracy oddalił jej powództwo, ustalając, że powódka była zatrudniona w pozwanym zakładzie pracy od 21 sierpnia 1996 r. na podstawie umowy o pracę na czas określony, w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku sprzedawcy w sekcji mięsno-wędliniarskiej. W dniu 16 marca 1999 r. pracodawca rozwiązał z nią umowę o pracę na podstawie art. 52 § 1 KP, z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na usiłowaniu dokonania kradzieży. Powódka twierdziła, że dokonała zakupów w sklepie zgodnie z

obowiązującą praktyką i nie miała zamiaru dokonywania kradzieży. W dniu 16 marca 1999 r. opuściła swoje stanowisko pracy, przeszła do innej części sklepu skąd wzięła musztardę oraz kawę i położyła w reklamówce w szafce. Zdarzenie to zaobserwował Janusz S. (pracownik ochrony). Tego rodzaju sposób dokonywania zakupów był niezgodny z regulaminem pracy obowiązującym u jej pracodawcy. Zdaniem Sądu Pracy, opuszczając swoje stanowisko pracy, przechodząc do innej części domu handlowego "M." i umieszczając przyniesione artykuły spożywcze z innej części sklepu, miała świadomość, iż postępuje niezgodnie regulaminem pracy. Było to zachowanie naganne, uzasadniające zastosowanie rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 KP.

Oddalając apelację powódki, Sąd drugiej instancji w szczególności stwierdził, że wbrew twierdzeniom zawartym w apelacji wyrok Sądu Pracy jest prawidłowy, w tym prawidłowe są ustalenia zawarte w jego uzasadnieniu. Powódka swoim zachowaniem w dniu 16 sierpnia 1999 r. dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Z załączonych do akt sprawy jej akt osobowych wynika, że w dniu 18 września 1998 r. i 21 sierpnia 1996 r. została zapoznana z zakresem czynności, w którym między innymi w pkt 17 zawarte jest postanowienie o respektowaniu wszystkich obowiązków i zasad wynikających z regulaminu pracy firmy oraz innych wewnętrznych zarządzeń, regulaminów i instrukcji. Takim wewnętrznym zarządzeniem są zasady dokonywania zakupów przez pracowników [...]. Z regulaminem pracy powódka została zapoznana w dniu 6 marca 1997 r. Niewiarygodne jest jej twierdzenie złożone na rozprawie apelacyjnej, iż nie złożyła podpisu na tym oświadczeniu. „Porównanie podpisu z innymi złożonymi na kolejnych stronach wskazuje, że został złożony przez tę samą osobę, jest bowiem podobny”. Dokonywanie zakupów przez powódkę w sposób sprzeczny z ustalonym regulaminem i zarządzeniem jest ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych. Powódka schowała artykuły spożywcze do szafki, nie płacąc za nie. Pracodawca mógł więc przypuszczać, iż powódka usiłuje sobie je przywłaszczyć. W przeciwnym wypadku - zgodnie z ustaloną zasadą - dokonałaby zakupów przed rozpoczęciem pracy i zgłosiła to ochronie. Elżbieta J. (była pracownica „M.”) zeznała, że w szatni zakładu pracy wisi informacja przypominająca o zakazie chodzenia po sklepie przez zatrudniony tam personel i zakazie dokonywania zakupów (pod rygorem zwolnienia dyscyplinarnego). Nawet więc jeżeli niektórzy pracownicy, wbrew obowiązującym zakazom, dokonywali zakupów w "M." w inny sposób niż wynikający z ustalonego zarządzenia, to

było to z całą pewnością zachowanie sprzeczne z porządkiem określonym w zakładzie pracy. Dlatego zarzut zawarty w piśmie rozwiązującym umowę o pracę (z 16 marca 1999 r.) należy uznać za uzasadniony.

W kasacji zaskarżonemu nią wyrokowi zarzucono: 1. „obrazę prawa materialnego (art. 385⁷³ K.C.) przez niezastosowanie tego przepisu w stosunku do powódki mimo iż brak jest dowodu, że była zaznajomiona przez pracodawcę z zarządzeniem Nr 2 z dn. 26.XI. 1994 o sposobie dokonywania zakupów przez pracowników „M.” a zatem zarządzenie to nie mogło wiązać powódki”, oraz 2. „obrazę art. 217 § 1 KPC. przez zaniechanie wezwania na rozprawę zawnioskowanych przez powódkę świadków i ograniczenie materiału dowodowego tylko do dowodów zgłoszonych przez stronę pozwaną”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Ponieważ skarga kasacyjna nie ma usprawiedliwionych podstaw wobec tego nie została uwzględniona. Bezzasadny jest jej zarzut naruszenia art. 217 § 1 KPC, który przewiduje, że strona może aż do zamknięcia rozprawy przytaczać okoliczności faktyczne i dowody na uzasadnienie swych wniosków lub dla odparcia wniosków i twierdzeń strony przeciwnej. Przepis ten nie został naruszony przez Sąd drugiej instancji, gdyż dotyczy on jedynie możliwości przytaczania przez stronę okoliczności faktycznych i dowodów, a nie obowiązku przeprowadzania dowodów przez sąd. Sąd drugiej instancji oddalił wniosek pełnomocnika powódki o dopuszczenie dodatkowego dowodu z zeznań świadków, bowiem świadkowie ci mogli zostać zgłoszeni przed Sądem pierwszej instancji, a więc w tym zakresie zastosował art. 381 KPC, na naruszenie którego skarga kasacyjna się nie powołuje. Ponadto Sąd drugiej instancji ocenił – a ocena ta według Sądu Najwyższego jest prawidłowa – że „okoliczności sprawy zostały dostatecznie wyjaśnione przy pomocy innych dowodów omówionych przez Sąd Rejonowy oraz załączonych do akt sądowych, akt osobowych powódki”.

Bezpodstawny jest także kasacyjny zarzut naruszenia art. 385⁷³ KC. Po pierwsze, artykułu 385⁷³ nie ma w Kodeksie cywilnym. Po drugie, skarżącej prawdopodobnie idzie – co wynika z wywodów uzasadnienia kasacji - o art. 385 KC. (w brzmieniu sprzed nowelizacji dokonanej przez ustawę z dnia 2 marca 2000 r. o ochronie niektórych praw konsumentów oraz o odpowiedzialności za szkodę wyrządzoną przez produkt niebezpieczny, Dz.U. Nr 22, poz. 271), który w szczególności (§

1) stanowi, że ogólne warunki umów, wzory umów lub regulaminy wydawane przez stronę upoważnioną do tego przez właściwe przepisy i w ich granicach wiążą drugą stronę, jeżeli zostały jej doręczone przy zawarciu umowy. Przepis ten nie normuje jednakże materii należących do prawa pracy i dlatego nie mógł mieć zastosowania do powódki. Regulaminy pracy, a także inne akty wewnątrzzakładowe uregulowane są w prawie pracy, a w szczególności w Kodeksie pracy. Wynika to między innymi stąd, że umowa o pracę (a także szerzej - stosunek pracy) i zobowiązania z niej wynikające unormowane są w Kodeksie pracy, natomiast art. 385 KC dotyczy umów (ich ogólnych warunków, ich wzorów i regulaminów), które są umowami cywilnoprawnymi, a nie umowami o pracę. Skoro więc przepis art. 385 KC nie mógł w ogóle mieć zastosowania do powódki, bo swoje żądania wyprowadzała ona ze stosunku pracy (umowy o pracę), to tym samym nie mógł też zostać naruszony w zaskarżonym wyroku. Niezależnie od tego należy podkreślić, że w art. 385 KC mowa jest o regulaminach (obok ogólnych warunków umów i wzorów umów), które nie mogą być identyfikowane z regulaminami pracy i innymi opartymi na ustawie regulaminami określającymi prawa i obowiązki stron stosunku pracy (art. 9 § 1 KP), ani też z zarządzeniami wewnętrznymi wydawanymi przez pracodawcę (choćby dlatego, że zarządzenie to nie regulamin). Nie ma też podstaw, by do regulaminów prawa pracy i innych aktów wewnątrzzakładowych stosować reguły z art. 385 KC z powołaniem się na art. 300 KP. Innymi słowy art. 385 KC nie ma pomocniczego zastosowania do oceny ważności i mocy wiążącej w konkretnym stosunku pracy postanowień regulaminu pracy i innych opartych na ustawach prawa pracy regulaminów, a także innych wewnątrzzakładowych aktów prawnych.

Sąd Najwyższy rozpoznaje sprawę w granicach kasacji (art. 393¹¹ KPC), które wyznaczone są w szczególności przez jej podstawy i ich uzasadnienie. Zarzuty naruszenia przepisów wskazanych w kasacji, a więc podstawy kasacyjne, okazały się nieusprawiedliwione, wobec tego brak jest podstaw do uwzględnienia skargi powódki. Z powyższych względów Sąd Najwyższy, stosownie do art. 393¹² KPC, orzekł jak w sentencji wyroku.

=====