

Wyrok z dnia 5 marca 2007 r.

I PK 228/06

1. Pracodawca może poinformować pracownika o jego obowiązkach w zakresie przestrzegania w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego (art. 100 § 2 pkt 6 k.p.) przez zapoznanie go na piśmie z obowiązującymi zasadami etyki. Odmowa podpisania przez pracownika takiego pisma nie stanowi naruszenia obowiązku pracowniczego.

2. Pracodawca może zobowiązać pracownika do udzielenia informacji dotyczących pracy w zakresie niesprzecznym z umową o pracę oraz prawem (niebędącym dyskryminacją i nienaruszającym dóbr osobistych). Odmowa wykonania takiego polecenia stanowi naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego (art. 100 § 1 w związku z art. 100 § 2 pkt 4 k.p.).

3. Pracodawca może określić zasady zachowania tajemnicy informacji dotyczących przedsiębiorstwa. Jeżeli nie narusza to istotnych elementów treści stosunku pracy, to nie jest konieczne wypowiedzenie zmieniające a odmowa przestrzegania tych zasad może być zakwalifikowana jako ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Przewodniczący SSN Teresa Flemming-Kulesza, Sędziowie SN: Józef Iwulski (sprawozdawca), Andrzej Wróbel.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 5 marca 2007 r. sprawy z powództwa Sylwestra Ż. przeciwko CMC „Z.” SA w Z. o odszkodowanie, na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Częstochowie z dnia 12 kwietnia 2006 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Częstochowie do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

Uzasadnienie

Wyrokiem z dnia 11 października 2005 r. [...] Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Zawierciu zasądził od pozwanego CMC „Z.” SA w Z. na rzecz powoda Sylwestra Ż. kwotę 33.127,50 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 21 lutego 2005 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 56 § 1 k.p. w związku z art. 58 k.p.). Sąd Rejonowy ustalił, że pismem z dnia 20 stycznia 2005 r. pozwana Spółka złożyła powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., wskazując jako przyczynę ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego dbania o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p. i § 9 pkt 6 regulaminu pracy). W uzasadnieniu stwierdzono, że powód bez wskazania jakiegokolwiek wyjaśnienia odmówił wypełnienia i podpisania kwestionariusza dotyczącego Zasad Etyki oraz Postępowania w Ramach Wykonywania Obowiązków Służbowych i Zasad Ochrony Informacji Zastrzeżonych i Poufnych oraz Tajemnic Spółki. Odmowa ta, zdaniem pracodawcy, spowodowała konieczność przeprowadzenia szczegółowego badania wszystkich obszarów działalności gospodarczej, w którą powód był zaangażowany, co przyczyniło się do poniesienia przez spółkę poważnych kosztów oraz zakłóciło jej bieżącą działalność. Odmowa wypełnienia kwestionariusza sugerowała, że powód uczestniczył w nieetycznych lub nielegalnych działaniach na szkodę pozwanego lub dysponował wiedzą na temat takich działań, co zrodziło utratę zaufania pracodawcy. Po rozwiązaniu z powodem stosunku pracy przeprowadzono postępowanie wyjaśniające, a pozwana poniosła koszty związanego z tym audytu, który nie wykazał, by powód podejmował działania nieetyczne lub sprzeczne z prawem. Sąd Rejonowy uznał, że wskazane przez pracodawcę przyczyny nie uzasadniały rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy powoda, a ponadto przyczyny te były niekonkretne, co uniemożliwiało ich prawidłową kontrolę. Zdaniem Sądu Rejonowego, odmowa podpisania kwestionariusza mogła co najwyżej uzasadniać rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem. Niepodpisanie tego rodzaju dokumentu nie jest ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych. Ponadto, skoro powód wyjaśnił dlaczego nie podpisał kwestionariusza, to przyczyna wskazana w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia w tej części była nieprawdziwa.

Wyrokiem z dnia 12 kwietnia 2006 r. [...] Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Częstochowie oddalił apelację strony pozwanej. Sąd Okręgowy uznał, że zgromadzony w sprawie materiał dowodowy został poddany trafnej ocenie przez Sąd pierwszej instancji, a jego stanowisko wyrażone w uzasadnieniu wyroku o braku podstaw do zastosowania rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., jest przekonujące. Sąd Okręgowy zaznaczył, że pozwany, wprowadzając kwestionariusz dotyczący zasad etyki oraz postępowania w ramach wykonywania obowiązków służbowych i zasad ochrony informacji zastrzeżonych i poufnych oraz tajemnic spółki, usiłował wprowadzić nowe zasady co do treści stosunku pracy powoda. Takie działanie było dozwolone, jednakże odmowa ze strony pracownika akceptacji nowych standardów mogła prowadzić jedynie do wypowiedzenia umowy o pracę a nie do jej niezwłocznego rozwiązania.

Skargę kasacyjną od tego wyroku wniosła pozwana, zarzucając naruszenie: 1) art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez ich niezastosowanie i brak wyjaśnienia w uzasadnieniu wyroku Sądu drugiej instancji podstawy prawnej rozstrzygnięcia, wskutek nieustalenia, czy skierowane do powoda polecenie wypełnienia kwestionariusza stanowiło zmianę warunków pracy w rozumieniu art. 42 § 1 k.p. i czy odmowa przyjęcia takich warunków powinna powodować rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 42 § 3 k.p. oraz 2) art. 42 § 1-3 k.p. i art. 52 § 1 pkt 1 k.p., przez ich błędną wykładnię. W uzasadnieniu skargi pozwana w szczególności wyraziła pogląd, że kwestionariusz był jedynie formalnym wyrazem wymagań pracodawcy co do zasad etyki pracy i lojalności członków kadry kierowniczej wobec pracodawcy. Sąd Okręgowy błędnie uznał, że zasady etyki pracy mogą być rozumiane jako element warunków pracy, gdy tymczasem nie odbiegają one od norm etycznych powszechnie przyjmowanych w strukturach organizacyjnych przedsiębiorców. Zdaniem skarżącego, błędna wykładnia art. 52 § 1 pkt 1 k.p. polegała na przyjęciu, że bezzasadna, „wynikająca z niskich pobudek” i godząca w interesy pozwanego odmowa wypełnienia kwestionariusza nie była ciężkim naruszeniem podstawowego obowiązku pracowniczego dbania o dobro pracodawcy i przez to nie uzasadniała natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę. Tymczasem, jednym ze wskazanych w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. obowiązków pracowniczych jest dbanie o dobro zakładu pracy, zaś w oparciu o § 9 pkt 6 obowiązującego u pozwanej regulaminu pracy, obowiązek wypełnienia kwestionariusza jest jednym z podstawowych obowiązków pracowniczych.

Odmowa wypełnienia tego kwestionariusza była więc naruszeniem obowiązku dbania o dobro pracodawcy.

Sąd Najwyższy wziął pod uwagę, co następuje:

W utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że naruszenie art. 328 § 2 k.p.c. może mieć wpływ na rozstrzygnięcie (a więc stanowić usprawiedliwioną podstawę skargi kasacyjnej) w tych wyjątkowych sytuacjach, w których treść uzasadnienia orzeczenia sądu drugiej instancji uniemożliwia dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania orzeczenia (wyrok z dnia 20 lutego 2003 r., I CKN 65/01, LEX nr 78271; wyrok z dnia 18 marca 2003 r., IV CKN 1862/00, LEX nr 109420). Niezachowanie wymagań konstrukcyjnych uzasadnienia może też czynić zasadnym kasacyjny zarzut naruszenia prawa materialnego przez jego zastosowanie do niedostatecznie jasno ustalonego stanu faktycznego (wyrok z dnia 5 września 2001 r., I PKN 615/00, OSNP 2003 nr 15, poz. 352). Dokonanie prawnej kwalifikacji stanu faktycznego jest bowiem niemożliwe, gdy nie zostały poczynione ustalenia faktyczne pozwalające na ocenę możliwości jego zastosowania (wyrok z dnia 29 listopada 2002 r., IV CKN 1532/00, LEX nr 78323), a o prawidłowym zastosowaniu prawa materialnego można mówić dopiero wówczas, gdy ustalenia stanowiące podstawę wydania zaskarżonego wyroku pozwalają na ocenę tego zastosowania; brak stosownych ustaleń uzasadnia zatem zarzut kasacji naruszenia prawa materialnego przez niewłaściwe jego zastosowanie (postanowienie z dnia 11 marca 2003 r., V CKN 1825/00, Biuletyn SN-Izba Cywilna 2003 nr 12, s. 46). W tym kontekście należało uznać, że zarzuty naruszenia art. 228 § 1 k.p.c. i art. 42, art. 52 § 1 pkt 1 oraz art. 100 § 2 pkt 4 k.p. stanowią usprawiedliwione podstawy skargi kasacyjnej.

Zachowanie powoda, które zostało zakwalifikowane przez pracodawcę jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegało na odmowie wypełnienia i podpisania kwestionariusza dotyczącego Zasad Etyki oraz Postępowania w Ramach Wykonywania Obowiązków Służbowych i Zasad Ochrony Informacji Zastrzeżonych i Poufnych oraz Tajemnic Spółki. Ocena tego zachowania wymagała więc dokonania szczegółowych ustaleń dotyczących treści tego dokumentu, a następnie prawnej kwalifikacji czynności pracodawcy i pracownika. Ustalenie zakresu podstawowych obowiązków pracownika, sposobu ich naruszenia oraz stopnia zawińienia w ich niewykonaniu lub nienależytym wykonaniu jest bowiem warunkiem pra-

widłowej oceny, czy naruszenie tych obowiązków było przyczyną uzasadniającą rozwiązanie przez pracodawcę stosunku pracy bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 października 1998 r., I PKN 400/98, OSNAPiUS 1999 nr 23, poz. 752). Należało ocenić, czy pracodawca miał prawo wymagać od powoda (pracownika) wypełnienia tego kwestionariusza i przestrzegania zawartych w nim zasad, a także co oznaczało w rzeczywistości zachowanie powoda (np. czy była to w ogóle odmowa zapoznania się z tym dokumentem, czy też odmowa przestrzegania wynikających z niego zasad oraz udzielenia żądanych informacji). Podkreślenia wymaga, że powód odmówił wypełnienia i podpisania kwestionariusza w całości, a więc wskazana ocena powinna być odniesiona do jego wszystkich elementów. Konieczne były też ustalenia dotyczące istotnych elementów treści umowy o pracę powoda, skoro Sąd drugiej instancji uznał, że czynność pracodawcy prowadzi do ich zmiany i dlatego powinna być dokonana przez wypowiedzenie warunków pracy. Wskazanych ustaleń Sąd drugiej instancji nie dokonał, a brak ich także w uzasadnieniu wyroku Sądu pierwszej instancji (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 1997 r., II UKN 61/97, OSNAPiUS 1998 nr 3, poz. 104). Dlatego też oceny prawne przedstawione w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku nie mają odniesienia do stanu faktycznego sprawy, a przez to nie jest możliwa ich jednoznaczna analiza w ramach kontroli kasacyjnej odniesionej do zarzutów naruszenia prawa materialnego. Z tych względów zaskarżony wyrok podlegał uchyleniu na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c., a sprawa przekazaniu do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego (art. 108 § 2 k.p.c.). Sąd Najwyższy uznaje jednak za celowe wskazanie pewnych niezbędnych kwalifikacji prawnych, które mają charakter abstrakcyjny, a ich konkretyzacja będzie możliwa po prawidłowym ustaleniu istotnych okoliczności faktycznych.

Istotą stosunku pracy jest jej wykonywanie pod kierownictwem pracodawcy (art. 22 § 1 k.p.). Dlatego pracodawca jest uprawniony do jej organizowania (określenia zasad świadczenia pracy), czego elementem jest uprawnienie do wydawania pracownikowi poleceń, a podstawowym obowiązkiem pracownika jest stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę (art. 100 § 1 k.p.). W rozpoznawanej sprawie powód (pracownik) otrzymał polecenie zapoznania się i przestrzegania zasad określonych we wskazanym kwestionariuszu oraz udzielenia pracodawcy żądanych informacji. Zasadnicza ocena prawna, jaka powinna być dokonana dotyczy więc analizy, czy pole-

cenie pracodawcy „dotyczyło pracy” oraz, czy było zgodne (nie było sprzeczne) z prawem i umową o pracę. W tym aspekcie należy zauważyć, że polecenie pracodawcy nie miało jednorodnego charakteru, gdyż można w nim wyróżnić co najmniej trzy elementy, wynikające choćby z samej nazwy kwestionariusza, z którym powód miał się zapoznać i który miał podpisać. W kwestionariuszu tym zostały przedstawione zasady etyki, które powinny być przestrzegane w zakładzie pracy, zostały ustalone zasady postępowania pracowników zapewniające ochronę tajemnicy pracodawcy oraz przedstawiono pracownikom szereg pytań (zażądano udzielenia informacji). Każdy z tych elementów wymaga odrębnego rozważenia.

Zgodnie z art. 100 § 2 pkt 6 k.p., pracownik jest obowiązany przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego. Chodzi o zasady ogólne, jak też o zasady specyficzne, występujące w danym zakładzie pracy. Muszą być one jednak ukształtowane obiektywnie, a nie wynikać z woli pracodawcy (być przez niego narzucone). Nie ma natomiast przeszkód, aby pracodawca te - obiektywnie ukształtowane zasady etyczne - rejestrował i w ten sposób tworzył ich katalog (zasady etyki). Nie ma też przeszkód, aby pracodawca tak stworzone zasady etyki przedstawiał pracownikom do wiadomości, nawet z zastrzeżeniem, że w jego ocenie ich nieprzestrzeganie będzie kwalifikowane jako naruszenie obowiązku pracowniczego z art. 100 § 2 pkt 6 k.p. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem, pracodawca powinien poinformować pracownika o jego obowiązkach, gdy istnieje uzasadniona niepewność co do ich zakresu; jeżeli pracodawca tego nie uczyni, to naruszenie przez pracownika jego obowiązków nie może być zakwalifikowane jako podstawa rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika - art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 2000 r., I PKN 539/99, OSNAPiUS 2001 nr 14, poz. 463 oraz z dnia 7 stycznia 1998 r., I PKN 457/97, OSNAPiUS 1998 nr 22, poz. 653). Ponieważ jednak zasady współżycia społecznego, o których mowa w art. 100 § 2 pkt 6 k.p., muszą istnieć obiektywnie i pracodawca nie może polecić przestrzegania innych zasad (istniejących w jego subiektywnej ocenie), to sporu (różnicy ocen) między pracodawcą a pracownikiem w tym zakresie (odmowy pracownika przestrzegania wskazanych zasad) nie można jeszcze oceniać jako naruszenia obowiązków pracowniczych (niewykonania polecenia). Dopiero, gdy określone zachowanie pracownika zostanie przez pracodawcę ocenione jako naruszenie obowiązku z art. 100 § 2 pkt 6 k.p. i zostaną zastosowane określone sankcje prawa pracy, będzie możliwa ocena w tym zakresie. Z tego względu zachowanie powoda w odniesieniu do prze-

strzegania zasad etyki (o ile w ogóle były to takie zasady) nie może być jeszcze zakwalifikowane jako naruszenie obowiązku pracowniczego.

Według art. 100 § 2 pkt 4 k.p., pracownik jest obowiązany dbać o dobro zakładu pracy chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Z ogólnego uprawnienia pracodawcy do kierowania świadczeniem przez pracownika pracy oraz pracowniczego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy wynika, że polecenie pracodawcy udzielenia przez pracownika określonych informacji mieści się w pojęciu polecenia „dotyczącego pracy”. Podobnie jak istnieje możliwość żądania określonych informacji od kandydata do pracy (por. A. Drozd: Prawo podmiotu zatrudniającego do pozyskiwania informacji o kandydacie na pracownika, Warszawa 2004; P.K. Waławska: Kwestionariusz osobowy - fakty, wątpliwości, postulaty, PiZS 2003 nr 5, s. 9), tak tym bardziej udzielenia określonych informacji pracodawca może żądać od pracownika. Muszą one dotyczyć pracy (interesów pracodawcy) oraz być zgodne z umową o pracę (jeżeli jej postanowienia dotyczą tej kwestii), a także z przepisami prawa, co oznacza w szczególności, że granice prawa pracodawcy do pozyskiwania informacji są wyznaczone przez normy ustanawiające zakaz dyskryminacji oraz zakaz naruszania (zagrożenia) dóbr osobistych pracownika. Pracowniczy obowiązek przekazywania pracodawcy posiadanych przez pracownika informacji był przedmiotem kilku wypowiedzi Sądu Najwyższego, przydatnych do analizy rozważanego problemu. Przykładowo stwierdzono, że: pracownik, który nie zgłasza przełożonym o dostrzeżonych przez siebie faktach pobrania pieniędzy z kasy przez innego pracownika, w wyniku czego ujawniła się znaczna szkoda dla zakładu pracy, w którym obaj pracownicy są zatrudnieni w charakterze osób materialnie odpowiadających, dopuszcza się - w braku okoliczności usprawiedliwiających takie zaniechanie - ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (uchwała z dnia 1 grudnia 1965 r., III PO 40/65, OSNCP 1966 nr 6, poz. 93); pracownik, który ma wiedzę o działaniu na szkodę swojego pracodawcy obowiązany jest go o tym zawiadomić, a niewykonanie tego obowiązku może być uznane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (wyrok z dnia 1 października 1998 r., I PKN 351/98, OSNAPiUS 1999 nr 21, poz. 676); zatajenie przez pracownika, że został zaliczony do grupy inwalidzkiej w zamiarze wprowadzenia w błąd pracodawcy co do braku przeciwwskazań lekarskich do wykonywania pracy, może być uznane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) także wtedy, gdy wynikające z różnych

orzeczeń lekarskich przeciwwskazania ze sobą kolidują (wyrok z dnia 7 lutego 2001 r., I PKN 244/00, OSNAPiUS 2002 nr 21, poz. 520; OSP 2003 nr 12, poz. 150, z glosą E. Engel-Babskiej). Jeżeli więc polecenie pracodawcy polega na zobowiązaniu pracownika do udzielenia informacji w zakresie dotyczącym pracy, niesprzecznym z umową o pracę oraz prawem (niebędącym dyskryminacją i nienaruszającym dóbr osobistych), to odmowa wykonania takiego polecenia stanowi naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego (art. 100 § 1 w związku z art. 100 § 2 pkt 4 k.p.).

W ramach obowiązku z art. 100 § 2 pkt 4 k.p., pracownik obowiązany jest zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Kierowanie przez pracodawcę świadczeniem pracy może polegać na określeniu zasad zachowania tajemnicy co do tych informacji. Określenie takich zasad jest skonkretyzowaniem obowiązków pracowniczych i należy je zakwalifikować jako zbiorcze polecenie dotyczące świadczenia pracy, podobnie jak tak zwane zakresy czynności. Taka konkretyzacja obowiązków pracowniczych (zbiorcze polecenie), jeżeli nie narusza istotnych elementów treści stosunku pracy wynikającego w szczególności z umowy o pracę, nie wymaga dokonania wypowiedzenia zmieniającego (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 10 stycznia 1969 r., III PRN 83/68, OSNCP 1969 nr 10, poz. 183; z dnia 7 listopada 1974 r., I PR 332/74, OSNCP 1975 nr 6, poz. 103; OSPiKA 1975 nr 9, poz. 206, z glosą L. Florka oraz z dnia 20 maja 1983 r., I PRN 65/83, OSNCP 1983 nr 12, poz. 204; OSPiKA 1985 nr 4, poz. 69, z glosą H. Wierzińskiej, a w literaturze Z. Kubot: Znaczenie zakresu czynności pracownika, PiZS 1998 nr 12, s. 27). Odmowa przyjęcia i podpisania zakresu czynności ustalonego zgodnie z umową o pracę stanowi naruszenie obowiązku pracowniczego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 kwietnia 1997 r., I PKN 77/97, OSNAPiUS 1998 nr 3, poz. 75; OSP 1998 nr 5, poz. 98, z glosą W. Masewicza). Oznacza ona w takiej sytuacji odmowę świadczenia pracy na zasadach określonych przez pracodawcę, a tym samym godzi w istotę stosunku pracy, jaką jest świadczenie pracy podporządkowanej, co prowadzi do oceny, że jest to naruszenie podstawowego obowiązku pracownika.

W utrwalonym orzecznictwie, odmowa wykonania przez pracownika polecenia pracodawcy zgodnego z prawem (art. 100 § 1 k.p. - dotyczącego pracy, niesprzecznego z prawem i umową o pracę) kwalifikowana jest z reguły jako ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku z winy pracownika w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Można w tym zakresie przykładowo wskazać orzeczenia Sądu Najwyższego, według

których: niewykonanie polecenia służbowego zagraża w sposób szczególny porządkowi oraz dyscyplinie pracy i uzasadnia nawet natychmiastowe rozwiązanie umowy o pracę z winy pracownika (wyrok z dnia 13 czerwca 1973 r., I PR 160/73, OSNCP 1974 nr 4, poz. 75); bezzasadna odmowa wykonania polecenia dotyczącego pracy może uzasadniać rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) bez potrzeby uprzedniego stosowania kar porządkowych (wyrok z dnia 3 kwietnia 1997 r., I PKN 40/97, OSNAPiUS 1997 nr 23, poz. 465); bezprawna i świadoma odmowa wykonania polecenia, zagrażająca istotnym interesom pracodawcy, uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (wyrok z dnia 12 czerwca 1997 r., I PKN 211/97, OSNAPiUS 1998 nr 111, poz. 323); por. też wyroki z dnia 22 lipca 1998 r., I PKN 253/98 (OSNAPiUS 1999 nr 16, poz. 513); z dnia 14 lipca 1999 r., I PKN 149/99 (OSNAPiUS 2000 nr 19, poz. 712); z dnia 1 grudnia 1999 r., I PKN 425/99 (OSNAPiUS 2001 nr 8, poz. 263) oraz z dnia 10 maja 2000 r., I PKN 642/99 (OSNAPiUS 2001 nr 20, poz. 619).

Z tych względów orzeczono jak w sentencji.

=====