

Dyscyplinarka za podrobione papiery

WOKANDA

Posługiwanie się wobec pracodawcy sfałszowanymi dokumentami może uzasadniać rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia.

Takie stanowisko zajął **Sąd Najwyższy** w wyroku z 9 marca 2010 r. (I PK 175/09). Nie jest przy tym konieczne, aby pracownik działał z zamiarem wprowadzenia pracodawcy w błąd. Wystarczy, że dopuścił się rażącego niedbalstwa.

Stan faktyczny

Pracodawca prowadził akcję marketingową polegającą na przekazywaniu klientom darmowych produktów (tzw. gratisów). Podwładny, który to robił, miał obowiązek uzyskać od klientów potwierdzenie poprzez przybicie pieczęci firmowej. Pracownik zlecił to innej osobie. Po pewnym czasie okazało się, że trafiające do pracodawcy dokumenty z potwierdzeniem były podrobione. Pieczęci były nadrukowane. Potwierdziły to ekspertyzy kryminalistyczne wykonane podczas postępowania wyjaśniającego prowadzonego przez pracodawcę. Rozwiązał z pracownikiem umowę o pracę, jako przyczynę wskazując posługiwanie się podrobionymi dokumentami. Od tej decyzji pracownik odwołał się do sądu.

Rozstrzygnięcie

Sąd rejonowy oddalił powództwo. Uznał, że rozwiązanie umowy było uzasadnione. Sąd okręgowy zmienił wyrok i zasądził pracownikowi odszkodowanie. Sprawa trafiła do Sądu Najwyższego. Ten uznał, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę wskazana przez pracodawcę – posługiwanie się sfałszowanymi dokumentami w celu wprowadzenia pracodawcy w błąd – uzasadniała rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia. ©

ZDANIEM EKSPERTA



Sławomir Paruch

radca prawny,
partner w kancelarii Raczkowski Paruch

Sąd Najwyższy podkreślił, że zachowanie pracownika może zostać zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych nie tylko wtedy, gdy można mu przypisać winę w postaci zamiaru bezpośredniego lub ewentualnego, ale także winę w postaci rażącego niedbalstwa (por. wyroki SN z 6 lutego 1997 r., I PKN 69/97 oraz z 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97). Przenosząc to na grunt omawianej sprawy, nawet jeżeli pracownik w chwili przekazywania dokumentów potwierdzających dostarczenie produktów nie wiedział, że pieczętli na nich sfałszowano, to mając świadomość, że dokumenty te znajdowały się wcześniej w rękach osób trzecich, powinien sprawdzić ich treść. W takim przypadku należało dochować najwyższej staranności, tym bardziej jeżeli można podejrzewać, że dokument został podrobiony. Takie stanowisko świadczy o szczególnej powadze, z jaką SN traktuje naruszenie obowiązków polegające na posługiwaniu się wobec pracodawcy podrobionymi dokumentami. W praktyce znane są przypadki, że pracownicy (w tym w szczególności członkowie związków zawodowych) używali wobec pracodawcy sfałszowanych dokumentów całkowicie świadomie i z wyraźnym zamiarem wprowadzenia go w błąd. Co więcej, były to dokumenty o zdecydowanie poważniejszym znaczeniu niż w sprawie, której dotyczy komentowane orzeczenie (np. papiery pozwalające na odchodzenie na wcześniejsze emerytury czy listy obecności). Skoro SN uznał zasadność rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w tej sprawie, tym bardziej będzie ono uzasadnione w takich przypadkach. Działanie takie może przy tym być uznane za przestępstwo przeciwko wiarygodności dokumentów z art. 270 kodeksu karnego. ©