

Wyrok z dnia 17 listopada 1997 r.

I PKN 361/97

Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i utrata uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku stanowią niezależne przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 KP. Termin z art. 52 § 2 KP biegnie odrębnie dla każdej z tych przyczyn.

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

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 17 listopada 1997 r. sprawy z powództwa Andrzeja K. przeciwko Miejskiemu Zakładowi Wodociągów i Kanalizacji w P. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie z dnia 9 grudnia 1996 r. [...]

o d d a ł kasację.

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

Wyrokiem z dnia 22 listopada 1994 r. [...] Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Płocku oddalił powództwo Andrzeja K. przeciwko Miejskiemu Zakładowi Wodociągów i Kanalizacji w P. o przywrócenie do pracy. Sąd Rejonowy ustalił, że powód w dniu 21 lipca 1993 r. w godzinach pracy był w stanie nietrzeźwości i prowadził ciągnik koparko-ładowarkę. O fakcie tym dowiedział się główny mechanik, który jednak nie zawiadomił ani dyrektora, ani działu kadr. Orzeczeniem z dnia 3 września 1993 r. powód został ukarany przez Kolegium d/s Wykroczeń zakazem prowadzenia pojazdów mechanicznych kat. "T" przez okres 24 miesięcy. Powód w dalszym ciągu pracował jako kierowca, wykorzystując posiadane prawo jazdy kat. "C". O ukaraniu powoda przez Kolegium dyrektor strony pozwanej dowiedział się w maju 1994 r. W dniu 27 maja 1994 r. otrzymał odpis orzeczenia Kolegium, a w dniu 3 czerwca 1994

r. rozwiązano z powodem umowę o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 i 3 KP. Sąd Rejonowy uznał, że strona pozwana zgodnie z prawem i z zachowaniem terminu określonego art. 52 § 2 KP rozwiązała z powodem umowę o pracę.

Wyrok ten został uchylony, a sprawa przekazana do ponownego rozpoznania wyrokiem Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie z dnia 24 kwietnia 1995 r. [...] Sąd Wojewódzki uznał, że jeżeli o ciężkim naruszeniu przez powoda jego obowiązków pracowniczych dowiedział się dyspozytor, to należy uznać, że wówczas o zachowaniu powoda dowiedziała się strona pozwana, gdyż dyspozytor jest osobą należącą do kierownictwa pracodawcy.

Wyrokiem z dnia 7 czerwca 1996 r. [...], Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Płocku po ponownym rozpoznaniu sprawy oddalił powództwo. Sąd ten dodatkowo ustalił, że dyspozytor nie został powiadomiony o fakcie zatrzymania powoda przez policję, a jedyną osobą uprawnioną do rozwiązania umowy o pracę z powodem był dyrektor strony pozwanej.

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie wyrokiem z dnia 9 grudnia 1996 r. [...] oddalił rewizję powoda. Sąd Wojewódzki uznał, że osobą podejmującą decyzje personalne u pozwanego pracodawcy był dyrektor. Jedynie więc powzięcie przez niego wiadomości o zachowaniu powoda powodowało rozpoczęcie biegu terminu z art. 52 § 2 KP. Wcześniejsze powiadomienie o tym mistrza zmiany nie powodowało takiego skutku.

Kasację od tego wyroku złożył powód. Zarzucił naruszenie art. 23 § 1 KP i art. 52 KP polegające na błędnym przyjęciu, że termin jednego miesiąca z art. 52 § 2 KP liczy się od dnia, w którym wiadomość o ciężkim naruszeniu przez pracownika jego podstawowych obowiązków podejmie kierownik zakładu pracy. Zdaniem powoda wiadomość ta może dotrzeć do kierownika zakładu pracy albo przełożonego, do którego obowiązków służbowych należy zgłaszanie tej okoliczności kierownikowi zakładu lub do osoby uprawnionej do składania oświadczeń w imieniu zakładu pracy. Zdaniem powoda o jego zachowaniu bezpośrednio po stwierdzeniu stanu nietrzeźwości dowiedział się główny mechanik, a jego zaniedbanie w powiadomieniu o zdarzeniu kierownika zakładu, nie usprawiedliwia przekroczenia terminu z art. 52 § 2 KP.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 52 § 2 KP (w brzmieniu sprzed nowelizacji dokonanej ustawą z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, Dz.U. Nr 24, poz. 110 ze zm. - jej art. 6) rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie mogło nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez zakład pracy wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Zgodnie natomiast z art. 23 § 1 KP (również w brzmieniu sprzed nowelizacji) czynności prawnych w zakresie stosunku pracy dokonywał w imieniu zakładu pracy jego kierownik lub inny upoważniony do tego pracownik. Prawidłowa wykładnia tych przepisów prowadzi do wniosku, że dowiedzenie się przez zakład pracy o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę (art. 52 § 2 KP) następowało wówczas, gdy wiadomość o niej uzyskał kierownik zakładu pracy lub inny upoważniony do rozwiązywania umowy o pracę pracownik (art. 23 § 1 KP). Inaczej mówiąc, termin określony art. 52 § 2 KP nie zaczynał biec jeżeli o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę dowiedział się inny pracownik, który nie był upoważniony do rozwiązywania umowy o pracę (art. 23 § 1 KP). Taką wykładnię tych przepisów przyjął Sąd drugiej instancji i Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę ją podzielił. W dotychczasowym orzecznictwie został wyrażony pogląd, że przewidziany w art. 52 § 2 KP termin zaczyna biec od dnia, w którym osoba uprawniona do rozwiązywania umowy o pracę lub inna osoba należąca - w świetle schematu organizacyjnego - do kierownictwa zakładu pracy, uzyskała wiadomość o takim postępowaniu pracownika, które uzasadniało zastosowanie w stosunku do niego sankcji z art. 52 § 1 KP (wyrok z dnia 28 października 1976 r., I PRN 74/76, OSNCP 1977 z. 5-6 poz. 100). Nie jest jednak możliwe przyjęcie, aby omawiany termin rozpoczął swój bieg w sytuacji, gdy o nagannym zachowaniu pracownika dowiedział się tylko pracownik, do którego zadań i kompetencji nie należało dokonywanie czynności prawnych w zakresie rozwiązywania umów o pracę, jeżeli nie powiadomił on o tym innego upoważnionego pracownika, a zwłaszcza kierownika zakładu pracy. Wykładnia wskazanych przepisów dokonana przez Sąd drugiej instancji była więc prawidłowa.

Zważyć należy, że rozstrzygnięcie sprawy jest prawidłowe bez względu na

wskazaną wykładnię. W stanie faktycznym występowały bowiem dwie niezależne przyczyny uzasadniające rozwiązanie z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 KP. Jedną z nich było ciężkie naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych. Drugą natomiast zawiniona utrata uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku, co nastąpiło w wyniku ukarania powoda przez Kolegium ds Wykroczeń karą zakazu prowadzenia pojazdów mechanicznych. Są to dwie niezależne od siebie podstawy zastosowania przez pracodawcę przepisu art. 52 KP. Termin z art. 52 § 2 KP dla każdej z tych podstaw biegnie odrębnie (por. wyrok OSPiUS w Opolu z dnia 31 maja 1975 r., P 143/75, Gazeta Sądowa 1975 nr 16 s. 6, w którym stwierdzono, że termin miesięczny określony w art. 52 § 2 KP rozpoczyna bieg od chwili dowiedzenia się pracodawcy o oczywistości popełnienia przestępstwa przez pracownika; pracodawca nie traci jednak uprawnień do rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 2 KP również w ciągu 1 miesiąca od chwili dowiedzenia się o skazaniu pracownika za przestępstwo). Ponieważ jest niesporne, że strona pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę w ciągu jednego miesiąca od dowiedzenia się o ukaraniu go przez Kolegium ds Wykroczeń karą zakazu prowadzenia pojazdów mechanicznych, to przepis art. 52 § 2 KP nie został naruszony.

Wobec tego należało uznać, że kasacja nie miała usprawiedliwionych podstaw, co prowadziło do jej oddalenia zgodnie z art. 393¹² KPC.

=====