



Sygn. akt I PK 183/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 czerwca 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Piotr Prusinowski (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Jolanta Frańczak

SSN Krzysztof Rączka

Protokolant Edyta Jastrzębska

w sprawie z powództwa A. M.

przeciwko D. Spółce z o.o. w K.

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 7 czerwca 2017 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K.

z dnia 14 stycznia 2016 r., sygn. akt IX Pa (...),

**uchyła zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Okręgowemu w K. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o
kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Powódka A. M. domagała się odszkodowania z tytułu niezgodnego z przepisami rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Pozwany D. Spółka z o.o. w K. domagała się oddalenia powództwa.

Sąd Rejonowy w D. wyrokiem z dnia 28 lipca 2015 r. uwzględnił żądanie i zasądził na rzecz pracownicy 17.988,63 zł. Sąd Okręgowy w K. wyrokiem z dnia 14 stycznia 2016 r. oddalił apelację pracodawcy.

Strony łączyła umowa o pracę. Powódce od dnia 1 października 2007 r. powierzono obowiązki kierownika Pracowni [...]. W pierwszym okresie zatrudnienia powódka świadczyła pracę w Laboratorium w K. Z dniem 1 lipca 2012 r. została przeniesiona do filii w D. (po połączeniu się laboratoriów) znajdującej się przy Szpitalu im. (...). W dniu 28 listopada 2013 r. pracownicy Regionalnego Centrum Krwiodawstwa i Krwiolecznictwa w K. przeprowadzili kontrolę Pracowni [...] w zakresie badań immunohematologicznych. Celem kontroli było wyjaśnienie przyczyny błędnego oznaczenia grupy krwi u jednej z pacjentek w dniu 13 listopada 2013 r. W wyniku kontroli ujawniono nieprawidłowości. Powódka z dniem 28 listopada 2013 r. została odsunięta od wykonywania badań serologicznych (zgodnie z zaleceniami pokontrolnymi). Pracodawca nie pozbawił jej jednak stanowiska kierownika, choć nie wykonywała już pracy w pracowni [...]. Pracodawca ukarał powódkę karą nagany.

W dniu 21 stycznia 2014 r. pracownicy RCKiK przeprowadzili kolejną kontrolę Pracowni [...]. Miała ona na celu ocenę realizacji zaleceń pokontrolnych wydanych w dniu 28 listopada 2013 r. W jej trakcie wykryto kolejne nieprawidłowości, a z dniem 23 stycznia 2014 r. działalność pracowni została zawieszona na czas nieokreślony. Ostatecznie działalność pracowni została wznowiona pod koniec lutego 2014 r.

Po zakończeniu kontroli w dniu 28 stycznia 2014 r. pracodawca wręczył powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Ta odmówiła jego przyjęcia. Jako przyczynę pracodawca wskazał ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, to jest obowiązku przestrzegania regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie porządku (art. 100 § 2 pkt 2 k.p. i § 11 regulaminu pracy), jak i ciężkie naruszenie obowiązku dbania o dobro pracodawcy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.). W uzasadnieniu oświadczenia woli pracodawca doprecyzował przyczyny zakończenia więzi prawnej.

W ocenie Sądu Rejonowego, biorąc pod uwagę treść oświadczenia pracodawcy, nie sposób stwierdzić, na czym w przekonaniu pozwanej miała

polegać wina powódki w poszczególnych przytaczanych przez niego sytuacjach. Pismo zawierające oświadczenie pracodawcy obejmuje kilka wątków i zarazem przyczyn. Sąd pierwszej instancji nie znalazł jej w zdarzeniach ujawnionych w kontroli z dnia 21 stycznia 2014 r. Odnosząc się do dalszych zarzutów pozwanej wskazał, iż kolejna część rozwiązania umowy o pracę nawiązywała do wyników wcześniejszej kontroli z dnia 28 listopada 2013 r. W tym jednak przypadku brak jest również odniesienia do winy powódki. Dotyczy bowiem ustalonej przyczyny błędu, jaką była zamiana próbek. Pomylenie próbek, jakiego dopuściła się powódka nie może jednak samo w sobie decydować o winie umyślnej, bądź rażącym niedbalstwie, tym bardziej, że sposób, w jaki przeprowadzała ona badania był stosowany od dłuższego czasu. Nadto pozwana nie wykazała by w przypadku tej przyczyny zachowany został, miesięczny termin wynikający z treści § 2 art. 52 k.p. Skoro, argumentował Sąd Rejonowy, pracodawca został poinformowany o wynikach kontroli w dniu jej przeprowadzenia (to jest w dniu 28 listopada 2013 r.), w dniu 11 grudnia 2013 r. zakończył analizę zdarzeń będących przyczyną tych błędów, a w dniu 28 stycznia 2014 r. rozwiązał umowę o pracę, to oznacza, że nie dochował miesięcznego terminu z art. 52 § 2 k.p.

Następnie Sąd Rejonowy odniósł się do trzeciego wątku poruszonego w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę. Również w tym przypadku, czynność pracodawcy była wadliwa. Brak jest bowiem określenia, jakie konkretnie obowiązki zostały przez powódkę naruszone. Samo wskazanie na zarzut niewłaściwego wywiązywania się z obowiązków, bez konkretyzacji tej przyczyny, nie może uzasadniać decyzji pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę. Jednocześnie dyspozycją art. 52 k.p. może być objęte zaniechanie pracownika, jednakże pracodawca musi wskazać, na czym konkretnie polegała wina pracownika, czyli czego nie zrobił (dokładne określenie tych czynności), choć mógł i powinien. Pracodawca nie może się natomiast ograniczać jedynie do stwierdzenia, że pracownik czegoś nie zrobił, gdyż przeprowadzona kontrola wykryła uchybienia, nie wskazując jednak na konkretne zarzuty (braku jakich czynności) kierowane są pod jego adresem. Tym samym wskazywanie przez pracodawcę na brak prawidłowej i pożądanej reakcji na wykryte uchybienia nie może być poczytywane za konkretną przyczynę rozwiązania umowy o pracę. W tym kontekście Sąd

Rejonowy argumentował, że samo ujawnienie w trakcie kontroli nieprawidłowości nie świadczy o zawinionym niewykonaniu lub wykonaniu obowiązków.

Za niekonkretną przyczynę Sąd pierwszej instancji uznał również wskazywany przez pracodawcę brak spełniania oczekiwań (w oświadczeniu brak pożądanej reakcji). Na podstawie takiego sformułowania nie sposób bowiem stwierdzić, co pracodawca miał na myśli, a zatem jakie konkretnie zarzuty kierował w stosunku do powódki w tym zakresie.

Mając powyższe rozważania na względzie Sąd Rejonowy uznał, iż wskazywane przez pracodawcę przyczyny rozwiązania umowy o pracę były niekonkretne lub nieuzasadnione, wreszcie spóźnione i jako takie nie mogły stanowić zasadnej podstawy rozwiązania umowy trybie art. 52 k.p., co skutkowało uwzględnieniem powództwa w całości.

Apelacja pozwanego nie znalazła zrozumienia. Sąd Okręgowy przyznał rację skarżącemu, że Sąd Rejonowy nie przywiązał należytej uwagi do podnoszonej w uzasadnieniu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę kwestii naruszenia przez powódkę obowiązków pracowniczych w relacji do sprawowanej przez powódkę funkcji. W ocenie Sądu Okręgowego okoliczności ujawnione w trakcie kontroli przeprowadzonej w dniu 28 listopada 2013 r. dają podstawę sadzić, że powódka ciężko naruszyła podstawowe obowiązki pracownicze. Mimo tej konkluzji, w ocenie tego Sądu, pozwany dopuścił się naruszenia art. 52 § 2 k.p. Miesięczny termin biegł od dnia 28 listopada 2013 r., gdyż wynik kontroli już wówczas był znany pracodawcy. Sąd drugiej instancji miał przy tym na względzie, że w sytuacji, gdy naruszenie obowiązków pracowniczych polega na zawinionym zaniechaniu mimo obowiązku czynienia, co zarzucono powódce między innymi w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy, bieg miesięcznego terminu z art. 52 § 2 k.p. należy liczyć odrębnie w stosunku do każdego kolejnego dnia utrzymującego się nieprzerwanie stanu naruszenia. Dlatego też odrębnej analizy wymagała ocena zachowania powódki po dacie 28 listopada 2013 r. w kontekście zarzutu dotyczącego nadzoru powódki nad Pracownią [...]. Sąd miał na względzie, że w tym czasie powódka pracowała już w innej pracowni. Pozwany przenosząc ją do pracy w innej Pracowni *de facto* uniemożliwił jej prawidłowe wykonywanie funkcji nadzorczych nad pracownią, przy czym nie wykazał aby zobowiązał powódkę personalnie do

opracowania nowych procedur i czuwał nad realizacją takowych oraz by umożliwił powódce realne łączenie nowego zadania pracowniczego z zachowaną funkcją kierownika Pracowni [...]. W tych okolicznościach, nie można pracownicy przypisać odpowiedzialności za błędy organizacyjne pozwanego.

W zakresie zarzutu zaniechania przez powódkę analizy procedur i wyciągnięcia właściwych wniosków przed kontrolą przeprowadzoną w styczniu 2014 r., Sąd Okręgowy nie dopatrywał się w jej zachowaniu winy kwalifikowanej.

Skargę kasacyjną wniósł pozwany, zaskarżył wyrok Sądu Okręgowego w K. w całości, zarzucając mu naruszenie art. 52 § 2 k.p. przez błędną wykładnię i ustalenie, że:

- pozwana rozwiązała zawartą z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem dopuszczalnego terminu,
- w przypadku występującego w niniejszej sprawie zaniechania pełnienia funkcji kierowniczej, bieg terminu z art. 52 § 2 k.p. należy liczyć odrębnie w stosunku do każdego dnia utrzymującego się nieprzerwanie stanu naruszenia.

Dodatkowo skarżący wskazał na uchybienie:

- art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 k.p.c. przez niewskazanie przez Sąd Okręgowy dowodów, na których oparł swoje uzasadnienie w zakresie odmowy uznania, iż powódka po dniu 28 listopada 2013 r. nie pełniła funkcji kierowniczej Pracowni [...], co w istocie uniemożliwia Sądowi Najwyższemu sprawdzenie prawidłowości toku wyводу zawartego w orzeczeniu w tym zakresie,
- art. 382 k.p.c. z związku z art. 316 § 1 k.p.c. w związku z art. 309 k.p.c. w związku z art. 391 k.p.c. polegające na dokonanie oceny materiału dowodowego z pominięciem jego istotnej części, to jest e-mail z dnia 12 stycznia 2014 r. skierowanego przez powódkę do R. T., z którego jednoznacznie wynika, iż w okresie między 10 grudnia 2013 r. a 10 stycznia 2014 r. powtórzono badania u jedenastu osób, spośród których u czterech nie potwierdziły się wyniki.

Kierując się zgłoszonymi zarzutami, pozwany domagał się uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna posiada uzasadnione podstawy.

Wpisując się w konwencję zarzutu naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 k.p.c., Sąd Najwyższy stwierdza, że nie miał problemu w sprawdzeniu prawidłowości toku wyводу Sądu drugiej instancji (co sugeruje skarżący). Sąd pierwszej instancji, a za nim Sąd Okręgowy, w klarowny sposób ustaliły, że po dniu 28 listopada 2013 r. powódka wprawdzie formalnie nadal była kierownikiem pracowni, jednak na skutek działań pozwanego nie wykonywała już pracy w pracowni [...]. Ze stwierdzenia tego jednoznacznie wynika, że po tym dniu powódka nie pełniła obowiązków związanych z tą funkcją. Z uzasadnień wyroków Sądów *meriti* należy wnosić, że wniosek ten został wyprowadzony z zaleceń kontroli z dnia 28 listopada 2013 r. i protokołu kontroli z dnia 21 stycznia 2014 r. Oznacza to, że podstawa skargi kasacyjnej zarzucająca niewskazanie dowodów świadczących o tej okoliczności jest chybiona. Patrząc z innej strony, trudno oprzeć się wrażeniu, po pierwsze, że omawiany zarzut ma stworzyć podatny grunt do rozważenia naruszenia art. 52 § 2 k.p. (w części odnoszącej się do „zaniechania pełnienia funkcji kierowniczej”), a po drugie, że zmierza do podważania ustaleń faktycznych, co zważywszy na art. 398¹³ § 2 k.p.c., jest niedopuszczalne. Nie doszło zatem do uchybienia art. 328 § 2 k.p.c.

Do zbieżnych wniosków można dojść po przeanalizowaniu podstawy odwołującej się do art. 382 k.p.c. z związku z art. 316 § 1 k.p.c. w związku z art. 309 k.p.c. w związku z art. 391 k.p.c. W ocenie skarżącego o naruszeniu wspomnianych przepisów świadczy to, że Sąd drugiej instancji nie odniósł się do e-mail z dnia 12 stycznia 2014 r. Pozwany pominął jednak, że z treści wiadomości jednoznacznie nie wynika, że powódka w okresie od dnia 10 grudnia 2013 r. do dnia 10 stycznia 2014 r. faktycznie wykonywała obowiązki kierownika pracowni. Przepis art. 382 k.p.c. zawiera ogólną dyrektywę określającą istotę postępowania apelacyjnego. Może on stanowić usprawiedliwioną podstawę skargi kasacyjnej, jeżeli skarżący wykaże, że sąd drugiej instancji bezpodstawnie pominął część zebranego materiału oraz że uchybienie to mogło mieć wpływ na wynik sprawy. W skardze kasacyjnej zależności tej nie wykazano, co sprawia, że zarzut nie może doprowadzić do zamierzonego celu. Można jedynie zgodzić się ze skarżącym, że Sąd Okręgowy wprost nie stwierdził, że podziela ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji (a ten na stronie 3 uzasadnienia odniósł się do e-maila z dnia 12

stycznia 2014 r.). Mimo tej ułomności, z uzasadnienia zaskarżonego wyroku można wnosić, że Sąd Okręgowy nie dokonywał własnych ustaleń, a zatem zaakceptował fakty uznane za miarodajne przez Sąd Rejonowy.

Niezależnie od powyższego, trzeba wiedzieć, że art. 382 k.p.c. tylko wyjątkowo wchodzi w relację z art. 316 § 1 k.p.c. O naruszeniu tego przepisu można mówić wówczas, gdy wydając orzeczenie sąd nie uwzględnił zmiany stanu faktycznego zaistniałego w toku postępowania odwoławczego. Sąd Najwyższy wielokrotnie wskazywał, że jego zakresem nie jest objęte pominięcie przez sąd drugiej instancji przy ocenie żądania części materiału dowodowego (por. wyroki z dnia 5 września 2001 r., I CKN 179/99, OSNC 2002 nr 4, poz. 54; z dnia 13 grudnia 2006 r., II CSK 300/06, LEX nr 388845; z dnia 5 listopada 2009 r., II UK 102/09, LEX nr 574539; z dnia 28 kwietnia 2010 r., I UK 339/09, LEX nr 607444). Z kolei uchybienie art. 309 k.p.c. miałoby miejsce w przypadku twierdzenia, że e-mail nie stanowi źródła dowodowego. W rozpoznawanej sprawie wypowiedź taka nie padła. Podstawy skargi kasacyjnej odwołujące się do przepisów postępowania nie okazały się zatem trafne.

Rzeczywiste zagadnienie prawne wyłaniające się w niniejszej sprawie sprowadza się do dylematu związanego z art. 52 § 2 k.p. Polega ono na przesądzeniu od kiedy liczyć miesięczny termin uprawniający do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia. Chodzi o szczególny przypadek, w którym pracodawca uzyskuje wiadomości dotyczące zachowania opisanego w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. stopniowo. Rozważania prawne należy poprzedzić analizą zdarzeń. Sąd drugiej instancji nie pochylił się nad tą kwestią, co doprowadziło do powierzchownych wniosków w trakcie subsumpcji art. 52 § 2 k.p.

Kontrola z dnia 28 listopada 2013 r. ujawniła jedynie błędne oznaczenie grupy krwi u pacjentki A. P. Stwierdzono też, że w tych samych godzinach oznaczono grupę krwi u około 40 pacjentów. Jednocześnie wskazano, że w punkcie pobrań krwi, w którym pacjentka oddała krew (w M.) pobrano również w tym dniu próbkę od drugiej osoby – B. G. Jako prawdopodobne przyczyny wydania błędnego wyniku wskazano: błąd przedlaboratoryjny polegający na zamianie i błędnym opisaniu próbek w punkcie pobrań, bądź błąd wewnątrzlaboratoryjny polegający na zamianie próbek pacjentów w trakcie wykonywania badań.

Stwierdzono również braki dotyczące prowadzenia obowiązkowej codziennej kontroli odczynników serologicznych. W zaleceniach pokontrolnych nakazano ponowne pobranie krwi od wszystkich 40 pacjentów.

Ustalenia te oznaczają, że w dniu 28 listopada 2013 r. pracodawca dowiedział się tylko o jednej nieprawidłowości, przy czym podejrzewano kilka jej przyczyn. Rola powódki przy powstaniu nieprawidłowości nie była na tym etapie jasna. Można się przy tym domyślać, że pozwany wstrzymał się z wyciągnięciem konsekwencji, ukarał wprowadzie powódkę kara nagany, jednak tylko za wprowadzanie w błąd co do rzeczywistego przebiegu badań próbek. Należy zatem przyjąć, że na dzień 28 listopada 2013 r. z punktu widzenia przesłanek z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. sprawa była „rozwojowa”. Za tym zapatrywaniem przemawiają dalsze działania pracodawcy. Zaczął on weryfikować pozostałe badania. Wówczas (Sąd nie ustalił konkretnych dat; pozwany w skardze twierdzi, że było to między 10 grudnia 2013 r. a 10 stycznia 2014 r.) okazało się, że istnieją kolejne przypadki niezgodności wyników ustalonych na podstawie próbek przebadanych w dniu 13 listopada 2013 r. Wskazano jako prawdopodobną przyczynę przesunięcie oznaczeń w serii. Sprawozdanie dotyczące postępowania wyjaśniającego zostało przedstawione przez powódkę dyrektorowi ds. medycznych R. T. w e-mailu z dnia 12 stycznia 2014 r. Podsumowując ten etap, należy wnosić, że w połowie stycznia 2014 r. pracodawca dowiedział się o kolejnych nieprawidłowościach oraz o prawdopodobnej zaniedbaniach pracowników pracowni [...].

W dniu 21 stycznia 2014 r. pracownicy RCKiK przeprowadzili kolejną kontrolę pracowni. Miała ona na celu ocenę realizacji zaleceń pokontrolnych wydanych w dniu 28 listopada 2013 r. Potwierdziła wcześniejsze ustalenia pracodawcy zgodnie, z którymi przyczyną pomyłki była zamiana próbek krwi pacjentek A. P. i P. O., która nastąpiła w pracowni. Jednocześnie w trakcie tych badań wykryto błąd w oznaczeniu grupy krwi u kolejnej pacjentki – S. L. W tym przypadku jako prawdopodobną przyczynę wskazano błąd przedlaboratoryjny polegający na zamianie i błędnym opisaniu próbek w punkcie pobrań. Ujawniono również nowe nieprawidłowości dotyczące wykonywania badań immunohematologicznych. Polegały one na: wykonywaniu badań krwi przed zarejestrowaniem pacjentów w książce [...], posługiwaniu się numeracją roboczą

(co było zabronione) oraz wykonywaniu badań równocześnie dla 21 pacjentów, co zdaniem kontrolujących stwarzało dużą możliwość popełnienia błędu. W efekcie tych ustaleń z dniem 23 stycznia 2014 r. uległa zawieszeniu na czas nieokreślony działalność pracowni [...], o czym zostały poinformowane odpowiednie służby i szpital. Zawieszone w wykonywaniu badań immunohematologicznych zostały również pozostałe pracownice.

Przedstawiona sekwencja zdarzeń charakteryzowała się dynamizmem i aktywnym udziałem pracodawcy, ukierunkowanym na wyjaśnienie zakresu i przyczyn nieprawidłowości. Istotne jest również, że dopiero na skutek kontroli z dnia 21 stycznia 2014 r. pozwany dowiedział się o wadliwym postępowaniu personelu pracowni (pewien obraz mógł mieć już wcześniej, w połowie stycznia 2014 r., po otrzymaniu wyników kontroli wewnętrznej).

Przebieg zdarzeń i znaczenie poszczególnych jego faz ma znaczenie jeśli za punkt odniesienia weźmie się przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę. Ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych pracodawca dopatrywał się w nieprawidłowym funkcjonowaniu pracowni, której kierownikiem była powódka. Zarzucono jej brak nadzoru nad rzetelnym wykonywaniem badań oraz procedur. Pracodawca dodał również, że zaistniała sytuacja, jak również brak prawidłowej i pożądanej reakcji na wykryte nieprawidłowości spowodowały, że utracił on zaufanie do powódki, co skutkowało rozwiązaniem umowy. Znaczy to tyle, że z pozycji art. 52 § 2 k.p. zasadnicze znaczenie ma kiedy pozwany dowiedział się o wskazanych okolicznościach rozwiązania więzi pracowniczej.

Sąd drugiej instancji, przyjmując, że doszło do naruszenia terminu z art. 52 § 2 k.p. oparł się na założeniu, zgodnie z którym, po pierwsze, pracodawca już w dniu 28 listopada 2013 r. pozyskał wiedzę o naruszeniu obowiązków przez powódkę, a po drugie, że polegały one na zaniechaniu, a zatem bieg miesięcznego terminu należy liczyć odrębnie w stosunku do każdego kolejnego dnia utrzymującego się nieprzerwanie stanu naruszenia. Podkreślając, że powódka po dniu 28 listopada 2013 r. nie wykonywała obowiązków w pracowni, doszedł do przekonania, iż nie miała ona wpływu na przywrócenie stanu pożądanego.

Z wywodem Sądu odwoławczego można zgodzić się w zakresie, w którym

uznał on, że art. 52 § 2 k.p. uniemożliwiał rozwiązanie umowy o pracę z racji braku reakcji na wykryte nieprawidłowości. Po dniu 28 listopada 2013 r. powódka nie wykonywała bowiem obowiązków kierownika. Problematyczne jest jednak stwierdzenie, że zarzut niewłaściwego nadzoru i nieprzestrzegania procedur wchodzi w reakcję z art. 52 § 2 k.p. Wystarczy podnieść, że o kolejnych wadliwych oznaczeniach grupy krwi, jak również o innych nieprawidłowościach w funkcjonowaniu pracowni (nieprzestrzeganiu procedur) pracodawca dowiedział się dopiero po dniu 28 listopada 2013 r. (w połowie stycznia 2014 r.).

Reasumując, posługując się konkluzją zaczerpniętą ze skargi kasacyjnej, cała ta kwestia sprowadza się do odpowiedzi na pytanie, czy ujawnianie się kolejnych skutków naganego działania pracownika, wywołujących przeświadczenie o konieczności rozwiązania umowy o pracę, stanowi „wiadomość o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy”, powodującą uruchomienie (przesunięcie) biegu miesięcznego terminu z art. 52 § 2 k.p.

Punktem wyjścia do dalszych rozważań niech będzie spostrzeżenie, że art. 52 § 2 k.p. posługuje się nieostryimi parametrami. Uzyskanie przez pracodawcę wiadomości w zestawieniu z biegiem miesięcznego terminu, skłania do uznania, że dotarcie do zatrudniającego informacji ma nastąpić w określonym dniu. W przeciwnym razie, nie sposób ustalić daty rozwiązania umowy o pracę „po upływie 1 miesiąca”. Rzecz w tym, że wiadomość w zróżnicowany sposób przenosi rzeczywisty stan rzeczy. Prawdziwy obraz zdarzeń może znaleźć w niej odzwierciedlenie w mniejszym lub większym stopniu.

Mając w pamięci tę zależność, trzeba zauważyć, że istnieje jakościowa różnica między sytuacją, gdy pracodawca w zarysie dowiadyuje się o pewnym jednostkowym ekscesie, który nie został całkiem dookreślony, a okolicznością polegającą na pozyskaniu wiedzy o części zdarzeń (trwających w pewnym okresie czasu), przy jednoczesnej nieświadomości co do innych równie istotnych. Trudność w tym ostatnim przypadku wynika z tego, że pojedyncze zdarzenia niekoniecznie świadczą o ciężkim naruszeniu podstawowych obowiązków pracowniczych. Dopiero zespół jednorodnych lub podobnych uchybień upoważnia do zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Pojedynczy incydent jest z reguły łatwiejszy do odtworzenia i uchwycenia. Pracodawcy w większości przypadków nie mają problemu z jego

dookreśleniem. Nawet, gdy pierwsza informacja nie jest kompletna, to niezwłocznie można zdarzenie zwizualizować. W rezultacie, uchwycenie punktu wyznaczającego początek biegu miesięcznego terminu nie nastręcza trudności. Aspekt temporalny, wpisany w art. 52 § 2 k.p., nie jest już tak oczywisty przy wieloskładnikowych naruszeniach obowiązków. Nakłada to na sąd obowiązek zachowania wzmożonej staranności przy określeniu dnia rozpoczynającego termin. Rozważania Sądu drugiej instancji w tym zakresie nie wpisują się w tę tendencję.

Wychodząc naprzeciw wskazanym komplikacjom, w orzecznictwie zaakceptowano występowanie zachowania o charakterze ciągłym. Składa się ono z jednorodząjowych składników, polega zaś na wykorzystywaniu tej samej sposobności, w zwartym odcinku czasu. W takim przypadku przyjmuje się, że termin miesięczny może rozpocząć bieg od ostatniego zdarzenia zakwalifikowanego jako część zachowania ciągłego. Klasyfikacją tego rodzaju posłużono się w przypadku kilkurazowego samowolnego użycia samochodu służbowego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 grudnia 1997 r., I PKN 443/97, OSNAPiUS 1998 nr 21, poz. 631), wielomiesięcznego wykonywania przez pracownika pracy zarobkowej bez zgody pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 kwietnia 2016 r., II PK 64/15, LEX nr 2054093). Generalizując, jeżeli okoliczności uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p. wystąpiły w kilku kolejnych dniach, to termin z art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna bieg od dowiedzenia się przez pracodawcę o ostatniej z tych okoliczności (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 11 czerwca 1997 r., I PKN 202/97, OSNAPiUS 1998 nr 10, poz. 297; z dnia 14 lutego 2001 r., I PKN 236/00, LEX nr 551039; postanowienie z dnia 20 marca 2008 r., II PK 332/07, LEX nr 846575).

Innym uproszczeniem jest tak zwany czyn ciągły (stan trwały). Dotyczy on sytuacji, gdy zachowanie pracownika polega na permanentnym zaniechaniu wykonania obowiązku. W wyroku z dnia 22 stycznia 2001 r., I PKN 700/00, OSNP 2003 nr 21, poz. 517, do takich sytuacji zaliczono przetrzymywanie przez pracownika sprzętu biurowego stanowiącego własność pracodawcy. Analogicznie argumentowano w przypadku niewykonania polecenia służbowego, polegającego na powstrzymaniu się od świadczenia pracy do czasu zakończenia śledztwa (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2011 r., I PK 112/10, LEX nr 738389). W

wyroku z 2 marca 2011 r., II PK 188/10, OSNP 2012 nr 7-8, poz. 92, Sąd Najwyższy uznał zaś, że pracodawca może rozwiązać stosunek pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika, jeśli upłynął określony czas od wystawienia skierowania na badania lekarskie, a pracownik w tym czasie nie dostarczył stosownego zaświadczenia. Podobnie w wyroku z dnia 27 stycznia 2012 r., II PK 113/11, OSNP 2013 nr 1-2, poz. 5, Sąd Najwyższy wskazał, że w sytuacji, gdy przyczyną rozwiązania umowy o pracę było niewykonanie przez powoda polecenia służbowego polegającego na zwrocie pobranych uprzednio dokumentów, to niewykonanie tego polecenie przez okres kilkunastu miesięcy stanowi tak zwany czyn ciągły (stan trwały), a termin z art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna bieg najwcześniej od ustania tego stanu rzeczy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 lipca 2016 r., II PK 196/15, LEX nr 2094784). Jeśli pracownik kilkakrotnie odmawia wykonania polecenia, termin z art. 52 § 2 k.p. biegnie od ostatniej odmowy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 listopada 1993 r., I PRN 101/93, LEX nr 1427354).

Przedstawione rozważania prowadzą do konkluzji, zgodnie z którą, w razie wystąpienia „okoliczności” (w rozumieniu art. 52 § 2 k.p.) wieloskładnikowej albo trwającej w określonym czasie (zachowania o charakterze ciągłym albo czynu ciągłego), konieczne jest odkrycie przez pracodawcę istoty procederu, a nie jego poszczególnych składowych.

Zdarzenia mające miejsce w pracowni, której kierownikiem była powódka, a przejawiające się w wykonywaniu wadliwych badań krwi, nosił znamiona zachowania o charakterze ciągłym. Natomiast oceniając z punktu widzenia zarzutu stawianego powódce, trzeba stwierdzić, że brak należytej kontroli i nadzoru może być kwalifikowany jako czyn ciągły (brak aktywności w wykonywaniu zasadniczych obowiązków kierownika placówki). Podobnie jest z zarzutem nieprzestrzegania procedur, przy czym naruszanie jej przez samą powódkę należałoby zakwalifikować jako zdarzenie ciągłe. Znaczy to tyle, że termin z art. 52 § 2 k.p. nie rozpoczął biegu przed dniem, w którym odsunięto powódkę od obowiązków kierownika placówki. Konkluzja ta nie jest jednak jednoznaczna ze stwierdzeniem, że zaczął on płynąć od dnia 28 listopada 2013 r. W tym miejscu, należało zestawzić wnioski wynikające z ustalonego stanu faktycznego z normatywnym zwrotem „uzyskanie przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej

rozwiązanie umowy”. Nieprzekonujące jest stwierdzenie Sądu Okręgowego, że w dniu 28 listopada 2013 r. pozwany wiedział o „osobistej omyłce w przeprowadzonym badaniu”. Protokół pokontrolny wskazuje jedynie na różne prawdopodobne przyczyny, a kara nagany została wymierzona nie za wadliwe przeprowadzenie badań, ale za mataczenie w opisie okoliczności badania. Sąd drugiej instancji w tym zakresie nie zanegował ustaleń Sądu Rejonowego. Również w zakresie zarzutu niesprawowania odpowiedniego nadzoru nad pracownikami, dyskusyjne jest założenie, że pracodawca o tym naruszeniu wiedział już w dniu 28 listopada 2013 r. Kontrola z tego dnia wykazała jedynie fragment nieprawidłowości, który mógł uchodzić za pojedynczy przypadek. Mając na uwadze, że czynności powódki spełniały kryteria zdarzenia o charakterze ciągłym albo czynu ciągłego, zrozumiałe staje się, że bieg terminu z art. 52 § 2 k.p. mógł się zacząć dopiero od dnia uzyskania przez pracodawcę wiadomości o istocie złożonej „okoliczności”, dającej podstawę do zakończenia więzi prawnej. Pojedyncza nieprawidłowość (wadliwe oznaczenie grupy krwi u jednej pacjentki) niekoniecznie świadczyła o zespole powiązanych ze sobą patologii.

Rozważania te potwierdzają tezę, że w przypadku ciągłych lub trwałych naruszeń obowiązków ustalenie początku miesięcznego okresu na rozwiązanie umowy o pracę nie zawsze jest proste. Konieczne jest bowiem uwzględnienie wielu zmiennych, które wpływają na ostateczny werdykt. Lektura uzasadnienia zaskarżonego wyroku skłania do stwierdzenia, że nie uwzględniono wszystkich istotnych czynników.

Termin zawarty w art. 52 § 2 k.p. jest prekluzją prawa materialnego, nie podlega przywróceniu, a jego upływ następuje bez udziału woli stron. Rozpoczyna biec od „uzyskania wiadomości przez pracodawcę”, a przedmiotem informacji są okoliczności uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę. W rezultacie, cechy te prowadzą do co najmniej dwóch konstatacji. Po pierwsze, rozpoczęcie miesięcznego terminu przy zdarzeniach ciągłych lub trwałych nie ulega rozdrobnieniu. Nie jest bowiem tak, że dzień pozyskania wiedzy o niektórych aspektach zachowania pracownika wyznacza początek terminu w stosunku do tego wycinka rzeczywistości. Skoro jednorodzaowość składników prowadzi do łącznego postrzegania poszczególnych czynów (czy też stałość zaniechania cementuje

naruszenie obowiązków), to z perspektywy art. 52 § 2 k.p. przedmiotem uzyskania przez pracodawcę wiadomości jest zjawisko rozumiane jako całość. Po drugie, uznanie, czy pracodawca posiadał odpowiednią wiedzę weryfikowane jest przez uwarunkowania dające podstawę do rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p. W tym miejscu można postawić ogólną tezę, że rozpoczęcie biegu terminu dyktowane jest relacją zachodzącą między zakresem wiedzy pracodawcy a przesłankami uzasadniającymi zakończenie zatrudnienia. Oznacza to, że termin zacznie biec od momentu, gdy obiektywnie mierząc stan wtajemniczenia zatrudniającego wskazywał na ziszczenie się warunków zawartych w zwrocie „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych”. Zatem, pracodawca ma mieć rozeznanie, co do bezprawności zachowania pracownika (uchybień obowiązkowi podstawowemu), naruszenia albo (poważnego) zagrożenia interesów pracodawcy, a także zawinienia. Jeśli w jednej z tych płaszczyzn pozyskanie przez zatrudniającego wiadomości jest ułomne, to rozpoczęcie biegu terminu jest dyskusyjne. Szczególne znaczenie posiada aspekt zawinienia. Pracodawca rozwiązując umowę o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. powinien mieć przekonanie, że pracownik działał umyślnie albo rażąco niedbale. Posługując się tym parametrem, nie sposób zgodzić się ze stanowiskiem Sądu drugiej instancji, że o czynnikach wynikających z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (podanych w piśmie rozwiązującym umowę o pracę) pracodawca wiedział już w dniu 28 listopada 2013 r. Konstatacja przeciwna jest nieweryfikowalna w faktach, które Sad Okręgowy uznał za udowodnione.

W tym miejscu trzeba postawić pytanie, czy na rozpoczęcie miesięcznego terminu mają wpływ działania pracodawcy zmierzające do wyjaśnienia na czym polegało zachowanie pracownika. W orzecznictwie wyrażono zapatrywanie, że termin z art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna bieg od zakończenia, podjętego niezwłocznie i sprawnie przeprowadzonego, wewnętrznego postępowania sprawdzającego uzyskane przez pracodawcę wiadomości o niewłaściwym zachowaniu pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 1998 r., I PKN 5/98, OSNAPiUS 1999 nr 6, poz. 201). Pogląd ten wychodzi z założenia, że „uzyskanie wiadomości” jest kategorią obiektywną, którą należy łączyć ze stanem świadomości pracodawcy co do istnienia faktów uzasadniających rozwiązanie umowy (wyroki Sądu

Najwyższego z dnia 4 czerwca 2002 r., I PKN 242/01, LEX nr 1157543; z dnia 10 sierpnia 1978 r., I PRN 67/78, OSNC 1979 nr 3, poz. 56). Chodzi o to, aby pracodawca mógł podjąć racjonalną decyzję. Dlatego w orzecznictwie przyjmuje się, że momentem uzyskania wiadomości o zachowaniu wyrządzającym szkodę jest data, w której pracodawca uzyskał wiadomość o faktach, z których - przy prawidłowym rozumowaniu - można i należy wyprowadzić wniosek, że szkoda jest wynikiem zawinionego działania lub zaniechania pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 listopada 2002 r., I PKN 587/01, LEX nr 577448).

Przedstawiony pogląd znajduje uzasadnienie we właściwościach art. 52 § 2 k.p. Jest pewne, że u podstaw przepisu leżą cechy ochronne ukierunkowane na pracownika. Gwarantuje mu, że groźba utraty pracy, choćby nawet spowodowana ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych, nie będzie trwać dłużej niż miesiąc od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Nie mniej ważna jest jednak relacja ogniskująca się w zwrocie „od uzyskania przez pracodawcę wiadomości uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę”. Probiezmem tego zwrotu jest rzeczywistość, a zatem odpowiednio sprawdzona wiedza po stronie zatrudniającego, na podstawie której można zasadnie wnosić, że pracownik dopuścił się kwalifikowanego naruszenia obowiązków pracowniczych. Znaczy to tyle, że między sferą ochronną (dążącą do „przyspieszenia” rozpoczęcia biegu terminu) a domeną interesów pracodawcy (wyznaczającą odmienne dążenie) należy ustanowić rozsądny kompromis.

Wyznaczenie odpowiedniego parytetu między przeciwstawnymi argumentami wymaga uwzględnienia szeregu różnorodnych racji. Można postawić ogólną tezę, że pozyskanie informacji o zachowaniu pracownika, choćby nie były one całkiem pełne i pewne, co do zasady prowadzi do rozpoczęcia terminu z art. 52 § 2 k.p. Za tym zapatrywaniem przemawia szereg argumentów - poza ochronnymi właściwościami przepisu, także to, że to pracodawca odpowiedzialny jest za sferę organizacyjną zatrudnienia, a więc pracownicza oparta jest na jego ryzyku. Nie znaczy to jednak, że wzorzec ten nie dopuszcza wyjątków. Przegląd judykatów Sądu Najwyższego pozwala na ich zilustrowanie, a w rezultacie wyznaczenie dyrektyw kierunkowych oceny.

Konkluzje stawiane w zindywidualizowanych stanach faktycznych zmierzają do wyważenia przeciwstawnych interesów. Z jednej strony, dotarcie do pracodawcy określonego komunikatu o pracowniku składnia do uznania, że termin się rozpoczął, z drugiej jednak strony, niejasność i niejednoznaczność przekazu może wstrzymać ten efekt, jednak pod warunkiem, że pracodawca niezwłocznie podejmie działania sprawdzające, które powinny zostać sprawnie przeprowadzone (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 1998 r., I PKN 5/98, OSNAPiUS 1999 nr 6, poz. 201). Mogą one polegać na różnorodnych czynnościach. Przykładowo, sprowadzać się do analizy prawnej dopuszczalności rozwiązania umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 kwietnia 2014 r., II PK 193/13, LEX nr 1495939). Niekiedy, wstrzymanie rozpoczęcia terminu z art. 52 § 2 k.p. wynika z czasu, jaki jest potrzebny do oceny skutków znanego zachowania pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 kwietnia 2015 r., II PK 146/14, LEX nr 1712813).

Miarą sprawności postępowania sprawdzającego są konkretne okoliczności faktyczne, a przede wszystkim rodzaj materii podlegającej weryfikacji. Będzie ona inna w przypadku oceny działań kierownika banku w zakresie przeprowadzanych operacji finansowych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 listopada 2002 r., I PKN 587/01, LEX nr 577448) i odmienna w razie weryfikowania, czy członek zarządu działał na szkodę spółki (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 sierpnia 2008 r., I PK 32/08, LEX nr 475647). W orzecznictwie podkreśla się również, że ocena, czy pracodawca uzyskał wiadomości uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę powinna również uwzględniać czas niezbędny do rozważania kwalifikacji zachowania pracownika i możliwości postawienia mu zarzutu niewłaściwego postępowania. Będzie tak wówczas, gdy badana materia ma charakter skomplikowany lub specjalistyczny (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 lutego 2017 r., II PK 372/15, LEX nr 2269088). Przedstawione przykładowo czynniki odnoszące się do uwarunkowań faktycznych, relatywizują mechanizm określony w art. 52 § 2 k.p. Rolą sądu rozpoznającego sprawę jest przeprowadzenie szczegółowych rozważań uwzględniających wszystkie ważne argumenty.

W tym miejscu konieczne jest podsumowanie. Dokonując oceny przekroczenia terminu z art. 52 § 2 k.p. sąd rozpoznający sprawę, po pierwsze,

powinien przesądzić, czy „okoliczności” uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę są zachowaniem o charakterze ciągłym lub czynem ciągłym (stanem trwałym), po drugie, w razie odpowiedzi twierdzącej, ma obowiązek określić dzień, w którym pracodawca dowiedział się o wieloskładnikowym (trwałym) procederze w stopniu obiektywnie uprawniającym go do rozwiązania stosunku pracy (probierzem jest łączne odzwierciedlenie bezprawności zachowania pracownika, jego winy umyślnej lub w postaci rażącego niedbalstwa, a także naruszenie lub zagrożenie interesów pracodawcy), po trzecie, w wypadku, gdy pracodawca podjął czynności sprawdzające, a kontekst faktyczny sprawy je uzasadniał (gdyż nie wszystkie kwestie zostały wyjaśnione), sąd ma obowiązek rozważyć, czy działania zatrudniającego nie odsunęły w czasie rozpoczęcia biegu terminu.

Analiza uzasadnienia zaskarżonego wyroku zmusza do stwierdzenia, że Sąd drugiej instancji poprzestał tylko na pierwszej fazie badawczej, pominał zaś pozostałe elementy wzorca kontrolnego. Z punktu widzenia podstaw skargi kasacyjnej oznacza to, że doszło do naruszenia art. 52 § 2 k.p.

Nie zmieniając nurtu rozważań, trzeba podmieścić, że Sąd Najwyższy rozstrzygał już sprawę, w której pracodawca dwukrotnie przeprowadził kontrolę inwestycji nadzorowanej przez pracownika. W sprawie tej jednak ustalono, że druga kontrola nie ujawniła żadnych nowych okoliczności. W rezultacie, przyjęto, że termin z art. 52 § 2 k.p. zaczął biec od powzięcia wiadomości o wyniku pierwszej z nich (kontrola ta wyjaśniała wszystkie istotne kwestie) – zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lipca 2009 r., I PK 44/09, LEX nr 548915. Zapatrywanie to wyprowadzane zostało z założenia, że miesięczny termin biegnie od dnia, w którym do pracodawcy dotrą informacje dostatecznie skonkretyzowane i sprawdzone (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 5 czerwca 2007 r., I PK 5/07, OSNP 2008 nr 15-16, poz. 212; z dnia 7 marca 2013 r., I PK 216/12, OSNP 2014 nr 2, poz. 21). Chodzi o wiedzę, w dostatecznym stopniu wiarygodną, a w rezultacie uzasadniającą przekonanie, że pracownik dopuścił się czynu nagannego w stopniu usprawiedliwiającym niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 20 sierpnia 2008 r., I PK 32/08, LEX nr 475647; z dnia 17 marca 2016 r., III PK 8415, LEX nr 2053639; z dnia 22 marca 2016 r., II PK 37/15, LEX nr 2026396). Ważny jest zatem moment, w którym pracodawca miał możliwość

sprawdzenia i przekonania się o słuszności obciążających pracownika zarzutów (por. orzeczenia Sądu Najwyższego: z dnia 30 stycznia 1936 r., I C 2410/35, OSN 1936 nr 10, poz. 390; z dnia 7 stycznia 1938 r., I C 703/37, OSN 1938 nr 12, poz. 540; z dnia 17 października 1945 r., C III 698/45, OSN 1947 nr 3, poz. 62; z dnia 13 maja 1998 r., I PKN 96/98, OSNAPiUS 1999 nr 10, poz. 329). Oznacza to, że w przypadku dokonywania kolejnych kontroli, początek terminu z art. 52 § 2 k.p. uzależniony jest od rodzaju ujawnionych okoliczności, a przede wszystkim ich znaczenia z pozycji art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Jeśli pierwsza kontrola ujawni dane umożliwiające rozwiązanie umowy o pracę, to po zapoznaniu się z nią pracodawcy, zaczyna liczyć się termin warunkujący poprawność zakończenia zatrudnienia. Inaczej będzie, gdy pierwsza czynność sprawdzająca nie da podstaw do rozwiązania stosunku pracy. Wówczas, kolejne starania pracodawcy mogą wstrzymać termin z art. 52 § 2 k.p. Jest tak dlatego, że postępowanie sprawdzające może zostać wdrożone ze skutkiem odraczającym początek biegu terminu tylko wówczas, gdy pracodawca nie uzyskał wiadomości na tyle pewnych, aby mógł nabrać uzasadnionego przekonania o nagannym postępowaniu pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 czerwca 2014 r., I PK 301/13, LEX nr 1506372).

Dokonując z oceny z pozycji przeżyć pozwanego (pracodawcy), w ustaleniach faktycznych, które Sąd Najwyższy musiał uznawać za miarodajne, nie sposób uznać, że w dniu 28 listopada 2013 r. zatrudniający, obiektywnie patrząc, uzyskał wiedzę uprawniającą go do rozwiązania umowy o pracę z przyczyn podanych w oświadczeniu z dnia 28 stycznia 2014 r. Miał zatem prawo do zweryfikowania i zbadania zdarzenia. Oznacza to, że podstawa skargi kasacyjnej odwołująca się do art. 52 § 2 k.p. okazała się usprawiedliwiona. Należało zatem orzec, zgodnie z art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. w związku z art. 108 § 2 k.p.c., jak w sentencji.

r.g.