



Sygn. akt I PK 271/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 sierpnia 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Bogusław Cudowski

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec

w sprawie z powództwa H. S.

przeciwko Akademii [...] w B.

o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 5 sierpnia 2015 r.,

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

z dnia 10 kwietnia 2014 r.,

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

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w B. wyrokiem z 28 listopada 2013 r., oddalił powództwo H.
S. przeciwko Akademii [...] z siedzibą w B. o przywrócenie do pracy.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony w pozwanej Akademii [...] w B.(Akademii) w okresie od 1 marca 2002 r. do 12 września 2012 r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony na stanowisku kierownika działu eksploatacji i remontów w pełnym wymiarze czasu pracy. Na skutek zmian struktury organizacyjnej strony pozwanej, od 1 stycznia 2012 r. dział eksploatacji i remontów został przekształcony w dział inwestycji i remontów a powód otrzymał zakres czynności na stanowisku kierownika działu inwestycji i remontów. Zakres obowiązków powoda na stanowisku kierownika działu eksploatacji i remontów a następnie działu inwestycji i remontów obejmował między innymi: sumienne i staranne wykonywanie pracy i stosowanie się do poleceń przełożonych dotyczących pracy, znajomość i przestrzeganie przepisów prawa związanych z realizowanym zakresem czynności, przestrzeganie wewnętrznych aktów prawnych: w tym uchwał, zarządzeń i procedur obowiązujących w pozwanej Akademii, przejawianie inicjatywy w celu osiągnięcia jak najlepszych wyników w zakresie fachowości, sprawności i terminowości wykonywania przydzielonych zadań.

Powód ma przygotowanie zawodowe upoważniające go do wykonywania samodzielnych funkcji kierownika budowy i kierownika robót w specjalności instalacyjno-inżynieryjnej w zakresie instalacji sanitarnych. Ponadto zdobył dodatkowe uprawnienia budowlane do kierowania robotami budowlanymi w ograniczonym zakresie w specjalności konstrukcyjno-budowlanej.

Do obowiązków powoda należało między innymi organizowanie i przeprowadzanie okresowych przeglądów stanu technicznego obiektów budowlanych, instalacji i urządzeń pozwanej Akademii. Obowiązek ten został nałożony na powoda w 2008 r. Przeglądy techniczne obiektów strony pozwanej wykonywane były w latach 2008-2011 przez firmę R. M. C. w B. M. C. zatrudniona była w dziale inwestycji i zamówień publicznych Akademii, a równocześnie prowadziła działalność gospodarczą pod firmą R. M. C. w B.

W 2008 r. pozwana Akademia zawarła z firmą M. C. pisemną umowę, której przedmiotem było wykonanie przeglądów stanu technicznego budynków. W następnych latach (2009, 2010 i 2011) przeglądy obiektów dokonywane były bez zawarcia pisemnej umowy, jedynie na podstawie wniosków kierowanych przez powoda do działu inwestycji i zamówień publicznych. Wnioski uruchamiające

procedurę przeglądów podpisywane były przez powoda jako kierownika działu oraz kanclerza, kvestora, prorektora lub rektora – w zależności od wartości zamówienia. We wnioskach określano zakres prac i wartość usługi. W zależności od wartości usługi albo uruchamiano procedurę przetargową, albo zlecano usługę dowolnie wybranemu wykonawcy bez przetargu. Procedurę zlecenia przeglądów podmiotowi zewnętrznemu inicjował powód, a dokumenty (umowę o wykonanie przeglądu w roku 2008 oraz faktury za przeglądy dokonane w latach 2008, 2009, 2010 i 2011) podpisywał kanclerz. Z przeprowadzonych przeglądów M. C. sporządzała protokoły, które podpisywał również kanclerz, a firma R. M. C. w B. wystawiała za wykonane prace faktury, które przekazywane były do działu powoda i po ich sprawdzeniu przez powoda przekazywano je do działu inwestycji i zamówień publicznych, a następnie do kvestury, gdzie zatwierdzane były przez kvestora i kanclerza. M. C. w ramach prowadzonej działalności gospodarczej wykonywała przeglądy budynków w zakresie konstrukcyjnym, natomiast w zakresie sanitarnym podzlecała ich wykonanie powodowi. Czasami przeglądów dokonywał także mąż M. C. – R. C., również zatrudniony u strony pozwanej, będący jej przełożonym w pracy. Z pieniędzy otrzymanych jako zapłata za wystawione faktury M. C. wypłacała należność osobom wykonującym przeglądy, a mianowicie sobie, swojemu mężowi i powodowi. Z ramienia pozwanego pracodawcy ustne uzgodnienia z firmą R. M. C. przeprowadzał powód, ustalając zakres prac oraz wysokość wynagrodzenia za usługę. Następnie powód zostawał podwykonawcą umowy zawartej między stroną pozwaną a firmą R. M. C. Przeglądy wykonywane były w godzinach przedpołudniowych oraz popołudniowych. Zazwyczaj w przeglądach uczestniczyli powód i M. C. albo powód i R. C., a z ramienia uczelni wyznaczony pracownik. Przeglądy wykonywane były w dniach roboczych, rzadko w soboty.

Osoby podpisujące umowy w imieniu pozwanego pracodawcy lub zatwierdzające faktury za wykonane przeglądy nie wiedziały, że zlecenie przeglądów odbywało się na rzecz konkretnej firmy bez porównania innych ofert na rynku. Za wykonane usługi firma R. M.C. wystawiła faktury: na kwotę 13.420 zł za przegląd techniczny w 2009 r., na kwotę 14.640 zł za przegląd techniczny w 2010 r., na kwotę 18.450 zł za przegląd techniczny w 2011 r. W 2012 r. strona pozwana zleciła wykonanie okresowej kontroli obiektów budowlanych Firmie Wielobranżowej

G. J. w B. Za wykonane usługi wykonawca ten wystawił w grudniu 2012 r. dwie faktury VAT: na kwotę 7.503 zł oraz na kwotę 2.460 zł. Wymienione dokumenty wpłynęły do kvestury 15 stycznia 2013 r.

W lipcu 2012 r. u pozwanego pracodawcy nastąpiły zmiany na stanowiskach kanclerza i kvestora. Nowym kanclerzem został B. O., który w okresie poprzedzającym objęcie stanowiska kanclerza wykonywał u strony pozwanej czynności dotyczące kontroli zarządczych. Z uwagi na złą sytuację finansową oraz braki organizacyjne strona pozwana zleciła wykonanie audytu obejmującego wszystkie działy w pionie kanclerza w zakresie księgowości, inwestycji i remontów za lata 2010-2012. Audyt objął także dział kierowany przez powoda. Został przeprowadzony od 1 do 31 sierpnia 2012 r. przez zatrudnionego u strony pozwanej audytora K. K. Z przeprowadzonego audytu audytor sporządził sprawozdanie, które 5 września 2012 r. zostało przekazane rektorowi oraz do wiadomości kolegium rektorskiemu. Następnie wyniki audytu zostały omówione przez K. K. w obecności rektorów i prorektorów oraz kanclerza B. O.

Analiza dokumentów kvestury dotyczących wykonania corocznych przeglądów okresowych obiektów strony pozwanej za lata 2009-2011 wykazała, że przeglądy wykonywane były przez firmę R. M. C. z B., która była pracownikiem działu inwestycji i zamówień publicznych i podlegała bezpośrednio swojemu mężowi R.C., który był kierownikiem tego działu.

W dniu 3 września 2012 r. u pozwanego pracodawcy został wprowadzony nowy regulamin organizacyjny. W następstwie zmian organizacyjnych kilku pracowników pozwanego otrzymało wypowiedzenie umowy o pracę z przyczyn ekonomicznych, część z uwagi na reorganizację i likwidację stanowisk. Stanowisko zajmowane przez powoda nie zostało zlikwidowane, nastąpiła zmiana w zakresie nazwy stanowiska, ale dotychczasowe kompetencje zostały zachowane. Również 3 września 2012 r. u pozwanego pracodawcy wprowadzono regulamin zlecania usług.

Pismem z 12 września 2012 r. rektor pozwanej Akademii rozwiązał umowę o pracę z powodem bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Jako przyczyny rozwiązania umowy o pracę podano: 1) zlecenie wykonania przeglądów

technicznych obiektów budowlanych w roku 2010 i 2011 podmiotowi zewnętrznemu w sytuacji, gdy zgodnie z § 50 ust. 2 pkt d regulaminu organizacyjnego Akademii ich przeprowadzanie było obowiązkiem działu inwestycji i remontów, który zatrudniał osoby posiadające uprawnienia do przeprowadzania tych przeglądów; 2) zlecenie wykonania przeglądów, o których mowa w pkt 1, z wolnej ręki, bez dokonania porównania innych ofert na rynku i bez sporządzania umów w formie pisemnej, firmie R. M. C., która była prowadzona przez inż. M. C., pracownika działu inwestycji i zamówień publicznych w okresie wykonywania tych przeglądów; 3) wykonywanie przeglądów technicznych, o których mowa w pkt 1, przez pracowników Akademii: samego powoda oraz M. C., pracownika działu inwestycji i zamówień publicznych, mimo zlecenia ich wykonania za wynagrodzeniem podmiotowi zewnętrznemu R. M. C.; 4) nieterminowe prowadzenie ksiąg obiektów budowlanych oraz nierzetelne prowadzenie ksiąg, co było wykroczeniem z art. 93 pkt 9 ustawy Prawo budowlane oraz rozporządzenia Ministra Infrastruktury z dnia 3 lipca 2003 r. w sprawie książki obiektu budowlanego; 5) pobieranie materiałów (np. płyt i okuć meblowych) z magazynu pracodawcy na podstawie dokumentów RW, przy jednoczesnym braku ewidencjonowania wykonanych produktów (np. mebli) z tych materiałów, mimo takiego obowiązku; 6) wielokrotne powtarzające się nieuzasadnione przekazywanie z kilkumiesięcznym opóźnieniem faktur VAT do księgowości pracodawcy.

W oświadczeniu o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia pozwany pracodawca podał, że powziął informację o przedstawionych nieprawidłowościach w dniu 5 września 2012 r. po zapoznaniu się ze skonsolidowaną informacją z „Audytu w obszarze pionu kanclerza w zakresie – księgowość, inwestycje i remonty za lata 2010-2012”.

Sąd Rejonowy nie dał wiary zeznaniom powoda w zakresie w jakim twierdził, że robił rozeznania cenowe przez zapytania telefoniczne a przy proponowaniu firmy do wykonania przeglądów brał pod uwagę cenę i jakość wykonania usługi, ponieważ nie znalazły one potwierdzenia w materiale dowodowym zgromadzonym w sprawie, a ponadto pozostawały w sprzeczności z zeznaniami powoda, że u strony pozwanej stosowana była praktyka zlecenia wykonania różnych prac pracownikom pozwanej Akademii, którzy mieli stosowne uprawnienia. Powód nie

posiadał żadnej dokumentacji, z której wynikałoby, że zlecenie wykonania przeglądu nastąpiło na rzecz firmy, która oferowała najniższą cenę i wysoką jakość usługi. Sąd Rejonowy nie dał również wiary zeznaniom powoda w zakresie w jakim twierdził, że dokonując rozpoznania cenowego nie wiedział, że będzie podwykonawcą w firmie M. C.

Sąd Rejonowy uznał, że pozwany pracodawca podał w swoim pisemnym oświadczeniu z 12 września 2012 r. o rozwiązaniu bez wypowiedzenia umowy o pracę zawartej z powodem 1 marca 2002 r. konkretne i rzeczywiste przyczyny, które uzasadniały rozwiązanie stosunku pracy. Zachowany został jednomiesięczny termin do złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę (art. 52 § 2 k.p.), ponieważ pracodawca powziął informację o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy 5 września 2012 r., po zapoznaniu się ze skonsolidowaną informacją z „Audytu w obszarze pionu kanclerza w zakresie – księgowość, inwestycje i remonty za lata 2010-2012”.

W ocenie Sądu, powód dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, które uzasadniało rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Powód zatrudniony był u strony pozwanej na stanowisku kierownika działu eksploatacji i remontów a następnie kierownika działu inwestycji i remontów. Zajmował odpowiedzialne stanowisko, z którym wiązała się konieczność znajomości i przestrzegania przepisów prawa. Z racji zajmowanego stanowiska na powodzie ciążyły liczne obowiązki, w tym między innymi: organizowanie i przeprowadzanie okresowych przeglądów stanu technicznego instalacji, obiektów budowlanych i urządzeń, prowadzenie ksiąg budynków i obiektów budowlanych, znajomość i przestrzeganie przepisów prawa związanych z realizowanym zakresem czynności, realizowanie zadań wynikających z zakresu czynności w sposób oszczędny i racjonalny.

W piśmie rozwiązującym umowę o pracę bez wypowiedzenia pracodawca podał kilka przyczyn uzasadniających rozwiązanie tej umowy.

Sąd Rejonowy uznał za nieuzasadnioną pierwszą przyczynę podaną przez pracodawcę, a mianowicie zlecenie przez powoda przeglądów technicznych obiektów w roku 2010 i 2011 podmiotowi zewnętrznemu w sytuacji, gdy ich przeprowadzanie było obowiązkiem działu inwestycji i remontów. Powód miał

uprawnienia do przeprowadzania przeglądów obiektów budowlanych w ograniczonym zakresie – co do instalacji sanitarnych bez ograniczeń, a w części dotyczącej konstrukcji – co do budynków o kubaturze do 1.000 m³. Większość budynków należących do pozwanej Akademii miała kubaturę powyżej 1.000 m³, co powodowało konieczność zlecenia przeglądów podmiotom zewnętrznym posiadającym uprawnienia do ich wykonania w pełnym zakresie. W tej sytuacji pierwsza przyczyna nie mogła uzasadniać rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W ocenie Sądu Rejonowego kolejna (druga) przyczyna rozwiązania umowy wskazana przez pozwanego pracodawcę, a mianowicie zlecenie wykonania przeglądów z wolnej ręki, bez dokonania porównania innych ofert na rynku i bez sporządzania umów w formie pisemnej, firmie R. M. C. w B., stanowiła uzasadnioną podstawę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Z materiału dowodowego zebranego w sprawie wynika, że pozwana Akademia (o statusie uczelni publicznej) jako jednostka sektora finansów publicznych obowiązana była do stosowania i przestrzegania przepisów ustawy o finansach publicznych, w związku z czym powód powinien był każdorazowo dokonywać porównania ofert na rynku w celu wybrania oferty najkorzystniejszej z punktu widzenia finansów pracodawcy, kierując się określonymi wcześniej kryteriami, choćby ceną i jakością wykonanych usług. Powód powinien był więc posiadać dokumentację potwierdzającą porównanie innych ofert na rynku. Nie przedstawił jednak ani ofert innych podmiotów realizujących podobne usługi, ani żadnych notatek służbowych potwierdzających kryteria, jakimi kierował się przy wybieraniu firmy realizującej usługę na rzecz strony pozwanej. Powód nie zawarł na piśmie umów na wykonanie przeglądów obiektów, mimo że z punktu widzenia finansów publicznych i interesu pracodawcy takie umowy powinny być zawierane na piśmie. Powód nie dołożył staranności przy poszukiwaniu firmy mogącej wykonać przeglądy – nie zrobił żadnego rozeznania na rynku, nie zadbał o jak najlepsze spożytkowanie środków finansowych Akademii przeznaczonych na ten cel. Wręcz przeciwnie, wydając środki, powód w ogóle nie liczył się z tym, że są to środki publiczne, przy których wydatkowaniu należy zachować szczególną staranność, a dodatkowo przestrzegać obowiązujących przepisów. W tym zakresie powodowi można przypisać co najmniej

rażące niedbalstwo. Powód od wielu lat kierował działem, w związku z tym należało od niego wymagać więcej niż od pracowników szeregowych.

Trzecia z przyczyn wskazanych w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, a mianowicie zlecenie wykonania przeglądów obiektów budowlanych Akademii firmie R. M. C. w B., a następnie wykonywanie przeglądów w zakresie instalacji sanitarnej przez powoda, za które to przeglądy prowadząca firmę M. C. wypłacała powodowi część należnego wynagrodzenia za wykonaną usługę, również uzasadniała w ocenie Sądu Rejonowego rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Działanie powoda należało uznać za korupcjogenne, ponieważ powód miał interes w tym, aby zlecić wykonanie usługi firmie prowadzonej przez M. C., bowiem zlecenie wykonania usługi firmie R. umożliwiałoby powodowi jako koledze z pracy M. C. otrzymanie podzlecenia na wykonanie przeglądów instalacji sanitarnych za wynagrodzeniem. Zachowanie takie należy uznać za wysoce naganne. Działania powoda należy oceniać co najmniej w kategorii rażącego niedbalstwa, które w doktrynie traktowane jest jako „ciężka” wina nieumyślna. Powód swoim działaniem nie zachował minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w opisanej sytuacji. Zdaniem Sądu działanie powoda odbiegało od miernika należytej staranności.

Stwierdzenie, że dwie z podanych przyczyn (druga i trzecia) uzasadniały rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, zwalniało Sąd Rejonowy ze szczegółowego rozważania zasadności pozostałych (czwartej, piątej i szóstej).

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego wniósł powód, zarzucając: 1) sprzeczność istotnych ustaleń faktycznych Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, a mianowicie bezpodstawne przyjęcie, że to powód zlecał firmie R. M. C. wykonywanie przeglądów technicznych obiektów budowlanych należących do pozwanego oraz że pozwany wiedzę o zlecaniu przeglądów technicznych firmie R. M. C., trybie ich zlecenia, sposobie ich wykonywania, w tym uczestnictwie w nich powoda, uzyskał dopiero w chwili zapoznania się ze sprawozdaniem z audytu; 2) naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. przez bezpodstawne odmówienie wiarygodności tej części zeznań powoda, z której wynika, że dokonywał rozeznania cenowego dotyczącego cen przeglądów technicznych obiektów budowlanych należących do pozwanego pracodawcy; 3) naruszenie art.

52 § 1 pkt 1 k.p. przez bezpodstawne przyjęcie, że powód dopuścił się zawinionego ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w wyniku rzekomego zlecenia wykonywania przeglądów z wolnej ręki, bez dokonywania porównywania ofert na rynku i bez sporządzania umów w formie pisemnej firmie R. M. C. oraz w wyniku brania udziału w wykonywaniu tych przeglądów, w zakresie posiadanych uprawnień budowlanych; 4) naruszenie art. 52 § 2 k.p. przez uznanie dokonanego przez stronę pozwaną rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia za prawnie skuteczne, mimo że nastąpiło ono po upływie miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okolicznościach podanych przez niego jako podstawa rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W odpowiedzi na apelację strona pozwana wniosła o jej oddalenie w całości.

Sąd Okręgowy w B. wyrokiem z 10 kwietnia 2014 r., zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że przywrócił powoda do pracy u strony pozwanej na poprzednich warunkach pracy i płacy.

Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że oddalając powództwo Sąd Rejonowy przyjął za uzasadnione rozwiązanie umowy o pracę w trybie natychmiastowym jedynie z przyczyn ujawnionych w punktach 2 i 3 oświadczenia pracodawcy, apelacja została wniesiona przez powoda, a zatem przedmiotem postępowania apelacyjnego była ocena tylko tych dwóch przyczyn, zarówno w kontekście art. 52 § 1 pkt 1 k.p., jak i art. 52 § 2 k.p.

Sąd Okręgowy poczynił własne ustalenia faktyczne istotne dla rozstrzygnięcia sprawy co do okoliczności, które zostały pominięte przez Sąd pierwszej instancji a wynikały z zebranego w sprawie materiału dowodowego. Na podstawie zeznań powoda oraz świadków M. C. i R. C., a także pośrednio zeznań kanclerza J. C., Sąd Okręgowy ustalił, że pozwany pracodawca wiedział, iż jego pracownicy wykonują poza godzinami pracy prace na rzecz uczelni na podstawie umów cywilnoprawnych. Co więcej, praktyka ta była powszechna. Wiedzę tę ówczesny pracodawca powoda miał także na skutek podpisywania wniosków o uruchomienie procedury zmierzającej do udzielenia zamówienia publicznego na przeprowadzenie przeglądu technicznego budynków należących do pozwanego. Wnioski określające przedmiot zamówienia i kwotę były akceptowane przez kanclerza, kvestora lub prorektora Akademii. Faktury za wykonanie

przeeglądów były podpisywane przez kanclerza i kwestora. Powód natomiast, podpisując protokoły przeeglądów, nie używał pieczęci kierownika działu, w którym pracował, ale posługiwał się pieczęcią określającą jego uprawnienia budowlane. W schemacie organizacyjnym pozwanej Akademii dział kierowany przez powoda podlegał kanclerzowi. Nie sposób zatem przyjąć, że pozwany pracodawca nie wiedział, iż w latach 2008-2011 powód uczestniczył w przeeglądach technicznych jako podwykonawca, tym bardziej że w przeeglądach tych uczestniczył przedstawiciel pozwanego. Nie wyciągano jednak ujemnych konsekwencji z tej przyczyny wobec pracowników pozwanego, w tym także samego powoda, gdyż taka praktyka była przez pracodawcę akceptowana. Treść zeznań powoda i świadków w tym zakresie koreluje z treścią umowy zawartej w 2008 r., której przedmiotem był przeгляд techniczny budynków – umowa ta została zawarta przez pozwanego pracodawcę z pracownikiem Akademii M. C., która jednocześnie prowadziła działalność gospodarczą pod firmą R. M. C. Można natomiast za Sądem Rejonowym przyjąć, że wybór firmy, która dokonywała corocznie przeeglądów technicznych budynków pozwanego, nastąpił bez dokonania porównania ofert innych firm na rynku lokalnym zajmujących się tego rodzaju usługami oraz że ówczesny pracodawca o tym nie wiedział, podpisując wnioski czy też faktury. Jednakże twierdzenie pozwanego, że dowiedział się o tym dopiero z przeprowadzonego audytu w dniu 5 września 2012 r., nie może być zdaniem Sądu Okręgowego przyjęte za wiarygodne, gdyż w tym zakresie, jak słusznie wskazuje powód, audyt nie zawierał informacji, a przynajmniej takich, które mogłyby być podstawą do sformułowania zarzutów z punktów 2 i 3 oświadczenia o rozwiązaniu umowy. Z zawartej we wnioskach z audytu informacji dotyczącej defraudacji środków i konfliktu interesów nie wynikało, którzy pracownicy i w jakich okolicznościach dopuścili się tego rodzaju czynów. Z zeznań kanclerza B. O. wynika, że po objęciu tego stanowiska, co nastąpiło 18 lipca 2012 r., stwierdził on, że nie było u pracodawcy kontroli dotyczącej zamawiania usług ani też regulaminu dotyczącego zamówień o wartości do kwoty 14.000 euro; regulamin w tym zakresie wprowadzono na uczelni 3 września 2012 r. W tym kontekście nie może być uznane za prawdziwe twierdzenie pozwanego, że dopiero 5 września 2012 r. pracodawca dowiedział się o braku procedury, która według niego powinna być

stosowana zgodnie z przepisami dotyczącymi finansów publicznych z uwagi na brak w tym przedmiocie regulacji wewnętrznej, skoro taka regulacja została wprowadzona wcześniej. Z zeznań B. O. wynika, że przed 18 lipca 2012 r. był on zatrudniony na stanowisku, które uprawniało go do sprawowania kontroli zarządczych, istnieje zatem duże prawdopodobieństwo, że o przyczynach rozwiązania umowy o pracę z powodem ujętych w punktach 2 i 3 dowiedział się znacznie wcześniej, choć decyzję o zwolnieniu powoda mógł podjąć dopiero po uzyskaniu statusu kanclerza, co miało miejsce już 18 lipca 2012 r. Ustalenia Sądu Rejonowego dotyczące przypisania powodowi uprawnienia do zawierania umów z kontrahentami zewnętrznymi oraz stwierdzające uchybienia w zakresie braku pisemnych umów na wykonanie przeglądów technicznych budynków nie wynikają z zebranego materiału dowodowego. M. C. z jednej strony twierdziła, że przeglądy techniczne były wykonywane na zlecenie Akademii, z drugiej zaś, że z ramienia uczelni umowy zawierał powód, ustalając ich istotne elementy. Rację ma powód, że brak jest dowodów na to, aby był on uprawniony do zawierania umów z podmiotami zewnętrznymi na wykonanie usług na rzecz uczelni, gdyż nie posiadał do tego stosownych pełnomocnictw, nie mógł więc zlecać wykonania przeglądów ani zawierać pisemnych umów o świadczenie usług w tym zakresie. Powód był osobą uprawnioną do składania wniosków o uruchomienie procedury związanej z przeglądami technicznymi budynków oraz miał wpływ na dobór firmy wykonującej zlecenie, co wynika wprost z pism kierowanych do działu powoda przez dział inwestycji i zamówień publicznych. Wykonanie przeglądu technicznego przez firmę R. M. C. oraz realizacja wystawionych przez tę firmę faktur do zapłaty przez pozwanego figurującego jako nabywca, poparta złożeniem stosownych dokumentów potwierdzających wykonanie usługi, świadczy o tym, że między pozwaną Akademią a firmą R. M. C. dochodziło do zawierania w latach 2009-2011 umów o świadczenie usług przeglądu technicznego budynków *per facta concludentia*.

Pozostałe ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego Sąd Okręgowy przyjął za prawidłowe, nie zgodził się natomiast z oceną prawną rozstrzygnięcia i uznał za uzasadnione apelacyjne zarzuty naruszenia prawa materialnego.

Termin do złożenia oświadczenia woli w zakresie rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym nie został zdaniem Sądu Okręgowego dochowany, gdyż w 2011 r. przegląd techniczny budynków został wykonany 10 października 2011 r. na wniosek z 4 stycznia 2011 r. a rachunek do wypłaty pozwany zatwierdził 18 listopada 2011 r. W czasie prowadzonego przeglądu technicznego pozwany wiedział, kto w tym przeglądzie uczestniczy. Tym samym termin miesięczny co do zachowań powoda związanych z przeglądem dokonanym w 2011 r. upłynął 10 listopada 2011 r. Taka sama sytuacja dotyczy przeglądów prowadzonych w poprzednich latach, gdyż w przypadku naruszenia przez pracownika obowiązków zachowaniem ciągłym termin z art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna bieg od ostatniego czynu pracownika.

Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, uzyskanie przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika następuje w momencie, w którym o zachowaniu pracownika dowiaduje się osoba lub organ zarządzający jednostką organizacyjną pracodawcy albo inna wyznaczona do tego osoba uprawniona do rozwiązania umowy o pracę. W wyroku z 29 czerwca 2005 r., I PK 233/04 (OSNP 2006 nr 9-10, poz. 148) Sąd Najwyższy stwierdził, że przez zwrot „uzyskanie przez pracodawcę wiadomości” należy rozumieć wiadomości na tyle sprawdzone, aby pracodawca mógł nabrać uzasadnionego przekonania o nagannym postępowaniu pracownika. Chodzi więc o moment, w którym pracodawca miał możliwość sprawdzenia i przekonania się o słuszności obciążających pracownika zarzutów.

W tym kontekście nie można przyjąć, że termin do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę może być liczony dopiero od dnia przedłożonego audytu. Powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego, Sąd Okręgowy uznał, że zmiana składu osobowego organu pracodawcy nie powoduje rozpoczęcia na nowo biegu terminu z art. 52 § 2 k.p. Do każdej z przyczyn podanych w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie natychmiastowym miesięczny termin należy liczyć oddzielnie. O ile można by przyjąć, że informacje dotyczące nieprawidłowości w prowadzeniu ksiąg obiektów budowanych, nieterminowego obiegu faktur czy uchybień w ewidencjonowaniu wykonanych produktów pozwany mógł powziąć z audytu (punkty 4, 5 i 6 oświadczenia o rozwiązaniu umowy), o tyle

odnośnie do pozostałych informacji taki pogląd zdaniem Sądu Okręgowego nie może zostać utrzymany. Spór co do naruszenia przez pozwanego pracodawcę terminu przewidzianego w art. 52 § 2 k.p. istniał od momentu wytoczenia powództwa. Zgodnie z art. 6 k.c. i art. 232 k.p.c. pozwany był zobligowany do wykazania, że oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie natychmiastowym zostało złożone z zachowaniem tego terminu. Tymczasem pozwany okoliczności tej w sposób wiarygodny nie wykazał.

Nawet gdyby przyjąć, że pozwany złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w zakresie przyczyn z punktów 2 i 3 z zachowaniem terminu wynikającego z art. 52 § 2 k.p., to nie można uznać, że przyczyny podane przez pracodawcę stanowiły ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Zarzut dotyczący zlecenia wykonywania przeglądów technicznych budynków oraz uchybienia w zakresie niezawierania pisemnych umów z podmiotami zewnętrznymi wykonującymi tego rodzaju usługi jest chybiony, gdyż powód nie był uprawniony do zlecenia w imieniu pozwanego firmom zewnętrznym tego rodzaju usług i podpisywania z nimi umów. Powód inicjował wszczęcie postępowania o wykonanie takiego przeglądu, które rozpoczynało się sporządzeniem stosownego wniosku, podpisywanego przez władze uczelni, a po jego akceptacji i otrzymaniu pisma z działu inwestycji i zamówień publicznych określającego sposób doboru kontrahentów do wykonania zadania, powód miał obowiązek wytypowania wykonawcy, który jego zdaniem spełniał kryteria w zakresie rzetelności i prawidłowości wykonania zadania a koszt wykonania usługi mieścił się w rozsądnych granicach.

Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w punkcie 2 nie odsyłało do przepisów, na podstawie których zdaniem pozwanego na powodzie spoczywałby obowiązek wyczerpania szczególnego trybu dotyczącego realizacji zamówienia. Zarzut ten rozpatrywano z punktu widzenia treści art. 44 ust. 3 pkt 1 i art. 47 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych oraz art. 70 ustawy z dnia 29 stycznia 2004 r. – Prawo zamówień publicznych. Z art. 70 ustawy Prawo zamówień publicznych nie wynika, że tryb zapytania jest obligatoryjny, skoro ustawodawca posługuje się pojęciem „może”, ponadto tryb ten nie dotyczy usług, których

przedmiotem jest przegląd techniczny budynków. Zakres podmiotowy upoważnienia do dokonywania wydatków ze środków publicznych wyznacza ogólna norma kompetencyjna art. 53 ust. 1 ustawy o finansach publicznych, zgodnie z którą kierownik jednostki sektora finansów publicznych odpowiada za całość gospodarki finansowej, a zatem również za dokonywanie wydatków ze środków publicznych. Może on powierzyć określone obowiązki w zakresie dokonywania wydatków jednostki sektora finansów publicznych pracownikom tej jednostki. Upoważnienie podmiotowe do dokonywania wydatków ze środków publicznych może wynikać z dokumentu powierzającego pracownikowi jednostki sektora finansów publicznych określone obowiązki w zakresie gospodarki finansowej w formie odrębnego imiennego upoważnienia albo ze wskazania w regulaminie organizacyjnym jednostki. Przepis ten nie był adresowany do powoda, gdyż nie posiadał on upoważnienia do dokonywania wydatków w rozumieniu tego przepisu.

W konsekwencji ewentualnych uchybień w pracy powoda należałoby poszukiwać na gruncie art. 100 § 1 k.p., zgodnie którym pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy.

Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, o którym mowa w art. 52 § 1 pkt 1 k.p., ma miejsce wówczas, gdy w związku z określonym zachowaniem (działaniem lub zaniechaniem) naruszającym podstawowe obowiązki pracownicze można pracownikowi zarzucić winę umyślną lub rażące niedbalstwo. Jeżeli sprawca przewiduje wystąpienie szkodliwego skutku i celowo do niego zmierza lub co najmniej się nań godzi, można mu przypisać winę umyślną. Rażące niedbalstwo mieszczące się – obok winy umyślnej – w pojęciu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych jest wyższym od niedbalstwa stopniem winy nieumyślnej. Przez rażące niedbalstwo należy rozumieć niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji. W doktrynie prawa pracy przyjmuje się założenie o subiektywizacji rozumienia pojęcia winy. Subiektywizacja ta obejmuje osobę pracownika, zajmowane przez niego stanowisko, wykształcenie, doświadczenie zawodowe i inne elementy, które pozwalają mu rozpoznać znaczenie swoich działań.

W rozpoznawanej sprawie wykonywanie przeglądów technicznych zostało zapoczątkowane w 2008 r. i pierwszym wykonawcą takiej usługi była pracownica pozwanego M. C. zajmująca stanowisko specjalisty ds. inwestycji i zamówień publicznych i jednocześnie prowadząca działalność gospodarczą pod firmą R. M. C., która miała uprawnienia budowlane do wykonywania tego rodzaju usług. Umowę z firmą prowadzoną przez M. C., reprezentowaną przez współwłaściciela tej firmy R. C. będącego jednocześnie kierownikiem działu inwestycji i zamówień publicznych Akademii, zawarli z ramienia pozwanego w 2008 r. kanclerz i kvestor. Umowa ta była zawarta na czas określony i obejmowała jedynie przeglądy techniczne budynków w 2008 r. Jednak pracodawca nie widział w zachowaniu pracowników ani wtedy, ani w okresie późniejszym, mimo posiadania wiedzy na temat wykonywania przeglądów technicznych przez te same podmioty (w tym pracowników), elementu nierzetelnego czy nieuczciwego wykonywania obowiązków pracowniczych. Wręcz przeciwnie, z zeznań ówczesnego (byłego) kanclerza wynika, że u pozwanego był zwyczaj powierzania pracownikom na podstawie umów cywilnoprawnych wykonywania różnego rodzaju usług na rzecz pracodawcy. Taka praktyka była podyktowana tym, że pracownicy uczelni mieli większy dostęp do pomieszczeń, w których świadczone usługi, wykonywali je prawidłowo, w miarę potrzeby, terminowo, a pozwany nie wnosił zastrzeżeń do tego rodzaju prac. Z treści złożonego oświadczenia o rozwiązaniu umowy nie wynika, aby pozwany zarzucał powodowi zawyżenie ceny za usługę. Pozwany w trakcie toczącego się postępowania nie wykazał zresztą, że tego rodzaju usługi (przeglądy techniczne obiektów) można było wykonać w okresie wskazanym w oświadczeniu za kwoty znacznie niższe niż poniesione przez uczelnię. Takim dowodem nie mogą być bowiem dokumenty dotyczące przeglądu dokonanego w 2012 r., ponieważ nie opisują one zakresu, w jakim przegląd ten był realizowany, ponadto dotyczą innego okresu niż wskazany w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę. Przeglądy techniczne były wykonywane przez firmę R. M. C., co wynika z treści przedłożonych do zapłaty faktur. Wykonując usługę, M. C. nie realizowała obowiązków wynikających ze stosunków pracy, lecz z prowadzonej przez siebie działalności gospodarczej i w jej ramach dobierała podwykonawców, jednym z nich był powód. W konsekwencji wykonanie zlecenia zawartego z firmą R. M. C. mogło

nastąpić przy udziale właściciela tej firmy, jak również wskazanych przez niego osób, skoro jedynym ograniczeniem w tym zakresie wymaganym przez zleceniodawcę była konieczność posiadania wymaganych uprawnień.

Ostatecznie Sąd Okręgowy uznał, że powód nie naruszył obowiązków pracowniczych w sposób, który uzasadniałby rozwiązanie z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wniósł w imieniu strony pozwanej jej pełnomocnik, zaskarżając wyrok ten w całości. Skarga kasacyjna została oparta na podstawie naruszenia prawa materialnego: 1) art. 52 § 2 k.p. w związku z art. 3¹ k.p. w związku z art. 66 ust. 1 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym (jednolity tekst: Dz.U. z 2012 r., poz. 572 ze zm.), przez niewłaściwe zastosowanie i błędne przyjęcie, że w ustalonym stanie faktycznym sprawy rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia przez stronę pozwaną nastąpiło po upływie miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy, ponieważ za pozwaną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy może dokonywać kanclerz, kwestor bądź inny pracownik i od powzięcia przez jedną z tych osób wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę zaczął biec miesięczny termin do rozwiązania umowy o pracę z powodem; 2) art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 100 § 1 i § 2 pkt 4 k.p., przez niewłaściwe zastosowanie i błędne przyjęcie, że dokonywanie przez powoda wyboru zleceniobiorcy wykonującego przeglądy techniczne na rzecz pozwanej bez porównania ofert innych firm na rynku oraz bez przygotowania umowy w formie pisemnej i jednocześnie pełnienie funkcji podwykonawcy przez powoda na rzecz wybranego zleceniobiorcy w zakresie zleconych przeglądów nie jest ciężkim naruszeniem przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych i nie stanowi podstawy do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W uzasadnieniu wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania strona skarżąca podniosła, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona, ponieważ Sąd Okręgowy rażąco naruszył: 1) art. 52 § 2 k.p. w związku z art. 3¹ k.p. w związku z art. 66 ust. 1 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym, albowiem nie ustalił (i nie dokonał oceny pod względem prawnym),

jaki organ pozwanej był kompetentny do podejmowania względem powoda czynności z zakresu prawa pracy, uznając, że termin do rozwiązania umowy o pracę zaczyna biec od powzięcia wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę przez kanclerza, kvestora bądź innego pracownika pozwanej nieuprawnionego do rozwiązania umowy o pracę z powodem; 2) art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 100 § 1 i § 2 pkt 4 k.p., w wyniku błędnego przyjęcia, że dokonywanie przez powoda wyboru zleceńbiorky wykonującego przeglądy techniczne na rzecz pozwanej bez porównania ofert innych firm na rynku oraz bez przygotowania umowy w formie pisemnej, i jednocześnie pełnienie przez powoda funkcji podwykonawcy na rzecz wybranego zleceńbiorky w zakresie zleconych przeglądów, nie jest ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych i nie stanowi podstawy do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy przez oddalenie apelacji w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania za obie instancje oraz kosztów postępowania kasacyjnego, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania, z pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach postępowania, w tym kosztach postępowania przed Sądem Najwyższym.

Odpowiedź na skargę kasacyjną złożył w imieniu powoda jego pełnomocnik, wnosząc o jej oddalenie i zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna ma uzasadnione podstawy i z tej przyczyny została uwzględniona.

Pozwany pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Spośród sześciu przyczyn (zarzutów pod adresem powoda) podanych w oświadczeniu rektora pozwanej Akademii z 12 września 2012 r. o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia, na obecnym etapie

postępowania ocenie podlegają tylko dwie, a mianowicie: (-) zlecenie wykonania przeglądów technicznych obiektów budowlanych Akademii w latach 2010 i 2011 z wolnej ręki, bez dokonania porównania innych ofert na rynku i bez sporządzenia umów w formie pisemnej, firmie R. M. C., która była prowadzona przez mgr inż. M. C., pracownika działu inwestycji i zamówień publicznych w okresie wykonywania tych przeglądów, (-) wykonywanie przeglądów technicznych obiektów budowlanych Akademii w latach 2010 i 2011 przez pracowników Akademii: samego powoda oraz M. C., pracownika działu inwestycji i zamówień publicznych, mimo zlecenia ich wykonania za wynagrodzeniem podmiotowi zewnętrznemu R. M. C. W zakresie tak opisanych naruszeń obowiązków pracowniczych toczyło się postępowanie przed Sądem Okręgowym. Do rozstrzygnięcia były przy tym dwie kwestie – przede wszystkim to, czy powodowi można przypisać ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.), a jeżeli dopuścił się takich naruszeń, czy rozwiązując umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika pozwany pracodawca dochował miesięcznego terminu na złożenie takiego oświadczenia, licząc termin od uzyskania wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy (art. 52 § 2 k.p.). Rozważanie czy został dochowany termin (art. 52 § 2 k.p.) ma przy tym sens tylko wówczas, gdy pracownikowi można przypisać ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.). Jeżeli pracownik nie dopuścił się takiego naruszenia, ocena czy został zachowany termin na złożenie przez pracodawcę stosownego oświadczenia jest bezprzedmiotowa.

1. Zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 k.p., uzasadnioną przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika stanowi ciężkie naruszenie przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych. Rozwiązanie umowy o pracę z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych jest nadzwyczajnym i najbardziej dotkliwym dla pracownika sposobem rozwiązania stosunku pracy. Z tego powodu powinno być stosowane przez pracodawcę z wyjątkową ostrożnością (por. m.in. wyrok Sądu Najwyższego z 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998 nr 9, poz. 269, a w nowszym orzecznictwie wyroki: z 16 lipca 2013 r., II PK 337/12, LEX nr 1412614; z 11 października 2011 r., II BP 8/11, LEX nr 1294157; z 17 lipca 2009 r., I PK

45/09, LEX nr 607245). Przyczyna rozwiązania umowy o pracę powinna być w taki sposób podana w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy, aby była zrozumiała dla pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z 19 lipca 2012 r., II PK 312/11, OSNP 2013 nr 15-16, poz. 171), uszczegółowienie opisu zachowania pracownika może nastąpić w toku postępowania sądowego (wyrok Sądu Najwyższego z 3 sierpnia 2012 r., I PK 45/12, LEX nr 1276154). Obowiązek wykazania (udowodnienia) wskazanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika obciąża pracodawcę.

Rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. odnosi się do sytuacji, w których pracownik naruszył swoje podstawowe obowiązki pracownicze, a więc zachował się bezprawnie. Obowiązki pracownika mogą być uregulowane w ustawie (por. np. ogólnie obowiązujący art. 100 k.p., a także tzw. pragmatyki służbowe dotyczące różnych pracodawców i grup pracowników), w regulaminie organizacyjnym obowiązującym u pracodawcy, w innych aktach prawa zakładowego (np. w statucie uczelni), w zakresie czynności przekazanych pracownikowi, wreszcie w umowie o pracę. Każdego pracownika obowiązuje podstawowy zakres obowiązków pracowniczych wynikający z art. 100 k.p. Według art. 52 § 1 pkt 1 k.p. naruszenie musi dotyczyć podstawowego obowiązku pracownika.

Naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych może mieć postać działania lub zaniechania i musi charakteryzować się znacznym stopniem winy pracownika, przybierającym postać winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa (por. np. wyroki Sądu Najwyższego: z 5 lutego 2002 r., I PKN 833/00, LEX nr 560526; z 27 października 2010 r., III PK 21/10, LEX nr 694249; z 12 listopada 2014 r., I PK 85/14, LEX nr 1551474). Ocena, czy naruszenie obowiązku jest ciężkie, powinna uwzględniać stopień winy oraz stopień naruszenia lub zagrożenia interesów pracodawcy. Oceny tej należy dokonywać, mając na uwadze ogół okoliczności istotnych dla oceny stosunku pracownika do swoich obowiązków, a nie tylko jego jednorazowe zachowanie. Wina umyślna wyraża się w tym, że pracownik chce przez swoje zachowanie wyrządzić szkodę pracodawcy lub co najmniej świadomie się na to godzi. Taka sytuacja występuje w praktyce wyjątkowo. Niedbalstwo to niedołożenie staranności wymaganej od pracownika – obejmuje sytuacje, gdy

pracownik przewidywał, że swoim zachowaniem może uchybić obowiązкови, ale bezpodstawnie przypuszczał, że do tego nie dojdzie, a także sytuacje, w których pracownik nie przewidywał, że swoim zachowaniem naruszy obowiązek, ale mógł i powinien był to przewidzieć. W praktyce do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych najczęściej dochodzi z powodu niedbalstwa pracownika, przy czym art. 52 § 1 pkt 1 k.p. ma zastosowanie tylko do przypadków rażącego niedbalstwa, w których pracownik nie zachowuje podstawowych zasad starannego postępowania. Rażące niedbalstwo, jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jest postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność, staranność i ostrożność w działaniu (wyrok Sądu Najwyższego z 1 września 2001 r., I PKN 634/00, OSNP 2003 nr 16, poz. 381).

Działanie lub zaniechanie pracownika, które daje pracodawcy prawo rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., musi w istotny sposób w ważnej kwestii naruszać interes pracodawcy, a przynajmniej mu zagrażać (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 20 stycznia 2015 r., I PK 137/14, LEX nr 1652711; z 14 stycznia 2014 r., III PK 50/13, LEX nr 1448752; z 25 kwietnia 2013 r., I PK 275/12, LEX nr 1380854; z 24 lutego 2012 r., II PK 143/11, LEX nr 1217883). Uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. może być zatem zawinione działanie pracownika powodujące samo zagrożenie interesów pracodawcy. Interesu pracodawcy nie można przy tym sprowadzać wyłącznie do szkód majątkowych oraz interesu materialnego. Pojęcie to obejmuje także elementy niematerialne, jak np. dyscyplina pracy czy poszanowanie przez pracowników majątku i dobrego imienia pracodawcy. O stopniu i rodzaju winy nie decyduje wysokość szkody. Szkada może stanowić jedynie element pomocniczy w kwalifikacji naruszenia obowiązków pracowniczych jako ciężkiego. Ocena ciężkości naruszenia obowiązku pracowniczego zależy od okoliczności indywidualnego przypadku.

W rozpoznawanej sprawie strona pozwana słusznie zarzuca w skardze kasacyjnej, że Sąd Okręgowy nie rozważył w wystarczającym stopniu,

czy szczegółowo ustalone i opisane działania i zaniechania powoda nie stanowiły naruszenia podstawowego obowiązku pracownika dotyczącego dbałości o dobro zakładu pracy oraz ochrony mienia pracodawcy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.). Tej kwestii Sąd Okręgowy nie poświęcił wystarczającej uwagi, nie dokonując subsumcji ustalonego stanu faktycznego pod ogólne przepisy prawa pracy stanowiące o podstawowych obowiązkach pracownika. Sąd Okręgowy nie ocenił zachowań powoda w kontekście art. 100 § 2 pkt 4 k.p., w ogóle nie rozważał, czy doszło do naruszenia obowiązków pracowniczych uregulowanych w Kodeksie pracy, poza czysto formalnym przytoczeniem w jednym miejscu ogólnej treści art. 100 § 1 k.p. Jest to podstawowy mankament zaskarżonego wyroku.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego zwrócono uwagę, że ustawodawca nieprzypadkowo formułuje obowiązek pracownika dbałości o „dobro zakładu pracy”, rozumianego przedmiotowo jako jednostka organizacyjna będąca miejscem pracy, a tym samym wspólną wartością, „dobrem” nie tylko pracodawcy, lecz także zatrudnionych pracowników. Działania pracownika godzące w tę wspólną wartość stanowią naruszenie obowiązku przewidzianego art. 100 § 2 pkt 4 k.p. W związku z tym, że przedmiotem obowiązku pracownika dbałości o dobro zakładu pracy jest całokształt interesów majątkowych i niemajątkowych pracodawcy i innych współpracowników, należy uznać, że obowiązek ten dotyczy konkretyzacji sposobu korzystania ze wszystkich kompetencji (obowiązków i uprawnień) pracownika, jeżeli czynienie użytku z tych uprawnień może rzutować na dobro zakładu pracy. Przedmiotem powinności pracownika może być zarówno nakaz właściwego korzystania z uprawnień wprost określających pozycję pracownika jako strony stosunku pracy, jak i nakaz właściwego korzystania z innych uprawnień niż pracownicze (por. wyrok Sądu Najwyższego z 2 października 2012 r., II PK 56/12, LEX nr 1243024).

W tym kontekście – według art. 100 § 2 pkt 4 k.p. – oceny wymaga, czy zachowania przypisane powodowi nie stanowiły ciężkiego naruszenia podstawowego obowiązku pracownika dbania o dobro zakładu pracy i chronienia jego mienia, w tym przede wszystkim należytej dbałości o interesy majątkowe pracodawcy, będącego publiczną szkołą wyższą funkcjonującą w reżimie ustaw o finansach publicznych oraz o zamówieniach publicznych.

Rację ma Sąd Okręgowy, że z poczynionych dotychczas ustaleń nie wynika, aby powód mógł samodzielnie zawierać w imieniu pozwanej Akademii umowy o świadczenie usług z podmiotami zewnętrznymi. Dlatego użyte w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę sformułowanie o „zlecaniu wykonania przeglądów” firmie R. M. C. należy traktować nie jako zawarcie przez powoda umowy z tym przedsiębiorcą, lecz jako wybór tego zleceniobiorcy w celu zawarcia z nim umowy przez pozwaną Akademię, a sformułowanie „bez sporządzenia umów w formie pisemnej” - jako odnoszące się do niepodjęcia przez powoda starań o formalne zawarcie umów na piśmie.

Przyczyną rozwiązania umowy o pracę z powodem był między innymi jednoczesny wybór przez powoda zleceniobiorcy wykonującego przeglądy techniczne obiektów budowlanych pozwanej Akademii bez dokonania porównania ofert innych firm świadczących tego rodzaju usługi oraz bez przygotowania stosownej umowy w formie pisemnej, a ponadto pełnienie przez powoda roli podwykonawcy na rzecz wybranego zleceniobiorcy w zakresie zleconych przeglądów technicznych.

Sąd drugiej instancji przedwcześnie przyjął, bez wystarczającego rozważenia wszelkich aspektów sprawy, że takiego zachowania powoda nie można uznać w ustalonym stanie faktycznym za wystarczającą przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Pozwana Akademia jako jednostka sektora finansów publicznych zobowiązana jest do przestrzegania i stosowania przepisów ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (jednolity tekst: Dz.U. z 2013 r., poz. 885 ze zm.). Zgodnie z art. 44 ust. 3 pkt 1 tej ustawy, wydatki publiczne powinny być dokonywane w sposób celowy i oszczędny, z zachowaniem zasad uzyskiwania najlepszych efektów z danych nakładów oraz optymalnego doboru metod i środków służących osiągnięciu założonych celów. Powód wprawdzie nie wydatkował bezpośrednio środków publicznych (decyzja o ich wydatkowaniu należała do odpowiednich organów strony pozwanej, przede wszystkim kanclerza i kvestora), jednak do jego obowiązków pracowniczych jako kierownika działu eksploatacji i remontów a następnie działu inwestycji i remontów należało podjęcie z należytą starannością czynności organizacyjno-technicznych, których skutkiem było wydatkowanie środków publicznych, w tym dokonanie

wyboru podmiotu zewnętrznego, wykonującego przeglądy techniczne, w sposób określony w ustawach o finansach publicznych oraz o zamówieniach publicznych. Powód przez wiele lat pełnił funkcję kierownika działu, a na pracowniku zajmującym stanowisko kierownicze spoczywa obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy w większym stopniu niż na szeregowym pracowniku.

Oceniając zachowanie powoda, Sąd drugiej instancji przyjął założenie, że skoro pisemną umowę z firmą R. M. C. zawarli w 2008 r. kanclerz i kwestor, a następnie te same osoby, wiedząc o wykonywaniu przeglądów technicznych w następnych latach przez tego samego zleceniobiorcę, a w istocie przez pracowników strony pozwanej (powoda, M. C. i R. C.) jako podwykonawców, nie widziały w takim zachowaniu pracowników elementu nierzetelnego lub nieuczciwego wykonywania obowiązków pracowniczych, to strona pozwana akceptowała takie zachowania, a tym samym powodowi nie można przypisać ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Założenie to jest nietrafne. Dla ustalenia, że pracownik naruszył podstawowe obowiązki, nie ma znaczenia, że zarzucane mu bezprawne zachowanie było wcześniej przez pracodawcę tolerowane (por. wyrok Sądu Najwyższego z 16 listopada 2004 r., I PK 36/04, OSNP 2005 nr 12, poz. 176). Ponadto, z tego, że o kwestionowanej obecnie praktyce zlecania usług własnym pracownikom wiedzieli ówczesni kwestor i kanclerz i praktykę tę milcząco akceptowali lub nawet popierali, nie wynika, że wadliwa praktyka była tolerowana przez pracodawcę (osobę podejmującą w imieniu pracodawcy czynności z zakresu prawa pracy – art. 3¹ k.p.).

Wybór przez powoda wykonawcy przeglądów technicznych bez porównania ofert innych firm świadczących podobne usługi na wolnym rynku i jednocześnie pełnienie funkcji podwykonawcy wybranego zleceniobiorcy powinny zostać poddane ocenie z punktu widzenia dbania przez pracownika o „dobro zakładu pracy”. Należy w szczególności rozważyć, czy opisane zachowanie może być uznane za godzące w dobro pracodawcy – nie tylko w jego dobre imię (skoro uczelnia publiczna zleca wykonanie przeglądów technicznych swoich obiektów, których koszty są pokrywane ze środków publicznych, *de facto* swoim pracownikom, z pominięciem poszukiwania innych ofert na rynku podobnych

usług), lecz także jego mienie (skoro mogło dojść do narażenia pracodawcy na wydatki wyższe niż w przypadku zbadania rynku usług pod kątem innych ofert, co mogło prowadzić do niekorzystnego rozporządzenia mieniem przez pozwaną będącą jednostką sektora finansów publicznych). Istotne może być nie tylko narażenie interesów majątkowych pozwanej uczelni publicznej, lecz także nadwężenie jej wizerunku w opinii publicznej. Strona pozwana określa obecnie jako korupcjogenną praktykę zlecania przeglądów technicznych firmie jednej z pracowników Akademii bez podjęcia próby poszukania i porównania ofert innych firm i jednoczesnego pełnienia przez pracowników Akademii roli podwykonawców w taki sposób wybranego zleceniodawcy. Jest to być może ocena przesadzona, jednak nie ulega wątpliwości, że można odnieść wrażenie, iż powód był osobiście zainteresowany dokonaniem wyboru firmy prowadzonej przez M. C. jako wykonawcy przeglądów technicznych, ponieważ jako jej znajomy z pracy mógł liczyć na to, że zostanie podwykonawcą zleconej usługi. Wybór przez powoda wykonawcy usług, finansowanych ze środków publicznych, bez uruchomienia procedur przetargowych lub ofertowych (np. zapytania o cenę, co przewiduje art. 70 ustawy z dnia 29 stycznia 2004 r. – Prawo zamówień publicznych, jednolity tekst: Dz.U. z 2013 r., poz. 907 ze zm.), a następnie pełnienie funkcji podwykonawcy wybranego w ten sposób zleceniobiorcy, może być uznane za naruszenie pracowniczego obowiązku dbałości o interes pracodawcy i dobro zakładu pracy. Wymaga to jednak pogłębionej oceny, której zabrakło w zaskarżonym wyroku Sądu Okręgowego. Gdyby się okazało, że powodowi można przypisać ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, zaktualizuje się konieczność rozstrzygnięcia, czy został przez pracodawcę zachowany, czy też przekroczony termin z art. 52 § 2 k.p.

2. Zgodnie z art. 52 § 2 k.p. rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie jednego miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalony jest pogląd, zgodnie z którym uzyskanie przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika następuje w momencie, w którym o zachowaniu pracownika dowiaduje się osoba lub organ

zarządzający jednostką organizacyjną pracodawcy albo inna wyznaczona do tego osoba, uprawniona do rozwiązywania umowy o pracę (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 17 grudnia 1997 r., I PKN 432/97, OSNAPiUS 1998 nr 21, poz. 625; z 11 kwietnia 2000 r., I PKN 590/99, OSNAPiUS 2001 nr 18, poz. 558; z 28 kwietnia 2010 r., II PK 316/09, LEX nr 6034416). Miesięczny termin do rozwiązywania umowy o pracę zaczyna biec w momencie, w którym wiadomość o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika uzyskał organ zarządzający jednostką organizacyjną, działający za pracodawcę na podstawie art. 3¹ k.p. Nie chodzi zatem o wiadomość powziętą przez jakiegokolwiek przełożonego pracownika, któremu zarzuca się naruszenie obowiązków pracowniczych.

Złożenie oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika z przekroczeniem ustawowego terminu sprawia, że oświadczenie woli pracodawcy jest wprawdzie skuteczne i prowadzi do ustania umowy o pracę, ale kwalifikowane jest jako złożone z naruszeniem przepisów, co implikuje powstanie po stronie pracownika roszczeń z art. 56 § 1 k.p. Jeśli pracodawca jest jednostką organizacyjną, o jakiej mowa w art. 3 k.p., wówczas informacja o nagannym zachowaniu pracownika, będącym przyczyną jego dyscyplinarnego zwolnienia, musi dotrzeć do osoby lub organu zarządzającego tą jednostką albo innej wyznaczonej osoby, upoważnionej – w myśl art. 3¹ § 1 k.p. – do dokonywania czynności prawnych z zakresu prawa pracy, w tym czynności stanowiących podstawowy atrybut pracodawcy, dotyczących nawiązywania i rozwiązywania stosunków pracy. Warunek ten nie jest spełniony, gdy świadomość okoliczności uzasadniających zastosowanie sankcji z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. występuje jedynie po stronie osób będących wprawdzie w hierarchii zawodowej przełożonymi pracownika, ale do których zadań i kompetencji nie należy dokonywanie w imieniu pracodawcy czynności prawnych z zakresu prawa pracy, bądź też osób, które korzystają tylko z doraźnego upoważnienia organu zarządzającego daną jednostką organizacyjną do rozwiązywania stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18 września 2008 r., II PK 28/08, LEX nr 785524).

W rozpoznawanej sprawie wyjaśnienia i oceny wymagało, od jakiej daty należy liczyć miesięczny termin z art. 52 § 2 k.p. Sąd Okręgowy nie wyjaśnił ani nie

oceniał tej kwestii w prawidłowy sposób, chociaż miała ona istotne znaczenie. Błędne jest założenie Sądu Okręgowego, że skoro o działaniach podejmowanych przez powoda w latach 2010 i 2011, dotyczących wyboru podmiotu, który wykonywał w tych latach przeglądy techniczne obiektów budowlanych pozwanej Akademii, wiedzieli kanclerz i kwestor, ponieważ przyjmowali protokoły przeglądów oraz akceptowali do wypłaty faktury złożone przez wykonawcę usługi, to należy przyjąć, że miesięczny termin z art. 52 § 2 k.p. rozpoczął bieg i upłynął jeszcze w 2011 r. Założenie to jest błędne, ponieważ z dotychczasowych ustaleń Sądu Okręgowego nie wynika, aby kanclerz albo kwestor był uprawniony do podejmowania w imieniu pozwanego pracodawcy czynności z zakresu prawa pracy, czyli był osobą lub organem zarządzającym jednostką organizacyjną będącą pracodawcą w rozumieniu art. 3¹ § 1 k.p.

Według art. 66 ust. 1 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym (jednolity tekst: Dz.U. z 2012 r., poz. 572 ze zm.), rektor kieruje działalnością uczelni i reprezentuje ją na zewnątrz, jest przełożonym pracowników, studentów i doktorantów uczelni. Zgodnie z tym przepisem rektor jest jednoosobowym organem uczelni. Należy przyjąć, że to rektor jest w rozumieniu art. 3¹ § 1 k.p. organem dokonującym czynności z zakresu prawa pracy za pracodawcę będącego uczelnią. Niezależnie od statusu senatu, jako najwyższego organu kolegialnego uczelni, ustawa czyni rektora jednoosobowym organem szkoły wyższej, do którego należy funkcja przełożonego służbowego wszystkich pracowników, w tym nauczycieli akademickich oraz osób nieposiadających takiego statusu. Nie ma ustawowo określonych innych reprezentantów uczelni niż rektor. Prorektorzy lub kanclerz mogą reprezentować uczelnię wyłącznie w takim zakresie, jaki przewiduje udzielone im przez rektora pełnomocnictwo.

Przepisy Prawa o szkolnictwie wyższym przyznające rektorowi uczelni prawo nawiązywania i rozwiązywania stosunków pracy z pracownikami uczelni nie wyłączają stosowania art. 3¹ k.p. ani możliwości udzielenia przez rektora pełnomocnictwa do podejmowania czynności z zakresu prawa pracy innym osobom (por. wyrok Sądu Najwyższego z 14 lipca 2011 r., III PK 3/11, LEX nr 1413568). Jednak Sąd Okręgowy nie ustalił, że w przypadku pozwanej Akademii takie pełnomocnictwa zostały udzielone, np. prorektorowi, kanclerzowi albo kwestorowi,

w odniesieniu do możliwości podejmowania czynności z zakresu prawa pracy wobec pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, w tym powoda.

Umowę o pracę z pracownikami uczelni (także tymi niebędącymi nauczycielami akademickimi) zawiera rektor lub inny organ uczelni wskazany w statucie. Kanclerz lub kwestor będący zastępcą kanclerza nie posiadają statusu organu uczelni (wniosek *a contrario* z art. 60 ust. 6 oraz 66 ust. 2 Prawa o szkolnictwie wyższym). Prorektorzy, kanclerz lub kwestor mogą reprezentować uczelnię wyłącznie w takim zakresie, na jaki wskazuje udzielone im przez rektora pełnomocnictwo (ewentualnie – jaki przewidują przepisy wewnętrzne uczelni). Z ustalonego przez Sąd Okręgowy stanu faktycznego nie wynika, aby kanclerz, kwestor czy prorektorzy posiadali pełnomocnictwa do rozwiązania umowy o pracę z powodem. Rozwiązania umowy o pracę z powodem w imieniu pozwanej dokonał rektor.

Sąd drugiej instancji nie ustalił (nie ocenił pod względem prawnym), jaki organ pozwanej był kompetentny do podejmowania w stosunku do powoda czynności z zakresu prawa pracy. Tym samym błędnie przyjął, że rozwiązanie umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych nastąpiło z przekroczeniem terminu z art. 52 § 2 k.p., ponieważ praktyka zlecania wykonania przeglądów technicznych obiektów budowlanych podmiotowi zewnętrznemu firmie R. M. C. z wolnej ręki, bez dokonania porównania innych ofert na rynku i bez sporządzenia umów w formie pisemnej, i jednocześnie wykonywanie przeglądów technicznych przez powoda, mimo zlecenia ich wykonania za wynagrodzeniem podmiotowi zewnętrznemu, była znana kanclerzowi i kwestorowi od 2009 r.

Błędne jest założenie przyjęte przez Sąd Okręgowy, że pozwany pracodawca musiał wiedzieć, że w latach 2008-2010 powód uczestniczył w przeglądach technicznych jako podwykonawca, ponieważ faktury za wykonanie przeglądów były podpisywane przez kanclerza i kwestora, a na protokołach przeglądów, które wraz z fakturami były przedstawiane kanclerzowi i kwestorowi, widniało nazwisko powoda. Sąd Okręgowy nie prowadził postępowania dowodowego w kierunku ustalenia czy o tych okolicznościach wiedział rektor, a jeżeli tak – kiedy się o tym dowiedział.

Skoro rektor jako jednoosobowy organ pozwanej uczelni był uprawniony do podejmowania czynności z zakresu prawa pracy, to bezprzedmiotowe są rozważania Sądu Okręgowego, że w przypadku organów wieloosobowych, do rozpoczęcia biegu terminu z art. 52 § 2 k.p. wystarczające jest uzyskanie wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę przez jednego z członków tego organu a zmiana w składzie osobowym organu zarządzającego nie powoduje rozpoczęcia na nowo biegu tego terminu (wyroki Sądu Najwyższego: z 5 lipca 2002 r., I PKN 389/01, OSNP 2004 nr 8, poz. 135; z 4 czerwca 2002 r., I PKN 242/01, LEX nr 1157543). Z ustaleń Sądu Okręgowego nie wynika, że w pozwanej Akademii w 2012 r. doszło do zmiany na stanowisku rektora, ustalenia faktyczne obejmują tylko zmianę na stanowiskach kanclerza i kwestora.

W tej sytuacji należałoby raczej przyjąć, że dopiero powzięcie przez rektora Akademii wiedzy o naruszeniu przez powoda obowiązków pracowniczych stanowiło uzyskanie przez pracodawcę (osobę działającą w imieniu pracodawcy – art. 3¹ k.p.) wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę w rozumieniu art. 52 § 2 k.p.

Na pracodawcy ciąży obowiązek wykazania (udowodnienia), kiedy dowiedział się o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia oraz że w związku z tym został zachowany termin z art. 52 § 2 k.p. Pozwana Akademia twierdziła, że rektor uczelni powziął wiedzę o naruszeniach obowiązków pracowniczych przez powoda dopiero ze sprawozdania z „Audytu w obszarze pionu kanclerza w zakresach – księgowość, inwestycje i remonty za lata 2010-2012”, który został zaprezentowany 5 września 2012 r. W związku z tym należy zauważyć, że chociaż na powodzie nie spoczywał ciężar udowodnienia chwili (daty) uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okolicznościach opisanych w punktach 2 i 3 oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, to jeżeli kwestionował on datę powoływaną przez stronę pozwaną (5 września 2012 r.), powinien przedstawić własne stanowisko co do okoliczności wyznaczających datę, od której należy liczyć miesięczny termin z art. 52 § 2 k.p., a następnie je uzasadnić.

Podsumowując ten wątek rozważań należy podkreślić, że miesięczny termin do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia zaczyna biec od powzięcia wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy przez osobę określoną w art. 3¹ k.p., tj. osobę wykonującą w imieniu pracodawcy czynności z zakresu prawa pracy, uprawnioną do rozwiązania stosunku pracy. Taką osobą w przypadku uczelni jest według art. 66 ust. 1 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym rektor będący jednoosobowym organem uczelni, a nie prorektor, kanclerz, kwestor bądź inny pracownik. Konsekwencją nieustalenia przez Sąd drugiej instancji (braku dokonania oceny prawnej), jaki organ pozwanej Akademii był kompetentny do podejmowania wobec powoda czynności z zakresu prawa pracy, jest uznanie zasadności kasacyjnego zarzutu naruszenia zaskarżonym wyrokiem art. 52 § 2 k.p. w związku z art. 3¹ § 1 k.p. w związku z art. 66 ust. 1 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym w wyniku przyjęcia, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodem nastąpiło po upływie miesiąca od uzyskania przez pozwaną wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy, chociaż pozwana twierdziła, że wiadomość o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy rektor uczelni powziął po przedstawieniu „Audytu w obszarze pionu kanclerza w zakresach – księgowość, inwestycje i remonty za lata 2010-2012”, a powód nie przedstawił na tę okoliczność (daty powzięcia wiadomości przez rektora) innych twierdzeń i dowodów. W orzecznictwie przyjmuje się, że uzyskanie przez pracodawcę wiadomości, jako momentu rozpoczęcia biegu terminu do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy (art. 52 § 2 k.p.), może wymagać nie tylko uzyskania informacji o jego zachowaniu, lecz także czasu niezbędnego na ocenę skutków tego zachowania (wyroki Sądu Najwyższego: z 14 kwietnia 2015 r., II PK 146/14, LEX nr 1712813, z 24 lipca 2009 r., I PK 44/09, LEX nr 548915). Postępowanie sprawdzające może zostać wdrożone ze skutkiem odraczającym początek biegu terminu określonego w art. 52 § 2 k.p. tylko wówczas, gdy pracodawca nie uzyskał wiadomości na tyle pewnych, aby mógł nabrać uzasadnionego przekonania o nagannym postępowaniu pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z 5 czerwca 2014 r., I PK 301/13, LEX nr 1506372).

Uznanie przez Sąd Okręgowy, że kanclerz lub kwestor mogli wykonywać w imieniu strony pozwanej czynności z zakresu prawa pracy, było jedną z przyczyn

błédnego przyjęcia, że wybór przez powoda zleceńbiórcy wykonującego przeglądy techniczne bez porównania ofert innych firm na rynku i bez przygotowania umowy w formie pisemnej oraz pełnienie przez powoda funkcji podwykonawcy na rzecz wybranego zleceńbiórcy w zakresie zleconych przeglądów nie stanowiły naruszenia obowiązków pracowniczych, ponieważ kwestor i kanclerz wiedzieli o takiej praktyce, tolerowali ją, a nawet akceptowali, co oznacza, że praktyka ta nie może stanowić podstawy do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Błédne założenia doprowadziły do wydania orzeczenia naruszającego przepisy prawa materialnego przytoczone w ramach podstawy kasacyjnej.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. oraz art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c.