

POSTANOWIENIE

Dnia 5 listopada 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa R. L.
przeciwko O. Spółce Akcyjnej z siedzibą w W.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 5 listopada 2020 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 31 grudnia 2018 r., sygn. akt XXI Pa (...),

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 240 (dwieście czterdzieści) zł tytułem zwrotu kosztów procesu w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w W., wyrokiem z dnia 31 grudnia 2018 r. zmienił wyrok Sądu Rejonowego w W. z dnia 8 sierpnia 2018 r. w ten sposób, że przywrócił R. L. na poprzednie warunki pracy i płacy w O. Spółce Akcyjnej z siedzibą w W. oraz zasądził od O. Spółki Akcyjnej z siedzibą w W. na rzecz R. L. kwotę 3.998 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

W sprawie ustalono, że R. L. był zatrudniony w O. Sp. z o.o. w W. od dnia 9 lipca 2001 r., ostatnio na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony na stanowisku eksperta ds. komunikacji w wydziale spraw socjalnych. Do jego

obowiązków należało dokonywanie zakupów imprez rekreacyjnych, kulturalnych i sportowych w ramach Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych.

Pismem z 7 marca 2016 r. spółka złożyła pracownikowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał 31 października 2014 r. Pracodawca jako przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę wskazał: naruszanie zasad dokonywania zakupów i zawierania umów zakupowych w G. (samowolna i bezprawna korekta szacunkowej wartości zapotrzebowania brutto z kwoty 38.000 zł na kwotę 45.000 zł), naruszenie obowiązujących zasad organizacji i uczestniczenia w imprezach organizowanych przez Wydział Świadczeń Pracowniczych i Ochrony Danych, wprowadzenie przełożonego w błąd, przekroczenie posiadanych uprawnień w zakresie stosowania różnych, dowolnych standardów organizacji imprez integracyjnych dla pracowników i współpracowników OCS, bez uzgodnienia z przełożonymi oraz podmiotami współfinansującymi wskazane imprezy. W treści wypowiedzenia umowy o pracę, pracodawca wskazał, że powyższe zachowania jako pracownika zatrudnionego na stanowisku eksperta ds. komunikacji, któremu zostały powierzone zadania związane z kluczowymi inicjatywami i projektami socjalnymi, spowodowały całkowitą utratę zaufania.

W ocenie Sądu Rejonowego roszczenie powoda nie zasługiwało na uwzględnienie. Sąd ten wskazał, że w jego ocenie powód dokonał przerobienia dokumentu, podpisanego wcześniej przez jego przełożoną, co polegało na własnoręcznej korekcie kwoty wartości zapotrzebowania brutto wskazanej w planie postępowania zakupowego. Uczynił to całkowicie samowolnie i bez wcześniejszego, ani późniejszego poinformowania o tym fakcie swojego przełożonego. Tym samym nadużył on zaufania swojego przełożonego, co w konsekwencji doprowadziło do uznania, że naruszył on podstawowe obowiązki pracownicze. Sąd pierwszej instancji, mając na uwadze fakt, że jedna z przyczyn wskazana w wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę była prawdziwa i rzeczywista, uznał powództwo R. L. jako nieznajdujące uzasadnienia.

Sąd Okręgowy rozpoznając apelację powoda podzielił ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjął je za własne. Odmienne ocenił jednak przesłankę, która w ocenie Sądu Rejonowego uzasadniała wypowiedzenie. Sąd odwoławczy

wskazał, że działanie pracownika miało jedynie na celu usunięcia zaistniałej nieprawidłowości, co nie miało wpływu na prowadzenie dalszego postępowania dotyczącego organizacji imprezy. Nie sposób więc przypisać pracownikowi działania na szkodę pracodawcy w zakresie wydatkowania środków socjalnych, skoro poprawiona kwota odpowiadała harmonogramowi zatwierdzonemu przez komisję socjalną. Stąd wniosek, że przyczyna ta jako zbyt błaha, nie może stanowić wyłącznej i jedynej przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę z powodem.

Odnosząc się do pozostałych przyczyn wypowiedzenia wskazanych powodowi, Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu Rejonowego o ich bezzasadności.

Sąd Okręgowy podkreślił również, że wypowiedzenie nie jest ograniczone terminem od ujawnienia przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę. Jeżeli jednak okoliczność uzasadniająca wypowiedzenie na skutek upływu czasu stała się nieaktualna ze względu na cel wypowiedzenia, może być ono uznane za nieuzasadnione (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 19 września 2018 r., I PK 210/17, LEX nr 2565802).

Wobec powyższego Sąd Okręgowy przywrócił powoda do pracy w pozwanej spółce na dotychczasowych warunkach pracy i płacy.

Skargę kasacyjną wywiódł pełnomocnik pozwanej spółki, zaskarżając wyrok Sądu Okręgowego w całości. We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazał na występujące w sprawie istotne zagadnienie prawne, a mianowicie czy wobec faktu, że przepisy Kodeksu pracy nie ograniczają terminem możliwości wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę w związku z określonym zdarzeniem, a z kolei art. 113 § 1 k.p. zakreśla pracodawcy roczny termin powoływania się na określone zdarzenie, to czy w świetle prawa dopuszczalne jest uznanie, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę dezaktualizowała się przed upływem jednego roku? Nadto skarga jest oczywiście uzasadniona.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Powołując się na przesłankę istotnego zagadnienia prawnego w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. skarżący powinien mieć na uwadze, że wskazanie zagadnienia prawnego uzasadniającego wniosek o rozpoznanie skargi kasacyjnej powinno nastąpić przez określenie przepisów prawa, w związku z którymi zostało sformułowane i wskazaniu argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen. Dopiero wówczas Sąd Najwyższy ma podstawę do oceny, czy przedstawione zagadnienie jest rzeczywiście zagadnieniem prawnym oraz czy jest to zagadnienie istotne. Przedstawione przez skarżącą pytania nie odwołują się bowiem do argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen.

Pracodawca nie jest związany jakimkolwiek terminem na dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę, w szczególności nie jest to uzależnione od czasu, jaki upłynął od zdarzeń, które stanowią podstawę do dokonania wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem brak jest odpowiednika art. 52 § 2 k.p., który to przepis przewiduje miesięczny termin od dnia powzięcia przez pracodawcę wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Należy jednak zauważyć, że skoro dla rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (a zatem dla okoliczności z założenia wyjątkowej i dalej idącej niż „zwykłe” wypowiedzenie umowy o pracę) kluczowe znaczenie ma data powzięcia przez pracodawcę wiadomości o okolicznościach uzasadniających dokonanie tej czynności prawnej, to analogicznie należy przyjmować, że również dla rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem istotne znaczenie ma data, z którą pracodawca zdobył wiedzę o podstawach do złożenia wypowiedzenia (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 października 2016 r., I PK 236/15, LEX nr 2278322). Innymi słowy należy brać pod uwagę moment, w którym pracodawca dowiedział się o okolicznościach uzasadniających wypowiedzenie, bowiem kluczowe dla stwierdzenia, że dana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę zdezaktualizowała się, jest ustalenie czy pracodawca mógł wcześniej podjąć odpowiednie kroki i zareagować na działania pracowników.

W orzecznictwie wielokrotnie został wyrażony również pogląd, zgodnie z którym wynikający z art. 113 § 1 k.p. termin zatarcia ukarania karą porządkową może stanowić *per analogiam* wyznacznik utraty możliwości powołania się przez

pracodawcę w wypowiedzeniu na zdarzenie, które miało miejsce przeszło rok przed dokonaniem wypowiedzeniem (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 października 2017 r., I PK 290/16, LEX nr 2426570).

W odniesieniu do przesłanki oczywistości skargi w zakresie naruszenia art. 45 § 1 k.p., należy jedynie wskazać, że artykuł ten, zawierając pojęcie "wypowiedzenie (...) nieuzasadnione", stanowi klauzulę generalną. Zawiera zatem sformułowanie ogólne, pozostawiając sądowi znaczną swobodę w ocenie, czy dana norma prawna ma być zastosowana w konkretnej sprawie. Zakwestionowanie tej oceny w toku kontroli instancyjnej lub kasacyjnej może mieć uzasadnienie jedynie wówczas, gdy jest ona oczywiście bezpodstawna lub rażąco narusza zasady logicznego rozumowania.

W przypadku wskazania kilku przyczyn utraty zaufania o ich zasadności nie decyduje czynnik ilościowy, lecz jakościowy, który obliuguje do oceny, czy wszystkie łącznie wskazane podstawy uzasadniają wypowiedzenie umowy o pracę, chociażby każda ze wskazanych przyczyn oddzielnie nie stanowiła dostatecznej przesłanki rozwiązania stosunku pracy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 kwietnia 2015 r., II PK 140/14, LEX nr 1811802). Taka zależność w sprawie nie występuje.

Skarżąca nie zdołała zatem wykazać, że zachodzi potrzeba rozpoznania skargi przez Sąd Najwyższy, wobec czego z mocy art. 398⁹ § 2 k.p.c. należało postanowić jak w sentencji. O kosztach procesu orzeczono w myśl art. 398²¹ w związku z art. 108 § 1 k.p.c.