



Sygn. akt II PK 372/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 lutego 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

Prezes SN Józef Iwulski (przewodniczący, sprawozdawca)
SSN Romualda Spyt
SSA Marek Procek

w sprawie z powództwa R.S.
przeciwko S. sp. z o.o. w W. obecnie C. sp. z o.o. z siedzibą w W.
o zapłatę,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 16 lutego 2017 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w Z.
z dnia 6 lipca 2015 r., sygn. akt IV Pa .../15,

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

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 22 kwietnia 2015 r., IV P .../13, Sąd Rejonowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Z. zasądził od strony pozwanej S. Spółka z o.o. w W. na rzecz powoda R.S. kwoty: 11.535,00 zł - tytułem odszkodowania i 7.690,00 zł -

tytułem odprawy oraz orzekł o kosztach procesu i rygorze natychmiastowej wykonalności.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód był zatrudniony w pozwanej spółce od 21 listopada 2006 r. na stanowisku kierownika stacji benzynowej w miejscowości P. Powód był członkiem Organizacji Zakładowej OPZZ Konfederacja Pracy przy S. Spółce z o.o. Pismem z dnia 29 listopada 2012 r. pozwana, na podstawie art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych, wystąpiła do przewodniczącego zarządu tej organizacji o udzielenie informacji na temat pracowników zatrudnionych w spółce i korzystających z ochrony tego związku. W odpowiedzi zarząd zakładowej organizacji związkowej wskazał S. D. (przewodniczącego zarządu) jako osobę, o której stanowi art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Pracodawca nie zgłaszał organizacji związkowej zamiaru wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. W dniu 8 stycznia 2013 r. pozwana spółka złożyła powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za trzymiesięcznym wypowiedzeniem, uzasadniając je "likwidacją stanowiska pracy z przyczyn ekonomiczno-organizacyjnych i związaną z tym redukcją zatrudnienia w obrębie stanowisk kierowników stacji paliw". W spółce było wiadome, że dojdzie do zwolnień kierowników stacji paliw, przy czym ostateczną decyzję co do tego, który z kierowników zostanie wybrany do prowadzenia dwóch stacji podejmował dyrektor operacyjny. Pracownikom nie były znane kryteria doboru do zwolnień. W chwili otrzymania pisma rozwiązującego umowę o pracę powód nie został poinformowany o przyczynach, które zadecydowały o jego wytypowaniu do zwolnienia z pracy. W dniu 9 stycznia 2013 r., powód pojawił się na stacji paliw w Połupinie celem skopiowania ze służbowego komputera na swój prywatny nośnik informatyczny plików zawierających dane na temat grafików jego czasu pracy. Mając na względzie, że znalezienie wybranych plików z tymi danymi byłoby czasochłonne, powód zamierzał skopiować na własny dysk wszystkie dokumenty znajdujące się w folderze "S.". Ponieważ system informatyczny uniemożliwiał skopiowanie folderu w całości, powód przy użyciu polecenia "wytnij" przeniósł jego zawartość na prywatny dysk zewnętrzny. Jednocześnie powód oznajmił nowej kierownicze stacji (M.K.), że "pracował na tych dokumentach" i "nie będzie ułatwiał jej pracy" oraz zasugerował, aby "radziła sobie bez tych danych". M.K. uprzedziła powoda o konieczności powiadomienia

przełożonych o całym zdarzeniu, na co powód odparł, że "pobrane dokumenty są mu niezbędne do sprawy w sądzie". M.K. niezwłocznie powiadomiła o tym zdarzeniu przez telefon kierownika regionalnego P. S., a ten zażądał od powoda natychmiastowego zwrotu plików. Ostatecznie powód pojawił się na stacji paliw, gdzie skopiował z prywatnego nośnika informatycznego na komputer służbowy dane, które uprzednio pobrał, przy czym zachował na swoim dysku kopie wszystkich plików. Tego samego dnia wieczorem P.S. poinformował drogą mailową swego przełożonego K.Z. o zdarzeniu i zasugerował "zmianę" trybu rozwiązania stosunku pracy z powodem na rozwiązanie "dyscyplinarne". K.Z. w ciągu kolejnych dwóch dni zawiadomił o sprawie dyrektora personalnego M.C., który był osobą uprawnioną do podjęcia decyzji w kwestii rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. W następnym tygodniu P.S. udał się na stację paliw w P. celem ustalenia okoliczności zdarzenia z 9 stycznia 2013 r. Folder "S." obejmował całość dokumentów służbowych dotyczących funkcjonowania stacji paliw (raporty zarchiwizowane, budżety z okresu ostatnich trzech lat, skany umów dzierżawy, dane o zarobkach pracowników, skany pism urzędowych itp.). Pismem z 18 stycznia 2013 r. pozwana zawiadomiła zakładową organizację związkową o zamiarze rozwiązania umowy o pracę z powodem bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w dniu 9 stycznia 2013 r. przez samowolne pobranie poufnych danych służbowych oraz ich usunięcie ze sprzętu informatycznego należącego do pracodawcy. Oświadczeniem z 28 stycznia 2013 r., które powód odebrał w dniu 13 lutego 2013 r., spółka rozwiązała z nim umowę o pracę na podstawie art. 52 § 1 k.p. z przyczyn, które zostały wcześniej przedstawione w zawiadomieniu wysłanym organizacji związkowej.

Przy takich ustaleniach faktycznych Sąd pierwszej instancji doszedł do przekonania, że powództwo zasługiwało na uwzględnienie. Według tego Sądu, rozwiązanie z powodem umowy o pracę za wypowiedzeniem, dokonane w dniu 8 stycznia 2013 r., było niezgodne z prawem, bo naruszało przepisy art. 30 § 4 i art. 38 k.p. Oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę nie było wystarczająco skonkretyzowane, bo pracodawca nie przedstawił w nim kryteriów selekcyjnych, którymi kierował się przy wyborze do zwolnienia poszczególnych kierowników stacji

paliw. Nadto, strona pozwana naruszyła obowiązek konsultacyjny, o którym mowa w art. 38 k.p., skoro odpowiedź związku zawodowego na pismo spółki z dnia 29 listopada 2012 r., zawierające prośbę o podanie danych na temat pracowników podlegających ochronie w myśl art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych, dotyczyło informacji o osobach podlegających szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy wynikającej z art. 32 tej ustawy. Z kolei, co się tyczy oceny oświadczenia o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia, to pracodawca - według Sądu Rejonowego - przekroczył termin z art. 52 § 2 k.p. Zdaniem Sądu Rejonowego, "pełne spektrum informacji na temat zachowań powoda" było pracodawcy znane już 9 stycznia 2013 r., bo tego samego dnia do K.Z. dotarła kompleksowa informacja co do plików przywłaszczonych przez powoda. Te "wystarczająco sprawdzone" informacje o zdarzeniu zaistniałym w dniu 9 stycznia 2013 r. dotarły do osoby uprawnionej do rozwiązania z powodem umowy o pracę (M. C.) najpóźniej w dniu 11 stycznia 2013 r. Zakres danych (potencjalnie) utraconych przez pozwaną, które przywłaszczył sobie powód, był znany spółce bez konieczności przeprowadzania przez nią w tym względzie postępowania wyjaśniającego. Skoro pracodawca podał jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na samowolnym pobraniu i usunięciu w dniu 9 stycznia 2013 r. poufnych danych firmowych ze sprzętu służbowego przy wykorzystaniu prywatnego niezabezpieczonego dysku zewnętrznego, to tak określona przyczyna nie wymagała jakiegokolwiek postępowania wyjaśniającego. Skoro "ogólnie" była ona znana pracodawcy już 9 stycznia 2013 r., a do świadomości osoby uprawnionej do dokonania czynności rozwiązującej stosunek pracy trafiła najpóźniej 11 stycznia 2013 r., to od tej daty należy liczyć miesięczny termin przewidziany w art. 52 § 2 k.p. Z tego względu doręczenie powodowi dopiero w dniu 13 lutego 2013 r. oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia nastąpiło niewątpliwie po upływie tego terminu. Dodatkowo Sąd pierwszej instancji wskazał, że "całokształt zachowań powoda nie kwalifikował się do zastosowania wobec niego rozwiązania umowy o pracę w takim trybie", chociaż motywacja powoda, aby przenieść pliki firmowe na własny nośnik informatyczny z uwagi na problemy z ich skopiowaniem, "nie zasługuje na szczególną aprobatę". Ta sama uwaga dotyczy

zaboru plików. Powód swym zachowaniem naruszył elementarne obowiązki pracownicze, bo nie miał uprawnień, aby kopiować, a tym bardziej zabierać, folderu służbowego na własny dysk zewnętrzny. Takie zachowanie powoda miało "mocno pejoratywny charakter", a powód miał pełną świadomość i wolę tego co robi, bo działał z premedytacją i w sposób przemyślany. Tym niemniej w okolicznościach rozpoznawanej sprawy zachowaniu powoda nie można przypisać winy umyślnej, skoro w tym wypadku interesy pracodawcy nie doznały zagrożenia ani nie zostały naruszone. Wynika to między innymi z faktu, że w niedługim czasie po zabraniu wszystkich plików ze służbowego komputera powód ponownie zjawiał się w miejscu pracy i zwrócił wszelkie dane. W kontekście zdarzeń z 9 stycznia 2013 r. zagrożenie interesów pozwanego pracodawcy, spowodowane zachowaniem powoda, było więc "nieznaczne i bardzo potencjalne", a ta okoliczność rzutuje na poziom zawinienia powoda w kontekście przyczyny rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie "dyscyplinarnym". Według Sądu Rejonowego, całokształt okoliczności obejmujących te zdarzenia wykluczał zatem możliwość zastosowania wobec powoda trybu rozwiązania umowy o pracę określonego w art. 52 k.p. Tak więc ostatecznie okazało się, że wadliwe (bezprawne) było złożenie powodowi oświadczeń o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, jak i bez wypowiedzenia. W tej sytuacji powodowi należało się - zgodnie z jego wyborem - odszkodowanie od pracodawcy w wysokości odpowiadającej trzymiesięcznemu wynagrodzeniu (art. 45 k.p.). Według Sądu Rejonowego, skoro umowa o pracę między stronami uległa rozwiązaniu z przyczyn leżących wyłącznie po stronie pracodawcy, to powodowi przysługiwała także odprawa pieniężna opiewająca na dwukrotność jego miesięcznej pensji.

Wyrokiem z dnia z 6 lipca 2015 r., IV .../15, Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Z. oddalił apelację strony pozwanej od wyroku Sądu pierwszej instancji i orzekł o kosztach postępowania odwoławczego. Sąd Okręgowy w całości podzielił ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjął je za własne. Podtrzymał również w znacznej części argumentację prawną tego Sądu wyrażoną w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. Według Sądu odwoławczego, w szczególności prawidłowe było ustalenie Sądu Rejonowego, że termin przewidziany do złożenia powodowi oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez

wypowiedzenia, określony w art. 52 § 2 k.p., biegł od 11 stycznia 2013 r., a nie od któregośkolwiek z dni przypadających między 14 a 18 stycznia 2013 r. W ocenie Sądu odwoławczego, w dniu 11 stycznia 2013 r. pozwany pracodawca dysponował wystarczającymi informacjami do tego, aby zastosować art. 52 § 1 pkt 1 k.p. W ocenie Sądu Okręgowego, subiektywny aspekt ciężkiego naruszenia przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych wystarczał do uznania, że interes pozwanego pracodawcy został w oczywisty sposób zagrożony lub naruszony już przez samą postawę powoda. Wobec oczywiście złej woli powoda nie zachodziła potrzeba badania takiego zagrożenia. Biorąc pod uwagę zachowanie powoda z 9 stycznia 2013 r. i przebieg całego zdarzenia, zastosowanie trybu rozwiązania umowy o pracę z art. 52 k.p. "na pierwszy rzut oka wydaje się słuszne". Tym niemniej z uwagi na naruszenie przez pracodawcę terminu wynikającego z art. 52 § 2 k.p. powództwo musiało być uwzględnione. Zdaniem Sądu drugiej instancji, naruszenia tego terminu nie może usprawiedliwiać "wielkość korporacji" ani dyspozycyjność pracowników pozwanej spółki zajmujących się sprawą powoda. Skoro zaś rozwiązanie umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia w okresie wypowiedzenia było wadliwe, to obowiązkiem sądu było rozpoznanie zasadności roszczeń powoda zgłoszonych w odwołaniu od wypowiedzenia umowy o pracę. W tym kontekście Sąd drugiej instancji podniósł, że wypowiedzenie złożone powodowi w dniu 8 stycznia 2013 r. zawierało przyczynę leżącą wyłącznie po stronie pracodawcy, a więc całkowicie zasadne było zasądzenie przez Sąd Rejonowy na rzecz powoda odprawy przewidzianej w art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Od wyroku Sądu Okręgowego pozwana spółka wniosła skargę kasacyjną, w której zarzuciła naruszenie: 1) art. 378 § 1 k.p.c. przez nierozpoznanie zarzutu "nadużycia prawa przez powoda" podniesionego w trakcie postępowania; 2) art. 328 § 2 k.p.c. przez nieodniesienie się w uzasadnieniu kwestionowanego orzeczenia do zgłoszonego przez stronę pozwaną zarzutu nadużycia przez powoda prawa podmiotowego; 3) art. 52 § 2 k.p. przez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że brak ustalenia przez pracodawcę w toku prowadzonego postępowania wyjaśniającego nowych okoliczności o zdarzeniu uzasadniającym rozwiązanie z

pracownikiem stosunku pracy, czyni samo postępowanie wyjaśniające bezprzedmiotowym, a miesięczny termin należy liczyć od dnia zdarzenia, zaś cechy pracodawcy (rodzaj, struktura wielozakładowa), a także inne obiektywne czynniki (dyspozycyjność pracowników prowadzących postępowanie wyjaśniające), nie mają wpływu na ustalenie daty powzięcia przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy; 4) art. 8 k.p. przez jego niezastosowanie, chociaż Sąd drugiej instancji ustalił, że powód w sposób ciężki i rażący naruszył swoje podstawowe obowiązki, a przekroczenie przez pracodawcę terminu z art. 52 § 2 k.p. było nieznaczne; 5) art. 60 k.p. przez jego zastosowanie "podczas gdy hipoteza zawartej w nim normy prawnej nie pokrywa się ze stanem faktycznym występującym w niniejszej sprawie"; 6) art. 10 ust. 1 w związku z art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników przez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że w przypadku rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym w okresie wypowiedzenia, które nastąpiło z przyczyn niedotyczących pracownika, pracownikowi przysługuje odprawa nawet w przypadku uznania przez sąd, że wystąpiły uzasadnione przesłanki zastosowania art. 52 k.p., lecz oświadczenie pracodawcy było wadliwe ze względów formalnych. W uzasadnieniu podstaw kasacyjnych wywiedziono w szczególności, że sąd odwoławczy jako instancja merytoryczna (a nie tylko kontrolna) powinien zbadać sprawę w całości w granicach zaskarżenia. Tymczasem Sąd Okręgowy nie odniósł się do zarzutu strony pozwanej dotyczącego nadużycia prawa podmiotowego przez powoda (art. 8 k.p.), podniesionego w załączniku do protokołu rozprawy przed Sądem pierwszej instancji z dnia 8 kwietnia 2015 r. (jak również na samej rozprawie) oraz na rozprawie apelacyjnej. Rozpoznanie tego zarzutu i jego uwzględnienie powinno zaś powodować oddalenie powództwa w całości. Zdaniem skarżącej, nawet w razie braku uzyskania przez pracodawcę nowych informacji w toku postępowania wyjaśniającego, bieg terminu z art. 52 § 2 k.p. powinien być liczony od daty zakończenia tego postępowania, jeżeli samo postępowanie było uzasadnione. Przy wykładni art. 52 § 2 k.p. należy uwzględniać obiektywne czynniki związane z pracodawcą i mające wpływ na ustalenie daty powzięcia wiedzy przez pracodawcę,

rozpoczynającej bieg terminu miesięcznego, o którym mowa w tym przepisie. Sąd odwoławczy dokonał błędnej wykładni art. 52 § 2 k.p. stwierdzając, że przy ustalaniu momentu, w którym pracodawca powziął wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę, sąd nie powinien brać pod uwagę cech "wyróżniających pracodawcę" (w tym jego struktury organizacyjnej), a także innych obiektywnych czynników (jak np. brak dyspozycyjności pracownika mającego przeprowadzić postępowanie wyjaśniające bezpośrednio w miejscu zdarzenia), zaś brak ustalenia przez pracodawcę w toku prowadzonego postępowania wyjaśniającego nowych okoliczności o zdarzeniu uzasadniającym rozwiązanie z pracownikiem stosunku pracy, czyni samo postępowanie wyjaśniające bezprzedmiotowym i w konsekwencji miesięczny termin należy liczyć od dnia zdarzenia. Ponadto nie sposób jest mówić o ziszczeniu się przesłanki ustawy o "zwolnieniach grupowych" (rozwiązaniu umowy o pracę z przyczyn nietyczących pracownika), gdy stosunek pracy ustał z przyczyn określonych w art. 52 k.p., które okazały się zasadne, a tylko samo rozwiązanie umowy o pracę było wadliwe w związku z naruszeniem wymagań formalnych. Jeżeli pracodawca bezpodstawnie doprowadził do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, chcąc obejść przepisy ustawy o "zwolnieniach grupowych", to przyznanie pracownikowi odprawy jest w pełni uzasadnione. Jeśli natomiast pracownik swoim zachowaniem doprowadził do ustania zatrudnienia w tym trybie, to trzeba przyjąć, że ustawa o "zwolnieniach grupowych", nie będzie mieć zastosowania, nawet gdyby oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy zawierało wady. Strona pozwana wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie Sądowi Okręgowemu sprawy do ponownego rozpoznania.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powód wniósł o odmowę przyjęcia skargi do rozpoznania, ewentualnie o jej oddalenie w całości i zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy wziął pod uwagę, co następuje:

Ocenę trafności zarzutu naruszenia art. 378 § 1 k.p.c. należy przeprowadzić łącznie z zarzutami odnoszącymi się do naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. oraz art. 8 k.p., bowiem wszystkie opierają się na wspólnym założeniu, zgodnie z którym Sąd

Okręgowy przy ocenie zasadności roszczenia pozwu nie badał kwestii nadużycia prawa podmiotowego przez powoda, chociaż pozwany pracodawca jeszcze w toku postępowania przed Sądem pierwszej instancji zgłosił w tym zakresie odpowiedni zarzut. Wszystkie te podstawy kasacyjne są niezasadne. W tym zakresie trzeba przyznać rację powodowi, który w odpowiedzi na skargę trafnie zauważył, że pozwana spółka w apelacji (k. 358-366) wcale nie podnosiła zarzutu naruszenia art. 8 k.p. Natomiast w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji wprawdzie zgłosiła zarzut nadużycia przez powoda ochrony prawnej, ale zrobiła to dopiero po zamknięciu rozprawy (przeprowadzonej w dniu 8 kwietnia 2015 r.) i poprzedzającej bezpośrednio wydanie wyroku (22 kwietnia 2015 r.) przez złożenie do akt sprawy pisemnego "załącznika do protokołu" (k. 323-326). W kontekście art. 217 § 1 k.p.c. - wedle którego strona może do zamknięcia rozprawy przytaczać okoliczności faktyczne i dowody na uzasadnienie swoich wniosków lub dla odparcia wniosków i twierdzeń strony przeciwnej - ta czynność pozwanej spółki była więc spóźniona. Wobec tego Sąd pierwszej instancji nie mógł jej brać pod rozwagę przy wyrokowaniu (art. 316 § 1 k.p.c.). Skoro zaś pozwana w apelacji (w postępowaniu apelacyjnym) nie zgłaszała żadnych zarzutów (argumentacji, wniosków) dotyczących niezastosowania art. 8 k.p., to Sąd drugiej instancji nie musiał tego problemu rozważać w uzasadnieniu rozstrzygnięcia. Wynikający z art. 378 § 1 zdanie pierwsze k.p.c. obowiązek rozpoznania sprawy w granicach apelacji oznacza bowiem tylko nakaz wzięcia pod uwagę i rozważenia wszystkich podniesionych w apelacji zarzutów i wniosków, które sąd powinien rozważyć i omówić w uzasadnieniu wyroku (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 11 grudnia 2008 r., IV CSK 331/08, LEX nr 487529; z dnia 17 lipca 2009 r., IV CSK 110/09, LEX nr 518138; z dnia 23 lutego 2010 r., II UK 194/09, LEX nr 590239; z dnia 10 sierpnia 2010 r., I PK 41/10, LEX nr 667488).

Zarzut obrazy art. 60 k.p. w gruncie rzeczy nie poddaje się on kontroli kasacyjnej, gdyż nie został stosownie umotywowany. Pozwana wywodzi, że Sąd Okręgowy niesłusznie zastosował tę regulację prawną, ale nie wyjaśnia, na czym konkretnie ta wadliwość miałaby polegać. Jest to o tyle istotne, że z pisemnego uzasadnienia zaskarżonego wyroku wcale wprost nie wynika, że Sąd odwoławczy ten przepis uwzględnił w podstawie prawnej wydanego orzeczenia (raczej

zastosował art. 45 § 1 k.p.). Wedle art. 60 k.p., jeżeli pracodawca rozwiązał umowę o pracę w okresie wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie, przy czym odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia. W orzecznictwie Sądu Najwyższego podkreśla się, że ten przepis obejmuje tylko takie sytuacje, gdy w okresie niewadliwego wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę, rozwiązał on z pracownikiem stosunek pracy bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia. Dlatego dopiero uznanie, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w okresie wypowiedzenia jest wadliwe (narusza przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia) powoduje obowiązek sądu rozpoznania roszczeń zgłoszonych przez pracownika w odwołaniu od wypowiedzenia (wyrok z dnia 28 czerwca 2005 r., III PK 44/05, OSNP 2006 nr 9-10, poz. 147; Monitor Prawniczy 2009 nr 18, z glosą A. Piszczka). Z kolei, w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia w okresie wadliwego wypowiedzenia pracownikowi przysługuje jedno odszkodowanie (wyroki z dnia 8 maja 2007 r., II PK 277/06, (OSNP 2008 nr 7-8, poz. 103; OSP 2009 nr 3, poz. 29, z glosą K. Terpiłowskiej i z dnia 10 lipca 2007 r., I PK 241/06, OSNP 2008 nr 17-18, poz. 254). Jest tak dlatego, że ustanie stosunku pracy następuje tylko w wyniku rozwiązania stosunku pracy ze skutkiem natychmiastowym. W momencie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, uprzednio dokonane wypowiedzenie zostaje unicestwione w tym znaczeniu, że nie może już nastąpić jego skutek w postaci ustania stosunku pracy. Skoro rozwiązanie umowy o pracę następuje z upływem okresu wypowiedzenia, to wcześniejsze rozwiązanie tej umowy bez wypowiedzenia oznacza, że wypowiedzenie (oświadczenie woli) nie wywoła żadnego skutku, bo niemożliwe jest rozwiązanie stosunku pracy, który już nie istnieje (wyrok z dnia 25 listopada 2014 r., III PK 11/14, OSNP 2016 nr 6, poz. 68; OSP 2016 nr 3, poz. 22, z glosą J. Wratnego oraz orzecznictwo przywołane w uzasadnieniu tego wyroku). Innymi słowy, uznanie za prawidłową czynności pracodawcy powodującej rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika powoduje, że nie ma potrzeby dokonywania oceny w zakresie zgodności z prawem i zasadności uprzedniego wypowiedzenia

stosunku pracy, bowiem to wypowiedzenie (oświadczenie woli) nie mogło już wywołać skutku, gdyż niemożliwe jest rozwiązanie stosunku pracy, który już nie istnieje (postanowienie z dnia 20 listopada 2013 r., II PK 172/13, LEX nr 1618651). Oznacza to, że w pierwszej kolejności w postępowaniu sądowym należy ocenić prawidłowość czynności prawnej pracodawcy rozwiązującej umowę o pracę, która wcześniej wywołała skutek. Z ustaleń faktycznych poczynionych w sprawie wynika, że najpierw (8 stycznia 2013 r.) pracodawca złożył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za trzymiesięcznym wypowiedzeniem (czyli ze skutkiem przypadającym na dzień 30 kwietnia 2013 r.), po czym w dniu 13 lutego 2013 r. (w okresie wypowiedzenia) rozwiązał z powodem umowę o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. W tych okolicznościach art. 60 k.p. miałby więc zastosowanie tylko wtedy, gdyby się okazało się, że spośród obydwu czynności, jakich dokonał pracodawca, wypowiedzenie było prawidłowe, a rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia wadliwe. W każdym razie w pierwszej kolejności należało dokonać oceny prawidłowości (zgodności z prawem) rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Gdyby okazało się, że było ono zgodne z prawem, to ocena zachowania przepisów prawa dotyczących wypowiedzenia byłaby już zbędna.

W zaskarżonym wyroku przyjęto (odmiennie niż w wyroku Sądu pierwszej instancji, choć niezbyt jednoznacznie, kategorycznie), że zachowanie powoda w dniu 9 stycznia 2013 r. dawało pracodawcy podstawę do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie przewidzianym w art. 52 § 1 k.p. (Sąd wywiódł, że zastosowanie trybu rozwiązania umowy o pracę z art. 52 k.p. "na pierwszy rzut oka wydaje się słuszne"). Wobec tego podstawowe znaczenie ma ocena trafności uznania przez Sąd drugiej instancji przekroczenia przez pracodawcę terminu z art. 52 § 2 k.p. i kasacyjnego zarzutu naruszenia tego przepisu.

Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego, przewidziany w art. 52 § 2 k.p. termin zaczyna biec od dnia, w którym osoba uprawniona do rozwiązania umowy o pracę lub inna kompetentna osoba działająca w imieniu pracodawcy uzyska wiadomość o takim zachowaniu pracownika, które uzasadnia zastosowanie w stosunku do niego sankcji z art. 52 § 1 k.p. Skoro decyzja w sprawie natychmiastowego rozwiązania umowy nie powinna być podejmowana

pochośnie, to sam fakt poinformowania "kierownictwa zakładu pracy" o naruszeniu przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych jeszcze nie uzasadnia twierdzenia, że od tej daty należy liczyć termin miesięczny. Przez "uzyskanie wiadomości" należy zaś rozumieć wiadomości na tyle sprawdzone, aby pracodawca mógł nabrać uzasadnionego przekonania o nagannym postępowaniu danego pracownika. Może to wymagać sprawdzenia, ewentualnie wysłuchania pracownika, któremu stawia się zarzut (wyrok z dnia 28 października 1976 r., I PRN 74/76, OSNCP 1977 nr 5-6, poz. 100; OSPiKA 1977 nr 7-8, poz. 127, z glosą J. Krzyżanowskiego). Termin określony w art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna więc bieg od zakończenia, podjętego niezwłocznie i sprawnie przeprowadzonego, wewnętrznego postępowania, które służy weryfikacji pozyskanych przez pracodawcę wiadomości o niewłaściwym zachowaniu pracownika. Potrzeba ta wynika z faktu, że pracodawca, rozwiązując umowę o pracę w trybie art. 52 k.p., dokonuje czynności, za którą ponosi odpowiedzialność (zwłaszcza w razie braku okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy w takim trybie). Tak więc zarówno w interesie pracownika, jak i pracodawcy powinna leżeć możliwość dokładnego sprawdzenia przez pracodawcę wiadomości pozyskanych na temat zachowania się pracownika oraz ich weryfikacji (wyrok z dnia 26 marca 1998 r., I PKN 5/98, OSNAPiUS 1999 nr 6, poz. 201). Postępowanie sprawdzające i jego sprawność należy odnieść do zachowania osoby uprawnionej do rozwiązania umowy o pracę, mając na względzie, że przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę musi być niewątpliwa (uzasadnienia wyroków z dnia 19 sierpnia 1999 r., I PKN 188/99, OSNAPiUS 2000 nr 22, poz. 818 i z dnia 5 lipca 2002 r., I PKN 389/01, OSNP 2004 nr 8, poz. 135). Z kolei, wiadomości uzyskane przez pracodawcę muszą obejmować zarówno stronę przedmiotową negatywnego działania pracownika, jak i dostateczną wiedzę o ciężarze naruszenia podstawowych obowiązków służbowych (wyroki z dnia 5 czerwca 2007 r., I PK 5/07, OSNP 2008 nr 15-16, poz. 212 i z dnia 24 lipca 2009 r., I PK 44/09, LEX nr 548915). Dlatego w niektórych przypadkach niezwłocznie wszczęte i sprawnie prowadzone postępowanie wyjaśniające może uzasadniać potrzebę przeprowadzenia mniej lub bardziej skomplikowanej analizy prawnej pod kątem dopuszczalności decyzji o rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym, co wymaga odpowiedniego czasu (wyrok z

dnia 25 kwietnia 2014 r., II PK 193/13, LEX nr 1495939). Uogólniając, trzeba stwierdzić, że uzyskanie przez pracodawcę odpowiednich wiadomości - jako moment rozpoczęcia biegu terminu do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy (art. 52 § 2 k.p.) - może wymagać nie tylko informacji o zachowaniu pracownika, lecz także czasu niezbędnego do oceny skutków tego zachowania (wyrok z dnia 14 kwietnia 2015 r., II PK 146/14, LEX nr 1712813). Tak więc przy wykładni art. 52 § 2 k.p. nie sposób pominąć, że w związku ze stale rosnącym stopniem skomplikowania życia społecznego oraz ilości czynników, jakie decydują o kwalifikacji zachowań pracowników i możliwości postawienia im zarzutu niewłaściwego postępowania, ustalenie, czy zachodzą okoliczności uzasadniające rozwiązanie stosunku pracy coraz częściej wymaga nie tylko ustalenia faktów, ale także ich subsumcji prawnej, często z uwzględnieniem dorobku judykatury.

Przenosząc powyższe uwagi na grunt rozpoznawanej sprawy należy stwierdzić, że wyrok Sądu Okręgowego zapadł z obrazą art. 52 § 2 k.p. Podstawą rozwiązania z powodem umowy o pracę było zachowanie, jakiego dopuścił się 9 stycznia 2013 r. (była to środa). Sekwencja zdarzeń, jakie miały miejsce następnie (w tym wewnętrzny obieg informacji na temat zachowania powoda, przy uwzględnieniu potrzeby komunikowania się na różnych szczeblach hierarchii organizacyjnej zakładu pracy) świadczy o tym, że w dniu 11 stycznia 2013 r. (był to piątek) pozwana spółka (ściślej przełożony uprawniony do rozwiązania stosunku pracy) nie dysponowała jeszcze na tyle sprawdzonymi wiadomościami, które by jej pozwalały - bez obawy o narażenie się na ujemne konsekwencje prawne - na podjęcie czynności zmierzających do rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia (jeszcze w następnym tygodniu uprawniony przełożony udał się na stację paliw celem ustalenia okoliczności zdarzenia). W sumie postępowanie sprawdzające trwało od 11 stycznia 2013 r. do 18 stycznia 2013 r. (7 dni, w tym sobota i niedziela), kiedy zawiadomiono związek zawodowy o zamiarze rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia. Uwzględniając strukturę organizacyjną pracodawcy było to więc sprawnie przeprowadzone postępowanie. Nadto stopień skomplikowania okoliczności faktycznych (także prawnych) wymagał przeprowadzenia tego postępowania. Polegało ono na

weryfikacji przez uprawnionego przełożonego informacji uzyskanych od podległych pracowników. Taka weryfikacja może prowadzić do zmiany ustaleń, ale także do pełnego potwierdzenia wcześniej uzyskanych informacji. Także w tym drugim przypadku nie można mówić o zbędności przeprowadzenia postępowania sprawdzającego, jak wyżej wyjaśniono służącego eliminacji podjęcia przez pracodawcę pochopnych decyzji. Wobec tego, skoro przełożony uprawniony do rozwiązania stosunku pracy z powodem pierwszą informację o jego zachowaniu uzyskał 11 stycznia 2013 r. (piątek), to nie można w przyjąć, aby termin z art. 52 § 2 k.p. rozpoczął bieg w tym dniu ani też w dniu 13 stycznia 2013 r. (w niedzielę). Uznanie zaś dnia 14 stycznia 2013 r. za początek biegu tego terminu oznacza, że został on przez pracodawcę zachowany. Z tej przyczyny nie można podzielić oceny Sądu odwoławczego, że pozwany pracodawca, rozwiązując z powodem umowę o pracę w dniu 13 lutego 2013 r., naruszył miesięczny termin, o którym jest mowa w art. 52 § 2 k.p. Podniesiony w skardze kasacyjnej zarzut naruszenia tego przepisu należy zatem uznać za usprawiedliwioną podstawę skargi.

Ponieważ w zaskarżonym wyroku uznano (oceniono), że zachowanie, jakiego dopuścił się powód w dniu 9 stycznia 2013 r., dawało pracodawcy podstawę do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie przewidzianym w art. 52 § 1 k.p. (stanowiło ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego) a został zachowany termin z art. 52 § 2 k.p., to rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie było zgodne z prawem. Nie ma więc potrzeby rozważania zgodności z prawem uprzedniego wypowiedzenia umowy o pracę (jak wyżej wyjaśniono). Wobec rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia nie może być mowy o przysługiwaniu powodowi odprawy przewidzianej w art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Nie ma też potrzeby rozważania zarzutu naruszenia art. 10 ust. 1 w związku z art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. oraz rozstrzygnięcia zagadnienia prawnego sformułowanego w skardze kasacyjnej (nie występuje ono w sprawie).

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy wyrokował jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c., pozostawiając Sądowi Okręgowemu rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego stosownie do art. 108 § 2 k.p.c. Wydanie

wyroku rozstrzygającego sprawę co do jej istoty (reformatoryjnego) - mimo wystąpienia przesłanek art. 398¹⁶ k.p.c. - nie było możliwe, bo skarżąca nie złożyła odpowiedniego wniosku w tym przedmiocie.

kc