



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 listopada 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Renata Żywicka (przewodniczący)

SSN Leszek Bielecki

SSN Robert Stefanicki (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa W. R.

przeciwko Z. sp. z o.o. w O.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 26 listopada 2024 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w Opolu

z dnia 27 października 2023 r., sygn. akt V Pa 53/23,

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

(J.K.)

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w Opolu wyrokiem z dnia 24 marca 2023 r. oddalił powództwo W. R. przeciwko Z. sp. z o.o. w O. o przywrócenie do pracy w pozwanej Spółce na

dotychczasowych warunkach pracy i płacy oraz wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy w związku z bezzasadnym wypowiedzeniem umowy o pracę.

Powyższe rozstrzygnięcie zostało poprzedzone ustaleniami Sądu pierwszej instancji. Z nich wynikało, że powód W. R. był zatrudniony w Z. Spółce z o.o. w O. począwszy od dnia 1 grudnia 2006 r. W okresie zatrudnienia wykonywał pracę na stanowisku: wagowego klasyfikatora odpadów, od 1 lipca 2012 r. Kierownika Działu ds. zarządzania gospodarką odpadami komunalnymi, od 1 stycznia 2014 r. specjalisty ds. gospodarki odpadami, od 1 stycznia 2015 r. pracownika administracyjnego, od 16 października 2017 r. pracownika ds. transportu, a ostatnio od dnia 1 maja 2018 r. koordynatora ds. transportu. W trakcie zatrudnienia u strony pozwanej W. R. w 2018 r. i w 2020 r. otrzymywał nagrody motywacyjne. Miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy wynosiło 4.692,33 zł brutto.

Zarządzeniem Prezesa Zarządu pozwanej Spółki z dnia 31 grudnia 2017 r. ustalono z dniem 1 stycznia 2018 r. cennik wywozu odpadów kontenerami na odpady typu KP5, KP7, KPI5, stanowiący załącznik do zarządzenia. Jednocześnie zakładano elastyczny cennik proponowania usług, istniała możliwość obniżenia cen podanych w załączniku do 20% od ceny podstawowej, w przypadku klientów stale współpracujących ze Spółką w ww. zakresie. W indywidualnych przypadkach raz w roku dla jednego kontrahenta przyjęto możliwość zastosowania ceny wywozu odpadów kontenerami typu KP5, KP7, KPI5 na poziomie 50 zł netto bez względu na odległość.

W pozwanej Spółce obowiązywał Regulamin organizacyjny Z. spółka z o.o. w O. Zgodnie z powołanym Regulaminem do zadań Koordynatora ds. Transportu należało:

- 1) Przyjmowanie od klientów zleceń wywozu odpadów (telefonicznie, e-mailowo, przez formularz na stronie internetowej, osobiście) przygotowanie na ich podstawie umów, organizacja wywozu odpadów samochodami ciężarowymi (bieżące reagowanie na zmiany w ciągu dnia pracy zgłaszane przez kierowców lub klientów). Nadzór nad kontenerami, które są przetrzymywane przez klientów, telefonowanie, ustalanie zakończenia daty usługi i odbiór kontenerów.

2) Organizacja bieżącego wywozu odpadów z obiektów administrowanych przez Spółkę: T., C., P.

3) Przyjmowanie zleceń na wywóz odpadów big bagami, wydawanie ich, zapewnienie odpowiedniej ich ilości w Burze Obsługi Klienta, przekazywanie usług do fakturowania, zbieranie zleceń ich odbioru, organizowanie ich wywozu z terenu Miasta O. Nadzór nad big bagami przetrzymywanymi przez klientów telefonowanie, ustalanie zakończenia usługi i odbiór big bagów. Bieżąca ewidencja big bagów, przygotowywanie miesięcznego raportu wydanych big bagów oraz ich stanu ilościowego.

4) Przygotowywanie danych do poprawnego fakturowania wykonanych usług. Kontrola poprawnych zapisów w programie wagowym (nazwa klienta, rodzaj odpadu, koszty wywozu), nie rzadziej niż raz w tygodniu.

5) Zgłaszanie przełożonemu kontenerów nienadających się do użytkowania ze względu na ich stan techniczny. Dbłość o poprawne oznaczenie kontenerów, prowadzenie ewidencji kontenerów na odpady.

6) Nadzór nad prowadzeniem Kart Eksploatacji Pojazdów dokumentujących prace sprzętu i jego obsługę.

7) Przyjmowanie i ewidencja zgłoszeń awarii pojazdów znajdujących się w Regionalnym Centrum Zagospodarowania Odpadów. Prowadzenie rejestru napraw pojazdów Spółki.

8) Codzienna kontrola stanu ilościowego kontenerów do wywozu odpadów na placu, szacowanie ilości wolnych kontenerów dla przyjmowanych usług.

9) Zlecanie usług kierowcom pracującym na drugiej zmianie.

10) Bieżąca kontrola zaległości w płatnościach w powierzonym zakresie, wstrzymywanie wynajmu kontenerów dla klientów niepłacących na bieżąco faktur.

11) Zgłaszanie potrzeb bieżących napraw i remontów, dbłość o poprawny stan taboru samochodowego Spółki.

12) Kontrolowanie pojazdów systemem lokalizacji pojazdów zainstalowanym w podległych samochodach i maszynach Spółki.

13) Przygotowywanie danych do wymaganej sprawozdawczości z zakresu wykonywanej pracy dla nadzorujących instytucji.

14) Pozyskiwanie zleceń w dotychczasowych i nowych obszarach działalności Spółki.

15) Doskonalenie rozwiązań logistycznych.

16) Sporządzanie miesięcznych raportów z pracy dla pracowników i sprzętu.

Klienci pozwanej mieli możliwość złożenia zamówienia na kontenery drogą telefoniczną, mailową, poprzez stronę internetową, a także osobiście bezpośrednio u koordynatora ds. odpadów, zamawiając kontener o określonej wielkości pod wskazany adres. Strony umawiały się na termin realizacji usługi dowiezienia kontenera i następnie jego odbioru. Po odebraniu kontenera samochód ciężarowy przyjeżdżał do Regionalnego Centrum Zagospodarowania Odpadów, gdzie dokonywano pomiaru wagi, klasyfikacji odpadów i fakturowania bez pliku, który był ogólnodostępny w sieci, dopisywano do tego koszt transportu, który wskazywał dział transportu. Zwyczajowo fakturowanie następowało na koniec miesiąca, a faktura była wystawiana i wysyłana pocztą do danego klienta. Wagowi zajmowali się tylko klasyfikacją i przyjęciem odpadów od kontrahenta na wadze, a także wystawianiem faktur oraz dokonywaniem ich korekty, po uprzednim potwierdzeniu projektu takowej korekty przez księgowość. Pracownicy pozwanej mieli możliwość skorzystania z kontenera po preferencyjnych warunkach transportu. Z czasem ze względu na korzystanie przez pracowników z ulgi więcej niż jednorazowo w ciągu roku, wprowadzono limit jednego kontenera na rok na jednego pracownika Spółki. W sytuacji niewykorzystania przez danego pracownika przysługującego mu kontenera niejednokrotnie odstępował on i przekazywał go na rzecz innego pracownika. Wówczas faktura była wystawiana na pracownika użyczającego kontenera. Osobą odpowiedzialną za ważenie odpadów przy wjeździe na teren Z. był M. K. - bezpośredni przełożony wagowych.

W okresie pandemii w związku z epidemią koronawirusa w Zakładzie Komunalnym panował naprzemienny system pracy według ustalonego harmonogramu pracy na dany miesiąc, to jest jeden dzień pracy i jeden dzień wolnego, ustalono dwie brygady, podzielone na dwie części, aby zmniejszyć ze sobą kontakt pracowników. Pracownicy otrzymywali wynagrodzenie pełne za cały miesiąc pracy. Wskutek powyższego pracownicy nie podpisywali listy obecności każdego dnia. Zawiezienie kontenera do osoby zamawiającej w sobotę nie było normalną

praktyką u strony pozwanej, a wynikało z zaistnienia wyjątkowej ważnej potrzeby. Usługa wykonania transportu i odbioru odpadów z K. w sobotę 9 maja 2020 r. była realizowana w ramach kontenera dla pracownika. Przedmiotowy kontener powód udostępnił P. C., który wcześniej porozumiał się w tej sprawie z koordynatorem i uzyskał od niego zgodę. Wówczas zamawiającym był brat znajomego P. C., który prowadził działalność gospodarczą. Pod wskazany adres samochodami ciężarowymi, którymi kierował P. C. i W. C., podstawiono łącznie 3 kontenery o dużej pojemności. Kursy były przyjęte na W. R., P. C. i P. W., i na tych pracowników zostały wystawione faktury za wykonanie przedmiotowej usługi, w których wskazano wywóz odpadów w ilości odpowiednio 0,18 tony, 4,74 tony i 0,20 tony. W późniejszym czasie faktura wystawiona na P. C. została skorygowana i jako nabywcę wskazano R. S. prowadzącego działalność gospodarczą R., od którego faktycznie w tamtym dniu zostały odebrane odpady tekstylne.

Zarówno transport kontenera pod wskazany adres i jego załadowanie, jak i odbiór odpadów z K., nastąpiły tego samego dnia. Pracodawca reprezentowany przez S. P., E. L. i M. K. przeprowadził postępowanie wyjaśniające w przedmiocie stwierdzonych nieprawidłowości dotyczących nadużyć w zakresie ustalania ilości i rodzaju przyjmowanych odpadów, których dopuszczali się pracownicy. W dniu 2 kwietnia 2013 r. pozwana wystawiła fakturę na A. W. z tytułu składowania odpadów za okres rozliczeniowy 8 marca 2013 r. (wywóz odpadów w ilości 1 tona i zmieszane odpady z budowy w ilości 0,42 tony, na łączną sumę 117,24 zł).

Komenda Miejska Policji w O. prowadziła postępowanie w sprawie o czyn z art. 286 § 1 k.k. Przedmiotowe postępowanie nadzorowała Prokuratura Rejonowa w O. (.....). Postępowanie przygotowawcze zakończyło się wydaniem postanowienia z 9 marca 2022 r. o umorzeniu dochodzenia w sprawie doprowadzenia „Z.” Sp. z o.o. w O. przy ul. P. (..), w okresie od 31 stycznia 2014 r. do 12 maja 2020 r. - działając z góry powziętym zamiarem w celu osiągnięcia korzyści majątkowej - do niekorzystnego rozporządzenia mieniem własnym w kwocie nie mniejszej niż 400 zł wprowadzając pokrzywdzonego w błąd co do faktycznej wartości świadczonych przez niego usług poprzez wpisywanie w dokumentach ewidencyjnych zaniżonej masy i rodzaju wwiezionego odpadu oraz zaniżanie ceny jego transportu tj. o czyn z art. 286 § 1 k.k. wobec stwierdzenia braku znamion czynu zabronionego na

podstawie art. 17 § 1 pkt 2 k.p.k., które to postanowienie zostało utrzymane w mocy postanowieniem Sądu Rejonowego w O. z dnia 15 czerwca 2022 r. (sygn. II Kp [...]).

Oświadczeniem z dnia 14 września 2021 r. pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę na czas nieokreślony, z dnia 1 czerwca 2007 r., z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 grudnia 2021 r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano utratę przez pracodawcę zaufania do pracownika spowodowaną nienależytym wykonywaniem przez powoda obowiązków pracowniczych. Podano, iż obecnie W. R. jest zatrudniony na stanowisku koordynatora do spraw transportu „Z.” sp. z o.o. Aktualnie pracodawca posiadał wiedzę co do tego, że powód zlecał pracownikom działu transportu kursy po odbiór odpadów samochodami należącymi do pracodawcy do miejsc, które nie zostały ujęte w cenniku kosztów transportu, przy czym ustalając koszt takiej usługi powód nie uzgadniał tego z pracodawcą - działał w tym zakresie całkowicie samodzielnie, narażając pracodawcę na realne straty finansowe. Jaskrawym przykładem takiego zachowania jest zlecenie przez powoda w dniu 9 maja 2020 r. wykonania transportu i odbioru odpadów z K.

Ustalona przez powoda stawka kosztów transportu nie miała oparcia w żadnym cenniku, była znacznie zaniżona w stosunku do realnych kosztów jej wykonania i cen takich usług stosowanych przez pracodawcę. Nadto ów transport na polecenie powoda wykonali pracownicy, którzy w tym dniu nie świadczyli pracy na rzecz pracodawcy. Sytuacja ta jest szczególna, albowiem to powód był odbiorcą wskazanej usługi i na powoda została wystawiona faktura za jej wykonanie. Wskazane zachowanie powodowało utratę zaufania pracodawcy do powoda także dlatego, że wykazana ilość przywiezionych odpadów wynosiła 0,18 tony przy zaangażowaniu do wykonania usługi pojazdu i kontenera przeznaczonego do transportu wielu ton. Wskazano, iż taka sytuacja budzi uzasadnione wątpliwości pracodawcy co do tego, że wystawiona na rzecz powoda faktura była prawidłowa w zakresie ilości dostarczonych na zlecenie powoda odpadów zwłaszcza w świetle informacji uzyskanych przez pracodawcę, iż wagowi fałszowali ujawniane na fakturach ilości odpadów przywożonych m. in. na zlecenie pracowników „Z.” sp. z o.o. w O. Wskazana sytuacja jest, zdaniem pracodawcy, najbardziej jaskrawym, ale nie jedynym przykładem zlecenia w sposób nieprawidłowy przez powoda transportów,

czym powód naraził pracodawcę na straty finansowe. Dodatkowo pracodawca wskazał, iż gdy w dniu 2 marca 2021 r. w czasie rozmowy z powodem zwrócił się do niego o wyjaśnienie opisanych wyżej kwestii, powód nie potrafił tego wyjaśnić, zasłaniając się niepamięcią, co również uzasadniało utratę zaufania do powoda. Jednocześnie wskazano, iż powód jest obowiązany zgodnie z art. 167¹ k.p. do wykorzystania w okresie wypowiedzenia przysługującego mu urlopu wypoczynkowego. W związku z wypowiedzeniem umowy o pracę powód został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy w okresie od 26 października 2021 r. do 31 grudnia 2021 r. z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Mając na uwadze powyższe ustalenia, Sąd Rejonowy uznał, że powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie. Podstawę prawną roszczenia powoda stanowi art. 45 § 1 k.p., zgodnie z którym w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony było nieuzasadnione lub naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie miało na celu ustalenie, czy strona pozwana dokonując wypowiedzenia umowy o pracę za wypowiedzeniem, uczyniła to w sposób prawidłowy, a więc czy wypowiedzenie spełniało wymogi formalne, a podana przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista i uzasadniona. Sąd pierwszej instancji zaznaczył, że pracodawca dokonał wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, wręczając mu w dniu 14 września 2021 r. oświadczenie, w którym jako przyczynę wypowiedzenia wskazał na utratę przez pracodawcę zaufania do pracownika spowodowaną nienależytym wykonywaniem przez powoda obowiązków pracowniczych. Strona powodowa natomiast oceniała wypowiedzenie jako nieuzasadnione oraz dokonane w oparciu o przyczyny nierzeczywiste.

Sąd Rejonowy wskazał, że warunkiem skutecznego wypowiedzenia umowy o pracę z powodu utraty zaufania pracodawcy jest to, by pracownikowi można było obiektywnie przedstawić zarzut nadużycia zaufania pracodawcy przez naruszenie obowiązków pracowniczych, bądź w inny sposób. Utrata zaufania musi mieć oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej, nie może być zatem arbitralną

oceną albo subiektywnym odczuciem pracodawcy, pozbawionymi podstaw uprzedzeniami, wreszcie - jego mylną bądź wybiórczą oceną działań pracownika (por. np. wyroki Sądu Najwyższego z 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97, OSNAPiUS 1998 nr 18, poz. 538 albo z 31 marca 2009 r., II PK 251/08, LEX nr 707875). Inaczej mówiąc, dopiero, jeżeli przyczyny utraty zaufania do pracownika są prawdziwe, obiektywne i racjonalne, to mogą uzasadniać wypowiedzenie.

Sąd zwrócił również uwagę, że do pracownika na stanowisku kierowniczym stosuje się zastrzone kryteria, odnoszące się do oceny wywiązywania się z obowiązków i wymogów dotyczących dochowania zaufania przełożonego. Utrata zaufania pracodawcy do pracownika zajmującego kierownicze stanowisko uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę także wtedy, gdy nie można pracownikowi przypisać winy w określonym zachowaniu, jednakże obiektywnie nosi ono cechy naruszenia obowiązków pracowniczych w zakresie dbałości o dobro zakładu lub mienie pracodawcy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 sierpnia 2000 r., I PKN 1/00, OSNAPiUS 2002 nr 5, poz. 112). Wypowiedzenie pracy jest uzasadnione, jeżeli pracownik na stanowisku kierowniczym nie wykonując należycie swoich obowiązków, chociażby nieumyślnie lub nawet bez winy, a tylko z powodu nieudolności, naraża zakład pracy na poważniejsze straty lub szkody, których można było uniknąć przy prawidłowym kierownictwie (wyrok Sądu Najwyższego z 15 grudnia 1976 r., I PRN 125/76, OSP Nr 11/1977, poz. 186).

W ocenie Sądu pierwszej instancji zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, w tym w szczególności zeznania świadków dowodzą, że okoliczność powołana przez pracodawcę powodująca utratę zaufania do powoda, a dotycząca zlecenia przez powoda w dniu 9 maja 2020 r. wykonania transportu i odbioru odpadów z K., jest przyczyną prawdziwą i uzasadniającą w sposób dostateczny utratę zaufania w stosunku do powoda, a w konsekwencji przemawiającym na rzecz rozwiązania z W. R. umowy o pracę.

Bezspornym w niniejszej sprawie pozostawało, iż w dniu 9 maja 2020 r. powód na wniosek pracownika P. C. wyraził zgodę na wykonanie transportu i odbiór towarów z K. z użyciem sprzętu służbowego należącego do pracodawcy. Co istotne, przedmiotowa usługa była realizowana w ramach kontenera dla pracownika, czego powód niewątpliwie miał świadomość, albowiem sam odstąpił przysługującą mu

możliwość skorzystania z ulgi na kontener P. C. Ponadto, rzeczony transport został wykonany na rzecz brata znajomego P. C.

Sąd stanął na stanowisku, iż nawet przy przyjęciu, że praktyka korzystania przez pracowników pozwanej Spółki z preferencyjnych zasad użytkowania kontenera i użyczanie przysługującego w danym roku kontenera innemu pracownikowi, który zgłaszał taką potrzebę, była powszechna i o jej funkcjonowaniu wiedzę posiadał każdy z pracowników, a tego rodzaju postępowanie było praktykowane wśród pracowników Spółki, okoliczność ta jednakże w żadnym stopniu nie może stanowić usprawiedliwienia dla wydanej przez powoda zgody na dokonanie przedmiotowego zlecenia. Jak słusznie podnosiła strona pozwana, możliwość ulgi dla pracowników pozwanej wynikała z dobrej woli zatrudniającego i stanowiła pewnego rodzaju ułatwienie w usuwaniu odpadów. Natomiast wszelkie nadużycia pracowników w tym zakresie niewątpliwie działały na niekorzyść Spółki. W tym kontekście nie sposób pominąć, iż realizacja transportu w dniu 9 maja 2020 r. faktycznie nie nastąpiła na rzecz powoda, jak również innego pracownika pozwanej, który o ten transport wnioskował, ale dla podmiotu zupełnie niezwiązanego i niezatrudnionego w Spółce.

W ocenie Sądu Rejonowego, zatrudnienie powoda na stanowisku koordynatora ds. transportu kwalifikowało go do grupy pracowników szczególnego zaufania, staranne wykonywanie powierzonych przez pracodawcę zadań jest warunkiem prawidłowego funkcjonowania Spółki w istotnej sferze realizacji transportów. Zatem jeżeli powód posiadał wiedzę o występującym w gronie pracowników procederze w sposób ewidentny niezgodnym z intencją pracodawcy, winien niezwłocznie podjąć odpowiednie działania w interesie pracodawcy, jako osoba obdarzana szczególnym zaufaniem z racji powierzonego stanowiska koordynatora. Tym bardziej, iż przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie dowodowe nie wykazało, aby pracodawca wyrażał zgodę, a co najmniej „tolerował nadużycia”, jakich dopuszczali się pracownicy. Powód dopuścił się zaniedbania w obszarze kontroli nad prawidłowym realizowaniem usług transportowych, do czego był zobowiązany. Sąd stanął na stanowisku, iż zlecenie przez powoda wykonania transportu i odbioru odpadów z K. w dniu 9 maja 2020 r. stanowi nienależyte wykonanie przez powoda obowiązków pracowniczych mogące skutkować utratą przez pracodawcę zaufania także z tego względu, iż powód jako wieloletni pracownik

Spółki niewątpliwie posiadał wiedzę o ogólnych zasadach, jakie dotyczyły kwestii związanych z ustalaniem kursów pracownikom działu transportu po odbiór odpadów z danej lokalizacji. Pomimo to powód zlecił wykonanie transportu i odbioru odpadów przez pracowników, którzy w tamtym konkretnym dniu nie świadczyli pracy na rzecz Spółki, przez co dostęp i użycie przez nich samochodów z kontenerami celem wykonania kursu nie było uprawnione. O ile można zgodzić się ze stanowiskiem, iż zadaniem powoda nie było rozliczanie czasu pracy kierowców, o tyle posiadanie przez powoda wiedzy o świadczeniu pracy przez danego pracownika w konkretnym dniu w sytuacji, kiedy dniem tym jest sobota, powinno wzbudzić jego czujność. Konstatacja powyższa uzasadniona jest faktem, iż - jak wynika z przeprowadzonych w sprawie dowodów, w tym zwłaszcza zeznań świadków - wykonywanie kursów z transportem odpadów w soboty zasadniczo nie było sytuacją częstą i ograniczało się do wyjątkowych przypadków. Tym bardziej, iż przedmiotowy kurs dotyczył wyjazdu poza granice O. do miejscowości znacznie oddalonej od siedziby Spółki, a miejsce to nie zostało ujęte w cenniku kosztów transportu, co także powinno wzbudzić wątpliwości powoda co do zlecenia, na które wyraził zgodę, mając na uwadze należyte wykonywanie obowiązków pracowniczych i dbałości o dobro zakładu pracy.

Dla oceny zachowania powoda przez pryzmat utraty zaufania do niego przez pracodawcę nie bez znaczenia pozostaje także okoliczność, iż zorganizowany transport we wskazane przez P. C. miejsce obejmował dostarczenie trzech kontenerów o dużej pojemności, natomiast w wystawionych fakturach wykazano składowane odpady w ilości 0,18 tony, 0,2 tony i 4,74 tony, pomimo tego, iż pojemność każdego z kontenerów była znacznie większa. Sąd zwrócił również uwagę na fakt, iż finalnie do faktury wystawionej pierwotnie na rzecz P. C. sporządzono fakturę korygującą i w jej miejsce wystawiono kolejną, której odbiorcą był R. R. S., a zatem podmiot, który w tamtym dniu skorzystał z usług transportu odpadów, pomimo że wcześniej takie zapotrzebowanie nie było zgłoszone koordynatorowi ds. transportu tj. powodowi, do którego zgodnie z Regulaminem należało przyjmowanie od klientów zleceń wywozu odpadów oraz przygotowywanie na ich podstawie umów. W ocenie Sądu Rejonowego powód winien cechować się należyłą starannością przy wykonywaniu powierzonych zadań, w tym w powołanych okolicznościach uzyskać dokładne informacje od pracownika występującego o zgodę

na zlecenie kursu po odbiór odpadów. Niewątpliwie zachowanie powoda z dnia 9 maja 2020 r. cechowało się lekkomyślnością, brakiem należytej staranności, a co istotne nie chroniło mienia oraz interesów pozwanej spółki, co w konsekwencji zasadnie doprowadziło do tego, iż pracodawca nie widział możliwości dalszej współpracy z powodem, albowiem utracił do niego zaufanie, którym niewątpliwie winna cechować się osoba zajmująca stanowisko koordynatora.

Sąd Rejonowy wziął również pod rozwagę zachowanie powoda po tym, jak pracodawca w czasie rozmowy zwrócił się do niego o wyjaśnienie powyższych kwestii. Z dokonanych przez Sąd ustaleń wynikało, iż powód zasadniczo nie podjął nawet próby wytłumaczenia okoliczności dotyczących zlecenia przez niego transportu i odbioru odpadów z K., nie przedstawił swojego punktu widzenia i nie wykazał jakiegokolwiek zaangażowania w wyjaśnienie zaistniałej sytuacji. Z zeznań M. K. wynika, iż powód twierdził, że o niczym nie wiedział, w tym o występującym w Spółce procederze. Podobnie z relacji świadka E. L. wynika, iż podejście powoda do sprawy było wręcz lekceważące, zaprzeczał, aby posiadał jakąkolwiek wiedzę w tym przedmiocie, zasłaniał się niepamięcią, nie dążył do wyjaśnienia, czy usprawiedliwienia czegokolwiek. W postawie powoda brak jest jakiejkolwiek autorefleksji co do dostrzeżenia nieprawidłowości w wypełnianiu przez niego obowiązków pracowniczych, które w ocenie Sądu jak wykazało przeprowadzone postępowanie, realizował nienależycie, co także zdaniem Sądu mogło zasadnie wpłynąć na utratę przez pracodawcę zaufania co do dalszego wykonywania obowiązków przez powoda. W świetle powyższych okoliczności niewątpliwie zdaniem Sądu bierna postawa powoda co do wyjaśnienia nieprawidłowości w zakresie wydawanych zleceń kursów po odbiór odpadów wskazuje bezsprzecznie, iż powód nie poczuwał się do żadnej odpowiedzialności za swoje wcześniejsze zachowanie, gdy tymczasem należało to do jego obowiązków jako koordynatora ds. transportu. Zdaniem Sądu pierwszej instancji, zgromadzone w sprawie dowody prowadzą do oceny, iż powołane przez pracodawcę okoliczności w treści wypowiedzenia umowy o pracę bezspornie mogły uzasadniać utratę zaufania do W. R. i niemożność dalszego jego zatrudnienia. W sytuacji bowiem stwierdzenia przez pracodawcę dopuszczania się przez powoda nadużyć o znacznym ciężarze gatunkowym pracodawca mógłby zdecydować o natychmiastowym rozwiązaniu

stosunku pracy z powodem, czego jednak nie uczynił, albowiem nie udowodniono ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych przez powoda.

Sąd Okręgowy w Opolu wyrokiem z dnia 27 października 2023 r. na skutek apelacji powoda zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że przywrócił powoda W. R. do pracy u strony pozwanej na poprzednio zajmowanym stanowisku, w przypadku zaś podjęcia pracy przyznał powodowi wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy w kwocie 4.692,33 zł. Sąd odwoławczy uznał, że decydujące znaczenie dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy ma okoliczność, że oświadczenie o wypowiedzeniu doręczono powodowi w dniu 14 września 2021 r., natomiast opisane w nim zdarzenie miało miejsce w dniu 9 maja 2020 r. Pracodawca w tym oświadczeniu wskazał, że to zdarzenie jest jedynie „jaskrawym przykładem zlecenia transportów w sposób nieprawidłowy”, jednak Sąd drugiej instancji podniósł w motywach rozstrzygnięcia, że, tego rodzaju sformułowanie nie poddaje się weryfikacji jako niekonkretne, w związku z czym rozważania odnoszą się jedynie do opisanego zdarzenia i ewentualnej możliwości uznania zachowania powoda w tym dniu jako uzasadniającego utratę zaufania, a co za tym idzie wypowiedzenia umowy o pracę.

Sąd drugiej instancji wywodził, że w przepisach kodeksu pracy dotyczących instytucji wypowiedzenia nie ma podobnej regulacji, jak ta, która została zawarta w art. 52 § 2 k. p., stanowiącym, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Nie oznacza to jednak, że upływ czasu pomiędzy konkretnym zachowaniem czy też zaniechaniem pracownika a dokonaniem wypowiedzenia nie ma żadnego znaczenia. W orzecznictwie i doktrynie akcentuje się potrzebę stabilizacji sytuacji zawodowej pracownika, wobec czego zdarzenia odległe w czasie tylko wyjątkowo mogą być uznane za uzasadniające wypowiedzenie. W ocenionym przypadku od zdarzenia do wypowiedzenia upłynęło około 16 miesięcy. Z akt osobowych powoda wynika, że od 15 marca 2021 r. korzystał on w sposób nieprzerwany ze zwolnień lekarskich, we wcześniejszym okresie nie odnotowano tego rodzaju absencji. Przyjmując, że powód musiał skorzystać również z urlopu wypoczynkowego, pomimo że brak konkretnych danych na ten temat w aktach osobowych, nadal mamy do czynienia z długim okresem, w którym pracodawca nie podjął żadnych działań zmierzających do

ustalenia przebiegu zdarzeń w dniu 9 maja 2020 r. i ewentualnego przedstawienia powodowi zarzutów, pomimo że P. S. objął funkcję prezesa zarządu spółki już 1 kwietnia 2020 r., przeprowadzenie rozmowy z powodem dopiero w dniu 2 marca 2021 r. jest niezrozumiałe. Omówione okoliczności, według Sądu odwoławczego, stanowią właściwie samoistną podstawę dyskwalifikacji wypowiedzenia, jednak Sąd dokonał również oceny treści wypowiedzenia. Z zeznań większości świadków, tj. m.in. P. C., W. C., P. J., W. D. i S. P. wynika jednoznacznie, że przełożonym wagowych był M. K., który zeznając na rozprawie w dniu 21 października 2022 r., przyznał tę okoliczność, lakonicznie i chaotycznie wypowiadając się na temat fałszowania przez wagowych danych dotyczących ilości odpadów.

W tym kontekście jako całkowicie nieuzasadnione należy ocenić opisywanie tego proceduru w oświadczeniu o wypowiedzeniu, ponieważ powód nie był przełożonym wagowych i nie nadzorował ich pracy. Wszyscy świadkowie oraz przedstawiciel strony pozwanej potwierdzili istnienie w spółce długoletniej praktyki polegającej na korzystaniu przez pracowników z kontenerów na odpady na preferencyjnych warunkach, za symboliczną opłatą, jak również akceptowania przez pracodawcę praktyki przekazywania takiego uprawnienia pomiędzy pracownikami. W sytuacji, w której powód niewątpliwie nie ustanowił tego zwyczaju, nie miał żadnego wpływu na jego powstanie, jako bezzasadny Sąd ocenił zarzut o ustaleniu stawki kosztów transportu w zaniżonej wysokości. Pracodawca nie wykazał przy tym, aby powód miał wiedzę, że rzeczywistym beneficjentem tej usługi był R. S., niebędący pracownikiem spółki, jak również, aby powód znał harmonogram pracy poszczególnych pracowników w okresie pandemii. Ponadto z zeznań świadka P. J. wynika wprost, że niejednokrotnie zdarzało się, że klienci „przeszacowali” swoje potrzeby, zamawiając zbyt dużą ilość kontenerów, wówczas wracały one prawie puste, wobec czego ten zarzut należy uznać również za chybiony. Uwzględniając powyższe okoliczności, Sąd Okręgowy zmienił zaskarżony wyrok oraz na podstawie art. 45 § 1 k. p. i art. 47 k.p. przywrócił powoda do pracy i zasądził wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy.

W skardze kasacyjnej wywiedzionej od powyższego wyroku strona pozwana zarzuciła naruszenie przepisów prawa materialnego przez jego błędną wykładnię oraz niewłaściwe zastosowanie, a mianowicie:

1) art. 30 § 1 pkt 2 k.p. w związku z art. 30 § 4 k.p. przez przyjęcie, iż upływ czasu - 16 miesięcy - pomiędzy konkretnym zachowaniem czy też zaniechaniem pracownika a dokonaniem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę wyłącza możliwość powołania się pracodawcy na utratę zaufania do pracownika przy wypowiedzeniu, w zakresie, w jakim nie uwzględnia on chwili powzięcia przez pracodawcę informacji o zachowaniu lub też zaniechaniu pracownika, a także czasu, w którym pracodawca prowadził postępowania wyjaśniające mające na celu ustalenie kręgu pracowników odpowiadających za zaistniałe zdarzenie, nadto pracownik przebywał na zwolnieniu lekarskim przez 5 miesięcy, a następnie na urlopie wypoczynkowym i podejmował działania w celu ukrycia swego naruszenia.

W ocenie pozwanej czas reakcji na naruszenia obowiązków pracownika winien być oceniany wyłącznie przez pryzmat regulacji zawartych w art. 30 § 1 pkt 2 k.p., w tym mając na uwadze wskazane w uzasadnieniu wypowiedzenia umowy o pracę okoliczności, stosownie do art. 30 § 4 k.p. W ocenie skarżącej Sąd drugiej instancji dokonując wykładni wskazanych przepisów, całkowicie pominął fakt braku możliwości strony pozwanej do szybszego wypowiedzenia powodowi umowy o pracę ze względu na korzystanie przez pracownika w sposób nieprzerwany ze zwolnień lekarskich od 15 marca 2021 r. do dnia 12 sierpnia 2021 r., a następnie z zaległego urlopu wypoczynkowego. W ocenie pozwanej za sprzeczne z dyspozycją art. 30 § 1 pkt 2 i § 4 k.p. należy uznać stanowisko Sądu Okręgowego, który wyłączył możliwość wypowiedzenia umowy o pracę po 16 miesiącach od zdarzenia uzasadniającego wypowiedzenie (utratę zaufania), mimo iż przy ocenie skutków prawnych upływu czasu od wystąpienia zdarzenia będącego podstawą wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę, do chwili złożenia przez pracodawcę oświadczenia o jej wypowiedzeniu, nie winno wliczać się okresu, w którym pracodawca ze względu na brak wiedzy o zdarzeniu (co było skutkiem także działań podejmowanych przez pracownika) nie mógł podjąć żadnych działań oraz czasu, gdy po powzięciu informacji o zachowaniu pracownika prowadzono postępowanie wyjaśniające, a także czasu absencji powoda w związku z usprawiedliwioną nieobecnością w pracy w wyniku choroby oraz urlopu wypoczynkowego. Wskazane jako jedna z przyczyn wypowiedzenia zdarzenie miało miejsce w dniu 9 maja 2020 r., natomiast wyszło ono na jaw w marcu 2021 r. pracownik przebywał na zwolnieniu lekarskim od 15 marca

2021 r. do dnia 12 sierpnia 2021 r., a następnie korzystał z zaległego urlopu wypoczynkowego, a wypowiedzenie otrzymał w dniu 14 września 2021 r. Wynika to wprost z akt osobowych pracownika oraz zeznań wszystkich świadków. Według skarżącej Sąd Okręgowy dokonał zmiany wyroku Sądu pierwszej instancji, mimo iż wskazana w uzasadnieniu wypowiedzenia umowy o pracę przyczyna była konkretna i prawdziwa, co również stanowi naruszenie wskazanych wyżej przepisów.

2) art. 30 § 1 pkt 2 k.p., art. 30 § 4 k.p. w związku art. 100 § 1 oraz § 2 pkt 1, 2, 3 i 4 k.p. przez przyjęcie, iż brak wiedzy powoda co do harmonogramu pracy poszczególnych pracowników w okresie pandemii, niezwyfikowanie tychże informacji, a także wyrażenie przez powoda telefonicznie, po godzinach jego pracy, na telefoniczny wniosek innego pracownika – P. C. zgody - na dokonanie transportu przez P. C. i dwóch innych pracowników działu transportu w dniu, który nie stanowił dla nich dnia pracy tj. w sobotę 9 maja 2020 r., z wykorzystaniem maszyn i urządzeń będących przedmiotem własności pracodawcy - dwa samochody ciężarowe z podpiętymi do nich 3 kontenerami poza czasem pracy, bez kontroli ewidencji czasu pracy tych pracowników, bez rozliczenia tego czasu pracy i weryfikacji czy zachowane zostały normy czasu pracy kierowców, a następnie wystawienie faktury za zrealizowaną usługę na preferencyjnych warunkach m.in. na rzecz powoda - nie stanowi przyczyny uzasadniającej przyjęcie, iż działanie pracownika - osoby zajmującej stanowisko kierownicze (zastępca kierownika działu transportu)- cechuje się brakiem dbałości o dobro zakładu pracy, ochrony jego mienia, naruszenie przepisów dotyczących czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy, przepisów dotyczących bezpieczeństwa pracy, regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku, które uzasadniałoby utratę zaufania pracodawcy do pracownika w związku z podjętymi przez niego działaniami uzasadniającymi jego zwolnienie za wypowiedzeniem. Podobnie sprzeczna ze wskazanymi przepisami jest zastosowana przez Sąd drugiej instancji wykładnia, zgodnie z którą nie uzasadnia zwolnienia za wypowiedzeniem to, że pracownik nie zgłasza pracodawcy nieprawidłowości w zakresie fałszowania wskazań wagi i kodów odpadów przywożonych na składowisko odpadów prowadzone przez stronę powodową, a które to dane stanowią później podstawę wystawianych za usługę faktur - co skutkuje zmniejszeniem dochodów pracodawcy.

Skarżącą powołała się także na naruszenie przepisów postępowania mogących mieć istotny wpływ na wynik sprawy, to jest: art. 387 § 2¹ pkt 1 i 2 k.p.c. przez sporządzenie uzasadnienia wyroku Sądu drugiej instancji w sposób uniemożliwiający poddanie tego orzeczenia pełnej kontroli kasacyjnej. Zarzucając, że Sąd drugiej instancji przedstawił swoje wywody enigmatycznie w sposób wybiórczy, niewynikający z zarzutów podniesionych w apelacji oraz w odpowiedzi na apelację, a także w sposób uniemożliwiający zapoznanie się z procesem myślowym będącym podstawą do podjętego przez ten Sąd rozstrzygnięcia, w szczególności w zakresie oceny zachowania pracownika, a także odpowiedniego zastosowania przepisów o rozwiązywaniu umowy o pracę, a ponadto poprzez nieodniesienie się do przesłanek uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę, w tym do realności przyczyn będących jego podstawą, a także okoliczności uzasadniających utratę zaufania pracodawcy do pracownika w związku z wykrytymi nieprawidłowościami. Skarżąca podkreśliła również, iż w całym uzasadnieniu wyroku Sądu drugiej instancji nie ma wskazanej podstawy prawnej rozstrzygnięcia.

Wobec przedstawionych zarzutów strona pozwana wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy przez oddalenie apelacji w całości ewentualnie wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Opolu, a także o zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej kosztów postępowania.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powód wniósł o jej oddalenie w całości i zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna pozwanej zasługuje na uwzględnienie. W myśl art. 398³ § 1 k.p.c. skarga kasacyjna może być oparta na zarzutach naruszenia prawa materialnego przez błędną jego wykładnię lub niewłaściwe zastosowanie oraz na zarzutach naruszenia przepisów postępowania, jeżeli uchybienie to mogło mieć

wpływ na wynik sprawy. Oparcie skargi kasacyjnej na obu podstawach skłania Sąd Najwyższy do oceny w pierwszej kolejności zarzutów natury procesowej.

Strona skarżąca powołała się na naruszenie przepisów postępowania mogących mieć istotny wpływ na wynik sprawy, to jest: art. 387 § 2¹ pkt 1 i 2 k.p.c. przez sporządzenie uzasadnienia wyroku Sądu drugiej instancji w sposób uniemożliwiający poddanie tego orzeczenia pełnej kontroli kasacyjnej. W jej stanowisku Sąd Okręgowy przedstawił swoje wywody enigmatycznie, w sposób wybiórczy, niewynikający z zarzutów podniesionych w apelacji oraz w odpowiedzi na apelację, a także w sposób uniemożliwiający jednoznaczne zapoznanie się z procesem myślowym będącym podstawą do podjętego przez Sąd drugiej instancji rozstrzygnięcia, w szczególności w zakresie oceny zachowania pracownika, a także przyjęcia odpowiedniego zastosowania przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę z okresem wypowiedzenia, a ponadto poprzez nieodniesienie się do przesłanek uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę, w tym do realności przyczyn będących jego podstawą, a także okoliczności uzasadniających utratę zaufania pracodawcy do pracownika w związku z wykrytymi nieprawidłowościami. Sąd Najwyższy jednolicie przyjmuje, że sporządzenie uzasadnienia nieodpowiadającego warunkom, jakie stawia 387 § 2¹ k.p.c. (poprzednio art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c.), może wypełniać podstawę kasacyjną przewidzianą w art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c., jeżeli skutek uchybienia konkretnym wymaganiom określonym w art. 328 § 2 k.p.c. zaskarżone orzeczenie nie poddaje się kontroli kasacyjnej, czyli gdy stwierdzone wady mogły mieć szczególnie negatywny wpływ na wynik sprawy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 2011 r., I CSK 581/10, LEX nr 950715). Kodeks postępowania cywilnego, po nowelizacji dokonanej ustawą z dnia 4 lipca 2019 r. o zmianie ustawy – Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2019 r., poz. 1469), w art. 387 § 2¹ k.p.c., stanowi, że w uzasadnieniu sądu drugiej instancji wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia może ograniczyć się do stwierdzenia, że sąd drugiej instancji przyjął za własne ustalenia sądu pierwszej instancji, chyba że sąd drugiej instancji zmienił lub uzupełnił te ustalenia; jeżeli sąd drugiej instancji przeprowadził postępowanie dowodowe lub odmiennie ocenił dowody przeprowadzone przed sądem pierwszej instancji,

uzasadnienie powinno także zawierać ustalenie faktów, które sąd drugiej instancji uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej. Wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa powinno objąć ocenę poszczególnych zarzutów apelacyjnych, a poza tym może ograniczyć się do stwierdzenia, że sąd drugiej instancji przyjął za własne oceny sądu pierwszej instancji. Przed zmianą art. 387 § 2¹ k.p.c. stanowił, że gdy sąd drugiej instancji nie przeprowadził postępowania dowodowego ani nie zmienił ustaleń faktycznych sądu pierwszej instancji, a w apelacji nie zgłoszono zarzutów dotyczących tych ustaleń, uzasadnienie wyroku mogło ograniczać się do wyjaśnienia podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa. Treść uzasadnienia wyroku sądu drugiej instancji określono wówczas na podstawie odpowiednio stosowanego art. 328 § 2 k.p.c., mając na względzie, że sąd drugiej instancji jest również sądem orzekającym merytorycznie, a więc uzasadnienie jego wyroku powinno odpowiadać zarówno kontrolnej, jak i merytorycznej funkcji apelacji. Nie budzi zatem wątpliwości, że uzasadnienie wyroku sądu drugiej instancji rozstrzygającego istotę sprawy, zważywszy na fakt, iż wyrok wydany zostaje w następstwie rozpoznania środka odwoławczego, musi zawierać - poza wskazaniem podstawy faktycznej i prawnej - przytoczenie zarzutów apelacyjnych i, najistotniejszą z punktu widzenia konstrukcji uzasadnienia takiego orzeczenia, ocenę tych zarzutów (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 18 marca 2003 r., IV CKN 1856/00, LEX nr 109422).

W rozpoznawanej sprawie treść uzasadnienia zaskarżonego wyroku, w szczególności sposób wyjaśnienia motywów podjętego przez Sąd Okręgowy rozstrzygnięcia, uniemożliwia przeprowadzenie kontroli kasacyjnej zaskarżonego orzeczenia, w tym niewłaściwego zastosowania art. 30 § 1 pkt 2 k.p. w związku z art. 30 § 4 k.p., jak i pozostałych zarzutów względem niego pochodne. Za ugruntowane, co nie budzi w orzecznictwie Sądu Najwyższego wątpliwości, należy przyjąć stanowisko, że dla rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem istotne znaczenie ma także data, z którą pracodawca zdobył wiedzę o podstawach do złożenia wypowiedzenia (wyroki Sądu Najwyższego z: 18 października 2016 r., I PK 236/15, LEX nr 2278322, z 3 listopada 2021 r., I PSKP 26/21, OSNP 2022, nr 8, poz. 74). 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. Skoro dla rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, a mianowicie z założenia sytuacji wyjątkowej i dalej idącej niż "zwykle" wypowiedzenie umowy o pracę kluczowe znaczenie ma data powzięcia przez pracodawcę wiadomości o okolicznościach uzasadniających "zwolnienie dyscyplinarne", 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 (postanowienia Sądu Najwyższego: z 5 listopada 2020 r., II PK 115/19, LEX nr 3075146, 25 stycznia 2023 r., II PSK 411/21, LEX nr 3519123). Sąd Okręgowy podnosi, że od zdarzenia do wypowiedzenia upłynęło około 16 miesięcy. Pracodawca dokonał wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, wręczając mu w dniu 14 września 2021 r. oświadczenie, w którym jako przyczynę wypowiedzenia wskazał utratę przez pracodawcę zaufania do pracownika spowodowaną nienależytym wykonywaniem przez powoda obowiązków pracowniczych. Za uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia zdarzenia, do jakiego doszło w dniu 9 maja 2020 r. Sąd drugiej instancji uznał, że przez długi okres pomiędzy zastałym zdarzeniem a wypowiedzeniem pozwany pracodawca, nie podjął żadnych działań zmierzających do ustalenia przebiegu zdarzeń z dnia 9 maja 2020 r. i ewentualnego przedstawienia powodowi zarzutów. W przedmiocie przeprowadzenia rozmowy z powodem dopiero w dniu 2 marca 2021 r. (z akt osobowych powoda wynika, że od 15 marca 2021 r. korzystał on w sposób nieprzerwany ze zwolnień lekarskich) pozwana nie wykazała, dlaczego tak późno podjęła działania wobec powoda, a podnoszone w skardze kasacyjnej twierdzenia, że do tego czasu wyjaśniała sprawę, nie zostały potwierdzone. Sąd drugiej instancji nie przyjął tu za własne ustalenia Sądu pierwszej instancji, zmienił je, skoro tak, to uzasadnienie powinno zawierać ustalenie faktów, które Sąd Okręgowy uznał za udowodnione, dowodów, na których oparł się i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej.

W przytoczonym na wstępie orzecznictwie wskazuje się zarazem, że pracodawca nie jest związany ściśle określonym terminem na dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę, w szczególności nie jest to uzależnione od czasu, jaki upłynął od zdarzeń, które stanowią podstawę do jego dokonania. W przypadku rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem brak jest odpowiednika art. 52 § 2 k.p., który to przepis przewiduje miesięczny termin na rozwiązanie umowy. Należy jednak, jak już wzmiankowano, brać pod uwagę moment, w którym pracodawca dowiedział się o okolicznościach uzasadniających wypowiedzenie, bowiem podstawą jest ustalenie, czy pracodawca mógł wcześniej podjąć w odpowiedzi adekwatne działania (wyrok Sądu Najwyższego z 18 października 2016 r., I PK 236/15, LEX nr 2278322, postanowienie Sądu Najwyższego z 5 listopada 2020 r., II PK 115/19, LEX nr 3075146). Na skutek upływu czasu oraz rodzaju i wagi przyczyny, okoliczności uzasadniające wypowiedzenie mogły stać się nieistotne lub nieaktualne dla osiągnięcia celu wypowiedzenia. Taka ocena możliwa jest zwłaszcza w sytuacji, gdy stanowiące przyczyny wypowiedzenia sporadyczne i mniej istotne uchybienia pracownika miały miejsce wcześniej, a następnie przez dłuższy okres pracuje on nienagannie i w uwzględnieniu okoliczności konkretnej sprawy, nie ma podstaw do wnioskowania, że w przyszłości będzie on ponownie naruszał obowiązki pracownicze. Okresu tego z góry sprecyzować nie można. Będzie on zależał od całokształtu okoliczności indywidualnej sprawy, w tym w szczególności od wagi przyczyny wypowiedzenia. Sąd drugiej instancji, odwołując się do stanowiska Sądu pierwszej instancji, skwitował je w uzasadnieniu jednym zdaniem, to jest: oceniając dowody, dokonał tego w sposób dowolny, a nie swobodny, jak stanowi norma art. 233 § 1 k.p.c., co w konsekwencji doprowadziło do przyjęcia błędnego założenia, że wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnione, ponieważ, jak wskazano w uzasadnieniu „okoliczność powołana przez pracodawcę (...) dotycząca zlecenia przez powoda w dniu 9 maja 2020 r. wykonania transportu i odbioru odpadów z K. jest przyczyną prawdziwą i uzasadniającą w sposób dostateczny utratę zaufania w stosunku do powoda”.

Nadmienić można, że z całokształtu przepisów Kodeksu pracy wynika, iż sprawy ze stosunku pracy powinny być załatwiane w zakładzie pracy w rozsądnym czasie, aby nie utrzymywać niepożądanego z punktu widzenia stabilności stosunku

pracy stanu niepewności (uchwała Sądu Najwyższego z 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNC 1985 Nr 11, poz. 164, wyrok Sądu Najwyższego z 24 października 2017 r., II PK 307/16, LEX nr 2427155). Zbyt długie "przechowywanie" przyczyny potencjalnego wypowiedzenia wpływa negatywnie na stan psychiczny pracownika, potęguje niepewność i obawę o zatrudnienie, dlatego też należy dążyć do minimalizacji tego okresu, a przynajmniej ograniczenia do rozsądnych granic. Narastający stres i obawa o utratę pracy wpływa negatywnie na zdrowie pracownika, które - jako jego dobro osobiste - wymaga ochrony na zasadzie art. 111 k.p. Trzeba zatem zapobiegać, jak to ujął Sąd Najwyższy w wyżej wymienionym rozstrzygnięciu, swoistemu przechowywaniu "haków" na pracownika i ich wykorzystywaniu w momencie korzystnym z innych względów dla pracodawcy. Odległe w czasie od daty wypowiedzenia, niepowiązane ze sobą zdarzenia nie powinny stanowić uzasadnienia dla dokonania tej czynności prawnej, bowiem w pewnym sensie dezaktualizują się jako negatywna ocena pracownika. W orzecznictwie wielokrotnie został również 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 (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 października 2017 r., I PK 290/16, LEX nr 2426570). W doktrynie podnosi się (K. Moras-Olaś, Zasadność przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę. Naruszenie obowiązków pracowniczych wynikających z art. 100 § 2 pkt 4 i 6 k.p. Glosa aprobująca do wyroku Sądu Najwyższego – Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 3 listopada 2021 r., I PSKP 26/21, OSP 2023, nr 7-8, s. 59), że skoro Sąd Najwyższy zaznacza, że wyznacznikiem dla określenia terminu do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem może być termin określony w art. 113 § 1 k.p., przewinienie pracownika podlega zatarciu wobec nienagannie wykonywanej pracy, to tym bardziej jego przewinienie mogące skutkować złożeniem oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę nie może być ważne bezterminowo. Fakt ewentualnego ukarania pracownika karą porządkową lub podjęcie innych działań dyscyplinujących, choć te same w sobie nie wykluczają oczywiście jednoczesnego wypowiedzenia. Jeśli jednak ono nie nastąpi w adekwatnym czasie, to należy stwierdzić, że te inne

środki ze strony pracodawcy stanowiły jego wyłączną i dostateczną reakcję. Wydaje się jednak, jak wskazano w niniejszej analizie, iż okres roczny pomiędzy zdarzeniem a złożeniem oświadczenia o rozwiązaniu umowy za wypowiedzeniem jest jednak swoistym „przechowywaniem” przyczyn. Jeżeli bowiem po upływie roku usuwa się z akt osobowych pracownika informację o ukaraniu go karą porządkową, co jednak jest mniej dotkliwą sankcją niż złożenie mu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, to w przypadku wyciągania konsekwencji dalej idących okres ten powinien być krótszy. W świetle tego można także odwołać się do art. 109 § 1 k.p., w którym ustawodawca limituje czasowo możliwość nałożenia kary porządkowej a tempore facti do trzech miesięcy. Wiązanie ewentualnego terminu na złożenie oświadczenia o wypowiedzeniu z ujętym w tym przepisie terminem a tempore scientiae wydaje się niecelowe z uwagi na fakt, że strony stosunku pracy mogą chcieć podjąć określone środki zaradcze oraz zbyt rygorystyczne wobec poważniejszego skutku złożonego oświadczenia prowadzącego do rozwiązania umowy z upływem okresu wypowiedzenia w porównaniu do nałożenia kary porządkowej, a także w kontekście nawet dłuższego terminu ustanowionego w art. 52 k.p. W uzasadnieniu Sądu drugiej instancji natomiast nie było możliwości odniesienia się do tego wątku, ponieważ adekwatna podstawa prawna sprawy oraz uwzględniona w skardze kasacyjnej, a mianowicie art. 30 § 1 pkt 2 k.p. w związku z art. 30 § 4 k.p. nie zostały nawet przytoczone.

Można w tym miejscu dodać, że obowiązek pracownika dotyczący sumiennego i starannego wykonywania pracy oraz stosowania się do poleceń przełożonych, który został sformułowany w art. 100 § 1 k.p., konkretyzuje sposób, w jaki pracownik powinien świadczyć pracę. W art. 100 § 2 k.p. ustawodawca wskazał najważniejsze obowiązki, które ciążą na pracowniku, niezależnie od podstawy nawiązania stosunku pracy i rodzaju wykonywanej pracy. Nie jest to nawet wyczerpujące wyliczenie tych obowiązków pracownika, które są podstawowe i których naruszenie upoważnia pracodawcę do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika (D. Dzieński, J. Skoczyński (w:) Kodeks pracy. Komentarz, red. L. Florek, Warszawa 2017, art. 100). Z oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego powinno wynikać, iż Sąd drugiej instancji orzekając zasadność wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, uwzględnił sytuację i

stan wiedzy w czasie, kiedy miało miejsce wręczenie pracownikowi wypowiedzenia oraz w tym przedmiocie ocenił, że spółka nie miała podstaw do wypowiedzenia powodowi umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z 10 kwietnia 2019 r., II PK 340/17, LEX nr 2642745). Odpowiedniego, adekwatnego modelu uzasadnienia orzeczenia sądu należy poszukiwać w budowaniu kultury zwięzłego, przejrzystego i spójnego tworzenia narracji i motywacji. Umotywowanie Sądu Okręgowego nie odzwierciedliło toku rozumowania, co do istotnych okoliczności poprzedzających wydanie orzeczenia umożliwiającego jego kontrolę. Sąd nie ma możliwości odnieść się do ustaleń faktycznych, ponieważ ich nie ma, brakuje wyводу co do art. art. 30 § 1 pkt 2 k.p., art. 30 § 4 k.p. Na uwagę zarazem zasługuje, że uzasadnienie ma nie tylko pełnić funkcję procesową, lecz kształtować jednocześnie społeczne przekonanie o sprawiedliwości oraz racjonalności rozstrzygnięcia, stanowić podstawowe źródło informacji o procesie dokonanej interpretacji, kryteriach doboru elementów argumentacji, które doprowadziły do wydania decyzji.

Przypomnieć należy, że Sąd Najwyższy jest związany ustaleniami faktycznymi, stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia, co wyklucza jednakowo przeprowadzenie nowego dowodu, jak i badanie, czy sąd drugiej instancji nie przekroczył w tym zakresie granic swobodnej ich oceny. Także zarzuty skargi kasacyjnej dotyczące naruszenia prawa materialnego, mające w istocie charakter polemiki z ustaleniami faktycznymi sądów i dokonaną przez nie oceną stanu faktycznego nie mogą stanowić podstawy skargi kasacyjnej. Trybunał Konstytucyjny zwrócił uwagę (postanowienie Trybunału Konstytucyjnego z 10 października 2011 r., Ts 177/10, OTK-B 2012, nr 5, poz. 415), że skarga kasacyjna jest nadzwyczajnym środkiem zaskarżania prawomocnych orzeczeń sądów cywilnych drugiej instancji. Przez wzgląd na szczególną rolę tego środka prawnego ustawodawca przyjął rozwiązanie, że ocena faktów i dowodów może mieć miejsce jedynie w postępowaniu przed sądami obu instancji. Natomiast skargę kasacyjną można oprzeć wyłącznie na naruszeniu prawa materialnego przez błędną jego wykładnię lub niewłaściwe zastosowanie oraz naruszeniu przepisów postępowania, jeżeli uchybienie to mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy. Zgodnie z orzecznictwem Trybunału Konstytucyjnego takie rozwiązanie koresponduje z istotą tego nadzwyczajnego środka zaskarżenia, gdyż prawo do sądu, jako prawo do sprawiedliwego i jawnego

rozpatrzenia sprawy bez nieuzasadnionej zwłoki przez niezależny, bezstronny i niezawisły sąd, odnosi się co do zasady do postępowania przed sądami powszechnymi. Trybunał Konstytucyjny wielokrotnie wyrażał pogląd, iż na gruncie obecnie obowiązującej Konstytucji standardem jest rozpoznanie sprawy w dwóch instancjach sądowych. Podzielając dotychczasowe przytoczone już stanowisko Sądu Najwyższego dotyczące terminu na złożenie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, wymaga podkreślenia okoliczność, że brak ustanowienia go w Kodeksie pracy nie oznacza, że dane przewinienie pracownika bezterminowo może stanowić podstawę do wypowiedzenia umowy. Niewątpliwie słuszne jest twierdzenie, iż dalsza nienaganna praca pracownika może prowadzić do dezaktualizacji owej podstawy. Nie da się przy tym jednoznacznie określić terminu na złożenie oświadczenia przez pracodawcę, a ocena, jak podziela to stanowisko Sąd Najwyższy w obecnym składzie, powinna być dokonywana ad casum, przy czym należy zachować rozsądne granice czasowe. Sąd Okręgowy nie wskazuje w uzasadnieniu na dowody przeprowadzone przez Sąd pierwszej instancji oraz dlaczego przeprowadził ocenę dowodów w odmienny sposób, uzasadnienie faktów, dowodów, na których się oparł, dlaczego innym odmówił rację, a w końcu nie poddał podstawy prawnej, o czym była już mowa, co skutkuje tym, że nie poddaje się kontroli kasacyjnej wyrok.

Podsumowując, art. 387 § 2¹ k.p.c. statuuje wymagania w zakresie podstawy faktycznej i prawnej wyroku. Zakres powinności spoczywających w tym zakresie na sądzie odwoławczym zależy w dużej mierze od kierunku rozstrzygnięcia apelacji i czynności procesowych podejmowanych w postępowaniu przed sądem drugiej instancji. Uzasadnienie powinno zawierać elementy, które z racji zarzutów i wniosków apelacji były konieczne do rozpoznania sprawy w drugiej instancji, jednak z uwzględnieniem zasad wynikających z art. 387 § 2¹ k.p.c. Naruszenie art. art. 387 § 2¹ k.p.c. może stanowić skuteczny zarzut skargi kasacyjnej tylko wówczas, gdy uzasadnienie zaskarżonego orzeczenia zostało sporządzone w sposób wykluczający przeprowadzenie efektywnej kontroli kasacyjnej. Zgodnie z art. 387 § 2¹ k.p.c. w uzasadnieniu wyroku sądu drugiej instancji powinno być: 1) wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia może ograniczyć się do stwierdzenia, że sąd drugiej instancji przyjął za własne ustalenia sądu pierwszej instancji, chyba że sąd drugiej

instancji zmieniał lub uzupełniał te ustalenia; jeżeli sąd drugiej instancji przeprowadził postępowanie dowodowe lub odmiennie ocenił dowody przeprowadzone przed sądem pierwszej instancji, uzasadnienie powinno także zawierać ustalenie faktów, które sąd drugiej instancji uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej; 2) wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa powinno objąć ocenę poszczególnych zarzutów apelacyjnych, a poza tym może ograniczyć się do stwierdzenia, że sąd drugiej instancji przyjął za własne oceny sądu pierwszej instancji. Mając na względzie treść cytowanego artykułu, w uzasadnieniu wyroku sądu drugiej instancji obligatoryjnie powinno się znaleźć: 1) wskazanie podstawy faktycznej w jednym z trzech sposobów: - przez stwierdzenie, że sąd drugiej instancji przyjął za własne ustalenia sądu pierwszej instancji, - jeżeli sąd drugiej instancji zmieniał lub uzupełniał ustalenia faktyczne sądu pierwszej instancji, to powinien wskazać, które i w jakim zakresie, w pozostałej części może przyjąć za własne ustalenia sądu pierwszej instancji, - jeżeli sąd drugiej instancji przeprowadził postępowanie dowodowe lub odmiennie ocenił dowody przeprowadzone przed sądem pierwszej instancji, uzasadnienie powinno także zawierać ustalenie faktów, które sąd drugiej instancji uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej; 2) wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa, które powinno objąć ocenę poszczególnych zarzutów apelacyjnych, a więc konieczność wzięcia pod uwagę wszystkich podniesionych zarzutów i złożonych wniosków, w tym przedmiocie sąd powinien dać wyraz w uzasadnieniu orzeczenia, ale bez potrzeby odniesienia się do każdego twierdzenia faktycznego i argumentu prawnego podniesionego przez stronę; 3) może ograniczyć się do stwierdzenia, że sąd drugiej instancji przyjął za własne oceny sądu pierwszej instancji. Zachowanie powyższych zasad i wymogów powinno pozwolić Sądowi Najwyższemu, z jednej strony na prześledzenie toku rozumowania sądu drugiej instancji, a z drugiej strony na możliwość przeprowadzenia efektywnej kontroli kasacyjnej. W okolicznościach niniejszej sprawy Sąd Okręgowy w istocie nie wskazał podstawy faktycznej, jak i również prawnej według wymagań, które aktualnie zawiera art. 387 § 2¹ pkt 1 i 2 k.p.c.

Kierując się motywami przedstawionymi powyżej Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. oraz art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c. orzekł jak w sentencji.

(J.K.)

[a.ł.]