



Sygn. akt I PK 207/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 lipca 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Dawid Miąsik

SSN Maciej Pacuda

w sprawie z powództwa K.B.

przeciwko Urzędowi Gminy w C.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 25 lipca 2018 r.,

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

z dnia 8 listopada 2016 r., sygn. akt V Pa .../16,

1. oddala skargę kasacyjną;

**2. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 240
(dwieście czterdzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów
zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Powódka K. B. wniosła o przywrócenie do pracy na stanowisku inspektora ds. zamówień publicznych i inwestycji w Urzędzie Gminy w C., na warunkach określonych w umowie o pracę z 10 sierpnia 1979 r., oraz o zasądzenie od pozwanego na jej rzecz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia odpisu pozwu pozwanemu.

Pozwany Urząd Gminy w C. wniósł o oddalenie powództwa.

Sąd Rejonowy w T., wyrokiem z 28 października 2015 r., przywrócił powódkę K. B. do pracy w pozwanym Urzędzie Gminy w C. na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 14.652 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem podjęcia pracy.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powódka K. B. była zatrudniona w pozwanym Urzędzie Gminy w C. na czas nieokreślony, na podstawie umowy o pracę z 1 grudnia 1979 r., ostatnio na stanowisku inspektora ds. zamówień publicznych i inwestycji. Wyrokiem z 30 marca 2012 r., wydanym przez Sąd Rejonowy w T., w sprawie II K../10, powódka została skazana za czyn z art. 270 § 1 k.k. na karę 60 stawek dziennych grzywny po 10 zł każda. Wyrok skazujący uprawomocnił się 19 maja 2012 r. O uprawomocnieniu się wyroku skazującego powódka powiadomiła ówczesnego wójta Gminy E. P. jako swojego przełożonego, który na jej pytanie, co teraz dalej z nią będzie, odpowiedział, że musi „zrobić rozeznanie w tym temacie”. Wójt gminy E. P., po uzyskaniu tej informacji bezpośrednio od powódki, nie zwrócił się jednak ani do Sądu Rejonowego w T. o nadesłanie odpisu wyroku skazującego, ani do Krajowego Rejestru Karnego o nadesłanie danych o karalności powódki. Dopiero 4 lutego 2015 r. nowy wójt Gminy A.B. zwrócił się do Krajowego Rejestru Karnego o potwierdzenie danych o karalności powódki za przestępstwo umyślne.

W dniu 16 lutego 2015 r. powódka K. B. otrzymała pismo o rozwiązaniu z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu popełnienia w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie jej na zajmowanym stanowisku, i przez to w sposób zawiniony utraciła uprawnienia konieczne do wykonywania pracy na tym stanowisku – art. 52 § 1 pkt 2 i 3 k.p. w związku z art. 6 ust. 3 pkt 2 i art. 43 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach

samorządowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2014 r., poz. 1202 ze zm.).

Rozstrzygając o zasadności dochodzonego przez powódkę roszczenia o przywrócenie do pracy, Sąd Rejonowy uznał za konieczne ustalenie, czy pozwany pracodawca, dokonując rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 2 i 3 k.p., uczynił to w sposób prawidłowy, a więc, czy oświadczenie pracodawcy spełniało wymagania formalne, podana przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia była rzeczywista, prawdziwa i w okolicznościach sprawy uzasadniona oraz czy zachowany został termin, o którym mowa w art. 52 § 2 k.p. Sąd podkreślił, że warunkiem skuteczności rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika jest zachowanie jednomiesięcznego terminu od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy z pracownikiem. Bieg terminu miesięcznego, o którym mowa w art. 52 § 2 k.p., rozpoczyna się od dnia, w którym pracodawca uzyskał wiadomość o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie. W orzecnictwie przyjmuje się że „uzyskanie wiadomości przez pracodawcę” oznacza powzięcie wiadomości na tyle sprawdzonej, aby pracodawca mógł nabrać uzasadnionego przekonania o nagannym postępowaniu pracownika (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 28 października 1976 r., I PRN 74/76, OSNCP 1977, nr 5-6, poz. 100; z 13 listopada 1997 r., I PKN 348/97, OSNAPiUS 1998, nr 16, poz. 479 notka).

W przypadku popełnienia przez pracownika przestępstwa, termin liczy się od powzięcia przez pracodawcę wiadomości o uprawomocnieniu się wyroku skazującego. Przez ten miesiąc pracodawca może ustalić czy pracownik rzeczywiście dopuścił się określonego czynu. W związku z tym Sąd Rejonowy uznał, że pozwany pracodawca – Urząd Gminy w C. – uzyskał wiedzę o popełnieniu przez powódkę czynu z art. 270 § 1 k.k. od samej powódki, która po uprawomocnieniu się wydanego przeciwko niej wyroku skazującego zawiadomiła o tym wójta gminy jako swojego bezpośredniego przełożonego. Wyrok skazujący uprawomocnił się 19 maja 2012 r., jednak ówczesny wójt nie zwrócił się ani do Sądu Rejonowego w T. o nadesłanie odpisu tego wyroku, ani do Krajowego Rejestru Karnego o nadesłanie informacji o karalności powódki. Nie rozwiązał z powódką umowy o pracę.

Sąd pierwszej instancji uznał za bezsporne, że w rozpoznawanej sprawie pracodawca powódki zwrócił się o potwierdzenie danych o jej karalności dopiero w lutym 2015 r., po prawie 3 latach od uprawomocnienia się wyroku skazującego i ta okoliczność sprawia, że rozwiązanie z powódką 16 lutego 2015 r. umowy o pracę było niezgodne z prawem, ponieważ zostało dokonane z naruszeniem terminu, o którym stanowi art. 52 § 2 k.p.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego wniósł pozwany pracodawca, podnosząc zarzuty: 1) naruszenia art. 52 § 2 k.p. przez jego niewłaściwą wykładnię, według której pozwany uchybił jednomiesięcznemu terminowi zezwalającemu na rozwiązanie z powódką umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia; 2) naruszenie art. 2 pkt 3 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych przez jego niewłaściwą wykładnię i przyjęcie, że poinformowanie wójta Gminy C. przez samą powódkę o jej skazaniu prawomocnym wyrokiem stanowi powzięcie tej informacji przez pracodawcę, podczas gdy dla pracownika samorządowego pracodawcą jest urząd gminy nie zaś wójt gminy; 3) naruszenie art. 7 pkt 3 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych przez jego niewłaściwą wykładnię i przyjęcie, że podmiot dokonujący czynności z zakresu prawa pracy w imieniu pracodawcy samorządowego jest tożsamy z pracodawcą samorządowym, jakim jest urząd gminy, podczas gdy analiza wskazanego przepisu nie uprawnia do takiej jego wykładni; 4) art. 233 k.p.c. przez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i przyjęcie, że twierdzenia powódki o poinformowaniu świadka E. P. o jej karalności stanowią informację przekazaną pracodawcy, podczas gdy z dokumentacji pracowniczej powódki nie wynika, aby pracodawca taką wiadomość powziął przed 12 lutego 2015 r.

Pozwany wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji, w każdym przypadku z rozstrzygnięciem o kosztach procesu za obie instancje.

Sąd Okręgowy w P., wyrokiem z 8 listopada 2016 r., oddalił apelację pozwanego pracodawcy.

Sąd odwoławczy podzielił ustalenia faktyczne oraz oceny prawne Sądu pierwszej instancji. Stwierdził, że fakt popełnienia przez powódkę przestępstwa i

skazania jej prawomocnym wyrokiem, który uprawomocnił się w maju 2012 r., jest bezsporny.

Zdaniem Sądu Okręgowego spór w rozpoznawanej sprawie dotyczył jedynie kwestii zachowania przez pozwanego terminu, o którym mowa w art. 52 § 2 k.p. Dokonując wykładni tego przepisu, Sąd Okręgowy stwierdził, że bieg terminu rozpoczyna się od dnia, w którym pracodawca powziął wiadomość o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie. Powstaje w związku z tym pytanie, czy dla oceny chwili uzyskania przez pracodawcę informacji istotne jest rzeczywiste powzięcie wiadomości przez pracodawcę w jakikolwiek sposób, czy też istnieje wymóg wszczęcia w tym przypadku formalnej procedury, która będzie miała odzwierciedlenie w dokumentach (np. aktach osobowych pracownika). Sam przepis nie stawia bowiem żadnych tego rodzaju wymagań.

Ze zgromadzonych dowodów wynika, że poprzedni wójt Gminy C. z pewnością miał wiedzę o toczącym się postępowaniu karnym przeciwko powódce, ponieważ sam brał w nim udział – był przesłuchiwany w charakterze świadka. Przyznał też (składając zeznania w rozpoznawanej sprawie), że został bezpośrednio przez powódkę poinformowany o treści prawomocnego wyroku po jego uprawomocnieniu się, co nastąpiło w maju 2012 r. Bez znaczenia dla rozstrzygnięcia rozpoznawanej sprawy są przyczyny, z powodu których wójt nie podjął działań zmierzających do rozwiązania z powódką umowy o pracę. W ustawie o pracownikach samorządowych nie ma przepisów określających konkretne obowiązki pracodawcy, który powziął wiadomość o skazaniu (ukaraniu w postępowaniu karnym) swojego pracownika. Brak jest również przepisów stanowiących o konsekwencjach dla pracodawcy, który takiego pracownika pozostawia na stanowisku. Wszystko to sprawia, że zastosowanie znajdują rozwiązania wynikające z Kodeksu pracy, w szczególności art. 52 § 1 pkt 2 k.p. Z jego treści wynika, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę z winy pracownika w razie popełnienia przez niego w czasie trwania stosunku pracy przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem. Użycie w tym przepisie słowa „może” oznacza, że jest to uprawnienie, a nie obowiązek pracodawcy. Co więcej, z uprawnienia tego

pracodawca może skorzystać tylko w ustawowym terminie, jaki wynika z art. 52 § 2 k.p.

Oceniając zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, Sąd Rejonowy przyjął, że pracodawca dowiedział się o skazaniu powódki wyrokiem karnym po uprawomocnieniu się tego wyroku, albowiem powódka sama poinformowała wójta o jego treści. Ocena ta nie ma, zdaniem Sądu Okręgowego, cech dowolności. Nie bez znaczenia jest, że ówczesny wójt wiedział o toczącym się postępowaniu karnym, ponieważ uczestniczył w nim w charakterze świadka. Okoliczność, że wójt jako przełożony powódki nie zwrócił się do Krajowego Rejestru Karnego z zapytaniem o karalność powódki czy też do Sądu Rejonowego z wnioskiem o przesłanie mu odpisu wyroku skazującego, ma znaczenie wtórne. Przepis art. 52 k.p. nie wymaga bowiem wyczerpania żadnej formalnej drogi. Ważne jest, aby rzetelna informacja dotarła do pracodawcy. Trudno w tej sytuacji nie uznać za taką poinformowania wójta o skazaniu przez samą powódkę. *Ratio legis* art. 52 § 2 k.p. sprowadza się do tego, aby rozwiązanie umowy w trybie natychmiastowym (bez wypowiedzenia) następowało szybko, tj. w ciągu miesiąca od powzięcia wiadomości przez pracodawcę. Prowadzi to do wniosku, że uzyskanie przez nowego (obecnego) wójta w lutym 2015 r. informacji o karalności powódki nie stwarza mu możliwości rozwiązania z nią umowy o pracę już tylko z tej przyczyny, że upłynął miesięczny termin, o którym mowa w powołanym przepisie.

Podsumowując, Sąd Okręgowy przyjął za Sądem Rejonowym, że miesięczny termin uprawniający pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę rozpoczął swój bieg z chwilą poinformowania poprzedniego wójta przez powódkę o uprawomocnieniu się wyroku skazującego, co nastąpiło w 2012 r. Powzięcie wiadomości o karalności powódki przez obecnego wójta w lutym 2015 r. nie uprawniało go do rozwiązania z powódką umowy o pracę w trybie natychmiastowym, gdyż okoliczności leżące u podstaw zastosowania tego trybu znane były jego poprzednikowi. Termin miesięczny nie został zachowany, a to oznacza, że tryb natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę został zastosowany z naruszeniem art. 52 § 2 k.p.

Niezasadny okazał się apelacyjny zarzut naruszenia art. 2 pkt 3 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych. Jakkolwiek ma rację

apelujący, że dla pracownika samorządowego pracodawcą jest urząd gminy, a nie wójt, jednak nie można pomijać, że wójt, który jest kierownikiem urzędu gminy i określa zarówno organizację, jak i zasady funkcjonowania urzędu, pełni także funkcję zwierzchnika służbowego w stosunku do pracowników urzędu gminy i kierowników gminnych jednostek organizacyjnych (art. 7 pkt 3 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych). Dlatego też to wójt – jako organ wykonawczy gminy i jednocześnie zwierzchnik służbowy pracowników urzędu gminy – ma wyłączne prawo podejmowania działań zmierzających do rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem samorządowym w trybie i terminach określonych przepisami Kodeksu pracy. Tym samym niezrozumiały jest zawarty w apelacji zarzut naruszenia art. 7 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wniósł pozwany pracodawca. Skargę kasacyjną oparto na podstawie naruszenia prawa materialnego:

1) art. 52 § 2 k.p. przez jego błędną wykładnię i przyjęcie, że nieoficjalna, niepoparta żadnym dokumentem informacja otrzymana przez wójta E. P. od powódki na temat wydania w stosunku do niej wyroku skazującego, spowodowała rozpoczęcie biegu miesięcznego terminu, o którym mowa w tym przepisie i w związku z tym błędne przyjęcie, że w rozpoznawanej sprawie występuje sytuacja, w której pozwany uchybił jednomiesięcznemu terminowi zezwalającemu na rozwiązanie z powódką umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, podczas gdy termin ów został dochowany, albowiem rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło w terminie miesiąca od wpływu do pozwanego informacji z Krajowego Rejestru Karnego o karalności powódki za przestępstwo umyślne;

2) art. 6 ust. 3 pkt 2 w związku z art. 6a ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2014 r., poz. 1202 ze zm.) w związku z art. 52 § 1 pkt 2 k.p., przez błędną wykładnię i uznanie, że pracownik samorządowy zatrudniony na stanowisku inspektora ds. zamówień publicznych i inwestycji może wykonywać swoją pracę w Urzędzie Gminy, mimo popełnienia przestępstwa umyślnego ściganego z oskarżenia publicznego i mimo wymogu braku karalności w przypadku piastowania stanowisk urzędników samorządowych,

oraz że z powołanych przepisów prawa wynika, iż pracodawca może, lecz nie jest zobligowany, do rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika, zatem jest to uprawnienie pracodawcy, a nie jego obowiązek.

Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy przez oddalenie powództwa w całości, ewentualnie o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w P. oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej pozwany powołał się na art. 6 ust. 3 pkt 2 ustawy o pracownikach samorządowych, z którego wynika, że pracownikiem samorządowym zatrudnionym na stanowisku urzędniczym może być osoba spełniająca określone w ustawie przesłanki, przy czym jedną z nich jest warunek braku skazania prawomocnym wyrokiem sądu za umyślne przestępstwo ścigane z oskarżenia publicznego lub umyślne przestępstwo skarbowe. Z kolei według art. 6a tej ustawy, pracodawca ma obowiązek podjęcia określonych czynności kończących stosunek pracy z pracownikiem samorządowym, w związku z popełnieniem przez pracownika czynu, o którym mowa w art. 6 ust. 3 pkt 2. Przepis ten nie wymienia przypadku rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika bez wypowiedzenia, natomiast niewątpliwie nie pozostawia pracodawcy możliwości zachowania stosunku pracy z taką osobą. Jest to bowiem nakaz sformułowany kategorycznie.

Błędne uznanie przez Sąd Okręgowy, że pracownik samorządowy może w dalszym ciągu pozostawać w stosunku pracy, mimo popełnienia umyślnego przestępstwa ściganego z oskarżenia publicznego, stwierdzonego prawomocnym wyrokiem sądowym, doprowadziło do nieprawidłowego przyjęcia, że pracownik, który nie spełnia wymogów określonych w ustawie, może mimo wszystko sprawować nadal swoją funkcję. Takie rozumowanie prowadzi do konkluzji, że wymaganie braku karalności w stosunku do pracownika samorządowego jest swego rodzaju fikcją.

Zdaniem skarżącego pracodawca powinien mieć w każdym momencie możliwość weryfikacji informacji na temat karalności pracownika, musi reagować

właściwie, zgodnie z przepisami prawa. W ocenie skarżącego należycie postąpił nowy wójt A.B., występując do Krajowego Rejestru Karnego w celu potwierdzenia danych o karalności powódki za przestępstwo umyślne. Gdy pracodawca samorządowy poweźmie już oficjalne informacje o karalności pracownika, ma podstawę do tego, aby takiego pracownika zwolnić.

Odnosząc się do wykładni art. 52 § 2 k.p., skarżący podniósł, że nie można uznać, iż jakiekolwiek informacje dotyczące skazania powódki, przekazane przez nią osobiście wójtowi E. P., mogły stanowić podstawę do rozpoczęcia biegu miesięcznego terminu, o którym mowa w tym przepisie. Dopiero 4 lutego 2015 r. doszło do uruchomienia procedur pozyskania w sposób oficjalny informacji uzasadniających przekonanie, że w stosunku do pracownicy zapadł prawomocny wyrok skazujący za przestępstwo umyślne ścigane z oskarżenia publicznego. Zastosowana w tym wypadku procedura stała się podstawą do rozpoczęcia biegu jednomiesięcznego terminu określonego w przepisach Kodeksu pracy.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powódka wniosła o jej oddalenie oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie ma uzasadnionych podstaw.

Z powódką rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu popełnienia przez nią w czasie trwania zatrudnienia przestępstwa, które uniemożliwiało dalsze jej zatrudnianie na zajmowanym stanowisku oraz z powodu utraty w sposób zawiniony uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na tym stanowisku. Jako podstawę prawną rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia pracodawca powołał art. 52 § 1 pkt 2 i 3 k.p. w związku z art. 6 ust. 3 pkt 2 i art. 43 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych.

Zgodnie z art. 52 § 1 pkt 2 i 3 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem albo w razie zawinionej

przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku. Z kolei według art. 6 ust. 3 pkt 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 1260) pracownikiem samorządowym zatrudnionym na podstawie umowy o pracę na stanowisku urzędniczym może być osoba, która nie była dotąd skazana prawomocnym wyrokiem sądu za umyślne przestępstwo ścigane z oskarżenia publicznego lub umyślne przestępstwo skarbowe. Dodatkowo, od 1 września 2013 r. wszedł w życie art. 6a ustawy o pracownikach samorządowych, wprowadzony ustawą z dnia 10 maja 2013 r. o zmianie ustawy o pracownikach samorządowych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2013 r., poz. 645), zgodnie z którym (według obecnego brzmienia) w przypadku skazania prawomocnym wyrokiem sądu za umyślne przestępstwo ścigane z oskarżenia publicznego lub umyślne przestępstwo skarbowe pracownika samorządowego zatrudnionego na podstawie powołania lub umowy o pracę na stanowisku urzędniczym, właściwy organ jednostki samorządu terytorialnego albo podmiot wykonujący czynności z zakresu prawa pracy wobec pracownika samorządowego odwołuje go lub rozwiązuje z nim umowę o pracę za wypowiedzeniem najpóźniej po upływie miesiąca od dnia, w którym uzyskał informację o fakcie prawomocnego skazania. Ten ostatni przepis nie obowiązywał w chwili uprawnomocnienia się wyroku sądu skazującego powódkę za umyślne przestępstwo ścigane z oskarżenia publicznego, co nastąpiło w maju 2012 r., czyli na ponad rok przed uchwaleniem nowelizacji ustawy o pracownikach samorządowych, jednak z art. 6 ust. 3 pkt 2 tej ustawy wynikało jednoznacznie, że pracownikiem samorządowym zatrudnionym na podstawie umowy o pracę na stanowisku urzędniczym nie może (nie powinna) być osoba, która została skazana prawomocnym wyrokiem sądu za umyślne przestępstwo ścigane z oskarżenia publicznego. W powiązaniu z art. 52 § 1 pkt 2 i 3 k.p. oznaczało to, że pracodawca (Urząd Gminy w C.) mógł rozwiązać umowę o pracę z powódką bez wypowiedzenia z winy pracownika w związku z popełnieniem w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwiało dalsze zatrudnianie jej na zajmowanym stanowisku, skoro przestępstwo zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem sądu, ewentualnie w związku z zawinioną przez powódkę utratą kwalifikacji koniecznych do wykonywania pracy pracownika

samorządowego zatrudnionego na stanowisku urzędniczym w wyniku utraty statusu osoby niekaranej (nieskazanej) prawomocnym wyrokiem sądu za umyślne przestępstwo ścigane z oskarżenia publicznego. Pracodawca nie uczynił tego jednak w stosownym czasie.

W rozpoznawanej sprawie decydujące o jej rozstrzygnięciu było bowiem nie to, czy pracodawca mógł (na podstawie art. 52 § 1 pkt 2 i 3 k.p.) lub powinien był (na podstawie art. 6a w związku z art. 6 ust. 3 pkt 2 ustawy o pracownikach samorządowych) rozwiązać za wypowiedzeniem (art. 6a tej ostatniej ustawy) lub bez wypowiedzenia (art. 52 § 1 k.p.) umowę o pracę, a jedynie to, czy został zachowany miesięczny termin z art. 52 § 2 k.p. do dokonania przez pracodawcę czynności rozwiązania z powodką umowy o pracę bez wypowiedzenia, skoro pracodawca zdecydował się na rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika, a nie na wypowiedzenie tej umowy.

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

Strony różniły się zasadniczo w kwestii sposobu liczenia tego terminu, ściślej – daty początkowej jego biegu.

Powódka twierdziła, że termin ten powinien być liczony od chwili powiadomienia przez nią (ustnie, w czasie rozmowy) o jej prawomocnym skazaniu w procesie karnym wójta gminy E. P. jako przełożonego. Miało to miejsce wkrótce po uprawomocnieniu się wyroku skazującego, co nastąpiło w maju 2012 r. Wójt E. P. na pytanie powódki, co teraz dalej z nią będzie, odpowiedział, że musi „zrobić rozeznanie w tym temacie”. Nie zwrócił się jednak ani do Sądu Rejonowego w T. o nadesłanie odpisu wyroku skazującego, ani do Krajowego Rejestru Karnego o nadesłanie danych o karalności powódki. Termin miesięczny z art. 52 § 2 k.p. upłynął bezskutecznie, bez reakcji wójta E. P. na informację uzyskaną bezpośrednio od powódki o uprawomocnieniu się wyroku skazującego – pracodawca nie złożył powódce w stosownym terminie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Pozwany pracodawca twierdził z kolei, że termin miesięczny powinien być liczony od chwili, kiedy nowy wójt gminy A.B. zwrócił się w lutym 2015 r. do

Krajowego Rejestru Karnego o potwierdzenie informacji o karalności powódki za przestępstwo umyślne i uzyskał takie potwierdzenie. Gdyby przyjąć sposób liczenia terminu miesięcznego z art. 52 § 2 k.p. sugerowany przez pozwanego, wówczas rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia byłoby dokonane z zachowaniem tego terminu.

Sądy obu instancji przyjęły, że rację ma powódka. Na takiej ocenie opiera się zaskarżony wyrok. W ocenie Sądu Najwyższego rozstrzygnięcie to jest prawidłowe – zgodne z prawem oraz jego sądową wykładnią.

W orzecznictwie przyjmuje się, że w razie popełnienia przez pracownika przestępstwa miesięczny termin określony w art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna bieg od dnia uzyskania przez pracodawcę wiadomości o wydaniu prawomocnego wyroku skazującego, choćby już wcześniej upłynął miesięczny termin liczony od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o popełnieniu przez pracownika oczywistego przestępstwa (por. wyrok Sądu Najwyższego z 17 października 2017 r., II PK 278/16, LEX nr 2407826). Przez ten miesiąc pracodawca może ustalić czy pracownik dopuścił się określonego czynu. Pozwany pracodawca – Urząd Gminy w C. – o podejrzeniu popełnienia przez powódkę przestępstwa dowiedział się najpóźniej w chwili, gdy wójt gminy E.P. składał zeznania jako świadek w postępowaniu karnym prowadzonym przeciwko powódce jako podejrzaney a potem oskarżonej. Natomiast o uprawomocnieniu się wyroku skazującego powódkę za przestępstwo umyślne ścigane z oskarżenia publicznego pozwany pracodawca dowiedział się od samej powódki, która po uprawomocnieniu się tego wyroku zawiadomiła o tym fakcie wójta gminy E.P. jako swojego bezpośredniego przełożonego podczas rozmowy z nim. Faktem jest, że nie została przy tym zachowana szczególna forma tego zawiadomienia – powódka nie złożyła oficjalnego pisma adresowanego do wójta Gminy C. informującego o uprawomocnieniu się wyroku skazującego, a w każdym razie pismo takie nie zostało zaprezentowane w toku postępowania sądowego. Jednak sama okoliczność zawiadomienia wójta przez powódkę została ustalona przez Sąd Okręgowy jako udowodniona i jest wiążąca w postępowaniu kasacyjnym (art. 398¹³ § 2 k.p.c.).

Pozwany zarzuca w skardze kasacyjnej, że Sąd Okręgowy naruszył art. 52 §

2 k.p. przez jego błędną wykładnię w wyniku przyjęcia, że nieoficjalna, niepoparta żadnym dokumentem informacja, otrzymana przez wójta E.P. od powódki na temat wydania w stosunku do niej wyroku skazującego, spowodowała rozpoczęcie biegu miesięcznego terminu, a w związku z tym błędne przyjęcie, że pozwany uchybił jednomiesięcznemu terminowi zezwalającemu na rozwiązanie z powódką umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

W ocenie Sądu Najwyższego stanowisko pozwanego nie znajduje podstawy w obowiązujących przepisach.

W orzecznictwie przyjmuje się, że miesięczny termin z art. 52 § 2 k.p. na rozwiązanie umowy o pracę rozpoczyna bieg od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej dokonanie tej czynności. Do rozpoczęcia biegu terminu konieczne jest uzyskanie tej wiadomości przez osobę lub organ upoważnione do składania oświadczeń woli pracownikom w imieniu pracodawcy – art. 3¹ k.p. (por. np. wyroki Sądu Najwyższego: z 17 grudnia 1997 r., I PKN 432/97, OSNAPiUS 1998, nr 21, poz. 625, oraz z 21 października 1999 r., I PKN 329/99, OSNAPiUS 2001, nr 5, poz. 159, notka). W stosunku do pracownika zajmującego stanowisko kierownicze termin ten należy liczyć od daty uzyskania wiadomości o jego zachowaniu przez organ uprawniony do rozwiązania stosunku pracy znajdujący się poza strukturą organizacyjną pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 1 lipca 1999 r., I PKN 135/99, OSNAPiUS 2000, nr 18, poz. 689). Nie ulega wątpliwości, że w stosunku do szeregowych pracowników samorządowych zatrudnionych w urzędzie gminy organem uprawnionym do składania oświadczeń woli w imieniu pracodawcy jest wójt gminy. Wynika to bezpośrednio z art. 7 ustawy o pracownikach samorządowych. Przepis ten stanowi, między innymi, że czynności w sprawach z zakresu prawa pracy za jednostki, o których mowa w art. 2 tej ustawy (a więc także za urząd gminy), wykonuje wójt (odpowiednio burmistrz, prezydent miasta) wobec pracowników urzędu gminy (odpowiednio urzędu miasta). W tym kontekście nie może ulegać wątpliwości, że termin z art. 52 § 2 k.p. rozpoczął bieg z chwilą, gdy wójt gminy E.P. dowiedział się w 2012 r. bezpośrednio od samej powódki, że w maju 2012 r. uprawomocnił się wyrok skazujący ją za przestępstwo umyślne ścigane z oskarżenia publicznego. Termin ten nie rozpoczął biegu na nowo z chwilą wyboru nowego wójta albo z

chwilą, gdy nowy wójt A. B. upewnił się, że informacja o skazaniu powódki jest prawdziwa, po uzyskaniu stosownej informacji z Krajowego Rejestru Karnego. W orzecznictwie utrwalony jest pogląd, że zmiana składu osobowego organu pracodawcy nie powoduje rozpoczęcia na nowo biegu terminu z art. 52 § 2 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z 7 grudnia 1999 r., I PKN 431/99, OSNAPiUS 2001, nr 9, poz. 300; analogicznie wyrok z 5 lipca 2002 r., I PKN 389/01, OSNP 2004, nr 8, poz. 135). W przypadku wieloosobowych organów zarządzających jednostką organizacyjną będącą pracodawcą (art. 3¹ § 1 k.p.) do rozpoczęcia biegu terminu z art. 52 § 2 k.p. wystarczające jest uzyskanie wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę przez jednego z członków tego organu. W przypadku jednoosobowych organów (np. wójta gminy) rozpoczęcie biegu terminu wiąże się z powzięciem wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy bezpośrednio przez ten organ.

Przez uzyskanie wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy należy rozumieć uzyskanie odpowiednio pewnej wiadomości o faktach, z których przy prawidłowym rozumowaniu należy wyciągać wniosek o istnieniu przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Nie jest przy tym wymagane, aby powzięcie wiadomości wiązało się ze złożeniem jakiegoś dokumentu, jak to zakłada pozwany. Powódka nie miała obowiązku powiadomienia swojego pracodawcy na piśmie o tym, że została prawomocnie skazana wyrokiem sądu w sprawie karnej. To raczej pracodawca (organ pracodawcy) powinien był podjąć czynności faktyczne lub prawne, które znalazłyby odbicie w dokumentach, mające na celu sprawdzenie przekazanej przez powódkę informacji. Jednak brak takich dokumentów nie wyklucza ustalenia Sądu Okręgowego, że doszło do poinformowania pracodawcy – reprezentowanego przez jego organ właściwy w stosunkach pracy (art. 3¹ k.p.) – o okolicznościach mających znaczenie z punktu widzenia zastosowania art. 52 § 1 pkt 2 i 3 k.p. w związku z art. 6 ust. 3 pkt 2 i art. 43 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych.

Termin z art. 52 § 2 k.p. ma istotne znaczenie i nie może być bagatelizowany. Nie tylko chroni pracownika przed zbyt długim okresem niepewności co do jego sytuacji prawnej (dalszego zatrudnienia), lecz także służy pracodawcy do rozważenia zasadności i celowości rozwiązania umowy z pracownikiem. Brak

reakcji wójta E.P. na informację uzyskaną od powódki może oznaczać, że nie znalazł on uzasadnionych podstaw do rozwiązania z powódką umowy o pracę za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia. Postawę taką można obecnie oceniać negatywnie (co do zasady), zwłaszcza w kontekście brzmienia art. 6a ustawy o pracownikach samorządowych, jednak ocena taka nie wpływa na zgodność z prawem zaskarżonego wyroku. W maju 2012 r. nie obowiązywał jeszcze art. 6a ustawy o pracownikach samorządowych (przepis ten wszedł w życie 1 września 2013 r.). Pracodawca miał wtedy do wyboru zastosowanie przepisów Kodeksu pracy o wypowiedzeniu umowy o pracę albo o rozwiązaniu tej umowy bez wypowiedzenia. Gdyby zdecydował się na rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia, powinien był to uczynić w ciągu jednego miesiąca od chwili, gdy powódka poinformowała wójta E.P. o uprawomocnieniu się wyroku skazującego ją za przestępstwo umyślne. Rozwiązanie z powódką umowy w tym trybie dopiero w lutym 2015 r., czyli prawie trzy lata później, należało uznać za naruszające przepisy prawa, przede wszystkim art. 52 § 2 k.p.

W orzecznictwie przyjmuje się, że uzyskanie przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia może wymagać nie tylko powzięcia samej informacji o zachowaniu pracownika, lecz także czasu niezbędnego na ocenę skutków tego zachowania, jeżeli przemawiają za tym okoliczności faktyczne (por. wyrok Sądu Najwyższego z 14 kwietnia 2015 r., II PK 146/14, niepublikowany). W wyroku z 13 listopada 1997 r., I PKN 348/97 (OSNAPiUS 1998, nr 16, poz. 479 notka), Sąd Najwyższy uznał, że przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika musi być niewątpliwa, a miesięczny termin określony w art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna bieg po sprawdzeniu wiadomości uzyskanej przez pracodawcę o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie. Pogląd taki był już wcześniej wyrażany w publikowanym orzecznictwie. Przykładowo w wyroku z 28 października 1976 r., I PRN 74/76 (OSNCP 1977, nr 5-6, poz. 100, z glosą J. Krzyżanowskiego OSPiKA 1977, z. 7-8 poz. 127) Sąd Najwyższy stwierdził, że przewidziany w art. 52 § 2 k.p. termin zaczyna biec do dnia, w którym osoba uprawniona do rozwiązania umowy o pracę lub inna osoba należąca – w świetle schematu organizacyjnego – do kierownictwa zakładu pracy, uzyska wiadomość o

takim postępowaniu pracownika, które uzasadnia zastosowanie w stosunku do niego sankcji z art. 52 § 1 k.p.; przez wyrażenie „uzyskanie przez pracodawcę wiadomości” (art. 52 § 2 k.p.) należy rozumieć wiadomości na tyle sprawdzone, aby pracodawca mógł nabrać uzasadnionego przekonania o nagannym postępowaniu danego pracownika. Poinformowanie przez powódkę wójta E.P. o uprawomocnieniu się w stosunku do niej wyroku karnego, skazującego ją za przestępstwo umyślne – w zestawieniu z wiedzą wójta o toczącym się przeciwko powódce postępowaniu karnym, w którym składał zeznania jako świadek – należy potraktować jako uzyskanie wiadomości pewnej, która nie wymagała dalszych szczególnych badań albo sprawdzenia.

Podjęcie przez pracodawcę czynności sprawdzających, uzasadnionych stanem faktycznym sprawy, może odsunąć w czasie bieg terminu z art. 52 § 2 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z 7 czerwca 2017 r., I PK 183/16, LEX nr 2320362). Nie można jednak przyjąć, że zwrócenie się przez wójta A. B. w lutym 2015 r. do Krajowego Rejestru Karnego o udzielenie informacji na temat karalności powódki było podjęciem stosownych czynności wyjaśniających. Prawie trzy lata po uzyskaniu przez poprzedniego wójta informacji od samej powódki o uprawomocnieniu się wyroku skazującego, czynności sprawdzające nowego wójta były oczywiście spóźnione.

W wyroku z 17 stycznia 2012 r., I PK 73/11 (LEX nr 1124845) Sąd Najwyższy stwierdził, że nie ma wpływu na liczenie terminu z art. 52 § 2 k.p. to, że osoba (organ) działający za pracodawcę sam dopuścił się naruszenia swoich obowiązków pracowniczych. Tezę tę można odnieść do rozpoznawanej sprawy w tym znaczeniu, że nie wpływa na sposób liczenia terminu z art. 52 § 2 k.p. okoliczność, że poprzedni wójt gminy E.P. nie podjął w stosownym czasie (w 2012 r.) decyzji co do konsekwencji związanych ze skazaniem powódki prawomocnym wyrokiem za przestępstwo umyślne (np. w postaci rozwiązania z nią umowy o pracę za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia).

Przedstawione rozważania prowadzą do wniosku, że skarga kasacyjna nie ma uzasadnionych podstaw. Sąd Okręgowy nie naruszył art. 52 § 2 k.p., przyjmując, że informacja otrzymana przez wójta E.P. od powódki na temat wydania w stosunku do niej wyroku skazującego spowodowała rozpoczęcie biegu

miesięcznego terminu, o którym mowa w tym przepisie. Informacja przekazana wójtowi była oficjalna, przekazała ją powódka osobie pełniącej funkcję organu pracodawcy w rozumieniu art. 3¹ k.p. Informacja ta nie musiała być poparta dokumentem, aby wywołać skutek w postaci rozpoczęcia biegu miesięcznego terminu. Uzyskanie tej informacji potwierdził E.P. w swoich zeznaniach, jest to okoliczność ustalona przez Sąd Okręgowy i niekwestionowana skutecznie w skardze kasacyjnej.

Sąd Okręgowy nie naruszył również art. 6 ust. 3 pkt 2 w związku z art. 6a ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych w związku z art. 52 § 1 pkt 2 k.p. Sąd Okręgowy nie stwierdził, że rozwiązanie z powódką w lutym 2015 r. umowy o pracę było nieuzasadnione a pracownik samorządowy zatrudniony na stanowisku inspektora ds. zamówień publicznych i inwestycji może nadal wykonywać swoją pracę w Urzędzie Gminy, mimo popełnienia przestępstwa umyślnego ściganego z oskarżenia publicznego i mimo naruszenia wymogu braku karalności w przypadku piastowania stanowisk urzędniczych u pracodawców samorządowych. Uwzględnienie powództwa i przywrócenie powódki do pracy miało swoje źródło w ustaleniu faktycznym i ocenie prawnej, że rozwiązanie z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia w lutym 2015 r. odbyło się z naruszeniem art. 52 § 2 k.p., a zatem jako niezgodne z prawem uzasadniało uwzględnienie jej roszczeń. W tych okolicznościach Sąd Okręgowy nie oceniał, czy istniały uzasadnione przyczyny rozwiązania z powódką umowy o pracę w tym trybie w lutym 2015 r. Ponownie podkreślenia wymaga, że w 2012 r., kiedy to mogło nastąpić rozwiązanie z powódką umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 2 k.p., nie obowiązywał jeszcze art. 6a ustawy o pracownikach samorządowych (wszedł bowiem w życie dopiero 1 września 2013 r.). Ponadto wypada zauważyć, że według tego przepisu, w przypadku skazania prawomocnym wyrokiem sądu za umyślne przestępstwo ścigane z oskarżenia publicznego pracownika samorządowego zatrudnionego na podstawie powołania albo na podstawie umowy o pracę na stanowisku urzędniczym, właściwy organ jednostki samorządu terytorialnego albo podmiot wykonujący czynności z zakresu prawa pracy wobec pracownika samorządowego odwołuje go lub rozwiązuje z nim umowę o pracę za wypowiedzeniem najpóźniej po upływie miesiąca od dnia, w którym uzyskał

informację o fakcie prawomocnego skazania. Przepis ten przewiduje obowiązek – w sytuacji w nim opisanej – odwołania pracownika zatrudnionego na podstawie powołania lub obowiązek wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi zatrudnionemu na podstawie takiej umowy. Z przepisu tego nie wynika konieczność zastosowania przez pracodawcę trybu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Oznacza to, że rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie – co do przesłanek, sposobu, terminu, procedury – reguluje bezpośrednio Kodeks pracy, w szczególności art. 52 k.p., a to prowadzi do wniosku, że po pierwsze – z art. 52 § 1 k.p. wynika, że pracodawca może, a nie jest zobligowany, do rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika w tym trybie, zatem jest to uprawnienie pracodawcy, a nie jego obowiązek, po drugie – z art. 52 § 2 k.p. wynika konieczność zachowania jednomiesięcznego terminu liczonego od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy, o czym była mowa wcześniej.

Zaskarżony wyrok odpowiada zatem prawu.

Wiele argumentów przedstawionych w uzasadnieniu skargi kasacyjnej – co do utracenia przez powódkę przymiotów koniecznych do wykonywania pracy pracownika samorządowego zatrudnionego na stanowisku urzędniczym, co do konieczności spełniania wysokich standardów moralnych i etycznych przez takiego pracownika – nie mogło stanowić przedmiotu rozważań Sądu Najwyższego, ponieważ skargi kasacyjnej nie oparto na zarzutach naruszenia np. art. 56 § 2 k.p. w związku z art. 45 § 2 k.p. albo art. 8 k.p. w związku z art. 477¹ k.p.c. Związanie Sądu Najwyższego podstawami skargi kasacyjnej uniemożliwiało wyjście poza analizę przepisów w niej powołanych.

Z tych przyczyn Sąd Najwyższy oddalił skargę kasacyjną na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. O kosztach postępowania kasacyjnego orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c.