



Sygn. akt I PK 236/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 października 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący)
SSN Krzysztof Rączka (sprawozdawca)
SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa A.P., Ł. Z. i R. P.
przeciwko B. Spółce z o.o. w D.
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 18 października 2016 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w K.
z dnia 12 marca 2015 r., sygn. akt IX Pa .../14,

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Powodowie [...] domagali się przywrócenia do pracy albo zasądzenia
odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy za
wypowiedzeniem przez pozwaną B. Sp. z o.o. w D..

Wszyscy powodowie byli zatrudnieni w pozwanej spółce na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony na stanowiskach operatorów obrabiarek, przy czym Ł. Z. był zatrudniony od 2006 r., K. Ż. i R. P. od 2008 r., a A. P. od 2009 r.

W dniu 23 sierpnia 2013 r. wszystkim powodom zostały wręczone oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy za wypowiedzeniem przez pracodawcę. Jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy wskazano, w przypadku każdego z powodów, naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego polegającego na sumiennym i starannym wykonywaniu pracy. Bezpośrednią przyczyną złożenia wypowiedzeń było otrzymanie przez pracodawcę nagrań, na których uwidoczniono jak powodowie uczestniczą w inscenizacjach odbywających się na terenie zakładu pracy, przy czym w tym celu opuścili oni samowolnie, bez zgody przełożonych stanowiska pracy. Zachowanie powodów stanowiło również naruszenie zasad bhp przez opuszczenie stanowisk pracy i poruszanie się po terenie zakładu w sposób stwarzający zagrożenie dla samych powodów i innych pracowników zakładu. Ponadto powodom zarzucono również naruszenie przyjętych przez pracodawcę zasad współżycia społecznego, a konkretnie zasady szacunku do symboli religijnych, bowiem jedna z inscenizacji dotyczyła odgrywania sceny pogrzebu. Powodowi K. Ż. zarzucono jedynie udział w jednej z inscenizacji oraz nie wskazano, aby złamał on zasadę szacunku do symboli religijnych.

Zgodnie z ustaleniami Sądu pierwszej instancji przedmiotowe zdarzenia miały miejsce od około 3 do 1,5 roku przed złożeniem powodom oświadczeń o wypowiedzeniu stosunków pracy.

W pierwszej inscenizacji – inscenizacji pogrzebu – spośród powodów udział brał R.P., był on jedną z osób niosących trumnę, a także A.P., który przyłączył się do inscenizacji, wracając z posiłku. Oprócz nich w inscenizacji wzięli udział D.K. (który nie jest już zatrudniony u pozwanej) oraz S. S. (który nadal jest zatrudniony u pozwanej), którzy również nieśli trumnę, a także jeszcze jeden, niepracujący już w pozwanej spółce, pracownik, który niósł krzyż.

W filmie ukazującym jazdę kartonowym samochodem udział wzięli powód R.P., a także D.K., B. K. oraz S. C. (przy czym dwaj ostatni są nadal zatrudnieni u pozwanej). W toku inscenizacji samochód podjechał do stanowiska pracy K. Ż., zaś pracownicy założyli mu na szyję łańcuch symbolizujący kluczyki i przekazali bańkę,

którą miał zatankować samochód. K. Ż. nie wziął jednak udziału w inscenizacji, odłożył bańkę. Cała scena miała nawiązywać do zakupu przez K. Ż. samochodu.

Z kolei w inscenizacji jazdy czarnym samochodem uczestniczyli powodowie A.P., R.P. oraz Ł.Z., a oprócz nich także D.K..

W ostatnim filmie, przedstawiającym jazdę na koniu, występował R.P., a także D.K. oraz jeszcze jeden pracownik (który jest nadal zatrudniony u pozwanej).

Powód R.P. uczestniczył w inscenizacjach, jak również w przygotowaniach do nich. Pracownicy przygotowywali rekwizyty z odpadów poprodukcyjnych.

Sąd pierwszej instancji ustalił ponadto, że przełożeni powodów nie wiedzieli o inscenizacjach, do czasu otrzymania karty pamięci z nagraniami. Pracownik pozwanej K. G. był świadkiem jedynie inscenizacji pogrzebu, jednak nie zawiadomił on kierownictwa, bowiem po upomnieniu pracownicy wrócili do pracy, a nie miał on świadomości, że sytuacja jest nagrywana.

Wyrokiem z dnia 10 czerwca 2014 r., sygn. IV P .../13, Sąd Rejonowy w D. uwzględnił jedynie powództwo K. Ż. i przywrócił go do pracy, a żądania pozostałych powodów oddalił.

Sąd przyjął, że przyczyną rozwiązania stosunków pracy ze wszystkimi powodami była utrata zaufania. W jego ocenie, uczestniczenie w tego typu humorystycznych inscenizacjach na terenie zakładu pracy, gdy trwa praca maszyn, zagraża co najmniej zdrowiu nie tylko samych uczestników tych inscenizacji, lecz także innych pracowników przebywających w tym czasie na terenie zakładu. Sąd uznał, że zachowanie pracowników uzasadniało wypowiedzenie im stosunków pracy; wziął on przy tym pod uwagę różny stopień winy poszczególnych pracowników, jednak (za wyjątkiem K. Ż.) zachowanie każdego z nich uzasadniało dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę.

Sąd pierwszej instancji stwierdził również, że pozwana spółka nie była ograniczona żadnym terminem na dokonanie wypowiedzenia stosunku pracy i mogła to zrobić także po dłuższym okresie, po uzyskaniu informacji o zachowaniu powodów.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego wnieśli A.P. oraz Ł.Z., domagając się zmiany wyroku i przywrócenia ich do pracy oraz R.P., wnosząc o zasądzenie na jego rzecz odszkodowania.

Sąd Okręgowy w K., wyrokiem z dnia 12 marca 2015 r. sygn. IX Pa .../14, uwzględnił apelację powodów i zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego, przyznając wszystkim apelującym powodom odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy. Sąd Okręgowy, powołując się na tezę XIII wytycznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., sygn. akt III PZP 10/85, uwzględnił znaczny okres czasu, jaki upłynął od wydarzeń, które stały się przyczyną dokonania wypowiedzeń. Zdaniem Sądu drugiej instancji nie ulega wątpliwości, że zachowanie powodów było naganne i naruszało obowiązki pracownicze, jak również przepisy BHP, jednak z uwagi na znaczny upływ czasu wskazana przyczyna wypowiedzenia zdezaktualizowała się. Powodowie co najmniej 1,5 roku pracowali bez zastrzeżeń, zatem podana przyczyna nie może być uznana za rzeczywistą przyczynę dokonanych wypowiedzeń.

Sąd odwoławczy uznał również, że budzą wątpliwości okoliczności uzyskania przez pracodawcę nośnika zawierającego nagrania inscenizacji. Został on najprawdopodobniej podrzucony do pomieszczenia, do którego dostęp ma bardzo ograniczona liczba osób, dlatego też Sąd Okręgowy uznał, że uzasadnione mogą być zarzuty powodów wskazujące na szerszy kontekst dokonanych wypowiedzeń, związany zwłaszcza z okolicznościami uzyskania przez pracodawcę nagrań inscenizacji. Zdaniem Sądu trudno uznać, że przełożeni nie mieli wiedzy o inscenizacjach, w sytuacji, kiedy odbywały się one w hali produkcyjnej, w obecności wielu świadków, a świadkiem jednej z nich był przełożony powodów.

Powyższy wyrok, w części dotyczącej powodów A. P., Ł. Z. i R. P., skargą kasacyjną zaskarżył pełnomocnik pozwanej spółki, podnosząc, że narusza on art. 45 k.p. przez przyjęcie, iż przyczyna wskazana w złożonych powodom w dniu 23 sierpnia 2013 r. oświadczeniach o wypowiedzeniu umowy o pracę zdezaktualizowała się ze względu na upływ czasu od zdarzeń będących podstawą wypowiedzenia, w sytuacji gdy pracodawca podjął decyzję o rozwiązaniu umów o pracę niezwłocznie po uzyskaniu wiadomości o okolicznościach stanowiących przyczyny wypowiedzenia umów o pracę.

Pełnomocnik strony pozwanej wniósł o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania z uwagi na występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, sprowadzającego się do następującego pytania: „Czy w przypadku wypowiedzenia

umowy o pracę na czas nieokreślony przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę ulega dezaktualizacji na skutek upływu czasu wówczas, gdy pracodawca wypowiada umowę wprawdzie po długim upływie czasu od daty zdarzeń uzasadniających wypowiedzenie (około 1,5 roku), lecz czyni to niezwłocznie po uzyskaniu wiedzy o tychże zdarzeniach, czy też termin uzyskania przez pracodawcę wiedzy o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy nie ma znaczenia a istotny jest wyłącznie czas, w którym zdarzenia miały miejsce?”

Pełnomocnik pozwanej zawarł w skardze wniosek o uchylenie zaskarżonego wyroku w granicach zaskarżenia oraz przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w K. od ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w granicach skargi kasacyjnej i rozstrzygnięcie co do istoty sprawy, a także o zasądzenie kosztów postępowania według norm przepisanych i orzeczenie w przedmiocie zwrotu przez powodów na rzecz pozwanej spełnionego przez pozwaną świadczenia stosownie do art. 398¹⁵ k.p.c.

Żaden z powodów nie złożył odpowiedzi na skargę kasacyjną.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się niezasadna.

Na podstawie art. 398¹³ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod rozwagę nieważność postępowania.

Na wstępie należy wskazać, że w niniejszej sprawie nie zachodzi żadna z przesłanek nieważności wymieniona w art. 379 k.p.c., w związku z czym należało rozpoznać skargę kasacyjną pozwanej w granicach wskazanych w niej podstaw.

Skarżący oparł swoją skargę wyłącznie na zarzucie naruszenia przez Sąd Okręgowy prawa materialnego, a konkretnie art. 45 k.p., przez przyjęcie, że przyczyna wskazana w złożonych w dniu 23 sierpnia 2013 r. oświadczeniach o wypowiedzeniu umowy o pracę powodom zdezaktualizowała się ze względu na upływ czasu od zdarzeń będących podstawą wypowiedzenia, w sytuacji gdy pracodawca podjął decyzję o rozwiązaniu umów o pracę niezwłocznie po uzyskaniu

wiadomości o okolicznościach stanowiących przyczyny wypowiedzenia umów o pracę.

Zarzut skarżącego okazał się niezasadny i nie może prowadzić do uchylenia zaskarżonego wyroku. Nie ulega wątpliwości, że pracodawca nie jest związany jakimkolwiek terminem na dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę, w szczególności nie jest to uzależnione od czasu, jaki upłynął od zdarzeń, które stanowią podstawę do dokonania wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem brak jest odpowiednika art. 52 § 2 k.p., który to przepis przewiduje miesięczny termin od dnia powzięcia przez pracodawcę wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Należy jednak zauważyć, że skoro dla rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (a zatem dla okoliczności z założenia wyjątkowej i dalej idącej niż „zwykłe” wypowiedzenie umowy o pracę) kluczowe znaczenie ma data powzięcia przez pracodawcę wiadomości o okolicznościach uzasadniających „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.

Sąd Najwyższy podziela również rozważania i wnioski zawarte w przywoływanej w niniejszej sprawie uchwale pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNC 1985, nr 11, poz. 164 (pamiętając, że wytyczne te nie mają już mocy wiążącej wykładni prawa) oraz wyroku Sądu Najwyższego z dnia 23 listopada 2010 r., I PK 105/10, LEX nr 686795 w zakresie, w jakim orzeczenia te wskazują, że upływ czasu może doprowadzić do zdezaktualizowania się przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę ze względu na cel tego wypowiedzenia. Niemniej jednak nie oznacza to, że nie należy brać pod uwagę momentu, 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.

Należy jednak pamiętać, że Sąd Najwyższy rozpoznając skargę kasacyjną jest związany ustalonym w sprawie stanem faktycznym i oceną dowodów dokonaną przez sąd rozpoznający sprawę.

W przedmiotowej sprawie Sąd Okręgowy oparł swoje rozstrzygnięcie na podważeniu ustalonej przez Sąd Rejonowy daty, w której pracodawca dowiedział się o działaniach powodów, jakie doprowadziły do utraty zaufania ze strony pracodawcy. Sąd odwoławczy stwierdził, że trudna do zaakceptowania jest teza, zgodnie z którą pozwana dowiedziała się o mających miejsce na terenie zakładu pracy inscenizacjach dopiero z dniem, w którym kierownik produkcji znalazł na biurku w swoim gabinecie kartę pamięci z nagranyymi inscenizacjami. W dodatku poważne wątpliwości Sądu Okręgowego wzbudziły okoliczności odnalezienia wspomnianej karty pamięci w zamkniętym na klucz gabinecie kierownika. Sąd Okręgowy zwrócił również uwagę, że jeden z przełożonych pracowników już wcześniej był świadkiem jednej z inscenizacji, a mimo to nie podjął on żadnych bardziej stanowczych działań. Całkowicie na marginesie niniejszych rozważań podnieść również można, że wątpliwości budzi to, że chociaż pracodawca uznał przeprowadzane przez pracowników inscenizacje za tak rażące naruszenie obowiązków i zasad bhp, że mimo iż od czasu, kiedy zdarzenia te miały miejsce, upłynęło przynajmniej 1,5 roku, należy rozwiązać z pracownikami umowy o pracę, to jednak nie zdecydował się na ten krok w stosunku do wszystkich czynnych uczestników inscenizacji ani nawet do tych najaktywniejszych.

Niemniej jednak, Sąd drugiej instancji, podważając ustalenia Sądu Rejonowego, nie ustalił precyzyjnie, kiedy w jego opinii pracodawca dowiedział się o inscenizacjach, nie ustalił również dokładnie okoliczności znalezienia przez kierownika produkcji w swoim gabinecie karty pamięci zawierającej nagrania. Wątpliwości budzi również sposób sformułowania ustaleń Sądu Okręgowego, które formułowane są w trybie przypuszczającym. Te uchybienia mogłyby stanowić podstawę do wskazania naruszenia prawa procesowego, w szczególności jak się wydaje art. 328 § 2 k.p.c. oraz art. 382 k.p.c., jednak takich zarzutów skarżący nie sformułował, zaś Sąd Najwyższy może rozpoznawać sprawę jedynie w granicach wskazanych podstaw.

Będąc związany podstawami skargi kasacyjnej, Sąd Najwyższy w niniejszym składzie doszedł do wniosku, że skarżący w istocie zmierza do podważenia ustalonego przez Sąd Okręgowy stanu faktycznego sprawy, bowiem swoje zarzuty skarżący opiera na założeniu, że pracodawca dowiedział się o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie stosunków pracy z powodami za wypowiedzeniem dopiero w dniu odnalezienia karty pamięci, zaś Sąd Okręgowy podał te ustalenia w wątpliwość, nie wskazując jednak innej daty, z którą pracodawca powziął tę wiedzę, stwierdzając jedynie, że prawdopodobnie nastąpiło to wcześniej. Przyjmując ustalenia faktyczne Sądu Okręgowego należy wskazać, że Sąd ten miał prawo ocenić, że przesłanki wypowiedzenia powodom stosunków pracy nie są już aktualne wobec upływu znacznego okresu czasu od popełnienia przez pracowników zarzucanych im czynów, jak również wobec faktu, że pracodawca nie podjął działań od razu po uzyskaniu informacji o odbywających się na terenie zakładu pracy inscenizacjach.

Kierując się przedstawionymi motywami oraz opierając się na treści art. 398¹⁴ k.p.c., Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji swego wyroku.