

Sygn. akt I PK 89/17

POSTANOWIENIE

Dnia 15 lutego 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa R.C.
przeciwko M. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w O.
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 15 lutego 2018 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w O.
z dnia 16 grudnia 2016 r., sygn. akt IV Pa [...] /16,

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

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 16 grudnia 2016 r. Sąd Okręgowy w O. zmienił w całości wyrok Sądu Rejonowego w O. z dnia 15 września 2016 r. w ten sposób, że oddalił powództwo, zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów procesu za pierwszą instancję oraz kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów procesu za instancję odwoławczą, oddalił zażalenie i nie obciążył powoda kosztami postępowania zażaleniowego oraz orzekł, że powód jest zobowiązany do zwrotu na rzecz pozwanego kwoty 8.500 zł, wypłaconej przez pozwanego w związku z nałożonym przez Sąd Rejonowy w O. rygorem natychmiastowej wykonalności.

W sprawie ustalono, że R.C. był zatrudniony u pozwanej M. Sp. z o.o. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 5 grudnia 2011 r. Od dnia 1 stycznia 2012 r. zajmował stanowisko dyrektora zarządzającego. W dniu 17 marca 2015 r. pracodawca wręczył R.C. oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jako podstawę prawną rozwiązania wskazano ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 k.p.), polegające na wielokrotnym wydawaniu pracownikom poleceń wystawienia doręczonych faktur dotyczących sprzedaży powierzchni reklamowej w wydawnictwach spółki, klientom, którzy nie zlecali takich usług; celowym fałszowaniu wyników przychodów spółki; narażeniu firmy na koszty związane z odprowadzeniem podatku VAT za niezamówione usługi.

Wyrokiem z dnia 15 września 2016 r. Sąd Rejonowy w O. zasądził od pozwanej na rzecz R.C. kwotę 25.000 zł tytułem odszkodowania z odsetkami ustawowymi w przypadku opóźnienia w płatności od dnia 16 kwietnia 2015 r. do dnia zapłaty, nadając wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 8.500 zł.

Sąd Okręgowy, przyznając słuszość zarzutom apelacji, uzupełnił, a częściowo skorygował ustalenia faktyczne sprawy. Zamykały się one stwierdzeniem, że pozwana powzięła informację o wszystkich okolicznościach, które stanowiły podstawę oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia w dniu 11 marca 2015 r., tj. w dniu, w którym odbyło się spotkanie z pracownikami w M., podczas którego pracownice M.P. i M.X. oświadczyły, że „puste” faktury zostały wydane na polecenie powoda. Powód zaś do dnia rozwiązania z nim umowy o pracę twierdził, że zakwestionowane faktury VAT zostały wystawione na usługi zamówione. Zdaniem Sądu Okręgowego, wynik przeprowadzonego postępowania dowodowego wskazywał, że zarzucane w złożonym w dniu 17 marca 2015 r. oświadczeniu pracodawcy działania powoda miały na celu „sztuczne wykreowanie” wyniku finansowego pozwanej spółki, a ocena podanych przyczyn pod względem ich konkretyzacji dokonywana jest z perspektywy powoda.

Nadto, w ocenie Sądu Okręgowego, miesięczny termin, o jakim mowa w art. 52 § 2 k.p., zaczął biec w dniu 11 marca 2015 r., tj. w dniu, w którym odbyło się

spotkanie z pracownikami w M., ewentualnie w dniu 6 marca 2015 r., tj. w dniu, w którym odbyło się spotkanie z pracownikami w M., podczas którego ustalono, że nieregulowane faktury w znacznej części wystawiane były na polecenie R.C..

Skargę kasacyjną wywiódł pełnomocnik powoda, zaskarżając wyrok Sądu Okręgowego w O. w części, tj. co do pkt I-III oraz VI. Skargę oparto na podstawach naruszenia przepisów prawa materialnego, tj. art. 52 § 2 k.p. oraz art. 30 § 4 k.p.

Mając na uwadze powyższe, skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w części (pkt I-III i VI) i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania oraz zasądzenie na rzecz powoda kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Okolicznością uzasadniającą przyjęcie skargi do rozpoznania są występujące w sprawie istotne zagadnienia prawne, a mianowicie:

- czy opieszałość i powolność pracodawcy w przeprowadzaniu wewnętrznego postępowania sprawdzającego może wstrzymać bieg terminu na złożenie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, w sytuacji, gdy analiza podjętych konkretnych działań pracodawcy wskazuje, że mogły one zająć znacznie mniej czasu;

- czy zdarzeniem polegającym na „uzyskaniu przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy” może być spotkanie wyjaśniające wśród pracowników pracodawcy, po upływie kilku miesięcy od dnia przedłożenia zarządowi informacji dotyczących okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy z pracownikiem, bez zachowania terminu wypowiedzenia, z jego winy i tym samym spotkanie to może zostać uznane za postępowanie sprawdzające, odraczające bieg terminu na złożenie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z tych samych przyczyn.

Nadto, skarga jest oczywiście uzasadniona w płaszczyźnie naruszenia art. 30 § 4 k.p.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwana wniosła o odmowę przyjęcia jej do rozpoznania i zasądzenie na jej rzecz kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga nie może zostać przyjęta do rozpoznania, gdyż argumentacja złożonego w tej kwestii wniosku nie przekonuje o występującym w sprawie istotnym zagadnieniu prawnym (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.), ani o tym, że skarga jest oczywiście uzasadniona (art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.). Niewątpliwie wymogiem formalnym skargi (art. 398⁴ § 2 k.p.c.) jest wniosek o przyjęcie jej do rozpoznania i jego uzasadnienie. Wymieniona powinność ma na celu uruchomienie instytucji „przedsądu”, czyli posiedzenia w gestii przyjęcia albo odmowy przyjęcia skargi kasacyjnej. Zatem na tym etapie weryfikacji podlegają jedynie przesłanki z art. 398⁹ § 1 k.p.c. Nie chodzi też o formalne powołanie się na wybraną podstawę, lecz o jej jurydyczne uzasadnienie.

Przez istotne zagadnienie prawne, o którym mowa w art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c., należy rozumieć problem o charakterze prawnym, powstały na tle konkretnego przepisu prawa, mający charakter rzeczywisty w tym znaczeniu, że jego rozwiązanie stwarza realne i poważne trudności. Problem ten musi mieć charakter uniwersalny, przez co należy rozumieć, że jego rozwiązanie powinno służyć rozstrzygnięciu innych, podobnych spraw. Jednocześnie, chodzi o problem, którego wyjaśnienie byłoby konieczne dla rozstrzygnięcia danej sprawy, a więc pozostający w związku z podstawami skargi oraz z wiążącym Sąd Najwyższy, a ustalonym przez sąd drugiej instancji, stanem faktycznym sprawy (art. 398¹³ § 2 k.p.c.), i także w związku z podstawą prawną stanowiącą podstawę wydania zaskarżonego wyroku. Konieczne jest przytoczenie argumentów prawnych, które prowadzą do rozbieżnych ocen. Skarżący powinien przy tym nie tylko wskazać przepis prawa (materialnego lub procesowego), którego dotyczy zagadnienie, ale także przedstawić pogłębioną argumentację prawną w celu wykazania, że zagadnienie jest istotne, a jego rozstrzygnięcie ma znaczenie dla merytorycznego rozstrzygnięcia w sprawie (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 16 listopada 2017 r., II CSK 332/17, LEX nr 2415929). Przedstawionych wymogów wniosek o przyjęcie skargi do rozpoznania nie spełnia.

Innymi słowy, wskazanie zagadnienia prawnego uzasadniającego wniosek o rozpoznanie skargi kasacyjnej powinno nastąpić przez określenie przepisów prawa, w związku z którymi zostało sformułowane i wskazanie argumentów, które

prowadzą do rozbieżnych ocen. Dopiero bowiem wówczas Sąd Najwyższy ma podstawę do oceny, czy przedstawione zagadnienie jest rzeczywiście zagadnieniem "prawnym" oraz czy jest to zagadnienie "istotne" (por. postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2001 r., II CZ 35/01, LEX nr 47592; z dnia 13 sierpnia 2002 r., I PKN 649/01, LEX nr 102963; z dnia 14 lutego 2003 r., I PK 306/02, LEX nr 109679).

Odnosząc się do przedstawionych przez skarżącego pytań, kwalifikowanych w jego przekonaniu jako istotne zagadnienia prawne, należy podkreślić, że suponowane zagadnienie prawne zamyka się w treści art. 52 § 2 k.p., a więc artykułu, którego treść, co do zasady, nie była nowelizowana od czasu wejścia w życie kodeksu pracy.

Zgodnie z dyrektywą sformułowaną w § 2 art. 52 k.p. rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Bieg tego terminu rozpoczyna się dopiero od chwili, w której pracodawca uzyskał w dostatecznym stopniu wiarygodne informacje uzasadniające jego przekonanie, że pracownik dopuścił się czynu naganego w stopniu usprawiedliwiającym niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę, czyli od zakończenia, podjętego niezwłocznie i sprawnie przeprowadzonego, wewnętrznego postępowania, sprawdzającego uzyskane przez pracodawcę wiadomości o niewłaściwym zachowaniu pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 marca 2016 r., II PK 37/15, LEX nr 2026396). Istnieje jednak jakościowa różnica między sytuacją, gdy pracodawca w zarysie dowiaduje się o pewnym jednostkowym ekscesie, który nie został całkiem dookreślony, a okolicznością polegającą na pozyskaniu wiedzy o części zdarzeń (trwających w pewnym okresie czasu), przy jednoczesnej nieświadomości co do innych równie istotnych. Trudność w tym ostatnim przypadku wynika z tego, że pojedyncze zdarzenia niekoniecznie świadczą o ciężkim naruszeniu podstawowych obowiązków pracowniczych. Dopiero zespół jednorodnych lub podobnych uchybień upoważnia do zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Pojedynczy incydent jest z reguły łatwiejszy do odtworzenia i uchwycenia. Pracodawcy w większości przypadków nie mają problemu z jego dookreśleniem. Nawet, gdy pierwsza informacja nie jest kompletna, to niezwłocznie

można zdarzenie zwizualizować. W rezultacie, uchwycenie punktu wyznaczającego początek biegu miesięcznego terminu nie nastręcza trudności. Aspekt temporalny, wpisany w art. 52 § 2 k.p., nie jest już tak oczywisty przy wieloskładnikowych naruszeniach obowiązków (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 czerwca 2017 r., I PK 183/16, LEX nr 2320362).

W tym kontekście przypisanie powodowi, wskutek nabycia przez pracodawcę potwierdzonych informacji w dniu 11 marca 2015 r. (w dniu, w którym odbyło się spotkanie z pracownikami w M., podczas którego pracownice M.P. i M.X. oświadczyły, że „puste” faktury zostały wydane na jego polecenie), odpowiedzialności za wielokrotne wydawanie pracownikom poleceń wystawienia doręczonych faktur dotyczących sprzedaży powierzchni reklamowej w wydawnictwach spółki, klientom, którzy nie zlecali takich usług; celowym fałszowaniu wyników przychodów spółki; narażeniu firmy na koszty związane z odprowadzeniem podatku VAT za niezamówione usługi - było koniecznym elementem składającym się na uzasadnione zastosowanie trybu rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z powodu naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego. Innymi słowy, w stanie faktycznym sprawy, nie można byłoby przypisać winy powodowi w naruszeniu podstawowego obowiązku pracowniczego, bez ustalenia stopnia prawidłowości i rzetelności wykonywanych przez niego czynności.

W tym zakresie spór o ocenę poszczególnych dowodów i ustalenie stanu faktycznego nie może być przenoszony do postępowania przed Sądem Najwyższym, który jest związany - zgodnie z art. 398¹³ § 2 k.p.c. - ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia.

Podsumowując, należy stwierdzić, że dopiero bowiem w wyniku przeprowadzonych spotkań z pracownikami, pracodawca uzyskał w dostatecznym stopniu wiarygodne informacje uzasadniające jego przekonanie, że powód dopuścił się czynu nagannego w stopniu usprawiedliwiającym niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, co dało podstawę do zastosowania trybu rozwiązania umowy o pracę określonego w art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Na marginesie można dodać, że w utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego zaakceptowano także występowanie zachowania o charakterze

ciągłym. Składa się ono z jednorodząjowych składników, polega zaś na wykorzystywaniu tej samej sposobności, w zwartym odcinku czasu. W takim przypadku przyjmuje się, że termin miesięczny może rozpocząć bieg od ostatniego zdarzenia zakwalifikowanego jako część zachowania ciągłego. Klasyfikacją tego rodzaju posłużono się w przypadku kilkurazowego samowolnego użycia samochodu służbowego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 grudnia 1997 r., I PKN 443/97, OSNAPiUS 1998 nr 21, poz. 631), wielomiesięcznego wykonywania przez pracownika pracy zarobkowej bez zgody pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 kwietnia 2016 r., II PK 64/15, LEX nr 2054093). Generalizując, jeżeli okoliczności uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. wystąpiły w kilku kolejnych dniach, to termin z art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna bieg od dowiedzenia się przez pracodawcę o ostatniej z tych okoliczności (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 11 czerwca 1997 r., I PKN 202/97, OSNAPiUS 1998 nr 10, poz. 297; z dnia 14 lutego 2001 r., I PKN 236/00, LEX nr 551039; postanowienie z dnia 20 marca 2008 r., II PK 332/07, LEX nr 846575).

Przedstawione rozważania prowadzą do konkluzji, zgodnie z którą, w razie wystąpienia "okoliczności" (w rozumieniu art. 52 § 2 k.p.) wieloskładnikowej albo trwającej w określonym czasie (w tym obejmującej przeprowadzenie wewnętrznego postępowania, sprawdzającego uzyskane przez pracodawcę wiadomości o niewłaściwym zachowaniu pracownika), konieczne jest odkrycie przez pracodawcę istoty procederu, a nie jego poszczególnych składowych. Termin zawarty w art. 52 § 2 k.p. jest prekluzją prawa materialnego, nie podlega przywróceniu, a jego upływ następuje bez udziału woli stron. Rozpoczyna bieg od "uzyskania wiadomości przez pracodawcę", a przedmiotem informacji są okoliczności uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę. W rezultacie, cechy te prowadzą do co najmniej dwóch konstatacji. Po pierwsze, rozpoczęcie miesięcznego terminu przy zdarzeniach ciągłych lub trwałych nie ulega rozdrobnieniu. Nie jest bowiem tak, że dzień pozyskania wiedzy o niektórych aspektach zachowania pracownika wyznacza początek terminu w stosunku do tego wycinka rzeczywistości. Skoro jednorodząjowość składników prowadzi do łącznego postrzegania poszczególnych czynów (czy też stałość zaniechania cementuje naruszenie obowiązków), to z perspektywy art. 52 § 2 k.p.

przedmiotem uzyskania przez pracodawcę wiadomości jest zjawisko rozumiane jako całość. Po drugie, uznanie czy pracodawca posiadał odpowiednią wiedzę weryfikowane jest przez uwarunkowania dające podstawę do rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p. W tym miejscu można postawić ogólną tezę, że rozpoczęcie biegu terminu dyktowane jest relacją zachodzącą między zakresem wiedzy pracodawcy a przesłankami uzasadniającymi zakończenie zatrudnienia. Oznacza to, że termin zacznie biec od momentu, gdy obiektywnie mierząc stan wtajemniczenia zatrudniającego wskazywał na ziszczenie się warunków zawartych w zwrocie "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych". Zatem, pracodawca ma mieć rozeznanie, co do bezprawności zachowania pracownika (uchybień obowiązkowi podstawowemu), naruszenia albo (poważnego) zagrożenia interesów pracodawcy, a także zawinienia. Jeśli w jednej z tych płaszczyzn pozyskanie przez zatrudniającego wiadomości jest ułomne, to rozpoczęcie biegu terminu jest dyskusyjne. Szczególne znaczenie posiada aspekt zawinienia. Pracodawca, rozwiązując umowę o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., powinien mieć przekonanie, że pracownik działał umyślnie albo rażąco niedbale.

Mając na uwadze powyższe, skarżący nie przekonał o istnieniu istotnego zagadnienia prawnego.

Ujęta w art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. przesłanka (skarga jest oczywiście uzasadniona) ma miejsce wtedy, gdy zasadność podniesionych w niej zarzutów wynika *prima facie*, bez głębszej analizy prawnej. Dotyczy to więc jedynie uchybień przepisom prawa materialnego albo procesowego, zarzucanym sądowi drugiej instancji, o charakterze elementarnym (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 2015 r., IV CSK 263/15, LEX nr 1940571). W tej płaszczyźnie skarżący upatruje naruszenia przepisu art. 30 § 4 k.p.

W zakresie merytorycznej zasadności rozwiązania stosunku pracy należy zauważyć, że z mocy art. 30 § 4 k.p. na pracodawcy spoczywa obowiązek wskazania w pisemnym oświadczeniu woli przyczyny owego rozwiązania. Przyczyna ta powinna być prawdziwa i konkretna. Konieczne jest zatem należyte skonkretyzowanie czynu pracownika. Istotny pozostaje bowiem przede wszystkim fakt - działanie lub zaniechanie pracownika - z którego pracodawca wywodzi skutki prawne, natomiast nie jest ważne, dlaczego pracodawca kwalifikuje go jako ciężkie

naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Jeżeli w oświadczeniu woli o rozwiązaniu niezwłocznym, poza ujęciem zarzucanego czynu i jego kwalifikacją jako ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, znajdują się jakieś inne elementy (twierdzenia) związane z tym czynem czy jego oceną, to nie mają one znaczenia z punktu widzenia "prawdziwości" podanej przyczyny, jeżeli tylko czyn pracownika miał miejsce. Wskazanie przyczyny lub przyczyn rozwiązania stosunku pracy przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusnością tejże decyzji. Wskazana przyczyna powinna być przy tym na tyle konkretna i zrozumiała, aby nie stwarzała wątpliwości interpretacyjnych, przy czym interpretacja ta nie polega na wykładni oświadczenia woli, lecz na ustaleniu jak pracownik powinien był i mógł ją zrozumieć w kontekście znanych mu okoliczności złożenia oświadczenia o zwolnieniu dyscyplinarnym (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 2017 r., II PK 37/16, LEX nr 2306364).

W niniejszym przypadku jako przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika wskazano ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) polegające na wielokrotnym wydawaniu pracownikom poleceń wystawienia doręczonych faktur dotyczących sprzedaży powierzchni reklamowej w wydawnictwach spółki, klientom, którzy nie zlecali takich usług; celowym fałszowaniu wyników przychodów spółki; narażeniu firmy na koszty związane z odprowadzeniem podatku VAT za niezamówione usługi. Sądy *a meriti* ustaliły, co wchodziło w zakres obowiązków powoda zatrudnionego na stanowisku dyrektora zarządzającego i były to m.in. racjonalne gospodarowanie mieniem spółki i zapewnienie należytej pieczy nad tym mieniem, terminowe regulowanie wszystkich zobowiązań spółki, inicjowanie działań i rozwiązań mających na celu zwiększenie przychodów oraz rezultatu operacyjnego redakcji, reklamy i kolportażu, dbanie o utrzymanie dobrego wizerunku gazet oraz spółki. Sąd Okręgowy ustalił zaś, że zarzuty pozwanego były rzeczywiste oraz konkretne

na tyle, że powód nie miał żadnych wątpliwości, jakie są przyczyny rozwiązania z nim stosunku pracy bez wypowiedzenia.

Kierując się przedstawionymi motywami, Sąd Najwyższy uznał, że skarżący nie wykazał potrzeby rozpoznania skargi kasacyjnej. Dlatego, na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c., orzeczono jak w sentencji. O kosztach postępowania orzeczono w myśl art. 98 § 1 k.p.c. w związku z § 9 ust. 1 pkt 1 i § 10 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 r., poz. 1800).