

Sygn. akt II PK 13/17

POSTANOWIENIE

Dnia 6 grudnia 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa G.P.K.
przeciwko Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa w W.
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 6 grudnia 2017 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w G.
z dnia 29 lipca 2016 r., sygn. akt VIII Pa (...),

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

UZASADNIENIE

Wyrokiem Sądu Okręgowego w G. z dnia 29 lipca 2016 r. oddalono apelację G.P.K. od wyroku Sądu Rejonowego w G. z dnia 22 marca 2016 r., mocą którego oddalono jej powództwo o odszkodowanie przeciwko Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa – (...) Oddziałowi Regionalnemu w G..

Sądy *a meriti* zgodnie ustaliły, że G.P.K. była zatrudniona w Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa – (...) Oddziale Regionalnym w G., w okresie od dnia 19 maja 2004 r. do dnia 30 stycznia 2013 r. w pełnym wymiarze czasu pracy, w tym od dnia 1 marca 2005 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, ostatnio na stanowisku głównego specjalisty w Biurze [...].

Pismem z dnia 29 stycznia 2013 r., doręczonym powódce osobiście w dniu

30 stycznia 2013 r., pracodawca rozwiązał z G.P.K. umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy powódki, zarzucając jej ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę pozwana wskazała między innymi: naruszenie obowiązków pracowniczych w sposób wskazujący na świadome i nierzetelne, a przez to sprzeczne z wymogami dotyczącymi konieczności zachowania szczególnej staranności i sumienności, jakie uzasadniają realizację mieszczących się w granicach odpowiedzialności czynności kontrolnych i innych zachowań im towarzyszących przypisanych powódce, świadczenie pracy na zajmowanym stanowisku inspektora ds. kontroli terenowych Biura [...] na Miejscu w Wydziale [...]. W uzasadnieniu pozwana wykazała szczegółowo zakres naruszeń przez powódkę w stopniu ciężkim, podstawowych obowiązków pracowniczych.

Złożone oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia nastąpiło w wyniku przeprowadzenia przez pozwaną postępowania wyjaśniającego, mającego na celu ustalenie wiarygodności faktów, które mogłyby stanowić podstawę do rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym. Postępowanie takie zostało przeprowadzone dwustopniowo, gdzie pierwszym etapem było wewnętrzne postępowanie w Oddziale (...) Agencji. Następnie Centrala Agencji prowadziła postępowanie przez Departament Kontroli Wewnętrznej Agencji w okresie listopada i grudnia 2012 r. Postępowanie to zostało zakończone w styczniu 2013 r., a jego efektem było przedłożenie Dyrektorowi (...) Oddziału Regionalnego Agencji sprawozdania pokontrolnego. W ocenie Sądów *a meriti* dopiero ta informacja, stanowiąca sprawozdanie z kontroli doraźnej - uzyskana przez Dyrektora w dniu 4 stycznia 2013 r. - stanowiła wiarygodne źródło wiedzy o podstawach rozwiązania umowy o pracę, albowiem pochodziła z wyspecjalizowanego źródła, stanowiąc jednoznacznie o naruszeniu obowiązków pracowniczych. Zaś złożone powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w sposób wyraźny i precyzyjny wskazywało, że jego przyczyną jest między innymi nieprawidłowe dokonanie kontroli w dniach 22 i 30 sierpnia 2012 r. w miejscowości C..

Ponadto, pismem z dnia 2 lipca 2014 r. Prokuratura Apelacyjna w (...) poinformowała Agencję Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa o przedstawieniu

powódce zarzutów z art. 271 § 1 i 3 k.k. obejmujących działanie powódki jako pracownika pozwanej Agencji i dotyczące poświadczenia nieprawdy w dokumentach Agencji podczas przeprowadzania czynności kontrolnych wykonywanych w ramach obowiązków służbowych.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wniósł pełnomocnik powódki, zaskarżając go w całości i zarzucając mu naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 52 § 2 k.p.

Mając powyższe na uwadze, wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku oraz przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania został uzasadniony występowaniem w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, odnoszącego się do początku biegu terminu z art. 52 § 2 k.p. jako momentu zakończenia wewnętrznego postępowania weryfikującego zasadność rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem bez wypowiedzenia w sytuacji wcześniejszego powzięcia wiedzy o fakcie naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, w celu rozpoczęcia biegu terminu na rozwiązanie przez pracodawcę stosunku pracy bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 2 k.p. W sprawie istnieje również potrzeba wykładni przepisu art. 52 § 2 k.p., wywołującego rozbieżności w orzecznictwie sądów przez rozbieżne rozumienie początku biegu miesięcznego terminu do rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy z pracownikiem z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Nadto skarga jest oczywiście uzasadniona.

W odpowiedzi na skargę pozwana wniosła o jej oddalenie oraz zasądzenie od powódki kosztów postępowania przed Sądem Najwyższym.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie może być przyjęta do merytorycznego rozpoznania. Skarga kasacyjna jest środkiem zaskarżenia o szczególnym charakterze. Przede wszystkim zmierza do ochrony interesu publicznego przez zapewnienie rozwoju prawa i jednolitości wykładni oraz usunięcia z obrotu prawnego orzeczeń wydanych

w postępowaniu dotkniętym nieważnością lub oczywiście wadliwych. Natomiast jej zadanie nie polega na ponownej ocenie sprawy z perspektywy niezadowolonej z rozstrzygnięcia strony. Przytoczone spostrzeżenie obliguje do wstępnej oceny sprawy w ramach tzw. „przedsądu”. Jego zakres jest ograniczony do kontroli, czy w sprawie ujawniły się przewidziane w art. 398⁹ § 1 pkt 1 - 4 k.p.c. okoliczności przemawiające za przyjęciem skargi do rozpoznania. Obowiązkiem wnoszącego skargę jest wyartykułowanie podstawy uzasadniającej jej przyjęcie. Skarżący ów obowiązek zrealizował i powołał się na podstawy z art. 398⁹ § 1 pkt 1, 2 i 4 k.p.c.

Z ugruntowanego orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika, że istotnym zagadnieniem prawnym jest zagadnienie, które wiąże się z określonym przepisem prawa materialnego lub procesowego lub uregulowaniem prawnym, których wyjaśnienie ma nie tylko znaczenie dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy, ale także dla rozstrzygnięcia innych podobnych spraw. Wskazanie zagadnienia prawnego uzasadniającego wniosek o rozpoznanie skargi kasacyjnej powinno zatem 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, OSNC 2002 nr 1, poz. 11; z dnia 13 sierpnia 2002 r., I PKN 649/01, OSNP 2004 nr 9, poz. 158; z dnia 14 lutego 2003 r., I PK 306/02, Wokanda 2004 nr 7-8, s. 51). Twierdzenie o występowaniu istotnego zagadnienia prawnego jest uzasadnione tylko wtedy, kiedy przedstawiony problem prawny nie został jeszcze rozstrzygnięty przez Sąd Najwyższy lub kiedy istnieją rozbieżne poglądy w tym zakresie, wynikające z odmiennej wykładni przepisów konstruujących to zagadnienie (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 12 marca 2010 r., II UK 400/09, LEX nr 577468).

Skarżąca nie odnosi się do tak rozumianych przesłanek przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania. 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 nagannego 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, w wyniku przeprowadzonej procedury wyjaśniającej, powódce odpowiedzialności za niewłaściwe sporządzenie protokołu kontroli u beneficjenta, były 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 powódce w naruszeniu podstawowego obowiązku pracowniczego, bez ustalenia stopnia prawidłowości i

rzetelności wykonywanych przez nią czynności, również przez wskazanie naruszenia przez nią obowiązujących w tym zakresie regulacji prawnych. Mając na uwadze powyższe, należy podkreślić, że bieg miesięcznego terminu z art. 52 § 2 k.p. mógł rozpocząć się dopiero od chwili zakończenia, podjętego i przeprowadzonego, wewnętrznego postępowania, sprawdzającego w związku z uzyskaniem przez pracodawcę wiadomości o niewłaściwym zachowaniu powódki. Dopiero bowiem postępowanie kontrolne, przeprowadzone przez Departament Kontroli Wewnętrznej Centrali Agencji, w wyniku którego pracodawca uzyskał w dostatecznym stopniu wiarygodne informacje uzasadniające jego przekonanie, że powódka dopuściła się czynu naganego w stopniu usprawiedliwiającym niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, 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 jednorodnych 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 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. Tu pozwana wykazała, że rozwiązanie z powodką umowy o pracę w dniu 30 stycznia 2013 r. oparte zostało na powzięciu pełnej informacji przez Dyrektora (...) Oddziału Regionalnego Agencji w wyniku przedłożenia sprawozdania pokontrolnego w dniu 4 stycznia 2013 r. Tym samym bieg terminu z art. 52 § 2 k.p. mógł się zacząć dopiero od dnia uzyskania przez pracodawcę wiadomości o istocie złożonej „okoliczności”, dającej podstawę do zakończenia więzi prawnej.

Podsumowując, 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 jednorodzaowość 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, skarżąca nie przekonała o istnieniu istotnego zagadnienia prawnego.

W sprawie nie występuje również konieczność dokonania wykładni przepisów budzących poważne wątpliwości. W tym aspekcie autorka skargi podkreśla konieczność dookreślenia znaczenia zwrotu „uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy”. W celach porządkowych należy przypomnieć, że istnienie potrzeby dokonania wykładni przepisów prawnych wymaga wykazania przez skarżącego, że chodzi o wykładnię przepisów prawa, których treść i znaczenie nie zostały dostatecznie wyjaśnione w dotychczasowym orzecznictwie oraz przedstawienia na czym polegają związane z nimi wątpliwości lub też opisanie rozbieżności występujących na tym tle w orzecznictwie (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 23 kwietnia 2015 r., I CSK 691/14, LEX nr 1678062). Natomiast Sąd Najwyższy, w przywoływanym już wcześniej orzeczeniu przyjął, że bieg miesięcznego terminu z art. 52 § 2 k.p. 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).

Oczywista zasadność skargi kasacyjnej w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c., na którą powołuje się skarżąca, to zasadność widoczna od razu, bez konieczności dokonywania pogłębionej analizy wywodów zamieszczonych w skardze, wskazująca, że zaskarżone orzeczenie nie powinno się ostać. Doszło bowiem do kwalifikowanego, czyli oczywistego naruszenia prawa, którego skutkiem

było wydanie przez sąd drugiej instancji orzeczenia oczywiście wadliwego (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 15 października 2015 r., III CSK 198/15, LEX nr 1823323).

Nie jest zasadny zarzut obrazy art. 382 k.p.c., zgodnie z którym sąd odwoławczy orzeka na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym. Przedstawiona reguła nie obliuguje Sądu odwoławczego do każdorazowego ponowienia postępowania dowodowego. W orzecznictwie Sądu Najwyższego dominuje stanowisko, że art. 382 k.p.c. ma charakter ogólnej dyrektywy określającej istotę postępowania odwoławczego, jako kontynuację merytorycznego rozpoznania sprawy, w związku z czym powołanie się na tą podstawę może być usprawiedliwione tylko wyjątkowo, jeżeli skarżący wykaże, że sąd drugiej instancji bezpodstawnie pominął część zebranego materiału oraz że uchybienie to mogło mieć wpływ na wynik sprawy (postanowienia Sądu Najwyższego z dnia: 6 stycznia 1999 r., II CKN 100/98, OSNC 1999 nr 9, poz. 146; 7 lipca 1999 r., I CKN 504/99, OSNC 2000 nr 1, poz. 17 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2013 r., II PK 12/13, LEX nr 1388595). Jeśli zaś skarżący poprzestaje na zarzucie naruszenia samego tylko art. 382 k.p.c. (a tak jest w sprawie), to taki zarzut będzie stanowił usprawiedliwioną podstawę skargi kasacyjnej wyłącznie wtedy, gdy jego autor wykaże, że sąd drugiej instancji bezpodstawnie pominął część zebranego w sprawie materiału oraz że uchybienie to mogło mieć wpływ na wynik sprawy (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 6 stycznia 1999 r., II CKN 100/98, OSNC 1999 nr 9, poz. 146 i z dnia 7 lipca 1999 r., I CKN 504/99, OSNC 2000 nr 1, poz. 17 oraz wyroki Sądu Najwyższego z dnia 22 lutego 2007 r., III CSK 337/06, LEX nr 274217; z dnia 9 czerwca 2005 r., III CK 674/04, LEX nr 180851; z dnia 12 czerwca 2013 r., II CSK 634/12, LEX nr 1363015).

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. O kosztach orzeczono w myśl art. 98 § 1 k.p.c.

as