



Sygn. akt II PK 134/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 31 maja 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Andrzej Wróbel (przewodniczący)

SSN Piotr Prusinowski

SSA Jolanta Hawryszko (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa I. B.

przeciwko I. Sp. z o.o. w K.

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 31 maja 2017 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w W.

z dnia 17 grudnia 2015 r., sygn. akt VII Pa (...),

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę do ponownego
rozpoznania Sądowi Okręgowemu w W. pozostawiając temu
Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Powódka I. B. domagała się zasądzenia od pozwanego I. Sp. z o.o. w K. 30.000 zł tytułem odszkodowania w związku z nieuzasadnionym rozwiązaniem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Sąd Rejonowy wyrokiem z

21 września 2015 r. oddalił powództwo i orzekł o kosztach procesu. Sąd Okręgowy w W., wskutek apelacji powódki wyrokiem z 17 grudnia 2015 r.: I zmienił zaskarżony wyrok i zasądził od I. Sp. z o.o. w K. na rzecz I. B. 30.000 zł; w punkcie II i III rozliczył koszty procesu.

Sąd Rejonowy przy przyjęciu, że strona pozwana rozwiązując z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia zachowała termin określony przepisem art. 52 § 2 k.p. uznał że powódka swoim zachowaniem, polegającym na wydawaniu podległym pracownikom poleceń służbowych dotyczących fikcyjnych transakcji handlowych, które nie zostały zakończone fizyczną sprzedażą towaru z magazynu i wysłaniem faktur sprzedaży do klientów, naruszyła w sposób ciężki podstawowy obowiązek w zakresie dbałości o mienie pracodawcy i interesy pracodawcy. Oceniając stopień zawinienia powódki Sąd Rejonowy uwzględnił nie tylko okoliczność, że powódka jako dyrektor oddziału obowiązana była do szczególnej dbałości o interesy pozwanego, ale i okoliczność, że sam fakt wydawania podległym jej pracownikom poleceń wystawiania dokumentów poświadczających fikcyjne sprzedaże stanowił istotne przekroczenie zakresu uprawnień powódki w tym zwłaszcza, gdy uwzględni się fakt, że nieuzasadnione było wystawianie faktur VAT bez uprzedniego zweryfikowania faktycznych podstaw uprawniających do takiego działania, z uwagi na powstający jednocześnie obowiązek rozliczenia podatku VAT, co narażało pozwanego na szkodę w postaci naliczenia i odprowadzenia podatku VAT. Tym samym przyczyna rozwiązania z powódką umowy o pracę znajdowała potwierdzenie w stanie faktycznym sprawy.

Sąd Okręgowy uwzględniając apelację powódki przychylił się do zarzutu naruszenia art. 52 § 2 k.p. przez uznanie, że oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia zostało złożone przed upływem jednego miesiąca od uzyskania przez pozwanego pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę, podczas gdy pracodawca wiadomości te powziął znacznie wcześniej. Sąd Okręgowy wskazał, że zgodnie z utrwalonym stanowiskiem Sądu Najwyższego, przez uzyskanie wiadomości przez pracodawcę należy rozumieć uzyskanie wiadomości na tyle sprawdzonych, aby pracodawca mógł nabrać uzasadnionego przekonania o nagannym postępowaniu pracownika, co może wymagać sprawdzenia i wysłuchania pracownika, któremu stawia się

zarzut (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 28 października 1976 r., I PRN 74/76, OSNCP 1977 z. 5-6, poz. 100; wyroki Sądu Najwyższego z: 26 marca 1998 r., I PKN 5/98, OSNAPIUS 1999 nr 6, poz. 201; 21 października 1999 r., I PKN 318/99, OSNAPIUS 2001 nr 5, poz. 155; 4 kwietnia 2000 r., I PKN 578/99, OSNAPIUS 2001 nr 18, poz. 551). Jednocześnie uznał, że postępowanie sprawdzające może zostać wdrożone ze skutkiem odraczającym początek biegu terminu określonego w art. 52 § 2 k.p. tylko wówczas, gdy pracodawca nie uzyskał wiadomości na tyle pewnych, aby mógł nabrać uzasadnionego przekonania o nagannym postępowaniu pracownika. Taka sytuacja nie wystąpiła w niniejszej sprawie. Sąd Okręgowy uznał, że skoro strona pozwana rozwiązując z powódką umowę o pracę powoływała się na okoliczności dotyczące inwentaryzacji przeprowadzonej w listopadzie 2013 r. ujawniającej niedobory o wartości 2.608,09 zł oraz towary niepełnowartościowe na kwotę 76.399,72 zł, to termin określony w art. 52 § 2 k.p. należało liczyć od dnia rozliczenia inwentaryzacji. Sąd Okręgowy nie zgodził się z wnioskiem, że pozwany o rzekomo fikcyjnych transakcjach dowiedział się dopiero od M. G. w maju 2014 r.; świadek zeznał, że o wezwaniu go do zapłaty za pobrany towar poinformował L. M. w marcu 2014 r., jak również o tym, że w związku z planowaną na 15 listopada 2013 r. inwentaryzacją pracownicy pozwanej spółki zwrócili się do niego z prośbą o pomoc przez wyrażanie zgody na wystawienie na jego prywatną firmę ww. faktury - bez faktycznego odbioru towaru, celem zawyżenia stanu magazynowego - przy czym po inwentaryzacji miała zostać dokonana korekta faktury; jednocześnie M. G. przekazał L. M., iż o ustaleniach wiedzieli pracownicy pozwanej spółki, tj. kupiec A. L. oraz dyrektor oddziału I. B. Sąd Okręgowy uznał, że pozwany winien przeprowadzić postępowanie wyjaśniające zaraz po wyniku pierwszej inwentaryzacji w listopadzie 2013 r. i wtedy dokonać oceny przyczyn nieprawidłowości oraz ustalić odpowiedzialnego. Ewentualnie powinien podjąć stosowne decyzje najpóźniej marcu 2014 r., po przeprowadzeniu drugiej inwentaryzacji, kiedy to dysponował wiedzą o wynikach inwentaryzacji przeprowadzonej w listopadzie 2013 r. oraz informacjami świadka co do fikcyjnych faktur. Nadto Sąd Okręgowy przyjął, że wskazana przez pozwanego przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia była tożsama z przyczyną

wcześniejszego nałożenia na powódkę kary porządkowej w dacie 26 marca 2014 r.; zatem dzień powzięcia przez stronę pozwaną wiadomości o okoliczności uzasadniającej nałożenie kary był dniem uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę w rozumieniu art. 52 § 2 k.p.

Skarga kasacyjna została złożona w imieniu pozwanego i została oparta na następujących podstawach:

I. Naruszenia przepisów postępowania:

1. art. 382 k.p.c. przez bezpodstawne pominięcie przez Sąd Okręgowy całości zebranego w sprawie materiału dowodowego, za wyjątkiem zeznań świadka M. G., i to tylko części tych zeznań, a w rezultacie orzekanie jedynie na podstawie wybranej, znikomej części materiału zgromadzonego w postępowaniu, które to uchybienia mogły mieć wpływ na wynik sprawy;

2. art. 217 § 1, 2, 3 k.p.c., 227 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c., art. 45 ust. 1 Konstytucji RP przez zaniechanie przeprowadzenia dowodów, za wyjątkiem dowodu z fragmentu zeznań świadka M. G. i brak koniecznego wyjaśnienia podstawy faktycznej i wyjaśnienia okoliczności spornych niezbędnych do stosowania prawa materialnego;

3. art. 328 § 2 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. przez niewskazanie przez Sąd Okręgowy faktów, które sąd ten uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej oraz niewyjaśnienie podstawy prawnej wyroku w zakresie wysokości zasądanego odszkodowania, które to uchybienia mogły mieć wpływ na wynik sprawy;

4. art. 328 § 2 w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. przez poprzestanie przez Sąd Okręgowy na ocenie wyłącznie jednego z zarzutów apelacji strony powodowej, tj. zarzutu naruszenia art. 52 § 2 k.p. i przyjęcie, że wobec jego zasadności rozważanie pozostałych zarzutów apelacji jest bezprzedmiotowe, które to uchybienie mogło mieć wpływ na wynik sprawy;

5. naruszenie art. 229 k.p.c. przez jego błędne zastosowanie i przyjęcie przez Sąd Okręgowy, że wysokość odszkodowania w kwocie 30.000 zł nie była pomiędzy stronami sporna, albowiem została przyznana przez pozwanego;

6. naruszenie art. 230 k.p.c. przez jego błędne zastosowanie i przyjęcie przez Sąd Okręgowy, że wysokość odszkodowania w kwocie 30.000 zł mogła zostać uznana za przyznaną.

II. Naruszenia prawa materialnego:

1. art. 58 zd. 1 k.p. w zw. z art. 56 k.p. w zw. z art. 36 § 1 pkt 2 i 3 k.p. przez ich niezastosowanie i zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powódki odszkodowania w wysokości 30.000 zł, podczas gdy okres wypowiedzenia umowy o pracę powódki wynosił 1 miesiąc a jej wynagrodzenie 10.100 zł;

2. art. 52 § 2 k.p. przez jego błędne zastosowanie wobec przyjęcia, że pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę po upływie 1 miesiąca od uzyskania informacji o przyczynie rozwiązywania umów o pracę;

3. naruszenie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. przez jego błędną wykładnię i przyjęcie, że przyczyna zwolnienia powódki były tożsamy z przyczyną wcześniejszego nałożenia na powódkę kary porządkowej w dacie 26 marca 2014 r.

Skarżący wnioskował o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w W. w całości i orzeczenie co do istoty sprawy oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego zwrotu kosztów procesu, bądź o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w W. w całości i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania oraz orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

Skarżący jako podstawę wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania na wskazał jej oczywistą zasadność, ponieważ doszło do naruszenia przez Sąd Okręgowy art. 58 zd. 1 k.p. w zw. z art. 56 k.p. w zw. z art. 36 § 1 pkt 2 i 3 k.p., co miało charakter rażący i dający się łatwo uchwycić dla przeciętnego prawnika i doprowadziło to do wydania oczywiście nieprawidłowego orzeczenia, skoro zasądzone przez Sąd Okręgowy odszkodowanie przeniosło granice określone granicami prawa.

Sąd Najwyższy rozważył, co następuje.

Skarga kasacyjna jest usprawiedliwiona jako oczywiście zasadna. Sąd Najwyższy zgadza się z przedstawioną argumentacją skarżącego. W pierwszej kolejności należy stwierdzić, że w postępowaniu przed Sądem Okręgowym doszło do naruszenia prawa materialnego art. 58 zd.1. k.p. w zw. z art. 56 k.p. w zw. z art. 36 § 1 pkt 2 i 3 k.p. przez ich niezastosowanie i zasądzenie na rzecz powódki

odszkodowania w wysokości nieadekwatnej do wyniku sprawy. Zgodnie z art. 58 zd. 1 k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 k.p. przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W myśl art. 36 § 1 pkt 2 i 3 k.p. okres wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony wynosi 1 miesiąc jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy, a 3 miesiące jeżeli okres zatrudnienia wynosił co najmniej 3 lata. Ze zgromadzonych w sprawie dowodów w postaci dokumentacji pracowniczej, tj. umowy o pracę, świadectwa pracy, zaświadczenia o wysokości wynagrodzenia wynika, że powódka była zatrudniona w okresie od 11 czerwca 2012 r. do 29 maja 2014 r., a przeciętne miesięczne wynagrodzenie wynosiło 10.100 zł. Skoro więc była zatrudniona krócej niż 3 lata, to okres wypowiedzenia umowy o pracę wynosił 1 miesiąc. Sąd Okręgowy zmieniając wyrok Sądu pierwszej instancji i zasadzając kwotę 30.000 zł nie wyjaśnił podstawy faktycznej tego rozstrzygnięcia. W kwestii przebiegu zatrudnienia powódki w ogóle brak ustaleń. Już chociażby z tego powodu wyrok Sądu drugiej instancji nie poddaje się kontroli i musi zostać uchylony.

Rację ma też skarżący, że Sąd Okręgowy naruszył art. 328 § 2 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. zważywszy, że uzasadnienie wyroku powinno zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie: ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, oraz wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa. Celnie przywołał orzecznictwo z którego wynika, że obowiązkiem Sądu drugiej instancji, jako sądu merytorycznego jest po pierwsze, rozpoznanie sprawy w granicach apelacji (art. 378 § 1 k.p.c.), po drugie, wydanie orzeczenia na podstawie materiału procesowego zgromadzonego w całym dotychczasowym postępowaniu (art. 382 k.p.c.) i po trzecie danie temu wyrazu w treści uzasadnienia wyroku (art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c.). Dopiero łączne spełnienie tych warunków pozwala na stwierdzenie, że postępowanie apelacyjne w sprawie toczyło się prawidłowo. Godne uwagi jest też spostrzeżenie, że jeżeli sąd drugiej instancji rezygnuje z powtórnego przeprowadzania dowodów i dokonuje ponownej, odmiennej oceny dowodów już przeprowadzonych, to powinien wykazać się szczególną wnikliwością i ostrożnością. Konieczne jest także, aby Sąd drugiej instancji nie tylko wskazał,

dlaczego konkretne dowody ocenia odmiennie niż Sąd pierwszej instancji, ale także uzasadnił, którym dowodom i dlaczego dał wiarę oraz dlaczego odmówił wiary innym dowodom i jaką moc dowodową im przypisał. Jest to szczególnie istotne w odniesieniu do osobowych środków dowodowych, z którymi sąd się nie zetknął bezpośrednio (por. wyrok Sądu Najwyższego z 27 stycznia 2015 r., II PK 65/14; wyrok Sądu Najwyższego z 24 września 2015 r., II PK 271/14; www.sn.pl).

Analizując okoliczności sprawy w oparciu o uzasadnienie Sądu Okręgowego, Sąd Najwyższy uznał, że uzasadnienie nie zawiera podstawowych elementów związanych z ustaleniem faktów koniecznych dla subsumpcji. Sąd Okręgowy orzekł reformatoryjnie, jednak nie wskazał w jakim zakresie dokonał ustaleń odmiennych od Sądu pierwszej instancji, na jakich oparł się dowodach, którym dowodom i dlaczego odmówił wiarygodności i mocy dowodowej. Słusznie argumentował skarżący, że orzeczenie Sądu Okręgowego stanowi raczej polemikę z argumentacją przedstawioną przez Sąd Rejonowy i to dotyczącą wyłącznie okoliczności powzięcia przez pozwanego wiedzy o delikcie pracowniczym powódki oraz przesłanek zastosowania art. 52 § 2 k.p. W szczególności trafnie wytknięto, że w części historycznej uzasadnienia Sąd Okręgowy w ogóle nie przedstawił ustaleń Sądu pierwszej instancji. Należy przy tym podkreślić, że mimo to samodzielnie nie dokonał żadnych ustaleń. Zatem w sprawie w ogóle nie wiadomo na jakich faktach Sąd Okręgowy oparł rozstrzygnięcie. Sąd Okręgowy w uzasadnieniu odwoływał się do dowodów osobowych, jednak nie wyjaśnił jakich ustaleń dokonał na ich podstawie. Sąd Okręgowy generalnie wywód prawny oparł na bliżej nieustalonych domniemaniach i powinnościach budując jakiś hipotetyczny stan, który nie został osadzony w realiach sprawy popartych zgromadzonymi dowodami. Przy tym w ogóle nie odniósł się do ustaleń Sądu pierwszej instancji opartych na konkretnych dowodach. Sąd Okręgowy w szczególności przyjął, że wskazana przez pozwanego przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia była tożsama z przyczyną wcześniejszego nałożenia na powódkę kary porządkowej, chociaż w sprawie nie dokonał żadnych ustaleń co do kary porządkowej. Trafnie zarzucił skarżący, że Sąd Okręgowy pominął przy orzekaniu niemal wszystkie dowody, w tym również te kluczowe dla rozstrzygnięcia. Dotyczy to zarówno dowodów osobowych (z przesłuchania stron, ograniczonego do powódki, z zeznań

wszystkich świadków tj. A. L., L. M., I. W., M. K., A. K., B. O., za wyjątkiem zeznań M. G.), jak również dowodów o charakterze nieosobowym, w tym dokumentacji pracowniczej.

Sąd Najwyższy rozpoznając sprawę zauważa, że zarysowała się poważna wątpliwość, czy Sąd Okręgowy w ogóle przyjął prawidłowy tok argumentowania oceniając zagadnienie, od kiedy liczyć miesięczny termin uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Mamy przy tym do czynienia ze szczególną sytuacją, gdy pracodawca stopniowo uzyskuje wiadomości dotyczące konkretnego zachowania pracownika. W ocenie Sądu Najwyższego, w takim przypadku pojedyncze zdarzenia niekoniecznie muszą dawać asumpt do zastosowania najsurowszej sankcji, zaś pracodawca może uznać, że wystarczające będzie wymierzenie kary porządkowej. Natomiast okoliczności ujawniane w toku dalszych czynności wyjaśniających, jak chociażby natężenie naruszenia obowiązków pracowniczych, mogą zmienić obraz przewinienia pracowniczego i skłonić pracodawcę do wdrożenia surowszych sankcji, łącznie z rozwiązaniem umowy z winy pracownika. Orzecznictwo Sądu Najwyższego przyjęło konstrukcję ciągłego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. W takim przypadku dopuszczalne jest uznanie, że miesięczny termin z art. 52 § 2 k. p. rozpoczyna bieg od ostatniego zdarzenia zakwalifikowanego jako zachowanie ciągłe (por. wyrok Sądu Najwyższego z 6 kwietnia 2016 r., II PK 64/15 wraz z obszernie przywołanym orzecznictwem; www.sn.pl).

Wymaga podkreślenia, że sąd oceniając tego rodzaju sytuacje musi szczególnie wnikliwie weryfikować kolejne zdarzenia i analizować motywację pracodawcy odnosząc tę ocenę do zdarzeń faktycznie zaistniałych w przeszłości. Sąd nie może dokonywać tej oceny z punktu widzenia okoliczności aktualnych w okresie postępowania sądowego, a już na pewno nie powinien przedstawiać alternatywnej wersji poprawnego zachowania pracodawcy, przyjmując za punkt wyjścia oceny własne doświadczenia życiowe. W orzecznictwie wskazuje się, że momentem uzyskania wiadomości o zachowaniu wyrządzającym szkodę jest data, w której pracodawca uzyskał wiadomość o faktach, z których przy prawidłowym rozumowaniu mógł wyprowadzić wniosek, że szkoda jest wynikiem zawinionego

działania lub zaniechania pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z 26 listopada 2002 r., I PKN 587/01; www.sn.pl). W sprawie poza dość niejasnymi hipotezami, Sąd Okręgowy nie przedstawił faktów związanych z przebiegiem zdarzeń, stąd nie można zweryfikować poprawności rozumowania. Swoją wersję zdarzeń przedstawia skarżący, niemniej fakty muszą zostać ustalone przez Sąd z uwzględnieniem wyników postępowania dowodowego.

Sąd Najwyższy nie podziela zapatrywania skarżącego, że kwestię naruszenia art. 52 § 2 k.p. sąd pracy może rozważyć dopiero po tym jak uzna, że istniały podstawy do zwolnienia dyscyplinarnego pracownika, tj. że nie doszło do naruszenia przez pracodawcę art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Tego rodzaju wnioskowanie jest nieuprawnione, ponieważ w istocie obydwie zagadnienia muszą być analizowane równolegle, zwłaszcza gdy zarzut stawiany pracownikowi jest złożony i możliwy do zdefiniowania dopiero po analizie sekwencji zdarzeń, jak to ma miejsce w rozpoznawanej sprawie. Pracodawca analizując kolejne zdarzenia wyciąga wnioski, które składają się na motywy decyzji o rozwiązaniu umowy z pracownikiem z jego winy. W toku postępowania sądowego proces ten jest odtwarzany przez sąd i analizowany w kontekście przesłanek prawa materialnego, w tym przesłanki zachowania miesięcznego terminu wynikającego z art. 52 § 2 k.p. Weryfikując dochowanie ustawowego terminu na rozwiązanie umowy, Sąd zatem jednocześnie weryfikuje zasadność czynności podejmowanych przez pracodawcę ukierunkowanych na rozwiązanie umowy z pracownikiem.

Jak wynika z przedstawionej wyżej oceny, orzeczenie Sądu Okręgowego jest oczywiście nieprawidłowe. Sąd Okręgowy bowiem, wydając wyrok reformatoryjny nie dokonał w sprawie żadnych ustaleń niezbędnych dla zastosowania prawa materialnego, jak też nieprawidłowo zastosował prawo materialne co do ustalenia wartości odszkodowania. W szczególności bez pogłębionej analizy dokonał subsumpcji w zakresie art. 52 § 2 k.p. pomijając praktykę orzeczniczą związaną z ustaleniem biegu miesięcznego terminu rozwiązania umowy z winy pracownika, w sytuacji gdy zarzut ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych odnosi się do zdarzenia ciągłego.

Wobec tego co stwierdzono, na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. i art. 108 § 2 k.p.c. Sąd Najwyższy uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę do ponownego

rozpoznania wraz z obowiązkiem orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

r.g.