

Sygn. akt II PK 169/13

POSTANOWIENIE

Dnia 7 listopada 2013 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski

w sprawie z powództwa R. Z.
przeciwko P. [...] Sp. z o.o. w W.
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 7 listopada 2013 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w P.
z dnia 15 lutego 2013 r., sygn. akt VI Pa [...],

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od powódki na rzecz pozwanej 120 (sto dwadzieścia) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w P. wyrokiem z 15 lutego 2013 r. oddalił apelację powódki R. Z. od wyroku oddalającego jej powództwo o odszkodowanie za bezprawne rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazano na podstawę przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. i dwa istotne zagadnienia prawne.

Pierwsze polega „na konieczności dokonania wykładni przepisu art. 52 § 2 k.p., na mocy którego pracodawca może rozwiązać z pracownikiem umowę o pracę bez wypowiedzenia w terminie 1 miesiąca od uzyskania wiadomości dotyczącej okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. W odniesieniu do takiego

brzmienia przepisu art. 52 § 2 powstaje poważne zagadnienie prawne, czy termin ten należy liczyć od momentu powzięcia przez pracodawcę pierwszej informacji wystarczająco uzasadniającej ewentualne rozwiązanie stosunku pracy, czy też pracodawca może dowolnie kreować proces „potwierdzania” uzyskanej wiadomości i podejmować kolejne czynności, które będą realizowane przez okres dłuższy niż jeden miesiąc, aż do skutecznego – w subiektywnej ocenie pracodawcy – ich potwierdzenia i czy w związku z tym to od tego terminu „ostatecznego” potwierdzenia przez pracodawcę powinien liczyć się termin do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia? Przy czym odnosząc ww. zagadnienie do realiów niniejszej sprawy należy wskazać, że pracodawca pierwotnie podjął wiadomość o rzekomych naruszeniach powódki na podstawie pisma (28 maja 2010 r.), które następnie zostało potwierdzone przez jego autora (10 czerwca 2010 r.); w dalszej kolejności pracodawca sprawdzał w systemie komputerowym dane dotyczące zachowań powódki (okres od 28 maja 2010 r. do 26 lipca 2010 r.), by w końcu uznać, że podstawę rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 k.p. jest przyznanie się powódki, które nastąpiło 26 lipca 2010 r.”.

Drugie polega na „konieczności dokonania wykładni przepisu art. 52 § 2 k.p., i w odniesieniu do zagadnienia opisanego w punkcie powyższym wyjaśnienia wymaga istotne zagadnienie prawne, czy wobec jednoznacznie ustalonej długości terminu w art. 52 § 2 k.p. pracodawca może w dowolnie długim terminie ustalać (badać) okoliczności rzekomych ciężkich naruszeń, których miał dopuścić się pracownik, mimo że w rzeczywistości czas ich ustalenia (zbadań) jest krótki i może wynosić godziny bądź dzień lub dwa? Wobec powyższego w dalszej kolejności wyjaśnienia wymaga, czy pracodawca ma obowiązek wykazać, ile czasu rzeczywiście zajęła mu weryfikacja zarzutów wobec pracownika, w sytuacji, gdy z doświadczenia życiowego wynika, że określone czynności trwają zaledwie kilka minut bądź godzin lub dzień czy dwa dni, a pracodawcy miały te ustalenia zajęć w tej konkretnej sprawie prawie dwa miesiące?”.

Pozwany pracodawca (po zmianie firmy – T. [...] S.A. w W.) wniósł o nieprzyjęcie skargi do rozpoznania i zasądzenie kosztów.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania (wyżej *in extenso*) nie przedstawia zasadnej podstawy przysądu i dlatego nie został uwzględniony.

Zasadnicza wadliwość metodyczna wniosku wynika z redukowania podstawy przysądu z art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. do wykładni określonego przepisu. Tymczasem istotne zagadnienie prawne i potrzeba wykładni przepisów, to dwie odrębne podstawy przysądu. Ustawodawca wyraźnie je rozróżnia i nie trzeba w tym miejscu odrębności tych omawiać (art. 398⁹ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c.). Nie chodzi też o zwykłą wykładnię prawa, której można wymagać od jurysty, gdyż nawet potrzeba wykładni przepisów, jako podstawa przysądu z art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c. jest ściśle uwarunkowana, czyli poważnymi wątpliwościami w wykładni przepisów lub rozbieżnością w orzecznictwie sądów. Natomiast istotne zagadnienie prawne, czyli podstawa przysądu z art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c., merytorycznie (jakościowo) różni się od wykładni przepisów. Wniosek jedynie hasłowo odwołuje się do istotnego zagadnienia prawnego, gdyż sformułowana kwestia nie wykracza poza zwykłą wykładnię prawa. Pytanie o początek terminu z art. 52 § 2 k.p. nie stanowi żadnego novum w orzecznictwie, które zresztą jest niemałe, ale nie dlatego, że występuje istotny problem prawny, lecz tylko ze względu na różne stany faktyczne. Wówczas chodzi tylko o stosowanie prawa w indywidualnych sprawach. Orzecznictwo jest zgodne w kwestii wykładni i ustalania początku terminu z art. 52 § 2 k.p. Tylko tytułem przykładu można wskazać na stanowisko wyrażone w wyroku Sądu Najwyższego z 21 października 1999 r., I PKN 318/99 (OSNP 2001 nr 5, poz. 155). *„Przyjmuje się, że o „uzyskaniu przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy” można mówić dopiero, gdy różnego rodzaju informacje docierające do pracodawcy są na tyle sprawdzone (wiarygodne), że uzasadnione jest jego przekonanie o nagannym zachowaniu się pracownika i to w stopniu usprawiedliwiającym sięgnięcie do rozwiązania niezwłocznego. Miesięczny termin z art. 52 § 2 KP nie jest bowiem przeznaczony dla ustalania (prowadzenia postępowania wyjaśniającego) przez pracodawcę, czy pracownik dopuścił się określonego czynu oraz jaki jest stopień jego naganności, lecz ma służyć zastanowieniu się i podjęciu decyzji przez pracodawcę, który wie, że określony*

czyn został popełniony oraz jakie są towarzyszące mu okoliczności. Według bowiem art. 52 § 2 KP pracodawca ma uzyskać wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy, a nie o okolicznościach, które być może takie rozwiązanie uzasadniają, ale wymagają jeszcze sprawdzenia. W szczególności dla zastosowania art. 52 § 2 KP - jak to sugeruje się w uzasadnieniu kasacji - nie wystarczy, by pracodawca dowiedział się, iż pracownik popełnił czyn naganny, lecz, po pierwsze, wiadomość ta musi być w dostatecznym stopniu wiarygodna i, po drugie, musi polegać na uzyskaniu informacji świadczących nie tylko o tym, że czyn pracownika stanowi naruszenie obowiązków, lecz że ponadto ma cechy pozwalające zakwalifikować go - w przypadku stosowania art. 52 § 1 pkt 1 KP - jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Innymi słowy, wiedza o tym, iż miało miejsce jakieś zdarzenie (...) nie powoduje jeszcze rozpoczęcia biegu terminu z art. 52 § 2 KP, gdyż przed podjęciem decyzji o rozwiązaniu niezwłocznym, pracodawca musi mieć wystarczające informacje do zakwalifikowania czynu pracownika zgodnie z wymaganiami art. 52 § 1 KP (...), a nie informacje cząstkowe. Nie mając tych informacji pracodawca naraża się na to, że zwolnienie z pracy pracownika może okazać się wadliwe (pochopne), co nie leży ani w jego interesie, ani też - w gruncie rzeczy - w interesie pracownika". 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 nagannego w stopniu usprawiedliwiającym niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę (por. choćby sprawy o sygn. I PK 44/09, II PK 28/08, I PK 32/08, I PKN 111/97, I PKN 5/98, I PKN 348/97). Wniosek sprowadza rzecz do konkretnej sprawy skarżącej (*in fine*), co właściwe jest podstawie przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c., jednak do tej podstawy przedsądu skarżąca nie odwołuje się i nie twierdzi, że skarga jest oczywiście uzasadniona. Odpowiedź na pytanie czy termin z art. 52 § 2 k.p.c. należy liczyć od momentu powzięcia przez pracodawcę pierwszej informacji wystarczająco uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy należy do wykładni i stosowania prawa; także w kwestii czy pracodawca może „dowolnie kreować proces „potwierdzania” uzyskanej wiadomości i podejmować kolejne czynności,

które będą realizowane przez okres dłuższy niż jeden miesiąc, aż do skutecznego – w subiektywnej ocenie pracodawcy – ich potwierdzenia ...”.

Taka sama ocena odnosi się do drugiego zagadnienia, gdyż zostało wydzielone jedynie redakcyjnie jako „istotne zagadnienie prawne”. Nie budzi wątpliwości stwierdzenie, że pracodawca nie powinien „w dowolnie długim terminie ustalać (badać) okoliczności rzekomych ciężkich naruszeń ...”, jeżeli nie ma takiej konieczności (potrzeby). W przeciwnym razie nie byłoby to zgodne z krótkim wszak terminem z art. 52 § 2 k.p. Jednak wszelkie oceny wykraczają poza potrzebę argumentacji, gdyż wniosek przedstawia określony kasus faktyczny („mimo, że w rzeczywistości czas ich ustalenia (zbadania) jest krótki i może wynosić godziny bądź dzień lub dwa”) i odpowiedź sprowadzałaby się do wskazania zastosowania prawa. Jednak podstawa przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. nie może polegać na rozwiązywaniu kasusów dotyczących różnych sytuacji (postanowienie Sądu Najwyższego z 22 marca 2012 r., I PK 199/11, LEX nr 1214542). Dotyczy to również pytania „czy pracodawca ma obowiązek wykazać, ile czasu rzeczywiście zajęła mu weryfikacja zarzutów wobec pracownika ...”. W ustawie taki obowiązek bezpośrednio nie został zapisany, co nie znaczy, że czas ten nie podlega kontroli w sporze sądowym na gruncie ustalenia początku terminu z art. 52 § 2 k.p.

Z tych motywów orzeczono jak w sentencji, stosownie do art. 398⁹ § 2 k.p.c.

O kosztach orzeczono na podstawie art. 99 k.p. w związku z art. 398²¹ k.p.c. oraz § 11 ust. 1 pkt 1 oraz § 12 ust. 4 pkt 2 (stosowanego odpowiednio do odpowiedzi na skargę kasacyjną) rozporządzenia z 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.