



Sygn. akt II PK 7/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 kwietnia 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Staryk (przewodniczący)

SSN Dawid Miąsik

SSN Piotr Prusinowski (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa K. K.
przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych [...] Oddział w P.
o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 24 kwietnia 2019 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w P.
z dnia 27 września 2017 r., sygn. akt VIII Pa [...],

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Okręgowemu w P. do ponownego rozpoznania i orzeczenia
o kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 27 września 2017 r. Sąd Okręgowy w P. oddalił apelację powódki K. K. wniesioną od wyroku Sądu Rejonowego w P. z dnia 22 września 2016 r., oddalającego powództwo w sprawie przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych [...] Oddział w P. o przywrócenie do pracy.

Sąd pierwszej instancji ustalił i uznał, że zachowanie powódki polegające na pobraniu w okresie od dnia 1 stycznia 2015 r. do dnia 15 września 2015 r. z aplikacji PESEL-[...] danych 500 osób z rodziny, pracowników ZUS i osób znanych z mediów, bez związku z obowiązkami służbowymi, z ciekawości, mimo zakazu wynikającego z licznych zarządzeń i regulaminów obowiązujących u pracodawcy, stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Na zarzucany powódce proceder zwrócił uwagę M. A., który był odpowiedzialny za zarządzanie bezpieczeństwem informacji. W dniu 24 września 2015 r. wystąpiono do Departamentu Zarządzania Bezpieczeństwem Informacji o sporządzenie analizy pobrań danych osobowych z aplikacji PESEL-[...]. Zwrócono się nadto o raport dotyczący wszystkich użytkowników tej aplikacji, którzy mają uprawnienia do korzystania z niej i którzy w okresie od dnia 1 stycznia 2015 r. do dnia 15 września 2015 r. dokonywali czynności w aplikacji. W dniu 25 września 2015 r. Departament sporządził raport, zawierający ponad 34.000 pobrań dokonanych przez 182 użytkowników (w tym od 1038 do 1040 pobrań prywatnych dokonanych przez 25 użytkowników z [...] Oddziału ZUS w P. i podległych mu jednostek terenowych). W okresie od dnia 26 września 2015 r. do 21 października 2015 r. M. A. dzielił ustalenia raportu na poszczególne komórki, pracowników i przełożonych, a w dniu 21 października 2015 r. przesłał drogą elektroniczną do każdego z przełożonych pliki z pobraniami podległych im pracowników, celem przekazania do dnia 27 listopada 2015 r. wyjaśnienia, czy pobrania miały charakter służbowy, czy prywatny, czy dotyczyły osób spokrewnionych, współpracowników, czy osób znanych. Od dnia 21 października 2015 r. do 13 listopada 2015 r. M. A. dokonał wstępnej analizy pobrań, to znaczy porównał wykazane pobrania danych osobowych pod kątem zbieżności pobranych nazwisk ze zbieżnością nazwisk użytkownika, pod kątem pobrania nazwisk współpracowników i osób znanych. W dniu 13 listopada 2015 r. przedstawił wstępną analizę dyrektor M. N., która zawierała tylko nazwiska pracowników podejrzewanych o wykorzystywanie aplikacji do celów prywatnych i skrócił wyznaczony termin na odpowiedź zwrotną do dnia 23 listopada 2015 r.

W dniu 22 października 2015 r. powódka otrzymała od swojego przełożonego W. K. e-maila z poleceniem wyjaśnienia kwestii sprawdzenia danych

w systemie PESEL-[...] osób wyszczególnionych w załączniku do tego e-maila. Po otrzymaniu e-maila powódka w tym samym dniu poinformowała W. K., że w okresie od stycznia do września 2015 r. wchodziła do aplikacji PESEL-[...], na wszystkie te nazwiska, wyszczególnione w załączniku do e-maila. Powódka powiedziała, że część tych sprawdzeń miało charakter służbowy, dotyczyła osób przez nią obsługiwanych, dłużników windykacyjnych, a część tych sprawdzeń miało charakter prywatny. Powódka wyjaśniła, że pobierała informacje z aplikacji PESEL-[...] dotyczące członków rodziny, współpracowników i innych znanych osób niespokrewnionych z ciekawości co do tego ile dana osoba ma lat. Powódka oświadczyła, że pozyskane przez nią informacje nie były nigdzie udostępniane. W dniu 30 października 2015 r. powódka wysłała do W. K. e-maila z pełną listą dokonanych przez nią sprawdzeń prywatnych w aplikacji PESEL-[...] w okresie od stycznia do września 2015 r.

W dniu 8 grudnia 2015 r. pozwany sporządził pismo o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.). Oświadczenie woli pracodawcy zostało nadane pocztą w dniu 10 grudnia 2015 r. Powódka od dnia 9 grudnia 2015 r., była nieprzerwanie na zwolnieniach lekarskich związanych z ciążą. Dziecko urodziła w dniu 22 maja 2016 r.

Pozwany podjął próby doręczenia powódce oświadczenia z dnia 8 grudnia 2015 r. w miejscu jej zamieszkania w dniach: - 10 grudnia 2015 r. o godz. 12.30, - 11 grudnia 2015 r. o godz. 9.50, 10.30 i 11.15, - 14 grudnia 2015 r. o godz. 12.27, 13.05. Powódki w wyżej wymienionych terminach nie zastano w miejscu zamieszkania. Od dnia 9 grudnia 2015 r. powódka przebywała stale w miejscu zamieszkania, poza okresem od 24 grudnia 2015 r. do 26, czy 27 grudnia 2015 r. kiedy przebywała u rodziców. Oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę powódka odebrała na poczcie po jego uprzednim awizowaniu w dniu 28 grudnia 2015 r.

Dyrektor pozwanego M. N., która podejmowała wszelkie czynności związane z zatrudnieniem powódki, dowiedziała się o naruszeniach dokonanych przez powódkę na początku grudnia 2015 r. W dniu 17 listopada 2015 r. M. N. miała zabieg chirurgiczny, po którym przebywała na zwolnieniu lekarskim do dnia 30 listopada 2015 r. Dnia 1 grudnia 2015 r. M. N. wróciła do pracy i dostała od M. A.

lub jego zastępcy zestawienia wejść prywatnych wszystkich pracowników, co do których M. A. stwierdził, że dopuścili się naruszeń. Dzień czy dwa dni przed udaniem się na zwolnienie lekarskie M. N. zapytała M. A. na jakim etapie jest postępowanie w sprawie wyjaśnienia tego, co wykazała kontrola wejść do PESEL- [...] i została przez niego poinformowana, że jest kilkanaście osób podejrzanych o bardzo dużą liczbę wejść, a już na pierwszy rzut oka widać, że chodzi tu o wejścia czysto prywatne, ponieważ sprawdzenia w systemie dotyczyły osób publicznych, których pozwany nie obsługuje. M. A. podał jedynie kilka nazwisk tych osób podejrzanych, wśród nich nazwisko powódki, jako tej która miała tych wejść prywatnych najwięcej, z tym, że wtedy nie znano jeszcze szczegółów, nie ustalano, czy są to rzeczywiście wejścia prywatne.

Mając na uwadze wskazane ustalenia, Sąd Rejonowy uznał, że nie doszło do uchybienia terminowi z art. 52 § 2 k.p. Podkreślił, że miesięczny termin na rozwiązanie umowy o pracę biegnie od momentu dowiedzenia się przez pracodawcę w dostatecznym stopniu o wiarygodnych okolicznościach uzasadniających postawienie pracownikowi zarzutu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Nie wystarcza tym samym powzięcie wiadomości o okolicznościach, które być może rozwiązanie umowy o pracę uzasadniają, ale wymagają jeszcze sprawdzenia.

Sąd Rejonowy wyjaśnił, że wstępny raport dotyczący działania powódki został przedstawiony dyrektor [...] Oddziału ZUS w P. M. N. w dniu 13 listopada 2015 r. przez M. A., przy czym w dniu 25 listopada 2015 r. M. A. przekazał zastępcy dyrektora oddziału pismo bezpośredniego przełożonego powódki dotyczące naruszenia danych osobowych przez powódkę. Pismo rozwiązujące umowę o pracę zostało sporządzone w dniu 8 grudnia 2015 r., gdyż osoba uprawniona do podejmowania decyzji związanych z zatrudnieniem powódki - dyrektor M. N. od dnia 17 listopada 2015 r. do początku grudnia 2015 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim. Dopiero po powrocie ze zwolnienia lekarskiego na początku grudnia 2015 r. dyrektorowi pozwanego przekazano pełne, pewne i sprawdzone informacje co do nadużycia przez powódkę uprawnień, a także skali tego nadużycia. W tym momencie, to jest z początkiem grudnia 2015 r. dyrektor pozwanego uzyskała dane niezbędne do podjęcia decyzji, czy powódka naruszyła

podstawowe obowiązki, a także, czy naruszenie można zakwalifikować jako ciężkie. Powódka oświadczenie pozwanego o rozwiązaniu umowy o pracę odebrała w dniu 28 grudnia 2015 r., a zatem przed końcem terminu określonego w art. 52 § 2 k.p.

Sąd Okręgowy nie podzielił apelacji powódki. Zaakceptował ustalenia faktyczne, a także ocenę prawną dokonaną przez Sąd pierwszej instancji. W ocenie Sądu odwoławczego termin z art. 52 § 2 k.p. zaczął biec od początku grudnia 2015 r., kiedy to pracodawca, a konkretnie osoba uprawniona do podjęcia decyzji uzyskała w dostatecznie wiarygodne informacje o nagannym zachowaniu powódki. Wskazał, że przez wyrażenie "uzyskanie przez pracodawcę wiadomości" należy rozumieć wiadomości na tyle sprawdzone, aby pracodawca mógł nabrać uzasadnionego przekonania o nagannym postępowaniu danego pracownika. Uzyskane przez pracodawcę dostatecznie skonkretyzowane i sprawdzone wiadomości, wyznaczające początek biegu terminu z art. 52 § 2 k.p., powinny dostarczać wiedzy zarówno na temat strony przedmiotowej negatywnego działania pracownika, jak również ciężaru naruszenia przez niego podstawowych obowiązków. Sąd zaznaczył też, że bieg terminu na rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika następuje po uzyskaniu wiadomości przez pracodawcę, to jest osobę lub organ zarządzający albo osobę upoważnioną do dokonywania czynności prawnych (art. 3¹ § 1 k.p.).

W świetle tych reguł, w ocenie Sądu Okręgowego prawidłowo Sąd Rejonowy uznał, że dopiero na początku grudnia 2015 r. dyrektor pozwanego M. N., a więc osoba upoważniona do rozwiązania z powódką umowy o pracę uzyskała sprawdzone i pewne dane co do naruszenia przez powódkę obowiązków pracowniczych i ich skali, które to informacje były już na tyle pewne, że umożliwiły podjęcie decyzji związanej z dalszym zatrudnieniem powódki. Za taką datę nie można uznać, wbrew twierdzeniu apelującej, dnia 13 listopada 2015 r. kiedy M. A. został tylko zapytany przez dyrektora M. N., na jakim etapie znajduje się postępowanie wyjaśniające. W ocenie Sądu drugiej instancji ta rozmowa, nieco na wyrost określona wstępnym raportem, nie może być uznana za wiążącą wstępną analizę korzystania przez powódkę z aplikacji PESEL-[...], a już na pewno nie za informację pewną, która mogłaby być podstawą do podjęcia decyzji co do dalszego zatrudnienia powódki.

Sąd odwoławczy nie poparł także stanowiska apelującej co do tego, że w dniu 26 listopada 2015 r. dyrektor M. N. została poinformowana o ostatecznych wynikach postępowania wyjaśniającego i okolicznościach uzasadniających postawienie powódce zarzutu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Wprawdzie pozwany w odpowiedzi na pozew taką datę wskazał, ale dla Sądu budzi ona wątpliwości i nie została wykazana, jako data uzyskania informacji o naruszeniu obowiązków przez powódkę przez osobę uprawnioną u pozwanego do podjęcia decyzji w zakresie ewentualnego rozwiązania umowy o pracę. Sąd podkreślił, że od dnia 17 listopada 2015 r. do 30 listopada 2015 r. dyrektor M. N. przebywała na zwolnieniu lekarskim i nie mogła faktycznie zapoznać się z taką informacją. Co więcej, w ocenie Sądu odwoławczego, w świetle powyższego oraz po zapoznaniu się z kartami 3 i 3a części C akt osobowych powódki, stwierdzić należy, że z tych kart wynika tylko, iż wyjaśnienia powódki w sprawie naruszenia ustawy o ochronie danych osobowych zostały przyjęte przez M. A., ale nie wynika, iż tego samego dnia zapoznała się z nimi dyrektor M. N..

W ocenie Sądu Okręgowego nawet gdyby przyjąć, że rozwiązanie z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia nastąpiło po upływie miesiąca od dowiedzenia się przez pracodawcę o przyczynie zwolnienia, to byłoby to przekroczenie terminu nieznaczne i mając na uwadze art. 8 k.p., nie istniałaby możliwość uwzględnienia żądania. Przywrócenie do pracy powódki niewątpliwie byłoby sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, gdyż jak zostało ustalone, jej zachowanie było niewątpliwie naganne i niezgodne z zasadami współżycia społecznego. Normy moralne i obyczajowe nie pozwalają, zdaniem Sądu, na tolerowanie tego rodzaju nagannych postępowań.

Dodatkowo Sąd drugiej instancji wskazał, że pozwany próbował kilkakrotnie doręczyć powódce pismo z dnia 8 grudnia 2015 r. za pośrednictwem poczty i bezpośrednio w miejscu zamieszkania. Z zeznań powódki wynikało, że od 9 grudnia 2015 r. stale przebywała w miejscu zamieszkania, tylko w okresie od 24 grudnia do 26 czy 27 grudnia 2015 r. przebywała poza P. u rodziny. W tej sytuacji zarzut przekroczenia terminu nie jest trafny. Sąd odwoławczy stwierdził również, że o tym, iż powódka już wcześniej, przed odebraniem pisma z dnia 8 grudnia 2015 r., wiedziała o skierowanym do niej oświadczeniu woli, może świadczyć to, że jej mąż

w dniu 17 grudnia 2015 r. przeglądał jej akta osobowe. Dlatego też w ustalonych okolicznościach żądanie przywrócenia do pracy jest nadużyciem prawa podmiotowego ze względu na to, iż stoi w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego. W tych okolicznościach, nawet przy założeniu - czego Sąd Okręgowy nie stwierdza - przekroczenia przez pracodawcę terminu miesięcznego, nieuzasadnione byłoby nawet zasadzenie odszkodowania w miejsce roszczenia o przywrócenie do pracy.

Skargę kasacyjną wywiodła powódka, zaskarżyła wyrok Sądu odwoławczego w całości, zarzuciła mu naruszenie:

- art. 52 § 2 k.p. przez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie skutkujące przyjęciem, iż dochowany został przez pozwanego zawity miesięczny termin na rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia, bowiem jego początek należy liczyć od początku grudnia 2015 r., a nie od dnia powzięcia przez pracodawcę wystarczających informacji do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie dyscyplinarny,

- art. 61 k.c. w związku z art. 300 k.p. poprzez przyjęcie, że powódka przed odebraniem na poczcie pisma rozwiązującego z nią umowę o pracę z dnia 8 grudnia 2015 r., wiedziała o skierowanym do niej piśmie z uwagi na fakt, że jej mąż w dniu 17 grudnia 2015 r. przeglądał jej akta osobowe, w których znajdowało się dane pismo.

Kierując się zgłoszonymi podstawami skarżąca domagała się uchylenia wyroku Sądu Okręgowego i poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego i orzeczenie co do istoty sprawy przez przywrócenie powódki do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy i zasądzenie na jej rzecz 9.150 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy; ewentualnie uchylenia obu wyroków albo tylko wyroku Sądu Okręgowego i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Obie podstawy skargi kasacyjnej są trafne, choć niekoniecznie w zakresie, w jakim postrzega to powódka.

Rozważania trzeba rozpocząć od stwierdzenia, że granice zgłoszonych podstaw ograniczają badanie sprawy tylko do terminu z art. 52 § 2 k.p. Sąd Najwyższy związany jest zatem oceną w zakresie spełnienia przez powódkę przesłanek z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Ma to znaczenie jeśli weźmie się pod uwagę, że Sąd Okręgowy, z jednej strony, nie dopatrywał się uchybienia terminowi z art. 52 § 2 k.p., z drugiej zaś, niejako ewentualnie uznał, iż uznaniu zasadności roszczeń sprzeciwiają się zasady współżycia społecznego. Ten drugi wątek, co wyraźnie zastrzegł Sąd Okręgowy, nie stanowił podstawy prawnej rozstrzygnięcia, był jednak rozważany. Znaczy to tyle, że kwestia ta znajduje się poza zainteresowaniem Sądu Najwyższego (z tej samej przyczyny nie podnosiła jej powódka w skardze kasacyjnej).

Zdaniem powódki bieg terminu z art. 52 § 2 k.p. rozpoczął się w dniu 13 listopada 2015 r. Według skarżącej w tej dacie M. A. miał przekazać dyrektorowi [...] Oddziału ZUS w P. wstępny raport naruszeń użycia aplikacji PESEL-[...] przez 25 pracowników, w tym powódkę. Informacje te, jak utrzymuje powódka, nie były spekulacjami ani plotkami, lecz sprawdzonymi danymi wygenerowanymi z aplikacji i sprawdzonymi przez tego pracownika. Rzecz w tym, że to założenie nie odpowiada ustaleniom Sądu odwoławczego, który przyjął, że w dniu 13 listopada 2015 r. dyrektor pozwanego jedynie zapytała M. A. na jakim etapie znajduje się postępowanie wyjaśniające, na co uzyskała odpowiedź, że jest kilkanaście osób podejrzanych o bardzo dużą liczbę wejść, że na pierwszy rzut oka widać, iż chodzi o wejścia czysto prywatne. Pracownik ten wymienił kilka nazwisk, w tym nazwisko powódki, która miała wejść prywatnych najwięcej. Sąd pierwszej i drugiej instancji zgodnie ustaliły, co przemilcza skarżącą, że w tym dniu M. A. nie ustalił jeszcze, czy wejścia do systemu miały charakter prywatny czy służbowy. Okazuje się zatem, że głoszona przez powódkę osnowa niewłaściwego zastosowania art. 52 § 2 k.p. jest fałszywa, a to nie wystarczy do uwzględnienia skargi kasacyjnej.

Trzeba w tym miejscu wskazać, że termin z art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna biec od „uzyskania wiadomości przez pracodawcę”, a przedmiotem informacji są okoliczności uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę. Zestawienie tych elementów prowadzi do wniosku, że uznanie, czy pracodawca posiadał odpowiednią wiedzę weryfikowaną jest przez uwarunkowania dające podstawę do

rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p. Wstępnie 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 (aspekt ten został ostatnio szczegółowo wyjaśniony przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 czerwca 2017 r., I PK 183/16, LEX nr 2320362).

Konfrontacja tego poglądu ze zdarzeniem mającym miejsce w dniu 13 listopada 2015 r. (według wersji Sądu Okręgowego, która jest wiążąca dla Sądu Najwyższego) każe twierdzić, że termin z art. 52 § 2 k.p. nie zaczął biec. Staje się to zrozumiałe, jeśli uwzględni się, że pracodawca nie pozyskał w tym dniu wiedzy o zawinieniu i bezprawności zachowania powódki - nie było jasne, czy wejścia do systemu miały charakter prywatny, czy służbowy.

Przedstawiona konkluzja nie rozwiązuje problemu, czego nie dostrzegł Sąd Okręgowy, a także skarżąca. Sąd odwoławczy (a przed nim Sąd Rejonowy) ustalił, że w dniu 25 listopada 2015 r. M. A. przekazał zastępcy dyrektora oddziału pismo bezpośredniego przełożonego powódki dotyczące naruszenia danych osobowych przez powódkę. Oznacza to, że w tym dniu ujawnione zostały wszystkie okoliczności uzasadniające rozwiązanie z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Sąd Okręgowy zignorował tę okoliczność uznając, że nieobecność dyrektora Oddziału (z powodu choroby) skutkowałą nierozpoczęciem biegu terminu. Założenie to jest błędne.

Analiza art. 52 § 2 k.p. może być prowadzona z przedmiotowego i podmiotowego punktu widzenia (na co trafnie zwrócił uwagę Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18 września 2008 r., II PK 28/08, LEX nr 785524). Ten ostatni wątek został odwzorowany w przepisie w lapidarny sposób. Stwierdzono bowiem, że

wiadomość o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy ma zostać uzyskana „przez pracodawcę”. Jeśli skonfrontuje się ten wymóg z art. 3 k.p., to staje się jasne, że ustawodawca posłużył się pewnym skrótem myślowym. Pryswojenie wiedzy o „okolicznościach” dotyczy tylko osób fizycznych, a nie podmiotów nieożywionych. Oznacza to, że w przypadku jednostek organizacyjnych czy osób prawnych wiadomość musi dotrzeć do osoby albo organu zarządzającego lub do innej osoby wyznaczonej do dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy - art. 3¹ § 1 k.p. (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 17 grudnia 1997 r., I PKN 432/97, OSNAPiUS 1998 nr 21, poz. 625; z dnia 7 grudnia 1999 r., I PKN 431/99, OSNAPiUS 2001 nr 9, poz. 300; z dnia 7 grudnia 1999 r., I PKN 439/99, OSNAPiUS 2001 nr 9, poz. 301; z dnia 11 kwietnia 2000 r., I PKN 590/99, OSNAPiUS 2001 nr 18, poz. 558; z dnia 5 lipca 2002 r., I PKN 389/01, OSNP 2004 nr 8, poz. 135; z dnia 29 czerwca 2005 r., I PK 233/04, OSNP 2006 nr 9 - 10, poz. 148; z dnia 20 stycznia 2011 r., I PK 112/10, LEX nr 738389; z dnia 28 października 1976 r., I PRN 74/76, OSNCP 1977 nr 5 - 6, poz. 100; OSPiKA 1977 nr 7 - 8, poz. 127 z glosą J. Krzyżanowskiego; z dnia 1 lipca 1999 r., I PKN 135/99, OSNAPiUS 2000 nr 18, poz. 689; z dnia 17 stycznia 2012 r., I PK 83/11, LEX nr 1124845; z dnia 14 kwietnia 2015 r., II PK 146/14, LEX nr 1712813; z dnia 16 lutego 2017 r., II PK 372/15, LEX nr 2269088). Dotarcie danych do tej osoby nie zawsze uruchamia bieg miesięcznego terminu. Zważywszy na złożoność materii, której wiadomość dotyczy, w niektórych przypadkach można uznać, że bieg terminu zacznie się dopiero po kilku albo kilkunastu dniach potrzebnych na zapoznanie się z informacją i przeanalizowanie jej przez osobę zarządzającą (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lipca 2009 r., I PK 44/09, LEX nr 548915). W rozpoznawanej sprawie „przedłużenie” to nie występuje. Dane dostarczone przez M. A. nie nastręczały trudności poznawczych. Problem tkwi gdzie indziej. U pozwanego osobą z art. 3¹ § 1 k.p. był dyrektor Oddziału. Można się jedynie domyślać (Sąd odwoławczy kwestii tej nie zbadał), że tylko dyrektor (ale już nie jego zastępca) ma uprawnienia do rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy. Przy tym założeniu, powstaje pytanie, czy kilkunastodniową nieobecność dyrektora w pracy (od dnia 17 listopada 2015 r. do dnia 1 grudnia 2015 r.) rzutowała na rozpoczęcie biegu miesięcznego terminu z art. 52 § 2 k.p. Chodzi o to, czy

relatywnie długotrwała nieobecność jedynej osoby uprawnionej do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy wstrzymuje „uzyskanie przez pracodawcę wiadomości uzasadniającej rozwiązanie umowy”.

Odnosząc się do wskazanego problemu, konieczne jest uwzględnienie dwóch zmiennych. Po pierwsze, w orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że termin z art. 52 § 2 k.p. nie rozpoczyna się, gdy świadomość okoliczności uzasadniających zastosowanie sankcji występuje jedynie po stronie osób będących wprawdzie w hierarchii zawodowej przełożonymi pracownika, ale do których zadań i kompetencji nie należy dokonywanie w imieniu pracodawcy czynności prawnych z zakresu prawa pracy (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 17 listopada 1997 r., I PKN 361/97, OSNAPiUS 1998 nr 17, poz. 503; z dnia 10 października 2000 r., I PKN 77/00, LEX nr 1167845; z dnia 9 maja 2017 r., II PK 80/16, LEX nr 2294398) bądź też osób, które korzystają tylko z doraźnego upoważnienia organu zarządzającego daną jednostką organizacyjną do rozwiązania stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 1999 r., I PKN 439/99, OSNAPiUS 2001 nr 9, poz. 301). Stanowisko to znajduje potwierdzenie w tym, że to osoba z art. 3¹ § 1 k.p., a nie żadna inna powinna mieć świadomość co do rodzaju i zakresu naruszeń obowiązków przez pracownika (na czynnik świadomości Sąd Najwyższy zwracał uwagę w wyroku z dnia 22 września 2004 r., I PK 466/03, LEX nr 1615726 i w wyroku z dnia 4 czerwca 2002 r., I PKN 242/01, LEX nr 1157543).

Z drugiej jednak strony aspekt organizacyjny jest domeną pracodawcy. Zwrócił na to uwagę Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 29 czerwca 2005 r., I PK 233/04, OSNP 2006 nr 9 - 10, poz. 148. W uzasadnieniu tego judykatu postawił tezę, zgodnie z którą termin z art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna bieg od uzyskania wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę przez jednego z członków wieloosobowego organu zarządzającego jednostką organizacyjną będącą pracodawcą. Za tym poglądem przemawia to, że nieprawidłowości w zakresie przepływu informacji nie mogą obciążać pracownika w tym znaczeniu, iż rozpoczęcie biegu terminu z art. 52 § 2 k.p. będzie przesunięte na jego niekorzyść. Tak jak pracodawca musi przeprowadzić sprawnie i niezwłocznie postępowanie wyjaśniające co do podstaw rozwiązania umowy o pracę, tak samo musi zorganizować przepływ informacji co do tych okoliczności w

ramach organów (osób) upoważnionych do reprezentacji pracodawcy w sprawach z zakresu prawa pracy. Wskazane zapatrywanie transponowane na grunt rozpoznawanej sprawy każe zastanowić się, czy nieobecność dyrektora Oddziału powinna oddziaływać negatywnie na sytuację prawną pracownika. Można bowiem wymagać, że pracodawca zapewni „ciągłość decyzyjną”, a tym samym tak zorganizuje sposób reprezentacji, aby w razie długotrwałej nieobecności osoby decyzyjnej sytuacja ta nie oddziaływała na bieg terminu z art. 52 § 2 k.p. Postulat ten znajduje wsparcie w art. 3¹ § 1 k.p., który umożliwia pracodawcy w takich przypadkach wyznaczenie innej osoby, a przepisy Kodeksu cywilnego udzielenie pełnomocnictwa. W ten nurt orzeczniczy pisuje się również pogląd, że rozpoczęcie biegu terminu z art. 52 § 2 k.p. ocenia się przy uwzględnieniu podstawowej staranności pracodawcy. W rezultacie, jeśli informacja o przyczynach rozwiązania umowy o pracę jest w posiadaniu przełożonych pracownika (osób zatrudnionych w kadrach) i bez trudu może się z nimi zapoznać osoba z art. 3¹ § 1 k.p., to miesięczny termin z art. 52 § 2 k.p. może rozpocząć bieg zanim informacja o przyczynach zwolnienia dotrze do pracownika zarządzającego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 listopada 2012 r., I PK 117/12, LEX nr 1308036). Sytuacja ta nie jest jednoznaczna ze stanem faktycznym, w którym ani przełożeni, ani osoba uprawniona do rozwiązania umowy o pracę nie mają świadomości o naruszeniu obowiązków, choć wiedza o tym jest dostępna – w takim wypadku Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 maja 2018 r., II PK 76/17 (OSNP 2019 nr 1, poz. 2) słusznie uznał, że termin z art. 52 § 2 k.p. zaczyna biec dopiero od faktycznego powzięcia wiadomości, a nie od momentu, kiedy wiedza ta była dla pracodawcy potencjalnie dostępna.

Sumując ten wątek zasadne wydaje się odwołanie do myśli wyrażonej przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 lipca 2005 r., II PK 394/04 (LEX nr 1615914). Polega ona na spostrzeżeniu, że ustalenie chwili powzięcia wiedzy o zdarzeniu uzasadniającym rozwiązanie umowy o pracę zależy od okoliczności konkretnego przypadku, a określenie uniwersalnego wzorca jest możliwe tylko w ograniczonym zakresie. Zapatrywanie to daje asumpt do twierdzenia, że przedstawione orzecznictwo niekoniecznie się wyklucza. W pewnych wypadkach dopiero dotarcie wiadomości do osoby z art. 3¹ § 1 k.p. uruchamia bieg terminu z art. 52 § 2 k.p., w

innej konfiguracji zdarzeń miesięczny termin rozpocznie się wcześniej. Zmienną pozostaje aspekt organizacyjny. W przypadkach, gdy przełożeni, mimo powinności, nie przekazują wiedzy o zachowaniu pracownika, można uznać, że termin nie zacznie biec do czasu powzięcia wiadomości przez osobę z art. 3¹ § 1 k.p. Inaczej jest, gdy osoba ta jest nieobecna, a pracodawca nie przewidział możliwości jej zastępstwa. W takim wypadku nie dochodzi do opóźnienia rozpoczęcia biegu terminu.

W rozpoznawanej sprawie sekwencja zdarzeń była następująca. Dyrektor Oddziału w okresie od 17 do 30 listopada 2015 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim. W dniu 25 listopada 2015 r. M. A. przekazał zastępcy dyrektora oddziału pismo bezpośredniego przełożonego powódki dotyczące naruszenia przez nią danych osobowych. W tym dniu pracodawca posiadał wszystkie dane obrazujące naruszenie przez powódkę obowiązków pracowniczych. W dniu 1 grudnia 2015 r. dyrektor Oddziału wróciła do pracy i dostała od M. A. lub jego zastępcy zestawienia wejść prywatnych wszystkich pracowników.

W ocenie Sądu Najwyższego terminu z art. 52 § 2 k.p. rozpoczął biec od dnia 25 listopada 2015 r. Możliwe są dwa sposoby uzasadnienia tego stanowiska. Pierwsze polega na założeniu, że pod nieobecność dyrektora Oddziału jej zastępca uprawniony był do rozwiązania stosunku pracy. W takim wypadku zrozumiałe jest, że wiadomość z omawianego przepisu doszła do niego w tej dacie. Drugie opiera się na twierdzeniu, że skoro pracodawca w dniu 25 listopada 2015 r. posiadał wszystkie dane uzasadniające zakończenie zatrudnienia, to niezapewnienie przez niego reprezentacji w sprawach z zakresu prawa pracy nie może rzutować na „przesunięcie” rozpoczęcia miesięcznego terminu z art. 52 § 2 k.p. Przepis ten ma charakter gwarancyjny, a to oznacza, że zaniedbania pracodawcy na niwie organizacyjnej nie mogą negatywnie oddziaływać na sytuację prawną pracownika. Konkluzja ta oznacza, że termin na rozwiązanie więzi pracowniczej zakończył się przed dniem 28 grudnia 2015 r., czyli przed dniem, w którym powódka odebrała pismo o rozwiązaniu stosunku pracy.

Niezależnie od problematyki dotyczącej rozpoczęcia biegu terminu z art. 52 § 2 k.p., trzeba odnieść się do daty, w której następuje doręczenie oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. W tym

zakresie zastosowanie znajduje reguła z art. 61 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. Przepis ten przewiduje, że oświadczenie woli jest złożone z chwilą, gdy doszło do drugiej strony w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. Wytyczna ta nie jest jasna, jeśli pracodawca wysyła pocztą pismo o rozwiązaniu umowy o pracę, a pracownika nie odbiera korespondencji albo wprawdzie ją odbiera, jednak dopiero po bezskutecznym doręczeniu przez listonosza. Powstaje wówczas problem z jaką datą pracownik „mógł się zapoznać z oświadczeniem woli”.

Co do zasady racjonalne jest przyjęcie, że datą tą jest dzień, w którym pracownik udał się na pocztę i odebrał korespondencję albo ostatni dzień, w którym mógł ją odebrać (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 15 stycznia 1990 r., I CR 1410/89, LEX nr 9006; z dnia 9 grudnia 1999 r., I PKN 430/99, OSNAPIUS 2001 nr 9, poz. 309; z dnia 5 października 2005 r., I PK 37/05, OSNP 2006 nr 17 - 18, poz. 263; także postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2009 r., II PZP 3/09, LEX nr 519963). Zastosowanie ma bowiem pogląd wyrażony w uchwale siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 1971 r., III CZP 10/71 (OSNC 1971 nr 11, poz. 1870), mającej moc zasady prawnej, że za datę doręczenia pisma w ramach tak zwanego doręczenia zastępczego, należy przyjąć, między innymi, datę, w której upłynął termin do odbioru złożonego pisma w oddawczym urzędzie pocztowym, jeżeli przed upływem tego terminu adresat nie zgłosił się po odbiór (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 14 czerwca 2017 r., II PK 178/16, LEX nr 2321880; z dnia 10 października 2013 r., II PK 13/13, OSNP 2014 nr 9, poz. 125).

Powyższa reguła doznaje modyfikacji, jeśli do ustaleń faktycznych, możliwe jest wykazanie, że pracownik wcześniej mógł zaznajomić się z przesyłką zawierającą oświadczenie woli (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 2016 r., III PK 88/15, LEX nr 2057630). Z wyroku Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2006 r., II PK 22/06 (LEX nr 1413530) wynika, że oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę zostaje skutecznie złożone w dniu, w którym pracownik odmawia przyjęcia przesyłki od listonosza.

Zważywszy na przeprowadzony wywód prawny, a także dostępne ustalenia faktyczne, należy stwierdzić, że w sprawie istnieje niepewność co do daty, którą można uznać w rozumieniu art. 61 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. za złożenie oświadczenia woli. Poza dniem 28 grudnia 2015 r. w grę wchodzi bowiem daty 10,

11 i 14 grudnia 2015 r. Sąd odwoławczy ustalił, z jednej strony, że w dniach tych powódka przebywała w miejscu zamieszkania, z drugiej zaś, przedstawiciel pozwanego wielokrotnie usiłował osobiście doręczyć jej pismo o rozwiązaniu umowy, jednak nikt mu nie otworzył. Sąd nie przesądził jednak, czy powódki nie było wówczas w mieszkaniu, czy też była, jednak obawiając się wręczenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę celowo, nie otworzyła doręczycielowi. Przesądzenie tej kwestii ma kluczowe znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy. W przypadku przyjęcia opcji pierwszej możliwe stanie się rozważanie sprzeczności przywrócenia powódki do pracy zważywszy na przesłanki z art. 8 k.p. (Sąd Najwyższy wspomina o tym wątku, gdyż Sąd Okręgowy go poruszył w uzasadnieniu wyroku). W przedstawionym zakresie doszło do naruszenia art. 52 § 2 k.p.

Rację ma również skarżąca, że z okoliczności, iż mąż powódki zapoznał się z jej aktami osobowymi nie wynika pewny wniosek o wiedzy powódki w zakresie rozwiązania umowy o pracę. Aspekt ten należy do sfery faktycznej, której Sąd jednoznacznie nie przesądził. W tym znaczeniu można twierdzić, że doszło do uchybienia art. 61 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.

Sąd Najwyższy pragnie zaznaczyć, że wymóg rozpoznania skargi kasacyjnej w granicach podstaw (art. 398¹³ § 1 k.p.c.) nie jest przeszkodą do zwrócenia uwagi na inne zagadnienia (niekoniecznie korzystne dla skarżącego). Skoro strona ma rację, zarzucając naruszenie art. 52 § 2 k.p. przez błędne uznanie, że bieg terminu rozpoczął się na początku grudnia 2015 r., to okoliczność ta samoistnie upoważnia do uchylenia zaskarżonego wyroku. Oznacza to, że otwarta staje się kwestia innych potencjalnych uchybień, których Sąd odwoławczy nie dostrzegł i nie rozważał. Wprawdzie zgodnie z art. 398¹⁶ k.p.c. Sąd Najwyższy może uchylić zaskarżony wyrok i orzec co do istoty sprawy, jednak może tak uczynić, gdy podstawa naruszenia prawa materialnego jest oczywiście uzasadniona. W rozpoznawanej sprawie pewności takiej nie ma, co zostało wykazane.

Dlatego orzeczono zgodnie z art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. i art. 108 § 2 k.p.c. jak w sentencji.