

POSTANOWIENIE

Dnia 23 kwietnia 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski

w sprawie z powództwa J. R.
przeciwko [...] Handel [...] Spółce Jawnej w S.
o odszkodowania,
na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw
Publicznych w dniu 23 kwietnia 2015 r.,
na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w R.
z dnia 24 kwietnia 2014 r., sygn. akt VI Pa [...],

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w R. wyrokiem z 24 kwietnia 2014 r. oddalił apelację skarżącego powoda J. R. od wyroku Sądu Rejonowego w R. z 24 września 2013 r., którym oddalono jego powództwo o odszkodowania po rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazano na podstawy przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c. „ze względu na potrzebę wykładni art. 52 § 2 k.p., którego treść wywołuje rozbieżności w orzecznictwie sądów, w ramach której jawią się również zagadnienie prawne wymagające rozstrzygnięcia a mianowicie: a) czy termin, o którym mowa w art. 52 § 2 k.p., rozpoczyna swój bieg w momencie, w którym pracodawca mógł sprawdzić informacje o ciężkim naruszeniu przez pracownika jego podstawowych obowiązków

pracowniczych, czy też w momencie zakończenia weryfikacji tych informacji; b) czy termin, o którym mowa w art. 52 § 2 k.p. może rozpocząć swój bieg przed zaistnieniem ostatniego z zachowań pracownika składających się łącznie na ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych mające charakter tzw. czynu ciągłego; c) czy bieg terminu, o którym mowa w art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna się w momencie podjęcia przez pracodawcę oceny faktów dotyczących danego pracownika, czy też w chwili uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej zastosowanie art. 52 § 1 k.p.”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania nie przedstawia zasadnej podstawy przysądu i dlatego nie został uwzględniony.

Zasadnicza wadliwość wynika z braku właściwego rozróżnienia podstaw przysądu z art. 398⁹ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c. Wniosek niezasadnie je kumuluje, podając, że „w ramach” podstawy przysądu z art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c. „jawią się również zagadnienia prawne wymagające rozstrzygnięcia ...”. Nie jest to prawidłowe, gdyż podstawy przysądu są odrębne funkcjonalnie i znaczeniowo, co wynika z wyraźnego rozróżnienia ich przez ustawodawcę.

O negatywnej ocenie wniosku decyduje jednak dalsza ocena.

Podstawa przysądu z art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c. nie spełnia się dlatego, gdyż wniosek nie wykazuje rozbieżności w orzecznictwie sądów na tle wykładni art. 52 § 2 k.p. Gdyby taka rozbieżność występowała to niejako z urzędu wywołałaby uchwałę składu powiększonego Sądu Najwyższego celem ujednolicenia orzecznictwa.

Orzeczenia Sądu Najwyższego wskazane w uzasadnieniu pytania z punktu „a” (I PKN 5/98, I PK 44/09, I PKN 96/98, I PKN 5/98, I PKN 578/99) nie świadczą o rozbieżności w orzecznictwie. Zachowania stanowiące ciężkie naruszenie przez pracowników podstawowych obowiązków są różne co uzasadnia też wykładnię prawa w poszczególnych sprawach. Niewątpliwie jednak wspólny mianownik nie pomija przepisu art. 52 § 2 k.p., który stanowi, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od

uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Oczywiście punktem wyjścia i odniesienia jest moment uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy. Nie wymaga się aby pracodawca pochwopnie podejmował decyzję, która wszak musi być poprzedzona uzyskaniem wiadomości dostatecznie sprawdzonych. Nie powinno być zwłoki w sprawdzeniu tych informacji. Nie ma więc żadnej sprzeczności skoro racjonalne jest prawo pracodawcy do dostatecznie sprawdzonych informacji, z drugiej strony pracodawca nie powinien uczynić to „na ślepo i bezrefleksyjnie”, wszak ponosi odpowiedzialność za naruszenie art. 52 k.p. Regulacja uwzględnia więc interes pracownika i pracodawcy. Bieg terminu liczy się od zakończenia procesu sprawdzającego wiadomość. Zgodna jest z tym jest teza, że gdy pracodawca ma możliwość sprawdzenia informacji o niewłaściwym postępowaniu pracownika a tego nie czyni, to termin rozpoczyna bieg od powstania możliwości sprawdzenia informacji.

W zakresie pytania z punktu 2 według wniosku znaczenie miałby tzw. czyn ciągły. Rzecz jednak w tym, że przepis art. 52 k.p. nic nie mówi o czynie ciągłym. Pracodawca na podstawie tej regulacji nie rozwiązuje umowy o pracę za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w warunkach czynu ciągłego lecz za konkretne zachowanie (zdarzenie) stanowiące ciężkie naruszenie obowiązków. W tej regulacji nie ma prawnej konstrukcji „czynu ciągłego”. Ciężkie naruszenie obowiązków to zdarzenie wyraźnie kotwiczone w czasie - np. spożywanie alkoholu w pracy, kradzież mienia pracodawcy, nieobecność nieusprawiedliwiona. Zachowania takie same mogą być czasowo bliskie (ciągłe, powtarzalne), co wcale nie oznacza, że wyłączony jest tryb z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. do każdego z tych zdarzeń i z drugiej strony, że termin z art. 52 § 2 k.p. miałby wyłączać rozwiązanie umowy w tym trybie za ostatnie zdarzenie tylko dlatego, że pracodawca wiedział wcześniej o pierwszym lub poprzednim zdarzeniu i nie reagował. Innymi słowy problem rozbieżności w orzeczeniach Sądu Najwyższego wskazanych w pytaniu z pkt 2 (I PK 112/10, I PK 202/97, II PK 332/07 i I PK 443/97) byłby aktualny, gdyby w akceptowano w nich dopuszczalność objęcia art. 52 § 1 pkt 1 k.p. czynów (zachowań) wykraczających poza okres 1 miesiąca przed rozwiązaniem umowy o pracę w tym trybie, czyli poza okres swoistego

przedawnienia odpowiedzialności z art. 52 § 2 k.p.c. Takie sytuacje (przypadki) w zestawionych w pytaniu orzeczeniach Sądu Najwyższego nie wystąpiły. Wyraźnie zwraca się uwagę na tę zasadę w tych orzeczeniach. Na tym tle pytanie czy termin z art. 52 § 2 k.p. może rozpocząć swój bieg przed ostatnim zachowaniem pracownikiem nie ma rangi istotnego zagadnienia prawnego. To od pracodawcy zależy, które zachowanie uzna (wybierze) za podstawę art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Ono stanowi też przedmiot sporu (art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 52 § 1 pkt 1 k.p.). Według niego określa się też upływ terminu z art. 52 § 2 k.p. Wcale nieuprawnione jest zapatrywanie stawiające prymat tzw. czynu ciągłego, który nie jest konstrukcją prawa pracy i twierdzenie, że skoro pracodawca wcześniej wiedział i zaniechał stosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w odniesieniu do określonego zachowania, to pozbawiony jest możliwości stosowania tego trybu do kolejnego czy następnego zachowania. Nie ma takiej normy w tej regulacji. W szczególności w sprawie I PKN 202/97 wcale nie stwierdzono, że termin z art. 52 § 2 k.p.c. rozpoczyna się od dowiedzenia się o ostatnim „z zachowań składających się na tzw. czyn ciągły”. W tej sprawie wyodrębniono to, co dotyczyło 11 sierpnia 1995 r. i rozwiązanie w trybie art. 52 k.p. nastąpiło 11 września 1995 r. Syntetycznie ujęto to w tezie publikacyjnej tego orzeczenia - jeżeli okoliczności uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 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. Nie ma więc w tym orzeczeniu mowy o naruszeniu obowiązków przez pracownika w czynie ciągłym. Nie inaczej jest również orzeczeniach II PK 332/07 i I PK 443/97, w których również nie decydował czyn ciągły lecz stwierdzenie, że jeżeli okoliczności uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 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. W sprawie I PKN 443/97 znaczenie miały dwa zdarzenia z 2 i 9 września 1996 r. a rozwiązanie umowy nastąpiło 18 września 1996 r.

Istotnego novum nie ma też w pytaniu z punktu 3, gdyż decyduje ocena faktów a nie sama wiedza o faktach. Bieg miesięcznego 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 (wyrok Sądu Najwyższego z 21 października 1999 r., I PKN 318/99, OSNAPiUS 2001 nr 5, poz. 155). W utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że „uzyskanie przez pracodawcę wiadomości” - w rozumieniu art. 52 § 2 k.p. - oznacza wiadomości na tyle sprawdzone, aby pracodawca mógł nabrać uzasadnionego przekonania o nagannym postępowaniu danego pracownika (por. wyroki Sąd Najwyższego z 28 października 1976 r., I PRN 74/76; z 28 kwietnia 1997 r., I PKN 111/97). Chodzi o moment, w którym pracodawca miał możliwość sprawdzenia i przekonania się o słuszności obciążających pracownika zarzutów (por. orzeczenia Sądu Najwyższego: z 30 stycznia 1936 r., I C 2410/35; z 7 stycznia 1938 r., I C 703/37; z 17 października 1945 r., III C 698/45; z 13 maja 1998 r., I PKN 96/98). 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 (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 21 października 1999 r., I PKN 318/99), czyli od zakończenia, podjętego niezwłocznie i sprawnie przeprowadzonego, wewnętrznego postępowania, sprawdzającego uzyskane przez pracodawcę wiadomości o niewłaściwym zachowaniu pracownika (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 26 marca 1998 r., I PKN 5/98).

Wszystko to wykracza ponad potrzebę argumentacji, gdy nie spełnia się podstawa przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c. Wystarcza zwykła wykładnia i stosowania prawa. Konsekwentnie, skoro nie ma rozbieżności w orzecznictwie sądów, to nie spełnia się również podstawa przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c., gdyż przy właściwej analizie orzecznictwo wystarczająco klarownie wyjaśnia również kwestie prawne.

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