

## POSTANOWIENIE

Dnia 18 marca 2025 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Agnieszka Żywicka

w sprawie z powództwa P. M.  
przeciwko E. spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w L.  
o odszkodowanie,  
na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 18  
marca 2025 r.,  
na skutek skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w Lublinie  
z dnia 28 września 2023 r., sygn. akt VIII Pa 180/22,

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania;**
- 2. zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej 1350 zł  
(jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt złotych) wraz z odsetkami  
wynikającymi z art. 98 § 1<sup>1</sup> k.p.c. tytułem zwrotu kosztów  
zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

**[SOP]**

## UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Lublinie wyrokiem z 28 września 2023 r. w wyniku rozpoznania apelacji wniesionej przez pozwaną E. spółkę z o.o. w L. od wyroku Sądu Rejonowego w Lublin - Zachód w Lublinie z 7 listopada 2022 r., w pkt I. zmienił zaskarżony wyrok w pkt I, II, III, w ten sposób, że oddalił powództwo P. M., zasądził od powódki na rzecz pozwanej kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, nieuiszczone koszty sądowe przejął na rachunek Skarbu Państwa; w pkt II.

zasądził od powódki na rzecz pozwanej kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów procesu za drugą instancję z ustawowymi odsetkami za czas po upływie tygodnia od dnia jego ogłoszenia do dnia zapłaty.

Powódka wniosła skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w Lublinie z dnia 28 września 2023 r., zaskarżając ten wyrok w całości i zarzucając naruszenie prawa materialnego tj.:

- art. 52 § 2 k.p. przez jego błędną wykładnię, polegającą na przyjęciu przez Sąd orzekający, iż termin jednego miesiąca, o którym mowa w tym przepisie rozpoczyna swój bieg od dnia, w którym pracodawca wszedł w posiadanie jednoznacznych dowodów na bezprawność działań pracownika, w następstwie czego był w stanie ocenić, jaki jest stopień naganności tych działań i rozstrzygnąć, czy zachowanie pracownika można zakwalifikować jako czyn stanowiący wystarczającą podstawę do zwolnienia dyscyplinarnego, co w stanie faktycznym niniejszej sprawy miało nastąpić dopiero w listopadzie 2020 r. po dokonaniu analizy danych przez kolejny podmiot, któremu pozwany zlecił tego rodzaju działanie, w sytuacji, gdy z ugruntowanego stanowiska prezentowanego zarówno w doktrynie jak i judykaturze wynika, iż rzeczony termin należy liczyć nie od bezspornej (niekwestionowanej) wiedzy o fakcie, lecz od uzyskania wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę, co w stanie faktycznym niniejszej sprawy miało miejsce najpóźniej we wrześniu 2020 r., co przyznał zeznający w charakterze świadka ówczesny prezes zarządu pozwanego.

Skarżąca wniosła o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazując na jej oczywistą zasadność.

Zdaniem skarżącej rozstrzygnięcie, którym Sąd Okręgowy zmienił korzystny dla skarżącej wyrok Sądu Rejonowego, oparte zostało w istocie na nieprawidłowym rozumieniu przez Sąd drugiej instancji przepisu art. 52 § 2 k.p. w zakresie chwili rozpoczęcia biegu 1-miesięcznego terminu ustanowionego tymże przepisem, które nie tylko wymyka się ugruntowanemu w orzecznictwie rozumieniu przedmiotowej kwestii, ale nie daje się w żaden sposób wpisać w ustalony przez Sąd Rejonowy stan faktyczny sprawy, który nie był przez Sąd Okręgowy w żadnym aspekcie kwestionowany.

W opinii skarżącej jak wynika ze stanowiska prezentowanego przez judykaturę termin 1 miesiąca nie liczy się od bezspornej (niekwestionowanej) wiedzy o fakcie, lecz od uzyskania wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę. Wiadomości w rozumieniu art. 52 § 2 k.p. nie należy zawężać do wiedzy ostatecznie pewnej i sprawdzonej. W przeciwnym razie o terminie decydować będzie pracodawca i termin może ulec wydłużeniu ponad termin zastrzeżony w ustawie. Tym bardziej, że znaczenie ma również druga część przepisu ujęta w słowie "okoliczności". Nie chodzi więc o pełne i pewne informacje o całości, lecz o wiadomość o fakcie, sytuacji, wydarzeniu. Początkiem terminu z art. 52 § 2 k.p. nie jest więc sytuacja, w której pracodawca jest pewny co do kwalifikacji prawnej zachowania pracownika jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Pracodawca wymaga więc określonego działania od pracodawcy w terminie 1 miesiąca od uzyskania wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Skarżąca podniosła, że jak wynika z ustalonego w sprawie stanu faktycznego, wiedzę o okolicznościach ciężkiego naruszenia przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych w kontekście przyczyn rozwiązania umowy o pracę wskazanych w oświadczeniu datowanym na 27 listopada 2020 r., pozwany pracodawca nabył nie jak twierdzi Sąd Okręgowy, gdy wszedł w posiadanie odczytu danych odzyskanych z komputera służbowego powódki, co miało miejsce w listopadzie 2020 r., ale w chwili, którą przyjął Sąd Rejonowy, tj. na przełomie sierpnia i września 2020 r., nie później jednak niż w drugiej połowie września 2020 r. Świadczą o tym przede wszystkim zeznania świadków oraz kolejność działań, jakie we wrześniu 2020 r. podejmował pozwany, których doniosłość dla niniejszej sprawy Sąd Okręgowy zbagatelizował.

Pozwana w odpowiedzi na skargę wniosła o odrzucenie skargi kasacyjnej, jako nieopartej na ustawowej podstawie, ewentualnie odmowę przyjęcia skargi kasacyjnej powoda do rozpoznania, a w przypadku nieuwzględnienia w/w wniosku ewentualnie również o oddalenie przedmiotowej skargi kasacyjnej; zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego, w tym wyodrębnionych kosztów zastępstwa procesowego wg norm prawem przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Stosownie do art. 398<sup>9</sup> § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (pkt 1), istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (pkt 2), zachodzi nieważność postępowania (pkt 3) lub skarga jest oczywiście uzasadniona (pkt 4). Wypada również dodać, iż zgodnie z art. 398<sup>4</sup> § 2 k.p.c., określającym wymogi formalne skargi kasacyjnej, skarga kasacyjna powinna zawierać wniosek o przyjęcie do rozpoznania i jego uzasadnienie. Należy zatem stwierdzić, że wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powinien wskazywać, że zachodzi przynajmniej jedna z okoliczności wymienionych w powołanym wcześniej art. 398<sup>9</sup> § 1 k.p.c., a jego uzasadnienie winno zawierać argumenty świadczące o tym, że rzeczywiście, biorąc pod uwagę sformułowane w ustawie kryteria, istnieje potrzeba rozpoznania skargi przez Sąd Najwyższy. Skarga kasacyjna nie jest bowiem (kolejnym) środkiem zaskarżenia przysługującym od każdego rozstrzygnięcia sądu drugiej instancji kończącego postępowanie w sprawie, z uwagi na przeważający w jej charakterze element interesu publicznego. Służy ona kontroli prawidłowości stosowania prawa, nie będąc instrumentem weryfikacji trafności ustaleń faktycznych stanowiących podstawę zaskarżonego orzeczenia.

Wypada także przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym stanowiskiem judykatury skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona, jeżeli zaskarżone tą skargą orzeczenie zapadło wskutek oczywistego naruszenia prawa, zaś oczywiste naruszenie prawa powinno być rozumiane jako widoczna, bez potrzeby dokonywania pogłębionej analizy jurydycznej, sprzeczność wykładni lub stosowania prawa z jego brzmieniem albo powszechnie przyjętymi regułami interpretacji (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 26 lutego 2001 r., I PKN 15/01, OSNAPiUS 2002 nr 20, poz. 494 oraz z 17 października 2001 r., I PKN 157/01, OSNP 2003 nr 18, poz. 437) i jest możliwe do przyjęcia tylko wówczas, gdy orzeczenie jest niewątpliwie sprzeczne z zasadniczymi i niepodlegającymi różnej wykładni przepisami prawa (por. orzeczenie Sądu Najwyższego z 30 stycznia 1963 r., II CZ 3/63, OSPiKA 1963 nr 11, poz. 286). Powołanie się przez autora skargi kasacyjnej

na przesłankę zawartą w art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 4 k.p.c. zobowiązuje go zatem do przedstawienia wyводу prawnego zmierzającego do wykazania kwalifikowanej postaci naruszenia przepisów prawa materialnego lub procesowego polegającej na jego oczywistości, widocznej *prima facie*, przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej, co daje podstawy do uznania skargi za oczywiście uzasadnioną, tj. podlegającą uwzględnieniu (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z 11 grudnia 2009 r., II PK 223/09, LEX nr 585777 oraz z 3 lutego 2010 r., II PK 304/09, LEX nr 602695).

Przedmiotowa skarga kasacyjna nie jest oczywiście uzasadniona w zaprezentowanym rozumieniu.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego wielokrotnie wyjaśniano już, że "uzyskanie przez pracodawcę odpowiednich wiadomości" - jako moment rozpoczęcia biegu terminu do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy (art. 52 § 2 k.p.) - może wymagać nie tylko informacji o zachowaniu pracownika, lecz także czasu niezbędnego do oceny skutków tego zachowania.

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 k.p., 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 k.p. pracodawca ma uzyskać wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy, a nie o okolicznościach, które być może takie rozwiązanie uzasadniają, ale wymagają jeszcze sprawdzenia. 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. postanowienie Sądu Najwyższego z 24 lipca 2024 r., I PSK 85/23 LEX nr 3739022; postanowienie Sądu Najwyższego z 12 marca 2024 r., II PSK 36/23, LEX nr 3692593; postanowienie Sądu Najwyższego z 13 lutego 2024 r., I PSK 34/23, LEX nr 3670465). W wyroku z 8 lutego 2022 r., I PSKP 52/21 (LEX nr 3343351) Sąd Najwyższy stwierdził, że miesięczny termin należy liczyć od uzyskania przez pracodawcę sprawdzonych, pewnych, zweryfikowanych informacji o okoliczności, która uzasadnia rozwiązanie umowy. Natomiast w postanowieniu z 25 stycznia 2023 r., I PSK 22/22 (LEX nr 3515946) Sąd Najwyższy skonstatował, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego wyjaśniono już, że "uzyskanie przez pracodawcę odpowiednich wiadomości - jako moment rozpoczęcia biegu terminu do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy (art. 52 § 2 k.p.) - może wymagać nie tylko informacji o zachowaniu pracownika, lecz także czasu niezbędnego do oceny skutków tego zachowania. Tak więc przy wykładni art. 52 § 2 k.p. nie sposób pominąć, że w związku ze stale rosnącym stopniem skomplikowania życia społecznego oraz ilości czynników, jakie decydują o kwalifikacji zachowań pracowników i możliwości postawienia im zarzutu niewłaściwego postępowania, ustalenie, czy zachodzą okoliczności uzasadniające rozwiązanie stosunku pracy coraz częściej wymaga nie tylko ustalenia faktów, ale także ich subsumcji prawnej, często z uwzględnieniem dorobku judykatury" (wyrok Sądu Najwyższego z 16 lutego 2017 r., II PK 372/15, LEX nr 2269088). Początek biegu terminu z art. 52 § 2 k.p. należy więc ustalać elastycznie z uwzględnieniem wszystkich okoliczności danej sprawy. W niektórych przypadkach niezwłocznie wszczęte i sprawnie prowadzone postępowanie wyjaśniające może uzasadniać potrzebę przeprowadzenia mniej lub bardziej skomplikowanej analizy prawnej pod kątem dopuszczalności decyzji o rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym, co wymaga odpowiedniego czasu (wyrok z 25 kwietnia 2014 r., II PK 193/13, LEX nr 1495939). Uzyskanie przez pracodawcę odpowiednich wiadomości - jako moment rozpoczęcia biegu terminu do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy (art. 52 § 2 k.p.) - może wymagać nie tylko informacji o zachowaniu pracownika,

lecz także czasu niezbędnego do oceny skutków tego zachowania (wyrok z 14 kwietnia 2015 r., II PK 146/14, LEX nr 1712813).

Nie podlega wątpliwościom, że Sąd Okręgowy w zaskarżonym orzeczeniu wyłożył i dokonał subsumpcji przepisu art. 52 § 2 k.p. w sposób zgodny z dominującą w tym względzie wykładnią Sądu Najwyższego przedstawioną wyżej.

Ostatecznie Sąd Najwyższy zauważył, że zupełnie nietrafnie został powołany przez skarżącą dla potwierdzenia jej stanowiska wyrok Sądu Najwyższego z 26 marca 1998 r., I PKN 5/98 (OSNAPiUS 1999 nr 6, poz. 201). W wyroku tym Sąd potwierdza co do zasady wykładnię art. 52 § 2 k.p. dominującą w judykaturze Sądu Najwyższego, przedstawioną wyżej. W wyroku pada pogląd, że pracodawca rozwiązując umowę o pracę w trybie art. 52 k.p. podejmuje czynność, za którą ponosi odpowiedzialność, zwłaszcza w razie braku okoliczności uzasadniających takie rozwiązanie. Zarówno więc w interesie pracownika jak i własnym musi mieć możliwość sprawdzenia uzyskanych wiadomości o zachowaniu się pracownika i możliwość ich weryfikacji, zwłaszcza gdy pochodzą one z zewnątrz. Jeżeli pracodawca dokonuje sprawdzenia uzyskanej wiadomości w sposób niezwłoczny i sprawnie, to nie można mu zarzucić błędu w stosowaniu omawianego przepisu. Termin określony w art. 52 § 2 k.p. należy w takiej sytuacji liczyć od momentu zakończenia wewnętrznego postępowania sprawdzającego, weryfikującego uzyskane przez pracodawcę wiadomości o zachowaniu pracownika.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 398<sup>9</sup> § 2 k.p.c. odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, orzekając o kosztach postępowania kasacyjnego stosownie do art. 98 § 1 k.p.c. w związku z art. 398<sup>21</sup> k.p.c.

M.G.

[a.ł]

