



Sygn. akt III PSKP 36/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 października 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski (przewodniczący, sprawozdawca)
SSN Leszek Bielecki
SSN Krzysztof Staryk

w sprawie z powództwa P.G.
przeciwko K. Spółce Akcyjnej [...] w R.
o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 28 października 2021 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w L.
z dnia 28 czerwca 2019 r., sygn. akt V Pa (...),

- I. oddala skargę kasacyjną,**
- II. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda 240 zł
tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w
postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Legnicy wyrokiem z 28 czerwca 2019 r. zmienił oddalający powództwo wyrok Sądu Rejonowego w L. i przywrócił powoda P.G. do pracy u

strony pozwanej K. SA [...] w R. na poprzednich warunkach oraz zasądził wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy.

Powód był zatrudniony u pozwanej od 1998 r., ostatnio na stanowisku głównego specjalisty inspektora nadzoru ds. budownictwa wodnego. Pozwany pismem z 31 stycznia 2018 r. rozwiązał z nim umowę o pracę w trybie dyscyplinarnym, wskazując jako przyczynę niewłaściwe wykonywanie czynności związanych z ustanowieniem należytego zabezpieczenia wykonania umowy zawartej przez stronę pozwaną z firmą P., tj. niedopełnienie ciążących na nim obowiązków pracowniczych poprzez niewykonanie czynności polegających na sporządzeniu dyspozycji potrąceń płatności do faktur wystawianych przez wykonawcę na łączną kwotę 911.864,23 zł, co w konsekwencji spowodowało uszczuplenie kwoty zabezpieczenia w sposób niezgodny z postanowieniami umowy. Wysokość kaucji zgromadzona na rachunku zamawiającego w okresie obowiązków gwarancyjnych wykonawcy do 14 grudnia 2017 r. powinna wynosić 363.426,34 zł. Na rachunku pozostała kwota 89.867,08 zł, czyli niższa o 273.559,26 zł. W wyniku niewykonania potrąceń kaucji strona pozwana poniosła szkodę majątkową. Ponadto zarzucono niewłaściwe sporządzenie dyspozycji zamknięcia mikrorachunku kaucji i przedstawienie do zatwierdzenia osobom upoważnionym, w wyniku czego wykonawcy, tj. firmie P., zostały wypłacone środki finansowe z tytułu częściowego zwrotu kaucji w nienależnej kwocie. Nadto zarzucono powodowi niewłaściwe nadzorowanie prawidłowości i terminowości rozliczenia zadań, robót i obiektów oraz nieprzestrzeganie dyscypliny finansowej w sposób zapewniający realizację nałożonych zadań.

Sąd Rejonowy rozwiązanie umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym uznał za zasadne. Pracodawca zachował termin z art. 52 § 2 k.p. Wszczęta była procedura kontroli i audytu przez służby wewnątrzzakładowe jak i Centrali K. , a ostateczne ustalenia zostały dyrektorowi strony pozwanej przekazane w drugiej połowie stycznia 2018 r.

Powód w apelacji zarzucił naruszenie przepisów postępowania oraz prawa materialnego, w tym art. 52 § 2 k.p. przez przekroczenie terminu do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, skoro raport z wewnętrznego postępowania

sporządzony został 30 listopada 2017 r. i w tym dniu pracodawca został poinformowany o wynikach kontroli, a umowę o pracę rozwiązał 31 stycznia 2018 r.

Sąd Okręgowy stwierdził naruszenie art. 52 § 2 k.p., co stanowiło podstawę orzeczenia reformatoryjnego i przywrócenia powoda do pracy oraz zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Sąd uznał, że początek terminu z art. 52 § 2 k.p., czyli 1 miesiąc od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę powinien być liczony znacznie wcześniej niż od 17 stycznia 2018 r., a więc przed datą nadesłania pisma z 16 stycznia 2018 r. przez Dyrektora Departamentu Bezpieczeństwa i Kontroli Wewnętrznej K. w L. wraz z kopią raportu z wewnętrznego postępowania wyjaśniającego w sprawie podejrzenia działania na szkodę spółki w związku z niewłaściwym wykonaniem czynności związanych z ustanowieniem należytego zabezpieczenia wykonania umowy z 2012 r., zawartej z firmą P.. Sąd pierwszej instancji naruszył w tym zakresie art. 233 § 1 k.p.c. Już na początku września 2017 r. P.N. (dyrektor strony pozwanej) i R.K. (dyrektor finansowy strony pozwanej) powzięli wiadomość, że na koncie strony pozwanej – w okresie obowiązków gwarancyjnych – pozostaje kwota zabezpieczenia gwarancyjnego wynosząca 89.867,08 zł, która była niższa o 273.559,26 zł, niż kwota zabezpieczenia wskazana w umowie. R.K. na polecenie dyrektora sprawdził stan rachunku kaucji gwarancyjnej. Zatem dyrektor miał stosowną wiedzę, o czym świadczy złożenie raportu o konieczności i rozmiarze napraw gwarancyjnych niezbędnych do wykonania przed upływem 14 grudnia 2017 r. okresu gwarancyjnego. Wskazywał również powoda jako osobę odpowiedzialną za saldo zabezpieczenia gwarancyjnego. Potwierdza to wszczęcie postępowania wyjaśniającego w sprawie podejrzenia działania na szkodę spółki K.. Już z pierwszych czynności kontrolno-wyjaśniających zleconych przez dyrektora pełnomocnikowi ds. zabezpieczeń wynikało, że stan konta zabezpieczenia gwarancyjnego jest następstwem zaniechania przez powoda odprowadzenia w 2013 r. – 10% kwoty z każdej faktury będącej zobowiązaniem zamawiającego wobec wykonawcy, a w 2014 r. – 5% kwoty z każdej faktury. Powód bowiem 7 września 2017 r. złożył oświadczenie, że po zawarciu aneksu nr 3 do umowy głównej, tj. po 11 stycznia 2013 r. dokonał

potrącił tylko z czterech faktur, a następnie zaniechał tego, nie informując o tym pracodawcy.

Sąd Okręgowy przyjął, że termin z art. 52 § 2 k.p. zaczął biec od 7 września 2017 r. Wówczas „obiektywnie mierzony stan wtajemniczenia zatrudniającego wskazywał na ziszczenie się warunku ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych”. W tym dniu pozwana miała rozeznać co do skutków zachowania pracownika, które polegało na uchybieniu obowiązkowi podstawowemu tj., poważnego zagrożenia interesom pracodawcy, a także ich zawinienia przez powoda.

Sąd Okręgowy podzielił stanowisko, że momentem uzyskania wiadomości o zachowaniu wyrządzającym szkodę jest data, w której pracodawca uzyskał wiadomość o faktach, z których – przy prawidłowym rozumowaniu – można było i należało wyprowadzić wniosek, że szkoda jest wynikiem m.in. zawinonego zaniechania pracownika (postanowienie Sądu Najwyższego z 12 lutego 2019 r., II PK 23/18) – które w niniejszej sprawie polegało na niepotrącaniu kwot zabezpieczenia gwarancyjnego praktycznie od początku obowiązywania aneksu do umowy z 29 czerwca 2012 r.

Postępowanie wyjaśniające, zakończone pod koniec listopada 2017 r. złożeniem raportu do Departamentu Bezpieczeństwa Centrali Spółki, było wypełnieniem przez stronę pozwaną jedynie procedury obowiązującej w spółce i zmierzało do odsunięcia w czasie rozpoczęcia biegu terminu z art. 52 § 2 k.p. w sposób nieuzasadniony okolicznościami sprawy i stanem wiedzy pracodawcy od 7 września 2017 r.

W skardze kasacyjnej zarzucono naruszenie art. 52 § 2 k.p. przez błędną wykładnię i przyjęcie, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nastąpiło po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy, a przeprowadzenie postępowania wyjaśniającego zakończonego pod koniec listopada 2017 r. złożeniem raportu do Departamentu Bezpieczeństwa Centrali Spółki, było wypełnieniem przez stronę pozwaną jedynie procedury obowiązującej w Spółce i zmierzało do odsunięcia w czasie rozpoczęcia biegu terminu z art. 52

§ 2 k.p. w sposób nieuzasadniony okolicznościami sprawy oraz stanem wiedzy pracodawcy od dnia 7 września 2017 r.

Powód wniósł o oddalenie skargi. Wskazał, iż pozwany już 7 września 2017 r. miał rozeznanie co do skutków zachowania pracownika.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzut skargi kasacyjnej nie jest zasadny i dlatego została oddalona.

Skarżący poprzestaje na zarzucie naruszenia prawa materialnego, co ma znaczenie z tej przyczyny, że skargę kasacyjną można oprzeć na zarzucie naruszenia prawa materialnego przez błędną jego wykładnię lub niewłaściwe zastosowanie. Zarzut skargi nie wskazuje na czym polega błędna wykładnia art. 52 § 2 k.p. Natomiast treść zarzutu wskazuje, że jego istota dotyczy niewłaściwego zastosowania tego przepisu a nie jego wykładni. Jeśli zaś przyjąć, że zarzut obejmuje także błędną wykładnię, to tylko ze względu na argumentację uzasadnienia skargi, z której wynikałoby, iż nie jest prawidłową zawężająca wykładnia art. 52 § 2 k.p., łącząca początek terminu 1 miesiąca z dotarciem do pracodawcy pierwszej, niepełnej informacji o zachowaniu pracownika, w sytuacji gdy pracodawca ma prawo do sprawdzenia tej informacji, bowiem rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia nie może być pochopte a znaczenie miała też wiedza pracodawcy odnosząca się do ewentualnego wpływu (lub jego braku) innych osób na zaniechanie przez powoda realizacji obowiązków przypisanych mu w zakresie nadzoru nad umową z 29 czerwca 2012 r.

W tak szerokim ujęciu zarzut błędnej wykładni art. 52 § 2 k.p. nie jest zasadny. Z tej przyczyny, że przepis ten jest adresowany do pracodawcy a nie do pracownika. Pracownik nie jest stroną sporu przed rozwiązaniem stosunku pracy bez wypowiedzenia. Nie jest to jedyny tryb rozwiązania stosunku pracy.

W art. 52 § 2 k.p. termin 1 miesiąca nie liczy się od bezspornej (niekwestionowanej) wiedzy o fakcie, lecz od uzyskania wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę. Wiadomość to informacja o czymś; rzecz zakomunikowana; zawiadomienie, doniesienie, wieść. Wiadomości w rozumieniu art. 52 § 2 k.p. nie należy więc 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. Nie chodzi więc o „kompromis” w wykładni art. 52 § 2 k.p., gdyż interesy stron są w tym przypadku przeciwne, a w istocie wedle ustawy pracownik nie jest i nie może być stroną „kompromisu” w tym zakresie.

Termin 1 miesiąca nie może być też wydłużony przez twierdzenie, że rozpoczyna się dopiero od uzyskania wiadomości przez zarząd spółki. W tym przypadku decydował dyrektor pozwanego oddziału spółki (pracodawcy). Skarżący nie zarzuca naruszenia art. 3¹ k.p. W tej sprawie pracodawcą jest oddział spółki. Już wcześniej stwierdzono, że termin z art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna swój bieg także wówczas, gdy informacja o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie dojdzie do wiadomości osoby nieupoważnionej wprowadzić do dokonywania czynności prawnych w imieniu zakładu pracy, lecz zajmującej kierownicze stanowisko w tym zakładzie i zobowiązanej do przekazania tej informacji pracodawcy (art. 3¹ k.p.) (por. Komentarz do Kodeksu pracy pod red. J. Jończyka, 1977, art. 52 teza 19).

Z kolei zarzut naruszenia prawa materialnego przez niewłaściwe zastosowanie (art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c.) nie jest zasadny ze względu na brak zarzutu naruszenia prawa procesowego. Chodzi o to, że w ocenie zarzutu materialnego, wiążą ustalenia stanu faktycznego, na których oparto zaskarżone orzeczenie (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Skarżący nie zarzuca braku dostatecznego wyjaśnienia sprawy (art. 217 § 3 k.p.c.) ani pominięcia materiału dowodowego (art. 382 k.p.c.).

Rzecz zatem w tym, że Sąd drugiej instancji wcale nie zaprzeczył celowości postępowania wyjaśniającego. Nie ustalił też, że uzyskane informacje były niepełne. Znaczące jest zatem ustalenie, że dyrektor wszczął postępowanie wyjaśniające 12

września 2017 r. Raport został sporządzony już 30 listopada 2017 r. Termin 1 miesiąca z art. 52 § 2 k.p.c. został zatem przekroczony. Przekroczenie terminu nie było uzasadnione potrzebą weryfikacji ewentualnej współodpowiedzialności innych osób w zarzucanym zaniechaniu realizacji obowiązków przez powoda. W sprawie chodzi wszak o rozwiązanie stosunku pracy z powodem.

Z tych motywów orzeczono jak w sentencji (art. 398¹⁴ k.p.c.).

O kosztach orzeczono na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 10 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie.