



Sygn. akt II PK 193/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 kwietnia 2014 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Myszka (przewodniczący)
SSN Małgorzata Gersdorf (sprawozdawca)
SSN Zbigniew Korzeniowski

w sprawie z powództwa A. B.

przeciwko P. S.A. w L.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, o odszkodowanie z umowy społecznej,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 25 kwietnia 2014 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w W.

z dnia 26 lutego 2013 r.,

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Powód A. B. domagał się od pozwanego, P. S.A. odszkodowania w związku z rozwiązaniem stosunku pracy bez wypowiedzenia z jego winy oraz odszkodowania z tytułu naruszenia obowiązującej u pozwanego umowy społecznej.

Wyrokiem z dnia 1 października 2012 r., Sąd Rejonowy w W. Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził na rzecz powoda żądane odszkodowania po dokonaniu następujących ustaleń faktycznych.

Powód był zatrudniony w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 1 sierpnia 1985 r., ostatnio na stanowisku elektromontera urządzeń rozliczających. Od 22 grudnia 1987 r. powód był upoważniony do pełnienia funkcji brygadzysty i z tego tytułu pobierał dodatek brygadzystowski. Zakresu obowiązków powód nie otrzymał na piśmie, nie określono w tej formie, że powodowi podlegać ma inny pracownik – M. U. Praca powoda polegała na montażu i demontażu liczników poboru energii i sprawdzaniu ich działania.

W lutym 2010 r. przeprowadzono kontrolę w rejonie, w którym pracował powód. W jej wykonu stwierdzono nieprawidłowości, co udokumentowano notatką służbową z dnia 12 lutego 2010 r. W dniu 23 lutego 2010 r. do zarządu pozwanego wpłynął wniosek o wyciągnięcie konsekwencji służbowych w stosunku m. in. do powoda oraz M. U. Zaproponowano rozwiązanie stosunku pracy wyłącznie z M. U. W dniu 2 marca 2010 r. zwrócono się do biura prawnego spółki o zaopiniowanie tych wniosków do 4 marca 2010 r. Biuro prawne poinformowało, że w związku z koniecznością weryfikacji i uzupełnienia dokumentacji w sprawie wydanie opinii w tym terminie nie jest możliwe i że czynności powinny zakończyć się do 31 marca 2010 r. W piśmie z tej daty dyrektor biura prawnego wskazał, że uzasadnione pozostaje rozwiązanie z powodem i M. U. stosunków pracy w trybie art. 52 § 1 k.p.

W dniu 27 kwietnia 2010 r. rozwiązano z powodem stosunek pracy bez wypowiedzenia z jego winy, zarzucając mu nie sprawowanie należytego nadzoru nad podległym pracownikiem, M. U., skutkującym powstaniem wielu nieprawidłowości w zakresie montażu, demontażu i wymiany urządzeń pomiarowo-rozliczeniowych oraz samowolną wymianę licznika u 2 konkretnych odbiorców, polegającą na zdemontowaniu jednego licznika i zamontowanie innego, nie zaewidencjonowanego w obrocie magazynowym, nieudzielenie informacji oraz nie przekazanie dokumentacji, dotyczących tej czynności, celem wprowadzenia odbiorców do informatycznego systemu billingowego a także naruszenie procedur, polegające na zaniechaniu zdania do magazynu zdemontowanych liczników oraz niezgodnym z zasadami gospodarki magazynowej wejściem w ich posiadanie.

Sąd Rejonowy ustalił także, że powód był objęty gwarancjami zatrudnienia na podstawie Umowy Społecznej na okres 10 lat; gwarancja pozostawała aktualna w momencie rozwiązania z powodem stosunku pracy.

Uwzględniając powództwo Sąd Rejonowy w pierwszej kolejności doszedł do wniosku, że podana jako pierwsza przyczyna rozwiązania (nie sprawowanie należytego nadzoru nad podległym pracownikiem) pozostawała nieskonkretyzowana, co uniemożliwiało jej ocenę. Ponadto stwierdził, że jej ewentualna konkretyzacja przez pryzmat protokołu kontroli z dnia 23 lutego 2010 r. wymaga równocześnie uznania, że pracodawca uchybił terminowi, wynikającemu z art. 52 § 2 k.p. Niezależnie od tego Sąd Rejonowy stwierdził, że z materiału dowodowego nie wynika, by nieprawidłowości jakich dopuścił się M. U. miały miejsce w przypadkach, w których powód nadzorowałby jego pracę (przy wspólnych zleceniach). Z zeznań świadków wynikało, że pracownik ten wykonywał część czynności „na własną rękę”. Sąd Rejonowy uznał, że pozostałe nieprawidłowości także były znane zarządowi pozwanego od dnia 23 lutego 2010 r. (protokół kontroli). W konsekwencji także w tym zakresie rozwiązanie z powodem stosunku pracy nastąpiło po terminie, wynikającym z art. 52 § 2 k.p. Niezależnie od tego w postępowaniu sądowym pozwany nie udowodnił, aby to powód dokonał wymiany urządzeń u 2 odbiorców ze wszystkimi tego konsekwencjami. Nie przemawiał za tym fakt oplombowania urządzeń plombownicą powoda, ta bowiem przechowywana była w samochodzie, do którego dostęp miał także M. U. Nie dowodziły kontaktów powoda z tymi odbiorcami żadne inne dowody, co uniemożliwia przypisanie powodowi tych zachowań, a w konsekwencji – co miałyby uzasadniać rozwiązanie z nim stosunku pracy.

Działanie to było zatem niezgodne z prawem i nieuzasadnione, co rodziło konieczność zasądzenia na rzecz powoda na podstawie art. 58 k.p. Powództwo o odszkodowanie na podstawie umowy społecznej pozostawało oczywiście zasadne w świetle jej art. 11 ust. 1, który stanowi, że w przypadku rozwiązania umowy o pracę z naruszeniem postanowień umowy społecznej, należy się odszkodowanie z tytułu gwarancji zatrudnienia. Ponieważ umowa dopuszczała jedynie rozwiązanie w trybie art. 52 k.p. (a to okazało się niezasadne), to powodowi należało się odszkodowanie.

Apelację pozwanego od tego wyroku oddalił Sąd Okręgowy wyrokiem z dnia 26 lutego 2013 r. Sąd Okręgowy zaaprobował ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd Rejonowy. Za zasadne uznał stanowisko o przekroczeniu przez pracodawcę terminu na rozwiązanie stosunku pracy. Podkreślił, że zgodnie z art. 52 § 2 k.p. bieg miesięcznego terminu rozpoczyna się z momentem uzyskania wiadomości o zachowaniu pracownika, a nie od oceny prawnej tej okoliczności.

Sąd Okręgowy podkreślił także, że w świetle ustaleń faktycznych nie sposób było uznać powoda za przełożonego M. U. Nie świadczył o tym fakt pobierania dodatku brygadzystowskiego.

Skargę kasacyjną od tego wyroku wywiódł pełnomocnik pozwanego. Zarzucił w skardze naruszenie art. 52 § 2 k.p. przez przyjęcie, że miesięczny termin, o którym mowa w tym przepisie powinien być liczony od daty, w jakiej pracodawca powziął jakąkolwiek wiadomość o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy, a nie od daty, w której pracodawca uzyskał pewne i sprawdzone, także w aspekcie prawnym, wiadomości o okoliczności uzasadniającej takie działanie. W skardze zarzucono także naruszenie art. 8 k.p. i przyjęcie, że żądanie odszkodowania na podstawie umowy społecznej nie jest sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego w sytuacji, w której przynajmniej jedna przyczyna uzasadniająca rozwiązanie okazała się prawdziwa – tj. w sytuacji, gdy według ustaleń sądu powód pobierał dodatki za bycie brygadzystą nie wykonując związanych z tym obowiązków.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna w niniejszej sprawie nie zasługuje na uwzględnienie.

Sprawa toczyła się na tle rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika w trybie art. 52 k.p. Ustanie stosunku pracy w tym trybie, ze względu na rozmiar konsekwencji dla pracownika, wymaga zaistnienia szczególnych okoliczności, wymienionych w art. 52 § 1 pkt 1 – 3 k.p. Od pracodawcy zawsze wymagane jest rozważne podjęcie decyzji w tej kwestii, do czego musi dysponować dostateczną wiedzą. Nie może on jednak zwlekać zbyt długo z podjęciem decyzji i z tego względu ustawodawca ogranicza go w

możliwości rozwiązania stosunku pracy treścią art. 52 § 2 k.p. Zgodnie z tym przepisem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie jednego miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Wątpliwości interpretacyjne może budzić użyty końcowej części przepisu zwrot dotyczący uzyskania wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Jego zbyt restrykcyjna wykładnia utrudniałaby lub nawet uniemożliwiłaby zastosowanie rozwiązania dyscyplinarnego w praktyce, z kolei wykładnia zbyt liberalna niweczyłaby ochronę, jaką gwarantuje on pracownikowi. Z tego względu w orzecznictwie Sądu Najwyższego od wielu lat kształtują się standardy, w świetle których wypada dokonywać oceny, czy pracodawca dochowuje terminu, wynikającego z art. 52 § 2 k.p.

Już w okresie, następującym bezpośrednio po wejściu w życie Kodeksu pracy stwierdzano, że przez wyrażenie "uzyskanie przez zakład pracy wiadomości" (art. 52 § 2 k.p.) należy rozumieć wiadomości na tyle sprawdzone, aby kierownik zakładu pracy mógł nabrać uzasadnionego przekonania o nagannym postępowaniu danego pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 października 1976 r., sygn. I PRN 74/76, zob. także wyrok z dnia 21 października 1999 r., sygn. I PKN 318/99). Nie wchodzi zatem w grę przyjęcie, że uzyskanie przez pracodawcę pierwszej wiadomości o określonym zdarzeniu, nawet niepotwierdzonej, powoduje rozpoczęcie biegu terminu. Niemniej jednak oczekuje się od niego sprawdzenia wiadomości i wyciągnięcia konsekwencji lub ich zaniechania (ze skutkiem w postaci niemożności skorzystania z instytucji zwolnienia dyscyplinarnego).

Sprawdzenie to powinno nastąpić w ramach wewnętrznego postępowania wyjaśniającego, które wypada wszcząć niezwłocznie a także sprawnie przeprowadzić. Obie te cechy zostały zaproponowane i przyjęte w orzecznictwie Sądu Najwyższego (por. np. wyrok z dnia 26 marca 1998 r., sygn. I PKN 5/98 oraz z dnia 24 lipca 2009 r., sygn. I PK 44/09).

W szczególności warto odwołać się do stanu faktycznego sprawy I PK 44/09. Sąd Najwyższy wypowiedział bowiem swój pogląd na tle działań pracodawcy, polegających na ponawianiu postępowań kontrolnych. Pracodawca przeprowadził jedną kontrolę, a następnie - po kilku miesiącach – kolejną, z niemal identycznymi

wnioskami. Na podstawie wyników drugiego postępowania rozwiązano stosunek pracy z pracownikiem, który w odwołaniu twierdził, że uczyniono to z naruszeniem art. 52 § 2 k.p. Sąd Najwyższy potwierdził, że skoro okoliczności te były znane pracodawcy wcześniej, to ich ponowna „weryfikacja” nie może stanowić podstawy do rozwiązania stosunku pracy.

Tok postępowania wyjaśniającego podlega każdorazowej, indywidualnej ocenie. Zależy bowiem od przyczyn, które mają uzasadniać rozwiązanie stosunku pracy. Uznanie, że w jednym przypadku trwanie takiego postępowania przez okres 2 miesięcy nie prowadzi do przekroczenia terminu wynikającego z art. 52 § 2 k.p. nie oznacza, że w innym przypadku nie można takiego zarzutu zasadnie postawić. Wszystko zależy bowiem, podkreślmy to raz jeszcze, od okoliczności sprawy.

Coraz większe wśród nich znaczenie zyskuje sfera ocen prawnych. Rośnie stopień skomplikowania życia społecznego i ilość czynników, jakie decydują o kwalifikacji zachowań pracowników i możliwości postawienia im zarzutu niewłaściwego postępowania. Ustalenie, czy zachodzą okoliczności uzasadniające rozwiązanie stosunku pracy wymaga zatem coraz częściej nie tylko ustalenia faktów, ale także ich subsumcji prawnej, z uwzględnieniem dorobku orzeczniczego Sądu Najwyższego, sięgając także norm z dziedzin innych niż prawo pracy. Innymi słowy, w ramach niezwłocznie wszczętego i sprawnie prowadzonego postępowania wyjaśniającego, które prowadzi do uzyskania wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie z pracownikiem stosunku pracy bez wypowiedzenia z jego winy (art. 52 § 2 k.p.) może mieścić się (także sprawnie przeprowadzona) analiza prawnej dopuszczalności takiej decyzji.

Taka, generalna, uwaga ma jednak ograniczone znaczenie w niniejszej sprawie. Silnie akcentowana przez skarżącego potrzeba prawnej oceny zachowań powoda nie została bowiem w jakikolwiek sposób uargumentowana. W istocie zarzuty, stanowiące podstawę rozwiązania z nim stosunku pracy, miały charakter faktyczny i nie wymagały głębokiej analizy prawnej. Potrzeby takiej pozwana spółka nie wykazała. Nie wykazała także, jakim skomplikowaniem charakteryzowała się ocena przypadku powoda do tego stopnia, że ocena prawna jego zachowań trwać musiała niemal miesiąc (od 2 do 31 marca 2010 r.), tyle samo ile kontrola w rejonie energetycznym, w którym pracował powód (kontrola przeprowadzona w lutym

2010 r., zakończona wnioskami, które do zarządu pozwanego wpłynęły 23 lutego 2010 r.).

Pozwana spółka w skardze kasacyjnej wielokrotnie odnosi się do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 26 listopada 2002 r., sygn. I PKN 587/01. Nie zauważa jednak istotnych różnic, jakie dzielą stan faktyczny, który poprzedzał ten wyrok oraz stan faktyczny niniejszej sprawy. W sprawie I PKN 587/01 w grę wchodziła analiza zachowań kierownika oddziału banku w zakresie prowadzonych przezeń operacji finansowych. Można w takim przypadku zaakceptować fakt, że postępowanie wyjaśniające trwa dłużej niż w innych przypadkach. Podobnie Sąd Najwyższy ocenił tok postępowania wyjaśniającego, czy członek zarządu spółki prawa handlowego działał na jej niekorzyść (por. wyrok z dnia 20 sierpnia 2008 r., sygn. I PK 32/08). Skala zjawisk jest jednak nieporównywalna w niniejszym przypadku, który od strony prawnej tego nie wymagał a przynajmniej – nie wykazał tego skarżący.

Nie wykazał także skarżący zasadności zarzutu naruszenia art. 8 k.p. przez jego niezastosowanie w ocenie żądania powoda. Mija się bowiem z prawdą pełnomocnik pozwanej spółki twierdząc, że jedna z przyczyn rozwiązania stosunku pracy okazała się prawdziwa. Ustalenie, że powód pobierał dodatek brygadzystowski nie pełniąc tego rodzaju funkcji pozostaje w dalekim jedynie związku z postawionym mu zarzutem braku nadzoru nad M. U. Nawet gdyby przyjąć, że powód miał obowiązek go nadzorować, to jego zachowania (o ile można mu je przypisać) wykraczały poza zakres kontroli, jaką mógł nad nim powód sprawować. Z tego względu w ogóle nie sposób twierdzić, że jakiegokolwiek zarzuty względem powoda okazały się uzasadnione.

W tym też kontekście wypada postawić zarzut niezastosowania art. 8 k.p. poprzez nieuwzględnienie faktu pobierania dodatku brygadzystowskiego. Okoliczności te mogą świadczyć o stanie bezpodstawnego wzbogacenia powoda, aczkolwiek trudno twierdzić, że zachowywał się on względem spółki tak nagannie, by wpływało to na ocenę zasadności jego żądania wypłaty odszkodowania z umowy społecznej.

Sąd Najwyższy pragnie przypomnieć, że w szeregu orzeczeń stanął na stanowisku, że ocena, czy w konkretnym przypadku ma zastosowanie norma art. 8

k.p., mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego. Sfera ta w ramach postępowania kasacyjnego może podlegać kontroli tylko w przypadku szczególnie rażącego i oczywistego naruszenia (por. np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 9 lutego 2007 r., sygn. I BP 15/06, z dnia 22 lipca 2009 r., sygn. I PK 48/09 oraz z dnia 24 listopada 2010 r., sygn. I PK 78/10). W ocenie Sądu Najwyższego nie da się zakwalifikować zachowania powoda jako na tyle nagannego, by zmodyfikować stanowisko Sądu Okręgowego. Uznał on, że jego roszczenie odszkodowawcze nie pozostaje w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa czy zasadami współżycia społecznego, a ocena ta pozostaje adekwatna do realiów sprawy.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.