



Sygn. akt I PK 301/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 czerwca 2014 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący)
SSN Zbigniew Hajn (sprawozdawca)
SSN Zbigniew Myszka

w sprawie z powództwa E. M.
przeciwko Samodzielnemu Gminnemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej w W.
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 5 czerwca 2014 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w B.
z dnia 13 czerwca 2013 r.

- 1. uchyla zaskarżony wyrok i oddala apelację,**
- 2. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda 210 (dwieście dziesięć) zł tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego i kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Powód E. M. domagał się od strony pozwanej Samodzielnego Gminnego Zakładu Opieki Zdrowotnej w W., zasądzenia na swoją rzecz 48.312,00 zł wraz z

ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia stronie pozwanej odpisu pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika oraz zasądzenia kosztów zastępstwa procesowego. Strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie kosztów postępowania. Na rozprawie 2 sierpnia 2012 r. pełnomocnik pozwanej złożył oświadczenie o potrąceniu z ewentualną należnością powoda wierzytelności przysługującej stronie pozwanej z tytułu nienależnie pobranego przez powoda wynagrodzenia w kwocie 317.688,52 zł. W odpowiedzi powód wskazał na nieistnienie wierzytelności strony pozwanej, a z ostrożności procesowej - na jej częściowe przedawnienie.

Wyrokiem z 14 lutego 2013 r. Sąd Rejonowy, Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w B. zasądził od pozwanego na rzecz powoda 48.321 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę z ustawowymi odsetkami od 16 lutego 2012 r. do dnia zapłaty. Wyrokowi nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 16.104 zł. Zasądził od pozwanego na rzecz powoda 1800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego i nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa 2.416 zł tytułem opłaty, od której uiszczenia powód był zwolniony.

Sąd Rejonowy ustalił, że od 16 listopada 1970 r. powód świadczył pracę na rzecz strony pozwanej (poprzednio Gminnego Ośrodka Zdrowia w W.), realizując obowiązki lekarza. Dnia 15 kwietnia 1976 r. powodowi powierzono dodatkowo obowiązki kierownika Ośrodka Zdrowia, za których wykonywanie wypłacany był określony kwotowo dodatek funkcyjny. W związku z przekształceniem Gminnego Ośrodka Zdrowia w W. w Samodzielny Gminny Zakład Opieki Zdrowotnej w W. (dalej: „ZOZ”), nowym pracodawcą powoda z dniem 16 września 1998 r. stała się strona pozwana. Od tej też pory czynności w sprawach z zakresu prawa pracy wobec pracowników zatrudnionych u strony pozwanej wykonywał powód powołany na stanowisko kierownika ZOZ na podstawie uchwały zarządu gminy z 20 sierpnia 1998 r. Powód nadal jednak, obok wykonywania funkcji kierownika pozwanego zakładu, realizował obowiązki lekarza obsługując ok. 2000 pacjentów. Podjęta uchwała zobowiązywała wójta gminy W. do określenia zakresu obowiązków i uprawnień powoda z racji wykonywanej funkcji kierownika strony pozwanej, a także

do ustalenia wysokości jego wynagrodzenia. W odpowiedzi na podjętą uchwałę pismem z 31 marca 1999 r. wójt gminy W. poinformował powoda jedynie o ustaleniu dla niego dodatku funkcyjnego w wysokości 80% stawki wynagrodzenia zasadniczego. Powód, jako kierownik pozwanego zakładu, ustalał wysokość wynagrodzeń zatrudnionych u pozwanej pracowników, podejmując zarządzenia sygnowane przez główną księgową i przedstawiciela załogi. Wysokość tak ustalonych wynagrodzeń rzutowała na wysokość wynagrodzenia powoda, którego zasadnicza kwota nie odbiegała od wynagrodzeń innych zatrudnionych u pozwanej lekarzy. Kiedy wójtem gminy W. był J. C. na potwierdzeniach zmiany uposażenia powoda widniał podpis powoda, głównej księgowej jak i wójta. Począwszy od 2007 r. na pisemnych wypowiedzeniach warunków płacy powoda widnieją jedynie podpisy powoda i głównej księgowej. Wójt gminy będącej organem założycielskim strony pozwanej nie znał wysokości wynagrodzenia powoda. Informację tę uzyskał w momencie zwrócenia się do strony pozwanej o akta osobowe powoda. W latach 2007, 2008, 2009, 2010 wójt przyznawał powodowi nagrodę roczną za bardzo dobre kierowanie pracą ZOZ oraz prawidłowe wyniki ekonomiczne, nie zapoznając się przy tym z aktami osobowymi powoda i wysokością jego wynagrodzenia. Tymczasem poprzedni wójt, przyznając powodowi nagrodę roczną zapoznawał się z aktami osobowymi powoda. Przedkładane sprawozdania finansowe z działalności strony pozwanej nie zawierały nieprawidłowości. Pismem z 23 października 2011 r. powód poinformował wójta o zamiarze skorzystania ze świadczeń emerytalnych oraz chęci pozostania w stosunku pracy ze stroną pozwaną. 9 grudnia 2011 r. doszło do spotkania powoda z wójtem. Podczas tego spotkania wójt zarzucił powodowi naruszenie obowiązków pracowniczych związanych z ustalaniem wysokości swojego wynagrodzenia. Wspominał o możliwości domagania się zwrotu wynagrodzenia powoda za okres 3 lat, zasugerował też możliwość ugodowego zakończenia tej sprawy, jeżeli powód złoży oświadczenia o swoich nieprawidłowych działaniach. W oświadczeniu z 12 grudnia 2011 r. powód, w nawiązaniu do przeprowadzonej trzy dni wcześniej rozmowy z wójtem, przyznał, że na skutek niewłaściwego nadzoru nad regulacją wynagrodzenia personelu ZOZ przez księgowość, gdzie został ujęty jako jeden z etatowych pracowników, doszło do nieprawidłowości kompetencyjnych. W oświadczeniu tym powód wskazał również,

że każdorazowe zmiany jego uposażenia należało uprzednio konsultować z zarządem gminy. Zarządzeniem z 10 stycznia 2012 r. wójt rozwiązał z powodem stosunek pracy bez wypowiedzenia z winy powoda, podając jako przyczynę ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków na zajmowanym stanowisku wynikające z przekroczenia uprawnień na stanowisku kierownika ZOZ, polegające na bezprawnym ustaleniu i wypłaceniu sobie wynagrodzenia w okresie od 2007 do grudnia 2011 r., o czym organ tworzący ZOZ powziął wiadomość 12 grudnia 2011 r. Jako dodatkową przesłankę rozwiązania z powodem stosunku pracy wskazano utratę zaufania organu tworzącego ZOZ wobec powoda. Z upoważnienia wójta gminy W. w ZOZ przeprowadzona została kontrola zarządcza. Według przeprowadzającego kontrolę, powód pełniący funkcję kierownika pozwanego zakładu wyrządził mu szkodę majątkową w kwocie 317.688,52 zł. Do protokołu z kontroli zarządczej swoje uwagi i zastrzeżenia zgłosił powód, jednocześnie uchylając się od skutków prawnych złożonego 12 grudnia 2011 r. oświadczenia woli. Przeprowadzony zaś w okresie marzec - kwiecień 2012 r. audyt pozwanego zakładu nie wskazywał już tak kategorycznie na wyrządzenie przez powoda szkody przez niewłaściwe określanie wysokości wynagrodzenia powoda, sprawę określił mianem bardziej skomplikowanej, wskazując, że angaż podpisany przez wójta nie precyzował, czy wynagrodzenie jest przyznane za funkcje kierownika ZOZ, czy też w ramach swojego stosunku pracy powód powinien wykonywać również obowiązki lekarza podstawowej opieki zdrowotnej. W okresie od 2007 do 2011 r. faktyczne wynagrodzenie zasadnicze powoda kształtowało się na takim samym poziomie jak wynagrodzenie zasadnicze innych lekarzy zatrudnionych przez pozwanego z tym samym stopniem specjalizacji.

Sąd Rejonowy stwierdził, że powództwo zasługiwało na uwzględnienie. Sąd w pierwszej kolejności uznał, że doszło do przekroczenia miesięcznego terminu określonego w art. 52 § 2 k.p. W ocenie Sądu zgromadzony w sprawie materiał dowodowy wskazywał że wójt Gminy W. powziął wiadomość o okolicznościach uzasadniających jego zdaniem postawienie powodowi zarzutu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych skutkujących rozwiązaniem z nim stosunku pracy bez wypowiedzenia 9 grudnia 2011 r. Tego bowiem dnia O. K. zatrudniona w Urzędzie Gminy W. na stanowisku inspektora ds. kadr

poinformowała wójta o stwierdzonych w aktach osobowych powoda nieprawidłowościach w zakresie uzyskiwanego przez niego wynagrodzenia. Wiadomości te musiały być sprawdzone skoro wójt zdecydował się na spotkanie z powodem, podczas którego poinformował go o dostrzeżonych uchybieniach. Tym samym rozwiązanie z powodem stosunku pracy 10 stycznia 2012 r. Sąd uznał za spóźnione, a w konsekwencji wadliwe i skutkujące uwzględnieniem powództwa. W dalszej kolejności Sąd Rejonowy wskazał, że również z przyczyn merytorycznych stanowisko strony pozwanej nie mogło zasługiwać na uwzględnienie. Nie ma bowiem racji wójt Gminy W. dopatrujący się w zachowaniu powoda ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Wykonujący wobec niego czynności z zakresu prawa pracy wójt, za zgodą rady społecznej, przyznał mu bowiem dodatek funkcyjny w wysokości 80% stawki wynagrodzenia zasadniczego (poprzednio dodatek ten miał charakter kwotowy). Sąd zgodził się z twierdzeniem strony pozwanej, że powód wykonujący za stronę pozwaną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy wobec zatrudnionych u pozwanej pracowników nie był uprawniony do ustalania wysokości otrzymywanego przez siebie wynagrodzenia. Uprawniony do wykonywania wskazanych wyżej czynności był z ramienia podmiotu tworzącego wójt Gminy W. Naruszenie to nie miało jednak charakteru ciężkiego, tj. o znacznym stopniu winy pracownika naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Analiza zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wskazywała bowiem na nieprawidłowości leżące po stronie wójta Gminy W., których niejako konsekwencją były nieprawidłowości powoda. W pierwszej kolejności zaniedbano określenia zakresu obowiązków i uprawnień powoda z tytułu wykonywanej przez niego funkcji kierownika. Ograniczono się jedynie do ustalenia wysokości dodatku z tytułu pełnienia funkcji kierowniczej. Co również istotne, poprzedni wójt Gminy W. w ogóle nie czuł się kompetentny do tego, aby wykonywać wobec powoda za stronę pozwaną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy, choć kilkakrotnie podpisywał on za pracodawcę wypowiedzenie warunków płacy powodowi i zapoznawał się z jego aktami osobowymi przyznając mu nagrody roczne. Obecny wójt przez blisko cztery lata nie przejawiał zainteresowania zarówno wysokością wynagrodzenia powoda, jak i sposobem jego ustalania. Nie zwracał się do strony pozwanej o udostępnienie mu akt osobowych

powoda nawet przy przyznawaniu mu nagrody rocznej. Dlatego nie można mówić o dopuszczeniu się przez powoda ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych skutkujących rozwiązaniem z powodem stosunku pracy, zwłaszcza że wynagrodzenie zasadnicze powoda było identyczne z wynagrodzeniami innych lekarzy zatrudnionych u strony pozwanej. Jedynym kryterium różnicującym wysokość wynagrodzenia powoda był przyznany mu dodatek funkcyjny w wysokości 80% wynagrodzenia zasadniczego, który wcześniej miał charakter kwotowy. Ponadto, każdorazowa modyfikacja warunków płacy pracowników strony pozwanej, w tym i powoda kontrasygnowana była podpisem głównej księgowej oraz członka załogi. Z tych też powodów Sąd uznał, że brak było podstaw do uwzględnienia mającego materialnoprawny i procesowy charakter zarzutu potrącenia, o który mowa w art. 498 k.c. w związku z art. 300 k.p.

Wyrokiem zaskarżonym rozpoznawaną skargą kasacyjną Sąd Okręgowy, na skutek apelacji strony pozwanej, zmienił wyrok Sądu pierwszej instancji w ten sposób, że oddalił powództwo w całości, zasądził od powoda na rzecz pozwanego 167 zł tytułem zwrotu kosztów procesu za obie instancje oraz zasądził od powoda na rzecz pozwanego 16.104 zł tytułem zwrotu spełnionego świadczenia.

Sąd Okręgowy uzupełnił ustalenia faktyczne, wskazując że powód przy okazji ustalania dla niego nagrody rocznej za kadencji wójta J. C. przedkładał mu do podpisu angaże dotyczące zmiany wysokości zasadniczego wynagrodzenia, natomiast nie przedkładał angaży w okresie od 2007 r. do 21 czerwca 2010 r. Wójtowi M. R. W dokumentach przyznających mu nagrody roczne za bardzo dobre kierowanie pracą ZOZ każdorazowo wskazywano przepisy określające podstawę prawną, tj. ustawę z dnia 3 marca 2000 r. wynagrodzeniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (Dz.U. z 2000 Nr 26, poz. 306 z późn. zm.). W trakcie rozmowy z powodem 9 grudnia 2012 r. wójt zwrócił powodowi uwagę na nieprawidłowości znajdujące się w aktach osobowych, wykryte przez O. K., a dotyczące angaży bez podpisu obecnego wójta i poprosił go o wyjaśnienie tej kwestii. W odpowiedzi na to spotkanie powód przedłożył wójtowi oświadczenie z 12 grudnia 2011 r., w treści którego nawiązał do rozmowy z 9 grudnia 2011 r. i przyznał się do nieprawidłowości i przekroczenia uprawnień, O. K. nie sugerowała wójtowi, że mogło dojść do naruszenia kompetencji ze strony powoda. Pozostałe

ustalenia faktyczne poczynione w postępowaniu w pierwszej instancji Sąd odwoławczy uznał za prawidłowe, lecz nie zgodził się z ich oceną prawną. Za uzasadnione Sąd Okręgowy uznał zarzuty apelacji dotyczące przyjęcia, że doszło do naruszenia przez pozwanego miesięcznego terminu z art. 52 § 2 k.p. oraz uznania przez Sąd pierwszej instancji, że powód nie dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Natomiast za niezasadny Sąd Okręgowy uznał podnoszony przez pozwanego zarzut nieuwzględnienia zarzutu potrącenia.

Sąd Okręgowy zgodził się z zarzutem apelacji, że nie doszło do naruszenia przez pozwanego miesięcznego terminu z art. 52 § 2 k.p. W myśl tego przepisu miesięczny termin do rozwiązania umowy o pracę rozpoczyna bieg od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej dokonanie tej czynności. Powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego Sąd odwoławczy stwierdził, że przez zawarte w tym przepisie wyrażenie "uzyskanie przez pracodawcę wiadomości" należy rozumieć wiadomości na tyle sprawdzone, aby pracodawca mógł nabrać uzasadnionego przekonania o nagannym postępowaniu danego pracownika. Chodzi więc o moment, w którym pracodawca miał możliwość sprawdzenia i przekonania się o słuszności obciążających pracownika zarzutów. 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, czyli od zakończenia, podjętego niezwłocznie i sprawnie przeprowadzonego, wewnętrznego postępowania, sprawdzającego uzyskane przez pracodawcę wiadomości o niewłaściwym zachowaniu pracownika. Z tego względu niesłuszne jest stanowisko Sądu pierwszej instancji, że 9 grudnia 2011 r. pracodawca dowiedział się okolicznościach mogących uzasadniać rozwiązanie z powodem umowy o pracę. Pozwany odwołując powoda ze stanowiska i rozwiązując umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika wskazał dwie przyczyny dotyczące przekroczenia uprawnień na stanowisku kierownika ZOZ w W. polegające na bezprawnym ustaleniu i wypłaceniu sobie wynagrodzenia, dla których miesięczny termin należy liczyć oddzielnie. Rozmowa wójta z powodem w tym dniu zmierzała

do wyjaśnienia nieprawidłowości wynikających z akt osobowych powoda, na które zwróciła uwagę wójtowi O. K. ustalając powodowi staż pracy do emerytury. Nie sugerowała ona jednak wójtowi, że mogło dojść do naruszenia kompetencji ze strony powoda. O ile wójt 9 grudnia 2011 r. powziął wiadomość o nieprawidłowościach w aktach osobowych powoda dotyczących braku swojego podpisu na angażach zmieniających jego wynagrodzenie zasadnicze, to nie można zgodzić się, że w tym dniu powziął wiadomość o okolicznościach uzasadniających ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez powoda. Nie dysponował bowiem informacjami "konkretnymi i sprawdzonymi", aby podjąć decyzję o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę, dowiedział się jedynie o faktach, które mogły prowadzić do oceny, że powód ciężko naruszył swoje obowiązki pracownicze. Kwestia ta wymagała bowiem wyjaśnień. Do momentu złożenia przez powoda oświadczenia z 12 grudnia 2011 r. oraz przeprowadzenia kontroli zarządczej w ZOZ wójt nie mógł podjąć prawidłowej decyzji w przedmiocie odwołania powoda. Znaczenie dla ustalenia ciężaru dopuszczonych uchybień i drugiej przyczyny miała kontrola przeprowadzona w 20 grudnia 2011 r., z której wynikało, że wadliwe angaże powoda stały się podstawą do wypłaty ze środków ZOZ wynagrodzenia na stanowisku kierownika. Służby księgowe Urzędu Gminy nie miały wcześniej wglądu do ksiąg rachunkowych powoda toteż wójt Gminy W. nie mógł wiedzieć o dokonywanych wypłatach. Zatem dopiero weryfikacja uzyskanych informacji pozwoliła wójtowi na kwalifikację zachowania powoda w aspekcie oceny ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych i oznaczała rozpoczęcie biegu terminu z art. 52 § 2 k.p. co do obu przyczyn. Sąd Okręgowy stwierdził również, że zachowanie powoda polegające na ustalaniu i wypłacaniu sobie wynagrodzenia przez okres od 2007 r. do grudnia 2011 r. stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Zachowanie powoda w tym zakresie było bezprawne i stanowiło rażące niedbalstwo. Powód został powołany na stanowisko kierownika ZOZ na podstawie uchwały zarządu gminy. Pismem z 31 marca 1999 r. wójt gminy określił dla powoda dodatek funkcyjny na tym stanowisku w wysokości 80% stawki wynagrodzenia zasadniczego. Bezsporne jest, że powód wraz z wykonywaniem funkcji kierownika wykonywał obowiązki lekarza w wymiarze pełnego etatu. Z art. 6 ust 1 ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób

kierujących niektórymi podmiotami prawnymi wynika, że organem właściwym do ustalania wynagrodzenia miesięcznego dla powoda jako kierownika samodzielnego publicznego zakładu opieki zdrowotnej był organ, który utworzył i nadzoruje dany podmiot, a od 1 stycznia 2011 r. także organ, któremu podlega kierownik samodzielnego publicznego zakładu opieki zdrowotnej. Jedynie więc wójt Gminy W. był uprawniony do ustalania miesięcznego wynagrodzenia. Powód musiał mieć świadomość tej kwestii, skoro poprzedniemu wójtowi do 2006 r. przedkładał angaże dotyczące zmiany wysokości wynagrodzenia zasadniczego, a jego następcy angaże nie przedkładał. Ponadto w każdym dokumencie przyznającym powodowi corocznie nagrodę od wójta za bardzo dobre kierowanie pracą ZOZ były wskazane przepisy określające podstawę prawną, tj. ustawa z dnia 3 marca 2000 r. wynagrodzeniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi. Takiemu zachowaniu powoda można przypisać postać winy w postaci rażącego niedbalstwa. Polegającego na niezachowaniu minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji. Pozycja powoda jako osoby wykształconej, przez 40 lat pełniącej funkcje kierownika zakładu opieki zdrowotnej uniemożliwia ocenę, że nie potrafił rozpoznać znaczenia swoich zachowań. Zachowanie powoda, który sam ustalał i wypłacał sobie miesięczne wynagrodzenie wbrew obowiązującym przepisom należy zakwalifikować jako przekroczenie przysługujących mu kompetencji, nadużycie stanowiska, stanowiące ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Z powodu niewskazania wysokości szkody jako przyczyny rozwiązania z powodem ze skutkiem natychmiastowym stosunku pracy zdaniem Sądu nie podlegało ustaleniu czy zachowanie powoda spowodowało szkodę w mieniu pozwanego w wysokości wskazanej w zarzucie potrącenia. Zachowanie powoda w sposób znaczny zagrażało interesowi strony pozwanej. Okoliczności przyjęte przez Sąd pierwszej instancji jako nieprawidłowości ze strony wójta Gminy W. w zakresie nadzoru nie mogły zwolnić powoda od odpowiedzialności za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Przypisanie działaniom przełożonych roli ekskulpującej zwalniałoby pracownika z odpowiedzialności za własne działania i nie motywowało do rozsądku w ich podejmowaniu. W takiej sytuacji roszczenie powoda o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy

pracownika było niezasadne. Natomiast zarzut potrącenia nie mógł zostać uwzględniony, skoro upadło roszczenie, z którego mogła wynikać wymagalna wierzytelność do potrącenia.

W skardze kasacyjnej powód wniósł o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w całości i oddalenie w całości apelacji pozwanego od wyroku Sądu pierwszej instancji oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym według norm przepisanych oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu z pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

Skarżący zarzucił naruszenie prawa materialnego przez: 1) błędną wykładnię i bezpodstawne zastosowanie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., polegające na przyjęciu, że powód wskutek rażącego niedbalstwa naruszył podstawowe obowiązki pracownicze przez to, że jako kierownik gminnego samodzielnego zakładu opieki zdrowotnej ustalał dla siebie w okresie od 2007 r. do grudnia 2011 r. wynagrodzenie zasadnicze, do czego uprawniony był wyłącznie wójt gminy W., bez uwzględnienia, że zarząd gminy W. w dniu 31 marca 1999 r. ustalił powodowi tylko jeden składnik wynagrodzenia w postaci dodatku funkcyjnego w wysokości 80% wynagrodzenia zasadniczego, od września 1998 r. do stycznia 2012 r., a więc przez 13 lat i 5 miesięcy zarząd a następnie wójt gminy W. nie ustalali powodowi innych składników wynagrodzenia poza corocznymi nagrodami za dobre wyniki ZOZ, zaś ustalone przez powoda dla samego siebie wynagrodzenie zasadnicze stanowiło wynagrodzenie za wykonywaną przez powoda pełnoetatową pracę lekarza - internisty z pierwszym stopniem specjalizacji i było identyczne jak wynagrodzenie zasadnicze innych lekarzy internistów z pierwszym stopniem specjalizacji zatrudnionych w ZOZ, którego kierownikiem był powód; 2) niezastosowanie art. 22 § 1 k.p. w związku z art. 18^{3c} § 1 i § 3 k.p. i bezpodstawne pominięcie, że nieustalenie powodowi wysokości wynagrodzenia zasadniczego przez wójta gminy W. skutkowało koniecznością ustalenia tego elementu wynagrodzenia z uwzględnieniem wynikającej z 18^{3c} § 1 i § 3 k.p. zasady

jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę oraz traktowania za pracę jednakowej wartości pracę wymagającą porównywalnych kwalifikacji zawodowych, odpowiedzialności i wysiłku, co prowadziło do konieczności ukształtowania wysokości wynagrodzenia podstawowego powoda w wysokości identycznej jak ustalił powód sam dla siebie; 3) błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 52 § 2 k.p., polegające na przyjęciu, że pozwany dochował jednomiesięcznego terminu na rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, w sytuacji gdy reprezentujący pozwanego wójt gminy W. pomimo, że 9 grudnia 2011 r. dowiedział się, że w aktach osobowych powoda znajdują się dekrety płacowe zawierające podwyżki wynagrodzenia zasadniczego podpisane przez samego powoda i niezaakceptowane przez wójta Gminy oraz przez przyjęcie, że wypłacenie powodowi wynagrodzeń w wysokości określonej w podwyższających wynagrodzenie dekretach płacowych ustalone 21 grudnia 2012 r. stanowi rzeczywistość, odrębną przyczynę rozwiązania z powodem stosunku pracy, podczas gdy powód 9 grudnia 2011 r. potwierdził zarówno fakt ustalania sobie samemu wynagrodzenia zasadniczego w wysokości takiej jak dla innych lekarzy zatrudnionych w kierowanej przez niego jednostce, jak i fakt wypłacania takich wynagrodzeń.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga jest uzasadniona, ponieważ trafny okazał się zarzut naruszenia art. 52 § 2 k.p. Zgodnie z tym przepisem, 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. Sąd Najwyższy w obecnym składzie podziela utrwalone stanowisko Sądu Najwyższego, zgodnie z którym przez "uzyskanie wiadomości" przez pracodawcę należy rozumieć uzyskanie wiadomości na tyle sprawdzonych, aby pracodawca mógł nabrać uzasadnionego przekonania o nagannym postępowaniu pracownika, co może wymagać sprawdzenia i wysłuchania pracownika, któremu stawia się zarzut (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 października 1976 r., I PRN 74/76, OSNCP 1977 z. 5-6, poz. 100). Termin

określony w art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna wówczas bieg od zakończenia, podjętego niezwłocznie i sprawnie przeprowadzonego, wewnętrznego postępowania sprawdzającego uzyskane przez pracodawcę wiadomości o niewłaściwym postępowaniu pracownika (por. wyroki Sądu Najwyższego z: 26 marca 1998 r., I PKN 5/98, OSNAPiUS 1999 nr 6, poz. 201; 21 października 1999 r., I PKN 318/99, OSNAPiUS 2001 nr 5, poz. 155; 4 kwietnia 2000 r., I PKN 578/99, OSNAPiUS 2001 nr 18, poz. 551). Jednocześnie jednak należy uznać, że postępowanie sprawdzające może zostać wdrożone ze skutkiem odraczającym początek biegu terminu określonego w art. 52 § 2 k.p. tylko wówczas, gdy pracodawca nie uzyskał wiadomości na tyle pewnych, aby mógł nabrać uzasadnionego przekonania o nagannym postępowaniu pracownika. Taka sytuacja nie wystąpiła w niniejszej sprawie. Jak ustalił sam Sąd Okręgowy, 9 grudnia 2011 r. wójt powziął wiadomość o nieprawidłowościach w aktach osobowych powoda dotyczących braku swojego podpisu na angażach zmieniających jego wynagrodzenie zasadnicze. Jak trafnie stwierdził Sąd Okręgowy, w ten sposób wójt dowiedział się o faktach, które mogły prowadzić do oceny, że powód ciężko naruszył swoje obowiązki pracownicze. Z faktów tych wynikało, że powód ustalał swoje wynagrodzenie bez udziału wójta, co jak wywiódł Sąd Okręgowy w dalszej części uzasadnienia, stanowiło ciężkie naruszenie jego podstawowych obowiązków pracowniczych. W tym stanie rzeczy uznanie przez Sąd, że w tym dniu wójt nie uzyskał wiadomości o okolicznościach uzasadniających ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez powoda oznacza rozszerzającą wykładnię określenia „uzyskanie wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy”, które odnosi się wyłącznie do okoliczności faktycznych, przez objęcie nim także oceny prawnej i oceny konsekwencji prawnych, które można ewentualnie wyprowadzić z tych faktów. Zdaniem Sądu Najwyższego dokonaniu takiej oceny służy właśnie miesięczny okres wskazany w art. 52 § 2 k.p., rozpoczynający bieg od uzyskania wiadomości o okoliczności, tj. o fakcie lub faktach, których ocena może uzasadniać rozwiązanie umowy o pracę. Należy dodać, że w okolicznościach rozpoznawanej sprawy dokonanie takiej oceny nie powinno nastręczać stronie pozwanej trudności, skoro ustalanie wynagrodzenia powoda należało do ustawowych obowiązków wójta (art. 6 ust. 1 w związku z art. 1 pkt 16 ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o

wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi, Dz.U. 2000r. Nr 26, poz. 306 ze zm.), których przez kilka lat nie wykonywał. Wprawdzie, jak wynika z ustaleń przyjętych w podstawie faktycznej zaskarżonego wyroku, wójt wiedzy o tym ciążącym na nim obowiązku nie miał, jednakże nieświadomość pracodawcy (a w tym wypadku organu wykonującego na podstawie ustawy kompetencje pracodawcy) co do jego obowiązków prawnych, utrudniająca mu ocenę naganności postępowania pracownika, nie może powodować odroczenia początku biegu terminu z art. 52 § 2 k.p. Należy zatem uznać, że wskutek rozszerzającej wykładni zawartego w art. 52 § 2 k.p. określenia „uzyskanie wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy” Sąd Okręgowy nietrafnie przyjął, że bieg miesięcznego terminu na złożenie oświadczenia woli o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę z powodu przekroczenia uprawnień na stanowisku kierownika ZOZ polegającego na bezprawnym ustaleniu i wypłacaniu sobie wynagrodzenia w okresie od 2007 do grudnia 2011 r. nie rozpoczął się 9 grudnia 2011 r. Należy też uznać, że w tym dniu wójt uzyskał wiadomość o uzyskiwaniu przez powoda tak ustalanego wynagrodzenia. W sytuacji finansowej płynności kierowanego przez powoda zakładu opieki zdrowotnej nie ma bowiem podstaw do przyjęcia, że wynagrodzenie ustalone w powyższy sposób nie było wypłacane. Poza tym, Sąd Okręgowy dokonując ustaleń dotyczących przebiegu rozmowy powoda z wójtem w dniu 9 grudnia 2011 r., nie zakwestionował ustalenia Sądu pierwszej instancji, że wójt wspominał o możliwości domagania się zwrotu wynagrodzenia powoda za okres 3 lat, sugerując możliwość ugodowego zakończenia tej sprawy.

Zasadność zarzutu naruszenia art. 52 § 2 k.p. przesądza o wadliwości zaskarżonego wyroku i zasadności odwołania powoda od rozwiązania z nim stosunku pracy. Z tego względu Sąd Najwyższy uznał rozważanie pozostałych zarzutów kasacyjnych za bezprzedmiotowe.

Wobec powyższego Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁶ k.p.c., a o kosztach postępowania na podstawie art. 98 § 1 k.p.c.

