

Wyrok z dnia 21 października 1999 r.

I PKN 318/99

Bieg miesięcznego terminu z art. 52 § 2 KP rozpoczyna się dopiero od chwili, w której pracodawca uzyskał w dostatecznym stopniu wiarygodne informacje uzasadniające jego przekonanie, że pracownik dopuścił się czynu naganego w stopniu usprawiedliwiającym niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę.

Przewodniczący: SSN Kazimierz Jaśkowski, Sędziowie SN: Walerian Sanetra (sprawozdawca), Barbara Wagner.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 21 października 1999 r. sprawy z powództwa Grzegorza B. przeciwko PKP – Zakładowi Taboru w S.K. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach z dnia 7 października 1998 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

U z a s a d n i e n i e

W imieniu powoda Grzegorza B. wniesiona została kasacja od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach z dnia 7 października 1998 r. [...], którym Sąd ten oddalił jego apelację od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Skarżysku Kamiennej z dnia 30 września 1998 r. [...]

Powód Grzegorz B. w pozwie przeciwko PKP – Zakładowi Taboru w S.K. domagał się przywrócenia go do pracy na dotychczas zajmowane stanowisko w związku z rozwiązaniem z nim umowy o pracę w trybie art. 52 KP. Jako zatrudniony w Zakładzie Taboru skierowany został do Ośrodka Szkolenia w P. na kurs z zakresu: „Działanie, obsługa i eksploatacja hamulca wagonu”. W dniu 16 kwietnia 1998 r. zgłosił się na egzamin ustny w stanie wskazującym na spożycie alkoholu i nie został do niego dopuszczony. W związku z tym sporządzony został protokół stanu nietrzeźwości, pobrana została krew do analizy oraz przeprowadzono dochodzenie

służbowe. W dniu 22 maja 1998 r. rozwiązano z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 KP z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Sąd Pracy uznał, że w tych warunkach powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd drugiej instancji wniesioną przez powoda apelację uznał za nieuzasadnioną. Jego zdaniem z prawidłowych ustaleń Sądu Pracy wynika, iż twierdzenie powoda, że rozwiązanie z nim umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 KP nastąpiło po przekroczeniu jednomiesięcznego terminu od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy, jest bezzasadne. Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego termin przewidziany w art. 52 § 2 KP zaczyna biec dopiero od dnia, w którym osoba uprawniona do rozwiązania umowy o pracę uzyska wiadomość o takim postępowaniu pracownika, które uzasadnia zastosowanie niezwłocznego rozwiązania stosunku pracy, przy czym przez uzyskanie wiadomości (art. 52 § 2 KP) należy rozumieć wiadomości na tyle sprawdzone, aby dyrektor zakładu pracy mógł nabrać uzasadnionego przekonania o nagannym postępowaniu danego pracownika. W rozpoznawanej sprawie powodem zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 KP był stan nietrzeźwości powoda w czasie egzaminu. Niepodważalnym dowodem było badanie krwi powoda na zawartość alkoholu, które wykazało 3,33‰ alkoholu. Dowód ten wraz z materiałem dochodzenia służbowego pracodawca otrzymał dopiero 30 kwietnia 1998 r. Wobec tego termin jednego miesiąca, o którym mowa w art. 52 § 2 KP, należy liczyć od 30 kwietnia 1998 r., ponieważ strona pozwana w tym dniu uzyskała pełną informację co do zaistniałego zdarzenia. Pozwoliło to dyrekcji na podjęcie decyzji o zwolnieniu powoda.

W kasacji zaskarżonemu nią wyrokowi postawiono zarzut, iż narusza on art. 52 § 2 KP „poprzez jego niezastosowanie, będące wynikiem wadliwej interpretacji tegoż przepisu”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Z uwagi na brak usprawiedliwionych podstaw kasacja nie mogła zostać uwzględniona. Jakkolwiek w kasacji zarzuca się, iż Sąd drugiej instancji wadliwie zinterpretował przepis art. 52 § 2 KP, to jednak zasadniczo jej sens sprowadza się do zanegowania ustaleń faktycznych stanowiących podstawę zaskarżonego wyroku. Kwestionowanie wszakże tych ustaleń z uwagi na sposób ujęcia podstaw kasacyj-

nych nie mogło być wzięte pod uwagę przez Sąd Najwyższy. Rozpoznaje on bowiem sprawę w granicach kasacji (art. 393¹¹ KPC), a te wynikają zwłaszcza z tego, jak w skardze ujęte zostają podstawy kasacyjne (i ich uzasadnienie). Ponieważ zarzut kasacyjny dotyczy tylko naruszenia prawa materialnego (art. 52 § 2 KP), to oznacza to, iż dla Sądu Najwyższego miarodajne są – zarówno w sensie pozytywnym jak i negatywnym (braku ustaleń) – ustalenia faktyczne przyjęte za podstawę rozstrzygnięcia przez Sąd drugiej instancji. Sąd ten zaś w tym zakresie stwierdził, że niepodważalnym dowodem stanu nietrzeźwości powoda było badanie jego krwi na zawartość alkoholu oraz, że „dowód ten wraz z materiałem dochodzenia służbowego zakład otrzymał dopiero 30 kwietnia 1998 r.”. Na akceptację zasługuje przy tym taki sposób rozumienia art. 52 § 2 KP, przy którym przyjmuje się, że 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 KP 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 KP pracodawca ma uzyskać wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy, a nie o okolicznościach, które być może takie rozwiązanie uzasadniają, ale wymagają jeszcze sprawdzenia. W szczególności dla zastosowania art. 52 § 2 KP – jak to sugeruje się w uzasadnieniu kasacji – nie wystarczy, by pracodawca dowiedział się, iż pracownik popełnił czyn naganny, lecz, po pierwsze, wiadomość ta musi być w dostatecznym stopniu wiarygodna i, po drugie, musi polegać na uzyskaniu informacji świadczących nie tylko o tym, że czyn pracownika stanowi naruszenie obowiązków, lecz że ponadto ma cechy pozwalające zakwalifikować go – w przypadku stosowania art. 52 § 1 pkt 1 KP – jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Innymi słowy, wiedza o tym, iż miało miejsce jakiegoś zdarzenie (np. że pracownik utracił uprawnienia) nie powoduje jeszcze rozpoczęcia biegu terminu z art. 52 § 2 KP, gdyż przed podjęciem decyzji o rozwiązaniu niezwłocznym, pracodawca musi mieć wystarczające informacje do zakwalifikowania czynu pracownika zgodnie z wymaganiami art. 52 § 1 KP (np. że utrata

uprawnień jest zawiniona), a nie informacje cząstkowe. Nie mając tych informacji pracodawca naraża się na to, że zwolnienie z pracy pracownika może okazać się wadliwe (pochopne), co nie leży ani w jego interesie, ani też – w gruncie rzeczy – w interesie pracownika. W uzasadnieniu kasacji prowadzone jest rozumowanie, którego celem jest wykazanie, iż termin z art. 52 § 2 KP rozpoczyna swój bieg z chwilą dowiedzenia się przez pracodawcę o nagannym czynie pracownika właściwie bez względu na to, jakie są istotne jego okoliczności, co nie zasługuje na aprobatę zarówno z uwagi na literę jak i funkcję art. 52 § 2 KP. Stąd też zarzut naruszenia przez Sąd drugiej instancji tego przepisu w następstwie jego niewłaściwej wykładni jest chybiony. Z jego ustaleń wynika bowiem, że wiarygodne informacje na temat czynu powoda do pracodawcy dotarły dopiero 30 kwietnia 1998 r. Ponadto dla oceny ich znaczenia w aspekcie art. 52 § 2 KP nie jest bez znaczenia – wbrew temu co wywodzi się w kasacji – to w jakich okolicznościach doszło do stawienia się przez powoda na egzamin w stanie nietrzeźwości oraz jak duże było stężenie alkoholu w jego krwi. Te elementy stanu faktycznego mają bowiem istotne znaczenie dla oceny zachowania się powoda w całości i zakwalifikowania go nie tylko jako czynu nagannego, ale ponadto jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. To, że Sąd drugiej instancji wyraźnie nie przeprowadził analizy zachowania się powoda w tym aspekcie i jakie kwestia ta miała znaczenie dla ustalenia początkowej daty terminu z art. 52 § 2 KP – wbrew twierdzeniom kasacji – nie może stanowić skutecznej podstawy dla uchylenia lub zmiany zaskarżonego nią wyroku. Sąd ten bowiem ustalił, że w ogóle sprawdzone dostatecznie informacje na temat czynu powoda pracodawca uzyskał dopiero 30 kwietnia 1998 r., i to zarówno gdy idzie o sam czyn, jak i jego okoliczności (w tym stopień stężenia alkoholu we krwi powoda). Ponadto pośrednio z ustaleń tego Sądu wynika, że uznał on, iż istotne jest w jakich okolicznościach doszło do popełnienia przez powoda naruszenia obowiązku trzeźwości, a także jak duże było jego upojenie alkoholowe, gdyż ma to znaczenie dla oceny „ciężkości” naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych i tym samym wiedza na ten temat jest ważna z punktu widzenia terminu z art. 52 § 2 KP. Stanowisko takie – jak już wskazano – jest trafne. To zaś, że nie zostało ono eksplicite wyartykułowane w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku nie może stanowić podstawy jego uchylenia bądź zmiany, tym bardziej, że ustalono w nim, iż o samym czynie (stawieniu się na egzamin w stanie nietrzeźwości) powoda pracodawca dowiedział się dopiero 30 kwietnia 1998 r.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy, stosownie do art. 393¹² KPC, orzekł
jak w sentencji wyroku.

=====