

Wyrok z dnia 4 kwietnia 2000 r.

I PKN 578/99

Termin określony w art. 52 § 2 KP nie może być liczony od daty dowiedzenia się o wyrządzeniu szkody, jeżeli pracodawca wcześniej mógł sprawdzić informacje o niewłaściwym postępowaniu pracownika kwalifikowanym jako ciężkie naruszenie jego podstawowych obowiązków.

Przewodniczący SSN Józef Iwulski, Sędziowie SN: Katarzyna Gonera (sprawozdawca), Walerian Sanetra.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 4 kwietnia 2000 r. sprawy z powództwa Alfreda P. przeciwko Przedsiębiorstwu Państwowej Komunikacji Samochodowej w L. o przywrócenie do pracy i zapłatę, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Toruniu z dnia 24 czerwca 1999 r. [...]

1. o d d a l i ł kasację;
2. zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 100 złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

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

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Lipnie wyrokiem z 21 grudnia 1998 r. [...] przywrócił powoda Alfreda P. do pracy w pozwanym Przedsiębiorstwie Państwowej Komunikacji Samochodowej w L. pod warunkiem zgłoszenia gotowości świadczenia pracy w terminie siedmiu dni oraz zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 3.294,72 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony w pozwanym Przedsiębiorstwie od marca 1975 r. na podstawie umowy o pracę na czas nie określony, ostatnio na stanowisku kierownika działu zaopatrzenia i gospodarki paliw. Pismem z 8 kwietnia 1998 r. pozwany pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu „ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowni-

czych kierownika działu zaopatrzenia w zakresie kierowania całością spraw zaopatrzenia i magazynów oraz przekroczenia uprawnień w szczególności polegających na tym, że: 1) umożliwiał i aprobował różne zasady odbioru paliw płynnych od różnych dostawców, a w szczególności nieprawidłowy sposób rozliczania dostaw z Petrochemii P.; dostawy te rozliczano przyjmując, że są wydawane w Petrochemii metodą wagową w kilogramach, choć w rzeczywistości wydawano je metodą objętościową w litrach, a poświadczające to dokumenty od dostawcy albo ginęły albo pozostawały w magazynie materiałów pędnych i nie były nigdzie indziej ujawnione; ilość przyjmowanych litrów nieprawidłowo ustalano (zaniżano) na podstawie pomiarów paliwa w zbiornikach podziemnych, najczęściej dopiero następnego dnia po przywozie paliwa cysterną do przedsiębiorstwa, 2) nie przestrzegał postanowień zarządzenia [...] dyrektora oddziału PPKS w L. z dnia 4 stycznia 1988 r., 3) nie przestrzegał postanowień zarządzenia [...] dyrektora PPKS w L. z dnia 25 listopada 1991 r., 4) nie przestrzegał instrukcji „Część III – Gospodarka Materiałami Pędnymi”, 5) dopuścił do użytkowania bez legalizacji podziemnych zbiorników paliw w magazynie materiałów pędnych w L. po 31 grudnia 1996 r., 6) dopuścił do użytkowania bez legalizacji cysternę samochodową z przyczepą, którą dostarczano paliwo do przedsiębiorstwa, 7) nie spowodował, żeby dokonywano codziennych pomiarów kontrolnych dystrybutorów paliw oraz temperatury i gęstości paliw w zbiornikach podziemnych, co umożliwiałało użytkowanie niesprawnego dystrybutora paliwa i uniemożliwiałało ilościową kontrolę dostaw z Petrochemii P.”

Zarzuty postawione powodowi sprowadzały się do tego, że źle kierował zaopatrzeniem pozwanego Przedsiębiorstwa w paliwo, nie przestrzegał obowiązujących go zarządzeń i instrukcji, nie zadbał o legalizację podziemnych zbiorników paliw oraz cysterny samochodowej z przyczepą, dopuścił do wadliwego sposobu przyjmowania paliw płynnych. Sąd Rejonowy ustalił, że nadzorowany i akceptowany przez powoda sposób przyjmowania paliwa – kwestionowany przez stronę pozwaną – był stosowany do maja-czerwca 1997 r., kiedy to dyrektor pozwanego Przedsiębiorstwa dowiedział się, że jest on nieprawidłowy i wydał polecenie przyjmowania paliwa według ilości zadeklarowanej przez dostawcę Petrochemię P. Najpóźniej w maju-czerwcu 1997 r. dyrektor pozwanego Przedsiębiorstwa powziął wiadomość o nieprawidłowościach zarzucanych powodowi w piśmie rozwiązującym z nim umowę o pracę. Sam pozwany zarządzeniem dyrektora [...] ustalił błędną procedurę przyjmowania paliw sprzyjającą występowaniu nieuzasadnionych różnic ilościowych. Powód nie miał

żadnego wpływu na wprowadzony przez pozwanego zarządzeniem [...] tryb przyjmowania paliw. Na powódzie nie spoczywał obowiązek litrażowania i legalizowania cysterny samochodowej, którą dostarczano paliwo do pozwanego Przedsiębiorstwa. Pozwany pracodawca naruszył obowiązek konsultacji z zakładową organizacją związkową zamiaru rozwiązania z powodem umowy o pracę, nie zwrócił się bowiem do NSZZ „Solidarność 80” o wyrażenie opinii, choć powód w organizacji tej pełnił funkcję członka komisji zakładowej. Sąd Rejonowy ocenił, że pozwany pracodawca postąpił niezgodnie z przepisami regulującymi rozwiązywanie umów o pracę - nie zastosował wymaganego trybu konsultacji związkowej oraz przekroczył jednomiesięczny termin od daty uzyskania wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę, czym naruszył art. 52 § 2 i 3 KP. Ponadto rozwiązanie umowy o pracę z powodem było nieuzasadnione, ponieważ powodowi nie można przypisać winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa w odniesieniu do nieprawidłowego wykonywania przez niego obowiązków kierownika działu zaopatrzenia i gospodarki paliw, co wyklucza przypisanie mu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Pozwany pracodawca naruszył zatem również art. 52 § 1 pkt 1 KP rozwiązując z powodem umowę o pracę w tym trybie bez uzasadnionej przyczyny.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Toruniu wyrokiem z 24 czerwca 1999 r. [...] oddalił apelację strony pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego. Sąd Okręgowy nie podzielił stanowiska Sądu pierwszej instancji co do tego, że pozwany pracodawca naruszył przepisy o konsultacji związkowej. W związku z tym, że w pozwanym Przedsiębiorstwie działały do 20 października 1998 r. jednocześnie dwie komisje zakładowe NSZZ „Solidarność 80”, a zatem żadnej z nich nie można było uznać za zakładową organizację związkową w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. Nr 55, poz. 234 ze zm.), na pracodawcy nie ciążył obowiązek zasięgnięcia opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej. Sąd Okręgowy podzielił natomiast ocenę Sądu pierwszej instancji co do tego, że powodowi nie można przypisać ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych oraz, że pozwany pracodawca znacznie przekroczył jednomiesięczny termin na rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia od chwili uzyskania wiadomości o przyczynie uzasadniającej takie rozwiązanie. Powodowi można postawić najwyżej zarzut, że nie wykazał się docieklivością w dokonaniu oceny prawnej obowiązujących w pozwanym Przedsiębiorstwie przepisów instrukcji i zarządzeń dyrektora dotyczących gospodarki paliwami

płynnymi, uchybienie to nie może być jednak traktowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, zwłaszcza, że powód działał zgodnie z poleceniami poprzedniego przełożonego. Nie można wyciągać wobec powoda konsekwencji w postaci natychmiastowego zwolnienia z pracy w związku z brakiem umiejętności dokonania merytorycznej oceny wzajemnej relacji pomiędzy instrukcjami i zarządzeniami obowiązującymi u pozwanego. Nowe zasady postępowania podczas dostawy paliwa weszły w życie w pozwanym Przedsiębiorstwie poczynając od 10 kwietnia 1998 r. (wprowadzone zarządzeniem [...] dyrektora Przedsiębiorstwa z 8 kwietnia 1998 r.), a zatem już po zwolnieniu powoda. Na powodzie nie spoczywał obowiązek czuwania nad legalizacją zbiorników i urządzeń pomiarowych, skoro zakres czynności powoda - mimo szczegółowości - nie zawiera takiego punktu. Powodowi nie można przypisać także odpowiedzialności za brak legalizacji cysterny. Cysterna nie była nigdy legalizowana, o czym wiedział bezpośredni przełożony powoda, a mimo to nie widział konieczności jej legalizacji. Obowiązek czuwania nad legalizacją cysterny również nie wynikał z zakresu obowiązków powoda. Brak „wylitrażowania” cysterny, o czym również wiedział bezpośredni przełożony powoda, wykluczał stosowanie zasad przyjmowania paliwa określonych zarządzeniem [...]. Obowiązki pracownika, nawet na stanowisku kierowniczym, powinny być określone w sposób czytelny, nie budzący wątpliwości. Jeżeli pracodawca tego nie uczynił, nie może stawiać pracownikowi zarzutu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Z tego względu – w ocenie Sądu Okręgowego – nie zachodziły przesłanki rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 KP, gdyż jego zachowaniu nie można przypisać cech ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Pozwany pracodawca bez wątpienia przekroczył termin wskazany w art. 52 § 2 KP. Dyrektor pozwanego Przedsiębiorstwa wiedział bowiem o wszystkich przyczynach, które skutkowały potem rozwiązaniem umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia, najpóźniej w połowie 1997 r., tymczasem do rozwiązania umowy o pracę z powodem doszło w kwietniu 1998 r., a więc ponad dziewięć miesięcy później. Jest to tak znaczące uchybienie miesięcznemu terminowi z art. 52 § 2 KP, że już tylko z tej przyczyny roszczenie powoda należałoby uznać za zasadne w świetle treści art. 56 § 1 KP. Sąd Okręgowy ocenił, że brak jest przesłanek do ewentualnego zastosowania art. 45 § 2 KP w związku z art. 56 § 2 KP. Skoro dotychczasowe obowiązki powoda są nadal wykonywane, ale przez innych pracowników, to przywrócenie powoda do pracy jest możliwe. O nie-

celowości przywrócenia pracownika do pracy nie może decydować zatrudnienie na zajmowanym dotychczas przez niego stanowisku innej osoby. Brak miejsca pracy lub obsadzenie stanowiska innym pracownikiem nie może stanowić usprawiedliwienia dla niezgodnych z prawem czynności pracodawcy i nie może być jedynym argumentem na rzecz zasądzenia odszkodowania w miejsce przywrócenia do pracy.

Wyrok Sądu Okręgowego zaskarżyła kasacją strona pozwana. Kasację oparto na podstawach: 1) naruszenia prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 52 § 2 KP w związku z art. 45 § 2 KP oraz niewłaściwe zastosowanie Instrukcji Nr 1 Ministra Gospodarki Materiałowej z dnia 29 czerwca 1985 r. w sprawie zapasów i rozliczeń towarowych w stacjach paliw, 2) naruszenia przepisów postępowania polegającego na uznaniu apelacji za bezzasadną (art. 385 KPC) pomimo nierozpoznania istoty sprawy (art. 378 § 2 KPC). Powołując wskazane podstawy kasacyjne strona pozwana wniosła „o zmianę zaskarżonego wyroku i poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego w Lipnie“ i „uwzględnienie apelacji ewentualnie przekazanie sprawy sądowi do ponownego rozpatrzenia“ lub „o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy sądowi do ponownego rozpatrzenia“. W uzasadnieniu kasacji strona skarżąca podniosła, że Sąd Okręgowy sprzecznie z zebrany w sprawie materiałem dowodowym ustalił, że pozwany uchybił miesięcznemu terminowi z art. 52 § 2 KP, ponieważ skutki ciężkiego naruszenia przez powoda jego podstawowych obowiązków pracowniczych (w postaci rozmiaru szkody i zagrożenia interesów pracodawcy) pozwany pracodawca poznał dopiero po 6 czerwca 1998 r. i wtedy dopiero uzyskał wiadomość o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę. W ocenie strony skarżącej przywrócenie powoda do pracy jest niecelowe i niemożliwe, albowiem stopień naruszenia przez niego obowiązków pracowniczych i doświadczenie półtorarocznej pracy pozwanego Przedsiębiorstwa bez udziału powoda wskazują, że przywrócenie go do pracy byłoby nieracjonalne i zaprzeczające doświadczeniu życiowemu, skoro pracodawca utracił do niego zaufanie, a w zespole przez niego kierowanym doprowadzono do zmiany struktury zatrudnienia, przez co nie ma stanowiska pracy dla powoda. Naruszenie Instrukcji Nr 1 Ministra Gospodarki Materiałowej polegało na tym, że Sąd Okręgowy nie uwzględnił, że w sprawie niniejszej chodziło o transport ładunków paliw bez zabezpieczenia za pomocą plomb. Pozwany w uzasadnieniu kasacji zakwestionował jako „mylne“ i „pomijające istotę sprawy“ ustalenia Sądu Okręgowego dotyczące realizowania dostaw paliwa cysterną „wylitrażowaną“.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty kasacji dotyczące naruszenia przepisów postępowania są bezzasadne. Sprowadzają się one do tego, że – zdaniem strony skarżącej - pomimo nierozpoznania istoty sprawy przez Sąd pierwszej instancji, Sąd Okręgowy nie uchylił zaskarżonego apelacją wyroku Sądu Rejonowego, jak to powinien był uczynić zgodnie z treścią art. 378 § 2 KPC, lecz nieprawidłowo na podstawie art. 385 KPC oddalił jako bezzasadną apelację strony pozwanej. Użyte w art. 378 § 2 KPC sformułowanie „nierozpoznanie istoty sprawy“ oznacza brak rozpoznania istoty roszczenia będącego podstawą powództwa. Występuje ono wówczas, gdy sąd pierwszej instancji nie rozstrzygnął w wyroku o żądaniach powoda i nie rozpoznał merytorycznie podstaw powództwa, lecz oddalił je z tej przyczyny, że stwierdził istnienie przesłanki unicestwiającej roszczenie (np. brak legitymacji którejkolwiek ze stron, przedawnienie roszczenia, przedwczesność powództwa). W rozpoznawanej sprawie sytuacja taka nie miała miejsca. Sąd pierwszej instancji rozpoznał istotę sprawy - ocenił zasadność powództwa, zbadał jego merytoryczne podstawy i rozstrzygnął o nich, przeprowadził i poddał ocenie zgłoszone przez strony dowody, przeanalizował stan faktyczny pod kątem zastosowania art. 52 § 1 pkt 1, § 2 i § 3 KP, art. 56 § 1 KP oraz art. 45 § 2 KP w związku z art. 56 § 2 KP. Najlepiej o tym, że doszło do rozpoznania istoty sprawy świadczy to, że w pierwszej instancji zapadł wyrok uwzględniający powództwo. W takim razie nie można dopatrywać się w orzeczeniu Sądu Okręgowego naruszenia art. 378 § 2 KPC.

Podobnie nie został naruszony art. 385 KPC, który stanowi jedynie normę kompetencyjną dla sądu drugiej instancji do oddalenia apelacji w razie stwierdzenia jej bezzasadności, co oznacza, że bez jednoczesnego wykazania naruszenia przez ten sąd innych przepisów regulujących postępowanie apelacyjne nie można mu przypisać naruszenia tej normy. Sąd Okręgowy postąpił zgodnie z normą kompetencyjną, oddalając apelację po uznaniu, że nie jest ona zasadna.

Skoro kasacja nie zawiera skutecznie skonstruowanego zarzutu naruszenia przepisów postępowania, to dla oceny prawidłowości dokonanej przez Sąd drugiej instancji wykładni prawa materialnego i zastosowania tego prawa miarodajny jest stan faktyczny przyjęty przez Sąd Okręgowy jako podstawa rozstrzygnięcia. Cała zawarta w kasacji argumentacja kwestionująca ustalenia faktyczne tego Sądu jest

zatem pozbawiona racji bytu. Możliwość kontroli orzeczenia sądu drugiej instancji przez Sąd Najwyższy w ramach postępowania kasacyjnego jest ograniczona jedynie do pewnej kategorii błędów prawnych. Kasacja jest środkiem kontroli prawidłowości stosowania prawa przez sąd drugiej instancji, a nie instrumentem kontroli trafności ustaleń faktycznych przyjętych za podstawę zaskarżonego orzeczenia. Kontroli kasacyjnej nie podlegają zatem bezpośrednio ustalenia faktyczne dokonane przez sąd drugiej instancji. W odniesieniu do ustaleń faktycznych kontrola kasacyjna może dotyczyć jedynie naruszenia norm prawa procesowego regulujących sposób dokonywania tych ustaleń, a zatem przepisów o legalnych regułach dowodowych, ocenie dowodów, rozkładzie ciężaru dowodowego, domniemaniach faktycznych itd. Błędy w ustaleniach faktycznych sądu drugiej instancji mogą jedynie pośrednio uzasadniać kasację, jeżeli została ona oparta na podstawie naruszenia przepisów prawa procesowego dotyczących prowadzenia postępowania dowodowego. Kasacja strony pozwanej w rozpoznawanej sprawie nie zarzuca naruszenia konkretnych przepisów prawa procesowego regulujących prowadzenie postępowania dowodowego ani nie zawiera uzasadnienia, z którego wynikałoby, w jaki sposób naruszenie tych przepisów wpłynęło na wynik sprawy. Z tej przyczyny istotna część uzasadnienia kasacji nie może wywołać skutku i uchyla się spod analizy Sądu Najwyższego. Dotyczy to tej części kasacji, w której strona skarżąca zarzuca Sądowi Okręgowemu dokonanie ustaleń „sprzecznych z zebraniem w sprawie materiałem dowodowym“, „mylnych“, „pomijających istotę sprawy“ lub „zaciemniających prosty stan faktyczny“, bez jednoczesnego wskazania konkretnych przepisów postępowania, które zostały przy tym naruszone. W konfrontacji z ustalonym przez Sąd Okręgowy stanem faktycznym – wiążącym także dla Sądu Najwyższego – nieuzasadnione są zawarte w kasacji zarzuty naruszenia prawa materialnego.

Zarzut dotyczący niewłaściwego zastosowania Instrukcji Nr 1 Ministra Gospodarki Materiałowej z 29 czerwca 1985 r. w sprawie zapasów i rozliczeń towarowych w stacjach paliw nie może być rozważany merytorycznie (co do tego, czy i w jaki sposób doszło do naruszenia owej Instrukcji przez Sąd Okręgowy), a w związku z tym również uwzględniony, albowiem Instrukcja ta nie stanowi prawa materialnego (w znaczeniu, o jakim mowa w art. 393¹ pkt 1 KPC), nie będąc źródłem prawa ani w rozumieniu art. 9 KP, ani tym bardziej w rozumieniu przepisów Konstytucji RP regulujących problematykę źródeł prawa (rozdział III. Źródła prawa, art. 87-94 Konstytucji RP). Pozostaje zatem do rozważenia jedynie zarzut naruszenia art. 52 § 2 KP w

związku z art. 45 § 2 KP przez błędną ich wykładnię. Sąd Okręgowy ocenił, że zachowaniu powoda, chociaż nie było w pełni prawidłowe i staranne, nie można przypisać cech ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Brak oparcia kasacji na zarzucie naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 KP świadczy o tym, że strona pozwana nie kwestionuje oceny zachowania powoda dokonanej przez Sąd Okręgowy z punktu widzenia spełnienia przesłanek pozwalających pracodawcy na rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Oznacza to, że rozwiązanie umowy o pracę z powodem nastąpiło bez przewidzianej prawem przyczyny, czym pozwany pracodawca naruszył przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie i co stworzyło powodowi roszczenie o przywrócenie go do pracy na poprzednich warunkach na podstawie art. 56 § 1 KP. W tej sytuacji ewentualne naruszenie przez Sąd Okręgowy art. 52 § 2 KP – przez błędną ocenę co do tego, że pracodawca zareagował zbyt późno na wiadomość o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia - pozostawałoby bez wpływu na zasadność roszczenia powoda i prawidłowość rozstrzygnięcia Sądu, skoro pozwany bez przyczyny rozwiązał z powodem umowę o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 KP. Sąd Okręgowy nie naruszył jednak art. 52 § 2 KP przyjmując, że pozwany uchybił w znaczący sposób miesięcznemu terminowi przewidzianemu w tym przepisie.

Pozwany prezentuje w kasacji stanowisko, że chociaż już w połowie 1997 r. – zgodnie z ustaleniami Sądu Okręgowego – wiedział o przesłance podmiotowej rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia (o winie powoda), to o przesłance przedmiotowej (o skutkach naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych w postaci rozmiaru powstałej szkody i zagrożenia interesów pracodawcy) dowiedział się dopiero po 6 czerwca 1998 r., gdyż dopiero wtedy uzyskał potwierdzenie wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę. Zdaniem pozwanego dopóki pracodawca nie poznał rozmiaru i natężenia skutków wadliwych zachowań i zaniedbań powoda, dopóty nie mógł podjąć decyzji o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia. Przedstawiony przez stronę pozwaną w kasacji sposób wykładni art. 52 § 2 KP - uzależniający rozpoczęcie biegu jednomiesięcznego terminu wskazanego w tym przepisie od ujawnienia się skutków nagannego postępowania pracownika w postaci ustalenia rozmiaru szkody, jaką to postępowanie spowodowało - nie ma usprawiedliwienia w treści tego przepisu ani w jego ratio legis. Ustawową przesłanką rozwiązania z pracownikiem

umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 KP nie jest bowiem wyrządzenie pracodawcy szkody. Jeżeli wskutek ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych pracodawca poniósł szkodę, pracownik, który wyrządził pracodawcy szkodę, ponosi odpowiedzialność materialną według zasad określonych w przepisach art. 114-123 KP - niezależnie od rozwiązania z nim umowy o pracę. W piśmie z 8 kwietnia 1998 r., zawierającym oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia, strona pozwana wśród obszernie opisanych przyczyn rozwiązania umowy o pracę nie wskazała wyrządzenia pracodawcy szkody lub choćby tylko narażenia go na jej powstanie. Formułując przyczyny rozwiązania umowy o pracę pracodawca nie odwołał się do skutków działań lub zaniechań powoda. Z ustaleń faktycznych Sądu Okręgowego – nie zakwestionowanych skutecznie w kasacji – wynika, że dyrektor pozwanego Przedsiębiorstwa już co najmniej w połowie 1997 r. wiedział o tych wszystkich nieprawidłowościach w sposobie przyjmowania paliw, które stały się następnie wskazanymi w piśmie z 8 kwietnia 1998 r. przyczynami rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia. To ustalenie miało kluczowe znaczenie dla dokonanej przez Sąd Okręgowy oceny, że pozwany w znacznym stopniu przekroczył jednomiesięczny termin z art. 52 § 2 KP. Ocena ta jest prawidłowa w odniesieniu do podstawy faktycznej rozstrzygnięcia. W kasacji pozwany wskazuje, że skutki naruszenia przez powoda jego obowiązków pracowniczych pozwane Przedsiębiorstwo poznało dopiero po 6 czerwca 1998 r. i dopiero wtedy uzyskało wiadomość o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę w rozumieniu art. 52 § 2 KP. Takiego argumentu nie można uwzględnić przy ocenie zasadności kasacji choćby z tej przyczyny, że pozwany złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem w piśmie z 8 kwietnia 1998 r., czyli dwa miesiące przed wskazywaną przez samego siebie chwilą uzyskania wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie tej umowy. Zgodnie z art. 52 § 2 KP rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie jednego miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy. Przepis ten nie określa zatem, na czym ma polegać „uzyskanie wiadomości“ przez pracodawcę o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie. Zgodnie z orzecznictwem przez sformułowanie to należy rozumieć uzyskanie wiadomości na tyle sprawdzonych, aby pracodawca mógł nabrać uzasadnionego przekonania o nagannym postępowaniu pracownika

(por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 października 1976 r., I PRN 74/76, OSNCP 1977 z. 5-6, poz. 100). Pracodawca podejmując decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę z pracownikiem w trybie art. 52 KP ponosi za tę decyzję odpowiedzialność, zwłaszcza w razie braku okoliczności uzasadniających takie rozwiązanie. Zarówno w interesie pracownika, jak i własnym, powinien mieć możliwość sprawdzenia i weryfikacji uzyskanych wiadomości o zachowaniu się pracownika. Termin określony w art. 52 § 2 KP rozpoczyna wówczas bieg od zakończenia, podjętego niezwłocznie i sprawnie przeprowadzonego, wewnętrznego postępowania sprawdzającego uzyskane przez pracodawcę wiadomości o niewłaściwym postępowaniu pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 1998 r., I PKN 5/98, OSNAPiUS 1999 nr 6, poz. 201). W rozpoznawanej sprawie czas, jaki upłynął od chwili, w której dyrektor Przedsiębiorstwa powziął wiadomość o tym, że akceptowany przez powoda sposób przyjmowania paliwa jest nieprawidłowy (co nastąpiło w maju-czerwcu 1997 r.), do chwili, w której rozwiązano z powodem umowę o pracę z tej przyczyny (w kwietniu 1998 r.), wyklucza przyjęcie, że pozwany pracodawca niezwłocznie podjął i sprawnie przeprowadził wewnętrzne postępowanie sprawdzające w celu ustalenia, czy powód rzeczywiście w rażący sposób przekroczył swoje uprawnienia lub nie dopełnił obowiązków i czy w sposób ciężki naruszył podstawowe obowiązki pracownicze. Z ustaleń Sądu Okręgowego nie wynika, aby w tym okresie pozwany przedsięwziął jakiegokolwiek czynności sprawdzające wymagające tak długiego czasu. Wprost przeciwnie, Sąd ustalił, że nie było przeszkód, aby sprawdzić dużo wcześniej, czy stosowana przez powoda metoda przyjmowania paliw narażała pozwanego na straty, tymczasem pozwanemu zabrakło to ponad dziewięć miesięcy. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia (ze skutkiem natychmiastowym) z winy pracownika zakłada szybką reakcję pracodawcy na szczególnie rażące zachowanie pracownika. To również powinno być brane pod uwagę, przy ocenie, czy nastąpiło przekroczenie terminu wskazanego w art. 52 § 2 KP. Ostatecznie prawidłowo Sąd drugiej instancji ocenił, że rozwiązanie umowy o pracę z powodem nastąpiło z naruszeniem terminu określonego w art. 52 § 2 KP i nie można skutecznie zarzucić zaskarżonemu wyrokowi błędnej wykładni tego przepisu.

Podobnie nie został naruszony art. 45 § 2 KP. Przepis ten przewiduje, że sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika dotyczącego przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe, w takim przypadku orzeka o odszkodowaniu w miejsce przywrócenia do pracy. Zarzut naru-

szenia tego przepisu, przez jego niezastosowanie wobec powoda, jest nieusprawiedliwiony w zestawieniu z dokonanyimi ustaleniami faktycznymi. Z ustaleń Sądu Okręgowego nie wynika bowiem, aby w pozwanym Przedsiębiorstwie nastąpiły zmiany w strukturze zatrudnienia uniemożliwiające przywrócenie powoda do pracy, wynika natomiast, że dotychczasowe obowiązki powoda są nadal wykonywane przez innych pracowników. Ocena co do możliwości uwzględnienia żądania powoda co do przywrócenia go do pracy ma zatem oparcie w ustaleniach faktycznych. Z ustaleń tych nie wynika również, aby stanowisko pracy powoda lub zakres jego obowiązków przestały istnieć. Do rozważenia pozostaje zatem jedynie, czy przywrócenie powoda do pracy byłoby niecelowe.

Podnoszona w kasacji okoliczność, że pracodawca utracił zaufanie do pracownika, może stanowić ewentualną przyczynę wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę - zwłaszcza jeżeli pracownik pełni funkcję kierowniczą, co wiąże się zwykle z większym stopniem zaufania w stosunku do niego ze strony pracodawcy - nie jest to natomiast prawem przewidziana przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Nie jest to jednocześnie argument, który miałby przemawiać za niecelowością przywracania do pracy pracownika, z którym bez przyczyny i z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę pracodawca rozwiązał umowę w trybie natychmiastowym. Niecelowość przywrócenia pracownika do pracy jest okolicznością, która uzasadnia odstąpienie od uwzględnienia tego roszczenia pracownika, które mu słusznie przysługuje w związku z bezprawnym rozwiązaniem z nim umowy o pracę i które sam wybrał na podstawie art. 56 § 1 KP. Muszą zatem zachodzić szczególne okoliczności, które powodują, że należący do pracownika wybór uprawnienia przysługującego mu w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 56 § 1 KP), zostaje zniweczony wobec ustalenia, że przywrócenie do pracy jest niecelowe. Rozstrzygając o zastosowaniu art. 45 § 2 KP w związku z art. 56 § 2 KP sąd pracy musi ustalić taki indywidualnie sprecyzowany zespół okoliczności, który pozwala na zasadzie wnioskowania przyczynowego na ustalenie, że nie jest celowe przywrócenie do pracy na określonym stanowisku określonego pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 1998 r., I PKN 566/97, OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 166). W rozpoznawanej sprawie Sąd Okręgowy nie ustalił, aby zachodziły takie szczególne okoliczności, a zatem rozstrzygnięcie o niezastosowaniu wobec powoda art. 45 § 2 KP okazało się prawidłowe.

Z przedstawionych przyczyn należało orzec jak w sentencji stosownie do art. 393¹² KPC i art. 98 KPC.

=====