

Wyrok z dnia 22 listopada 2001 r.

I PKN 700/00

1. W sytuacji, gdy naruszenie obowiązków pracowniczych polega na zwinionym zaniechaniu, mimo obowiązku czynienia, bieg miesięcznego terminu z art. 52 § 2 KP należy liczyć odrębnie w stosunku do każdego kolejnego dnia utrzymującego się nieprzerwanie stanu naruszenia.

2. Zaniechanie pracownika polegające na przetrzymywaniu sprzętu biurowego stanowiącego własność pracodawcy, mimo wezwań do jego zwrotu, może w okolicznościach konkretnej sprawy stanowić naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 KP.

3. Wskazanie przez pracodawcę przyczyny rozwiązania umowy o pracę stanowi oświadczenie wiedzy, a nie oświadczenie woli i dlatego nie podlega wykładni według reguł określonych w art. 65 § 1 KC.

4. Przepis art. 316 § 1 KPC nie dotyczy pominięcia okoliczności faktycznych wynikających z przeprowadzonych dowodów, przy ocenie materiału dowodowego zebranego w sprawie i ustaleniu stanu faktycznego.

Przewodniczący SSN Barbara Wagner, Sędziowie SN: Katarzyna Gonera (sprawozdawca), Andrzej Kijowski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 22 listopada 2001 r. sprawy z powództwa Magdaleny G. przeciwko P.-A. Spółce z o.o. w O. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Olsztynie z dnia 8 grudnia 1999 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Olsztynie do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Olsztynie wyrokiem z 5 października 1999 r. przywrócił powódkę Magdalenę G. do pracy u pozwanego pracodawcy - w Spółce z o.o. „P.-A.” w O. - na poprzednie warunki pracy i płacy oraz zasądził od pozwanej Spółki na rzecz powódki kwotę 4.938,96 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem podjęcia pracy.

Sąd ustalił, że powódka była zatrudniona w pozwanej Spółce od 1 grudnia 1996 r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nie określony. Świadczyła pracę w charakterze przedstawiciela regionalnego w W., gdzie założyła w mieszkaniu należącym do jej matki biuro regionalne. Na wyposażenie owego biura powódka otrzymała od pracodawcy sprzęt biurowy w postaci faksu oraz automatycznej sekretarki. Od kwietnia 1998 r. korzystała ze zwolnień lekarskich z uwagi na złe samopoczucie związane z ciążą. Poinformowała pracodawcę, że prawdopodobnie do czasu porodu nie będzie mogła świadczyć pracy z uwagi na zagrożenie ciąży. Kontakty handlowe przekazała innym pracownikom. W lipcu 1998 r. urodziła dziecko. Od 20 lipca 1998 r. przebywała na urlopie macierzyńskim w wymiarze 112 dni. W końcu 1998 r. prezes pozwanej Spółki telefonicznie - za pośrednictwem asystentki Doroty G. - kilkakrotnie zwracał się do powódki o wydanie (zwrot) sprzętu biurowego. Powódka nie odmawiała jego zwrotu, ale przy każdej rozmowie z asystentką podkreślała, że chce rozmawiać osobiście z prezesem Piotrem L. W dniu 3 lutego 1999 r. prezes Spółki wystosował do powódki pismo, w którym domagał się wskazania sposobu, w jaki możliwe byłoby odebranie od niej urządzeń biurowych. Powódka powiadomiła go, że cały czas przebywa z dzieckiem w O. i gdy będzie mogła, to odda sprzęt. Dziecko urodziło się z wadą wrodzoną, przebywało pod opieką lekarzy, o stanie jego zdrowia powódka informowała asystentkę prezesa w kolejnych rozmowach telefonicznych w sprawie urządzeń biurowych. W styczniu i lutym 1999 r. powódka pisemnie zwróciła się do pracodawcy o udzielenie jej urlopu wypoczynkowego i wychowawczego po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, co spotkało się z odmową prezesa. W dniu 8 kwietnia 1999 r. prezes Spółki osobiście przeprowadził z powódką rozmowę w sprawie oddania przez nią faksu i automatycznej sekretarki oraz udzielenia jej urlopu wypoczynkowego. W rozmowie użył sformułowania, iż w jego ocenie urządzenia biurowe są jej „zakładnikiem”. W dniu 23 kwietnia 1999 r. asystentka Dorota G. skontaktowała się z powódką w sprawie umożliwienia odebrania sprzętu biurowego Tomaszowi C., który w najbliższym czasie miał służbowo przebywać w W. Do odbioru sprzętu jednak nie doszło, ponieważ Tomasz C. nie zastał nikogo w biu-

rze zorganizowanym przez powódkę w W. W związku z telefonem Doroty G. powódka rozmawiała w kwietniu 1999 r. ze swoją siostrą mieszkającą w W., aby ta zechciała podjąć się przekazania urządzeń biurowych przedstawicielowi pozwanej. Siostra odmówiła, twierdząc, że skoro nie pracuje w pozwanej Spółce, wolałaby, aby przekazania dokonała osobiście powódka. Oświadczeniem z 10 maja 1999 r. pozwany pracodawca rozwiązał z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia, na podstawie art. 52 § 1 KP, jako przyczynę podając wielokrotnie potwierdzoną przez nią odmowę zwrotu powierzonych jej sprzętu biurowego. We wrześniu 1999 r. - w czasie toczącego się postępowania w sprawie o przywrócenie do pracy - automatyczna sekretarka oraz faks zostały zwrócone pozwanej Spółce.

Uwzględniając powództwo o przywrócenie do pracy, Sąd Rejonowy ocenił, że pozwany pracodawca przekroczył termin wskazany w art. 52 § 2 KP. Bezspornie od kwietnia 1998 r. powódka nie świadczyła pracy na rzecz pozwanej Spółki, przebywała w O., a tym samym nie korzystała ze sprzętu biurowego znajdującego się w mieszkaniu matki. Od końca 1998 r. toczyły się rozmowy (telefoniczne) z powódką dotyczące zwrotu powierzonych jej urządzeń. Pismem z 3 lutego 1999 r. prezes pozwanej Spółki zwrócił się do niej o wskazanie sposobu ich zwrotu. W oparciu o zeznania świadka Doroty G. Sąd ustalił, że powódka nigdy nie twierdziła, że nie odda (nie zwróci) tych urządzeń, domagała się jedynie osobistej rozmowy z prezesem Piotrem L. Co najmniej od lutego 1999 r. pozwany pracodawca wiedział o nieprzekazaniu tych przedmiotów przez powódkę. Taki stan rzeczy utrzymywał się do chwili złożenia przez pracodawcę oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Przy każdej rozmowie prowadzonej z nią na temat wydania sprzętu powódka podkreślała, że przyczyną nieprzekazania go pracodawcy jest fakt, iż przebywa stale w O., gdzie opiekuje się chorym dzieckiem, i jeśli tylko będzie mogła, to sprzęt odda. Zaniechania powódki, polegające na przetrzymywaniu urządzeń i uniemożliwianiu pozwanemu pracodawcy swobodnego dysponowania nimi, mogły znacznie wcześniej stanowić ewentualną przyczynę rozwiązania z nią umowy o pracę. Sąd Rejonowy nie dał wiary twierdzeniom prezesa pozwanej Spółki, iż w kwietniu 1999 r. sytuacja zmieniła się o tyle, że powódka zmieniła swoje dotychczasowe stanowisko i zwrot sprzętu zaczęła uzależniać od udzielenia jej urlopu wypoczynkowego. Nie potwierdziło się również twierdzenie pracodawcy, że powódka przyznała, iż urządzenia są jej „zakładnikiem”. Nawet gdyby przyjąć - jak twierdzi strona pozwana - że dopiero 8 kwietnia 1999 r. prezes powziął wiadomość, komunikując się osobiście z powódką, co do jej złej woli

uzasadniającej zastosowanie trybu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 KP, to zważywszy na datę złożenia oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę (10 maja 1999 r.), również należy stwierdzić przekroczenie terminu z art. 52 § 2 KP. Sąd uznał, że rozwiązanie z powódką umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa pracy i na podstawie art. 56 KP oraz art. 57 § 1 KP uwzględnił powództwo. W ocenie Sądu, wątpliwości budzi również zasadność przypisania powódce ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jeśli się uwzględni całokształt sprawy - stopień jej winy i rozmiar szkody wyrządzonej przez nią pracodawcy.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Olsztynie wyrokiem z 8 grudnia 1999 r. oddalił apelację strony pozwanej. W apelacji zarzucono naruszenie prawa materialnego, zwłaszcza art. 52 § 1 pkt 1 KP - polegające na przyjęciu, że niewydanie sprzętu pracodawcy nie stanowi ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych oraz art. 52 § 2 KP - polegające na przyjęciu, że pracodawca przekroczył miesięczny termin przewidziany w tym przepisie.

Sąd Okręgowy podzielił ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego i przyjął je za własne. Uznał, że nie jest trafny podnoszony w apelacji zarzut naruszenia art. 52 § 2 KP. Sąd Rejonowy przyjął, że miesięczny termin do rozwiązania umowy o pracę upłynął, ponieważ ostatnim dniem, który ewentualnie można by uznać za datę, od której - przy założeniu istnienia zawinionej odmowy powódki - mógłby rozpocząć bieg miesięczny termin, był dzień 8 kwietnia 1999 r. Doszło wówczas do ostatniej rozmowy między stronami, podczas której prezes pozwanej Spółki zwrócił się do powódki o zwrot powierzonego jej sprzętu. Ustalenia Sądu Rejonowego dotyczące tego zdarzenia (niekwestionowane w apelacji), podobnie jak ich ocena pod kątem wypełnienia dyspozycji omawianego przepisu, nie mogą być uznane za wadliwe. Zgodnie z art. 52 § 2 KP rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy. Przepis ten nie określa, na czym ma polegać uzyskanie wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę, zgodnie jednak z przyjętym orzecnictwem, przez wyrażenie to należy rozumieć wiadomości na tyle sprawdzone, aby pracodawca mógł nabrać uzasadnionego przekonania o nagannym postępowaniu pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z 28 października 1976 r., I PRN 74/76, OSNCP 1977 z. 5-6, poz. 100, OSPiKA 1977 z. 7-8, poz. 127 z aprobowaną glosą J. Krzyżanowskiego). Zarówno w

interesie pracownika, jak i własnym, pracodawca musi mieć możliwość sprawdzenia uzyskanych wiadomości o zachowaniu się pracownika i możliwość ich weryfikacji, by nie można mu było zarzucić błędu w stosowaniu omawianego przepisu. Powinien jednak dokonać sprawdzenia uzyskanej wiadomości w sposób niezwłoczny i sprawny - wtedy termin określony w art. 52 § 2 KP można liczyć od momentu zakończenia wewnętrznego postępowania sprawdzającego, weryfikującego uzyskane przez pracodawcę wiadomości o zachowaniu pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z 26 marca 1998 r., I PKN 5/98, OSNAPiUS 1999 nr 6, poz. 201). Chwila, od której rozpoczyna bieg ten termin, może być przesunięta o tyle tylko, o ile przesunięcie byłoby spowodowane wewnętrznym postępowaniem sprawdzającym, jeżeli postępowanie to było niezbędne, sprawne i niezwłoczne. Konieczność przeprowadzenia takiego postępowania po 8 kwietnia 1999 r. nie była w toku procesu podnoszona. Sąd Okręgowy nie podzielił stanowiska strony pozwanej co do tego, że naruszenie obowiązków pracowniczych polegające na uchylaniu się od wydania sprzętu biurowego należącego do pracodawcy stanowiło stan trwały, wobec czego termin z art. 52 § 2 KP w ogóle nie rozpoczął biegu do chwili rozwiązania umowy o pracę. Jako przyczynę rozwiązania umowy pozwany pracodawca wskazał - w swoim pisemnym oświadczeniu - „odmowę zwrotu powierzzonego sprzętu służbowego”. Należy wziąć pod uwagę dosłowne sformułowanie przyczyny wskazanej w piśmie pracodawcy. Skoro odmowa zwrotu sprzętu miała w ocenie pozwanego stanowić formę ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, logicznie rzecz ujmując, dla przyjęcia ewentualnej konstrukcji „czynu ciągłego” (o którym mowa np. w orzeczeniu Sądu Najwyższego z 12 czerwca 1997 r., I PKN 210/97, OSNAPiUS 1998 nr 10, poz. 301) konieczne byłoby ponowienie przez powódkę odmowy, a takiej bezspornie po 8 kwietnia 1999 r. nie było. Niepodejmowanie przez powódkę działań zmierzających bezpośrednio do zwrotu sprzętu nie było z pewnością nawet dorozumianą formą nieuzasadnionej odmowy choćby z tej przyczyny, że - co jest bezsporne - powódka miała bardzo ograniczone możliwości wyjazdu z O. do W. oraz osobistego udziału w zwrocie sprzętu z powodu konieczności sprawowania opieki nad chorym dzieckiem. Logiczne jest, iż gdyby pracodawca nie miał wątpliwości co do odmowy wydania sprzętu i poniechałby ponawiania polecenia jego wydania, od tej chwili musiałby się narazić na rygory płynące z uregulowania zawartego w art. 52 § 2 KP, taka jest bowiem jego normatywna treść i istota polegająca między innymi na usunięciu stanu niepewności co do kwalifikacji zachowania pracownika i płynących stąd negatywnych

dlań konsekwencji. Skoro zatem prezes Spółki Piotr L. powziął niewątpliwą wiadomość o nagannym - w jego ocenie - zachowaniu powódki w lutym 1999 r., ostatecznie potwierdzoną 8 kwietnia 1999 r., a jest on osobą zarządzającą zakładem pracy w imieniu pracodawcy, ustalenie przez Sąd Rejonowy, iż miesięczny termin do rozwiązania umowy - choć z nieznacznym przekroczeniem - minął, jest prawidłowe.

Rozważając zarzut pozwanego pracodawcy, iż błędnie Sąd pierwszej instancji uznał, że zachowanie powódki nie nosiło cech ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, Sąd Okręgowy stwierdził, iż na podstawie niewadliwych ustaleń Sądu Rejonowego można zgodzić się z jego poglądem, iż brak jest jednoznacznych podstaw do uznania, że zachowanie powódki może zostać zakwalifikowane według dyspozycji przepisu art. 52 § 1 pkt 1 KP. Zachowanie pracownika, o jakim stanowi ten przepis, powinno cechować się z jednej strony znacznym stopniem winy, z drugiej zaś skutkiem w postaci zagrożenia istotnych interesów lub istotną szkodą w mieniu pracodawcy (por. wyroki Sądu Najwyższego z 23 września 1997 r., I PKN 274/97, OSNAPiUS 1998 nr 13, poz. 396 oraz z 12 czerwca 1997 r., I PKN 211/97, OSNAPiUS 1998 nr 11 poz. 323). Zarówno przedmiotowe, jak i podmiotowe znamiona zarzucanego pracownikowi przez pracodawcę naruszenia powinny być ponad wszelką wątpliwość wykazane. W ocenie Sądu Okręgowego, zebrany w sprawie materiał dowodowy nie dał dostatecznych podstaw do uznania, iż działania powódki oceniane w sposób całościowy, w kontekście wszystkich ujawnionych w toku postępowania okoliczności, stanowiły przejaw naruszenia obowiązków, i to o skali stanowiącej podstawę do rozwiązania z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia, skoro nie zostało w toku postępowania wykazane, by powódka w sposób jednoznaczny dawała wyraz temu, iż powierzonego jej sprzętu nie odda, natomiast jej wyjaśnienia co do uzasadnionych trudności w zakresie znalezienia sposobności ku temu, by sprzęt mógł być zwrócony, znajdują logiczne oparcie choćby w fakcie konieczności sprawowania osobistej opieki nad chorym dzieckiem .

Kasację od wyroku Sądu Okręgowego wniosła strona pozwana. Jako podstawy kasacji wskazała: naruszenie przepisów postępowania, a mianowicie art. 316 § 1 KPC, przez pominięcie okoliczności podanej przez świadka Tomasza C., że w sytuacji, gdy powódka nie zwracała faksu, tworzyły się kolejki do tego faksu, który znajdował się w pozwanej Spółce i jego brak niekorzystnie wpływał na pracę przedsiębiorstwa; okoliczność ta miała istotne znaczenie w sprawie, ponieważ Sąd Okręgowy stwierdził, że brak jest jednoznacznych podstaw do przyjęcia, iż zaniechanie powódki

stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, a podnoszona. Okoliczność wskazuje na skutek zachowania powódki w postaci zagrożenia istotnych interesów pracodawcy; naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie: a) art. 65 § 1 KC przy ocenie treści oświadczenia woli pozwanego pracodawcy o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę, przez przypisanie znaczenia dosłownemu brzmieniu oświadczenia pracodawcy, że przyczyną rozwiązania umowy jest „odmowa zwrotu powierzzonego sprzętu służbowego”, podczas gdy z okoliczności sprawy jednoznacznie wynika, że w rzeczywistości chodziło o zaniechanie zwrotu sprzętu, a nie o wypowiedź powódki, że odmawia wydania tego sprzętu, b) art. 52 § 2 KP przez przyjęcie, że pracodawca przekroczył miesięczny termin przewidziany w tym przepisie; zdaniem strony pozwanej bieg tego terminu nie rozpoczął się nawet przed wniesieniem pozwu, ponieważ sprzęt został zwrócony dopiero w trakcie procesu, a naruszenie przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych polegało na zaniechaniu zwrotu tego sprzętu; tymczasem Sąd Okręgowy ocenił sprawę tak, jakby naruszenie obowiązków polegało na działaniu, a działanie miało postać wyraźnego oświadczenia powódki, że nie wykona polecenia zwrotu sprzętu - przy zaniechaniu pracownika występuje stan trwały niezgodny z wolą pracodawcy, w takiej sytuacji bieg terminu z art. 52 § 2 KP rozpoczyna się od ustania tego stanu; art. 52 § 1 pkt 1 KP przez przyjęcie, że powódce nie można przypisać zawinienia, podczas gdy już w końcu 1998 r. pracodawca zwracał się telefonicznie do powódki o zwrot sprzętu, prezes pozwanej Spółki zwrócił się do niej pisemnie w lutym 1999 r. o wskazanie sposobu przekazania sprzętu, a mimo to powódka nie podjęła żadnych starań w kierunku umożliwienia stronie pozwanej odebrania sprzętu.

Skarżąca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzut naruszenia art. 316 § 1 KPC jest nieskuteczny. Jego uzasadnienie nie odpowiada treści normatywnej wskazanego przepisu. Stanowi on, że po zamknięciu rozprawy sąd wydaje wyrok, biorąc za podstawę stan rzeczy istniejący w chwili zamknięcia rozprawy; w szczególności zasądzeniu roszczenia nie stoi na przeszkodzie okoliczność, że stało się ono wymagalne w toku sprawy. W przepisie tym chodzi o to, aby podstawą rozstrzygnięcia był stan rzeczy istniejący w chwili zamknięcia rozprawy, który może się znacząco różnić od tego istniejącego w chwili wytoczenia po-

wództwa, ze względu na istotne okoliczności faktyczne, które zaistniały (nastąpiły, wydarzyły się) już w czasie prowadzenia postępowania sądowego. Przepis ten nie dotyczy natomiast pominięcia przy ustalaniu (rekonstrukcji) stanu faktycznego, a także przy ocenie materiału dowodowego zebranego w sprawie, pewnych okoliczności faktycznych wynikających z treści przeprowadzonych dowodów. To ostatnie zagadnienie regulują inne przepisy postępowania - np. art. 233 § 1 *in fine* KPC, nakazujący Sądowi wszechstronne rozważenie zebranego materiału, lub art. 382 KPC, zgodnie z którym sąd drugiej instancji orzeka na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym, ewentualnie art. 328 § 2 KPC, według którego uzasadnienie wyroku powinno zawierać między innymi wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie: ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej. Naruszenia tych przepisów postępowania strona pozwana w kasacji nie zarzuca. Ponadto, co stanowi uwagę na marginesie oceny zasadności omawianego zarzutu, z zeznań świadka Tomasza C. nie wynikają te okoliczności, które powołane są w kasacji. Z jednego zdania zawartego w tych zeznaniach („Wiem, że jest kolejka do faxu, brakuje faxu zabranego przez powódkę.”) nie można wyprowadzać takich wniosków, jakie wyprowadza skarżąca. Zeznania zostały złożone we wrześniu 1999 r. i odnoszą się do stanu aktualnego (na co wskazuje użycie czasu teraźniejszego), nie wynika z nich nic, co by się odnosiło do przeszłości, czyli tego, co działo się od grudnia 1998 r. (gdy pracodawca po raz pierwszy wyraźnie zwrócił się o zwrot sprzętu) do maja 1999 r. (gdy zwolnił powódkę z pracy).

Również nieuzasadniony jest zarzut naruszenia art. 65 § 1 KC odniesiony do nieprawidłowej - zdaniem strony skarżącej - wykładni oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia w zakresie przyczyny owego rozwiązania. Zgodnie z przytoczonym przepisem, oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których zostało złożone, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje. Zarzut ten jest nieuzasadniony, ponieważ wskazanie przyczyny rozwiązania umowy o pracę stanowi oświadczenie wiedzy, a nie oświadczenie woli (por. wyrok Sądu Najwyższego z 20 czerwca 2001 r., I PKN 475/00, dotychczas nie publikowany).

Na czynność pracodawcy polegającą na rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia składa się szereg elementów będących z punktu widze-

nia prawa cywilnego oświadczeniami wiedzy lub oświadczeniami woli. Przepis art. 65 § 1 KC dotyczy jedynie wykładni tych elementów czynności pracodawcy, które stanowią oświadczenia woli. Tymczasem wskazanie przez pracodawcę przyczyny rozwiązania umowy o pracę (art. 30 § 4 KP) nie stanowi elementu jego oświadczenia woli i nie podlega wykładni według reguł przewidzianych dla oświadczeń woli.

Oświadczeniem woli jest jedynie samo stwierdzenie pracodawcy, że dokonuje rozwiązania umowy o pracę. Podana przyczyna rozwiązania powinna być natomiast przemyślana, jednoznacznie sformułowana, konkretna, zrozumiała, aby nie stwarzała trudności interpretacyjnych, przy czym interpretacja w tym przypadku nie polega na wykładni oświadczenia woli, lecz na ustaleniu, jak pracownik powinien był i mógł ją zrozumieć w kontekście znanych mu okoliczności złożenia oświadczenia o rozwiązaniu. Kwestia dostatecznie konkretnego i zrozumiałego dla pracownika wskazania przyczyny jest podlegającą ustaleniu okolicznością faktyczną (por. wyrok Sądu Najwyższego z 19 stycznia 2000 r., I PKN 481/99, OSNAPiUS 2001 nr 11, poz. 373). Kwestia, co należy rozumieć pod użytym przez pracodawcę sformułowaniem „odmowa zwrotu powierzonych sprzętu służbowego”, nie została jednoznacznie przesądzona przez Sąd Okręgowy. Z wywodów uzasadnienia zaskarżonego wyroku zdaje się wynikać, że raz przyczyna ta jest traktowana dosłownie jako jednorazowe zachowanie lub oświadczenie powódki o odmowie wydania sprzętu, innym razem jako równoważnik pewnego stanu ciągłego - zaniechania, polegającego na przetrzymywaniu urządzeń i uniemożliwianiu pozwanemu pracodawcy swobodnego dysponowania nimi. Bardziej konsekwentny w ocenie przyczyny rozwiązania umowy był Sąd Rejonowy, przyjmując, że w istocie chodziło o rodzaj zaniechania, a mianowicie unikanie wydania sprzętu, przetrzymywanie go, brak działań zmierzających do jego zwrotu.

Kasacja okazała się jednak usprawiedliwiona, ponieważ uzasadnione są jej zarzuty dotyczące naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 oraz § 2 KP.

Zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 KP, pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Z kolei art. 52 § 2 KP stanowi, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Rozważanie, czy został zachowany przez pozwanego pracodawcę termin miesięczny przewidziany w art. 52 § 2 KP, jest bez-

przedmiotowe, gdy się przyjmie (ustali i oceni), że zachowanie powódki nie może być zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie przez nią, jako pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Podstawowe znaczenie dla rozstrzygnięcia ma zatem ocena, czy doszło do naruszenia przez powódkę obowiązków pracowniczych w sposób, o jakim stanowi art. 52 § 1 pkt 1 KP, a dopiero w dalszej kolejności, kiedy doszło do tego naruszenia, a ściślej - kiedy pracodawca uzyskał wiadomość o owym naruszeniu i czy w związku z tym został zachowany termin wskazany w art. 52 § 2 KP.

W związku z zarzutami kasacji stwierdzić należy, że zastrzeżenia budzi ocena prawnej kwalifikacji zachowania powódki, której Sądy obu instancji poświęciły zbyt mało uwagi (Sąd Rejonowy ocenę tę skwitował jednym - końcowym - zdaniem, zaczynającym się od stwierdzenia „na marginesie”, choć jest to kwestia o zasadniczym znaczeniu dla rozstrzygnięcia sprawy). Jak wynika z ustaleń Sądu Rejonowego (przyjętych za własne przez Sąd Okręgowy), zachowanie powódki sprowadzało się do przetrzymywania sprzętu biurowego należącego do pracodawcy i braku woli podjęcia działań zmierzających do jego zwrotu na żądanie pracodawcy. Swoim zachowaniem powódka uniemożliwiła pracodawcy korzystanie z tego sprzętu. Obiektywnie oceniając jej zachowanie, należy stwierdzić, że nosiło ono znamiona naruszenia obowiązków pracowniczych. Ocenie powinno podlegać zatem to, czy naruszenie to dotyczyło podstawowych obowiązków oraz czy było ciężkie zarówno w ujęciu podmiotowym (w zakresie stopnia winy powódki, w szczególności czy było to „ciężkie” zawinienie), jak i w ujęciu przedmiotowym (co do zagrożenia interesów pracodawcy).

Nie ulega wątpliwości, że w sytuacji, gdy powódka zaprzestała świadczenia pracy w związku ze stanem zdrowia (co nastąpiło w kwietniu 1998 r. ze względu na zagrożenie ciąży), a już na pewno z chwilą urodzenia dziecka i rozpoczęcia korzystania z urlopu macierzyńskiego (co nastąpiło w lipcu 1998 r.), kiedy było wiadomo, że przez dłuższy czas nie będzie świadczyć pracy, powinna była wydać (zwrócić) pracodawcy sprzęt biurowy - w postaci faksu i automatycznej sekretarki stanowiących wyposażenie biura w W. - na pierwsze jego żądanie, a w sytuacji, gdy sama przebywała w O., sprawując opiekę nad chorym dzieckiem i nie mogła osobiście przyjechać do W., miała obowiązek uzgodnić z pracodawcą termin, sposób i zasady przekazania sprzętu przez swojego pełnomocnika. Tych czynności nie podjęła. Od tego należy zacząć ocenę zasadności rozwiązania z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia z jej winy.

Jak wynika z ustaleń Sądu Okręgowego, pracodawca po raz pierwszy zwrócił się do powódki o zwrot sprzętu biurowego pod koniec 1998 r., w maju 1999 r. rozwiązał z nią umowę o pracę, a sprzęt „odzyskał” dopiero we wrześniu 1999 r. Ten upływ czasu nie jest bez znaczenia dla oceny stopnia winy powódki. Ocenie podlegać powinno to, czy rzeczywiście przez kilka miesięcy, jakie upłynęły od grudnia 1998 r. do maja 1999 r., nie było możliwe zorganizowanie przekazania sprzętu biurowego znajdującego się w W. przedstawicielowi strony pozwanej ze względu na pobyt powódki w O. Dla oceny winy istotne znaczenie mają także subiektywne okoliczności leżące po stronie powódki. Chodzi zwłaszcza o to, czy istniały istotne przeszkody wydania sprzętu wykluczające przypisanie powódce winy w związku z jej zaniechaniem, inaczej mówiąc, co stanowiło faktyczną przeszkodę niewykonania obowiązku wydania (oddania, zwrotu) sprzętu biurowego - ciąża powódki, a następnie choroba dziecka i konieczność sprawowania nad nim opieki, czy też brak woli współpracy z pracodawcą przy ustaleniu, w jaki sposób, kiedy, skąd i przez kogo ma być wydany (i odebrany) sprzęt biurowy.

Bezsporny jest fakt, że w końcu roku 1998 r. w imieniu pozwanego pracodawcy asystentka prezesa Dorota G. zwracała się do powódki o wydanie sprzętu kilkakrotnie telefonicznie. W lutym 1999 r. prezes Spółki Piotr L. pisemnie zwrócił się do powódki o wskazanie sposobu przekazania sprzętu. W kwietniu 1999 r. podjęto próbę ustalenia z powódką terminu odbioru sprzętu przez pracownika pozwanej Spółki Tomasza C. Z dotychczasowych ustaleń Sądów wynika, że powódka nie zareagowała na te prośby pracodawcy - nie wskazała sposobu przekazania sprzętu, nie podjęła żadnych starań w kierunku umożliwienia odebrania sprzętu przez pracowników strony pozwanej. Jeżeli powódka miała możliwość wskazania, kiedy i w jaki sposób sprzęt może być od niej odebrany, to uchylanie się od współpracy z pozwanym pracodawcą w tym zakresie może być oceniane w kategoriach winy. Ocenę wymaga również, czy po stronie powódki nie było zawinionego zaniechania wykonania poleceń służbowych przełożonego. Zgodnie z art. 100 § 1 KP, pracownik jest obowiązany stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Zaniechanie wykonania polecenia służbowego może być ocenione w konkretnych okolicznościach sprawy jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, zwłaszcza wtedy, gdy zaniechanie to trwa przez dłuższy czas, jest uporczywe albo stanowi ze strony pracownika świadome działanie na zwłokę, uchylanie się od respektowania woli pra-

codawcy. Przy ocenie przedmiotowych przesłanek zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 KP poza interesem majątkowym pracodawcy (związanym z tym, że nie mógł on przez kilka miesięcy korzystać ze sprzętu stanowiącego jego własność) powinny być wzięte pod rozwagę także inne okoliczności, między innymi to, jaki był odbiór zachowania powódki wśród innych pracowników pozwanej Spółki. Przedłużające się nierespektowanie przez powódkę próśb (poleceń) pracodawcy mogło podważać jego autorytet w oczach innych pracowników.

Brak należytego rozważenia przez Sąd Okręgowy przesłanek zastosowania przez pracodawcę trybu rozwiązania umowy o pracę przewidzianego w art. 52 § 1 pkt 1 KP czyni kasację usprawiedliwioną.

Uzasadniony jest również zarzut dotyczący naruszenia art. 52 § 2 KP. Zachowanie powódki polegało na zaniechaniu. W razie oceny, że zachowanie to stanowiło zawinione zaniechanie wykonania polecenia służbowego, rozważenia wymaga, od kiedy liczony być powinien termin miesięczny wynikający z powyższego przepisu. Jak wynika z ustaleń Sądu Rejonowego (zaakceptowanych przez Sąd Okręgowy), powódka nigdy wyraźnie nie odmówiła zwrotu sprzętu biurowego. Gdyby wyraźnie stwierdziła, że tego sprzętu nie zwróci - nie ma zamiaru go zwrócić, odmawia jego zwrotu - wówczas można byłoby przyjąć, że od takiego wyraźnego oświadczenia powódki albo od jej jednoznacznego zachowania wskazującego na odmowę wydania (oczywisty brak zamiaru zwrotu) sprzętu biegnie miesięczny termin z art. 52 § 2 KP. Pracodawca byłby wówczas pewien, kiedy doszło do jednoznacznego, jednorazowego naruszenia obowiązków pracowniczych albo - inaczej mówiąc - kiedy zaistniała jednorazowa okoliczność uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę. Tymczasem takiego wyraźnego stanowiska powódki co do odmowy zwrotu sprzętu nigdy nie było. Jej zachowanie można określić kolokwialnie jako „grę na zwłokę”. Wpływa to znacząco na sposób liczenia biegu miesięcznego terminu na złożenie przez pracodawcę oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. W sytuacji, gdy zachowanie pracownika naruszające obowiązki pracownicze polega na zawinionym zaniechaniu - czyli jest zachowaniem biernym, mimo obowiązku czynienia, a przy tym stan taki jest permanentny - czyli ciągły, ustawiczny, trwający nieprzerwanie, stale i niezmiennie przez dłuższy czas, bieg miesięcznego terminu z art. 52 § 2 KP należy liczyć odrębnie (osobno) w stosunku do każdego kolejnego dnia utrzymującego się stanu naruszenia. Z pewnością nie byłoby trafne przyjęcie w takiej sytuacji koncepcji, zgodnie z którą bieg terminu określonego w art. 52 § 2 KP należałoby liczyć od chwili, gdy pra-

codawca najwcześniej uzyskał wiadomość o naruszeniu przez pracownika jego obowiązków. Oznaczałoby to bowiem, że upływ miesięcznego terminu mógłby nastąpić w trakcie utrzymującego się trwałego stanu uchybienia przez pracownika podstawowym obowiązkom pracowniczym, a pośrednio powodowało to brak możliwości swobodnego sankcjonowania zachowania pracownika, stanowiącego ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, pomimo utrzymującego się trwałego stanu ich naruszenia. Przyjęcie koncepcji, zgodnie z którą upływ terminu z art. 52 § 2 KP nie może nastąpić dopóty, dopóki trwa permanentny stan naruszenia obowiązków pracowniczych, oznacza jednocześnie, że termin ten rozpoczyna bieg z chwilą, w której stan naruszenia ustąpił. Odniesienie tego poglądu do okoliczności faktycznych rozpoznawanej sprawy oznacza, że uchybienie przez pozwanego pracodawcę terminowi z art. 52 § 2 KP miało miejsce wówczas, gdyby powódka zwróciła (oddawała, wydała) zatrzymany wcześniej sprzęt biurowy, a mimo to pozwany rozwiązałby z nią umowę o pracę z tej przyczyny po upływie miesiąca od chwili zwrócenia (wydania, oddania) tego sprzętu. Zachowanie pracownika, które może być ocenione jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, stanowi swoisty delikt pracowniczy, a zatem do oceny jego skutków - w zakresie możliwości jego sankcjonowania - stosować można przez analogię konstrukcję właściwą dla przestępstwa ciągłego (art. 12 KK) i przedawnienia jego karanania.

W powyższym znaczeniu Sąd Okręgowy uchybił art. 52 § 2 KP przyjmując, że miesięczny termin do rozwiązania umowy o pracę - choć z nieznacznym przekroczeniem - upłynął przed złożeniem powódce oświadczenia w tym przedmiocie, skoro prezes Spółki Piotr L. powziął niewątpliwą wiadomość o nagannym zachowaniu powódki w lutym 1999 r., ostatecznie potwierdzoną 8 kwietnia 1999 r. w rozmowie z powódką. Powódka oddała (zwróciła) zatrzymany wcześniej sprzęt dopiero w toku procesu, a zatem do chwili jego wszczęcia nie rozpoczął biegu miesięczny termin z art. 52 § 2 KP.

Biorąc powyższe pod rozwagę, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 393¹³ § 1 KPC.

=====