

Wyrok z dnia 25 września 2008 r.

II PK 45/08

Rozpoznanie przez sąd drugiej instancji apelacji z pominięciem przepisów o postępowaniu uproszczonym nie oznacza nieważności postępowania drugoinstancyjnego (art. 379 pkt 4 w związku z art. 505¹⁰ § 1 k.p.c.), jeżeli sprawa o roszczenia wynikające z umowy o pracę, w której wartość przedmiotu sporu nie przekracza dziesięciu tysięcy złotych (art. 505¹ pkt 1 k.p.c.), została na podstawie art. 201 § 1 w związku z art. 505⁷ k.p.c. zarządzeniem przewodniczącego skierowana do rozpoznania w postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy (art. 476 § 1 k.p.c.), a sąd pierwszej instancji nie wydał postanowienia o zmianie tej kwalifikacji.

Przewodniczący SSN Zbigniew Hajn, Sędziowie: SN Zbigniew Korzeniowski, SA Halina Kuryło (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 25 września 2008 r. sprawy z powództwa Mirosława R. przeciwko Szpitalowi Specjalistycznemu w K. o odszkodowanie, na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku z siedzibą w Gdyni z dnia 16 października 2007 r. [...]

1. o d d a l i ł skargę kasacyjną;
2. zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 120 zł (sto dwadzieścia) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

U z a s a d n i e

Powód Mirosław R. wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego Szpitala Specjalistycznego w K. odszkodowania w kwocie 10.000 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia złożenia pozwu i kosztami procesu. W uzasadnieniu żądania podał, iż swoje roszczenia odszkodowawcze wywodzi z przepisu art. 60 k.p., albowiem zastosowany przez pracodawcę tryb rozwiązania łączącej strony umowy o pracę bez

wypowiedzenia z winy pracownika był w rzeczywistości sankcją za wcześniejsze wypowiedzenie tejże umowy przez powoda dokonane w proteście przeciwko decyzji dyrektora szpitala o zaprzestaniu finansowania specjalistycznych konsultacji.

Pozwany Szpital Specjalistyczny w K. w odpowiedzi na pozew domagał się oddalenia powództwa i zasądzenia od przeciwnika procesowego zwrotu kosztów postępowania. Motywując swoje stanowisko w sporze zarzucił, że przyczyną rozwiązania przedmiotowego stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. było ciężkie naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na tym, że jako kierownik Zakładu Patologii długotrwale i bezumownie wykorzystywał mienie pracodawcy do prowadzenia własnej działalności gospodarczej.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Kościerzynie wyrokiem z dnia 12 czerwca 2007 r. oddalił powództwo i zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 900 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód Mirosław R. był zatrudniony w Szpitalu Specjalistycznym w K. od 1 czerwca 2000 r. do 15 grudnia 2006 r. na stanowisku kierownika Zakładu Patologii w wymiarze 1,3 etatu (152 godzin miesięcznie). Jednocześnie prowadził prywatną praktykę lekarską, pierwotnie w swoim mieszkaniu w G., a od 21 września 2006 r. w lokalu położonym w G.-K. W ramach tejże działalności powód zawarł umowy cywilnoprawne, na podstawie których wykonywał odpłatnie badania histopatologiczne i śródoperacyjne dla szpitali w T. (od 2001 r.), W. (od 2002 r.) i T. (od 2003 r.). Nie mając warunków do przeprowadzania badań histopatologicznych w swoim mieszkaniu, Mirosław R. wykonywał je w Zakładzie Patologii Szpitala Specjalistycznego w K., przy użyciu sprzętu, środków technicznych i personelu tej placówki. Czynił to bez wiedzy i zgody dyrektora szpitala. W środy, czwartki i piątki powód jeździł do współpracujących z nim szpitali, skąd zabierał materiały do badań. Następnie przywoził je do macierzystej placówki zatrudnienia, gdzie w piątki i soboty laborantki Zakładu Patologii wykonywały proces preparatyki wycinków, po czym preparaty te były opisywane i zabierane przez powoda. Badania nie były ujawnione w rejestrze pozwanego szpitala. W okresie od 2002 r. do 2006 r. wykonano ich ponad 23.000. W związku z zamiarem zaproponowania powodowi zawarcia umowy cywilnoprawnej w miejsce dotychczasowej umowy o pracę dyrektor Szpitala Specjalistycznego w K. A.S. zlecił we wrześniu 2006 r. sporządzenie analizy kosztów działalności Zakładu Patologii. Wykazała ona duże wydatki ponoszone przez pozwanego na sfinansowanie badań histopatologicznych i konsultacji przeprowadzanych raz w tygodniu u prof. K.J. Nie uzyskawszy

od powodu wyjaśnienia przyczyny korzystania przez Zakład Patologii z owych konsultacji, dyrektor szpitala pismem z dnia 1 listopada 2006 r. powiadomił Mirosława R. o odmowie dalszego finansowania tego rodzaju praktyk.

W dniu 9 listopada 2006 r. po rozmowie z konsultantem wojewódzkim do spraw patomorfologii powód telefonicznie uzgodnił z dyrektorem Szpitala Specjalistycznego w K. termin spotkania przypadający na 13 listopada 2006 r. Jednocześnie złożył w sekretariacie dyrektora dwa pisma, z których jedno dotyczyło konsultacji z prof. K.J., a drugie zawierało oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z uwagi na rezygnację pozwanego ze współpracy z tymże specjalistą i brak strategii funkcjonowania części diagnostycznej Zakładu Patologii. W trakcie wizyty u dyrektora szpitala w dniu 13 listopada 2006 r. Mirosław R. odmówił zawarcia z pozwanym kontraktu cywilnoprawnego, ale ostatecznie wycofał wypowiedzenie umowy o pracę. Przyznał też, iż przeprowadza w Zakładzie Patologii badania dla szpitala w T. Tego samego dnia dyrektor szpitala wezwał do sali odpraw trzy pracownice Zakładu Patologii: A.M., L.Ł. i J.M. i w obecności dyrektora do spraw pielęgniarstwa M.B. zapytał je, czy w zakładzie tym były wykonywane jakieś badania poza rejestrem. Początkowo wszystkie pracownice milczały. Później zaś tylko J.M. potwierdziła, iż badania takie przeprowadzano dla szpitala w T. Nie podała jednak żadnych szczegółowych informacji o rozmiarze i okresie trwania owego proceduru. W dniu 15 listopada 2006 r. odbyło się kolejne spotkanie dyrektora szpitala i jego zastępców M.B. i W.S.-B. z wszystkimi pracownikami Zakładu Patologii, poza powodem, który przebywał wówczas na urlopie. Z uzyskanych w tym okresie pisemnych i ustnych wyjaśnień pracownic wynikało, że każdego tygodnia, w środy, czwartki i piątki, powód przywoził ze szpitali w T., T. i W. wycinki do badań (czasem wraz z odczynnikami), następnie laborantki dzieliły się tym materiałem i w ramach dyżuru przeprowadzały proces preparatyki przy użyciu sprzętu szpitalnego. W poniedziałki pracownice przychodziły wcześniej do zakładu, by móc dokończyć zleczone im czynności, po czym powód odbierał od nich preparaty. Tygodniowo wykonywano 100-150 takich badań. W trakcie wspomnianego spotkania dyrektor A.S. rozmawiał telefonicznie z dyrektorami szpitali w T., T. i W. pytając ich o to, czy powód przeprowadza badania na rzecz tych placówek.

W dniu 17 listopada 2006 r. Mirosław R. ponownie złożył pismo zawierające oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę wraz ze zwolnieniem lekarskim. Dyrektor szpitala zawiadomił o tym fakcie konsultanta wojewódzkiego do spraw patomorfologii, który następnego dnia bezskutecznie próbował nakłonić powoda do wy-

cofania tejże korespondencji. Pismem z 14 grudnia 2006 r., doręczonym adresatowi w dniu 15 grudnia 2006 r., pozwany rozwiązał z powodem stosunek pracy bez wypowiedzenia z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, określonych w art. 100 § 2 pkt 4 k.p., polegające na długotrwałym, bezumownym wykorzystywaniu mienia pracodawcy, tj. sprzętu i środków technicznych do prowadzenia własnej, prywatnej działalności gospodarczej. W dniu 16 listopada 2007 r. dyrektor szpitala złożył doniesienie do Prokuratury Rejonowej w K. o popełnieniu przez Mirosława R. przestępstwa.

Zdaniem Sądu Rejonowego w niniejszej sprawie najbardziej sporną kwestią, podlegającą udowodnieniu, była data powzięcia przez dyrektora szpitala wiadomości o przyczynie rozwiązania z powodem umowy o pracę. Z całokształtu zgromadzonego materiału wynika, że mimo posiadania pewnych ogólnikowych informacji o wykonywaniu przez Mirosława R. badań na rzecz innych szpitali, o szczegółach tej działalności, pozwalających zakwalifikować je jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, pozwany dowiedział się dopiero w dniu 15 listopada 2006 r. Prawdą jest, że w trakcie postępowania karnego dyrektor A.S. zeznał, iż na przełomie września i października 2006 r. w rozmowie z Jarosławem K. dowiedział się o współpracy powoda ze szpitalem w T. Sam fakt utrzymywania kontaktów z inną placówką służby zdrowia nie musi jednak oznaczać, że pracownik dopuszcza się niewłaściwego, nagannego, czy bezprawnego zachowania. Współpraca lekarza z innym szpitalem może mieć bowiem prawne podstawy i legalne formy. Dopiero skojarzenie tego faktu z dużymi kosztami badań przeprowadzonych w pozwanym szpitalu, niewspółmiernych do ilości rejestrowanych zleceń oraz z zachowaniem powoda, a ściślej - z jego odmową zawarcia kontraktu cywilnoprawnego, wzbudziło podejrzenie pracodawcy. Przyznanie się Mirosława R. do wykonywania badań dla szpitala w T. przy użyciu sprzętu pozwanego nie stanowiło jednak wystarczającej podstawy do zakwalifikowania działania objętego owym przyznaniem jako ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Powód potwierdził tylko fakt wykorzystywania mienia szpitala przy przeprowadzaniu badań dla innej placówki medycznej i do niczego więcej. Dyrektor pozwanego nie miał więc wiedzy, że proceder ten dotyczy też innych szpitali, z którymi Mirosław R. współpracował w ramach prowadzonej działalności. Nie znał również rozmiarów i okresu trwania opisanego procederu. Wreszcie nie wiedział, czy istnieje jakaś umowa pomiędzy szpitalami lub pomiędzy powodem i pozwany, która legalizowałaby tego typu praktyki. Brak dokładnych informacji na ten

temat sprawił, że dyrektor A.S. niezwłocznie po rozmowie z powodem w dniu 13 listopada 2006 r. wezwał do siebie trzy pracownice Zakładu Patologii, by zapytać je o wykonywanie przez Mirosława R. badań na rzecz innych placówek medycznych bez ich rejestracji. Miał zatem pewne podejrzenia, ale nie były mu znane szczegóły całego procederu. Informacji takich nie uzyskał także podczas wspomnianego spotkania z personelem zakładu. Dopiero w trakcie kolejnych rozmów 15 listopada 2006 r. pracownice podały dokładne dane dotyczące szpitali, na rzecz których świadczone usługi poza rejestrem, okres, w jakim zdarzenia miały miejsce, jak również ilość i sposób organizacji tychże dodatkowych badań. Tak więc dopiero w tym dniu dyrektor szpitala uzyskał konkretne i sprawdzone informacje na temat zachowania powoda zakwalifikowanego w pisemnym oświadczeniu woli o rozwiązaniu umowy o pracę jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Od tego momentu należy liczyć bieg jednomiesięcznego terminu z art. 52 § 2 k.p. do złożenia przez pracodawcę tej treści oświadczenia woli. Samo pismo o rozwiązaniu stosunku pracy odpowiadało wymogom formalnym z art. 30 § 3 i 4 k.p., a zachowanie powoda spełniało kryteria kwalifikacyjne uznania go za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

W ocenie Sądu Rejonowego postępowanie Mirosława R., polegające na długotrwałym (kilkuletnim) wykorzystywaniu mienia pracodawcy do prowadzenia prywatnej działalności i osiągnięcia w wyniku tego korzyści majątkowych, było bezprawne, naganne, nieetyczne i bez wątplenia zawinione. O wysokim stopniu zawinienia świadczy to, że powód zaplanował i przygotował ten proceder, a następnie przez kilka lat realizował go na dużą skalę. Działanie to było zatem celowe. Powód miał świadomość niewłaściwości swego postępowania, dlatego polecił podległym mu pracownikom ukrywanie faktu prowadzenia takiej działalności. Mirosław R. swoim zachowaniem nie tylko narażał pracodawcę na szkodę, ale rzeczywiście tę szkodę wyrządził, powodując wymierne straty finansowe, co w sytuacji ogólnie znanej złej kondycji ekonomicznej szpitali miało wpływ na funkcjonowanie tej placówki, a przez to - na interesy pacjentów. Naganny proceder prowadzony był na ogromną skalę, skoro badania (w łącznej liczbie ponad 23.000) wykonywano dla trzech innych szpitali, a zapłatę za nie otrzymywał powód. Opisana działalność stanowiła też zagrożenie dla pacjentów pozwanego szpitala. Nie można wszak wykluczyć, że z powodu prowadzenia przez laborantki Zakładu Patologii prywatnych badań zleconych przez Mirosława R., dochodziło do opóźnień w realizacji zadań wobec pacjentów Szpitala Spe-

cjalistycznego w K. Trzeba wreszcie mieć na uwadze to, że powód jest lekarzem, osobą wykształconą, której pracodawca powierzył funkcję kierownika zakładu. W takiej sytuacji nadużycie zaufania przełożonych i wykorzystywanie zajmowanego stanowiska oraz podległych pracowników do nielegalnego procederu, a nadto osiągnięcie z tego tytułu korzyści majątkowych, jest sprzeczne z podstawowymi obowiązkami pracowniczymi, zasadami współżycia społecznego oraz przepisami prawa. Mając na względzie powyższe, Sąd Rejonowy z mocy art. 56 w związku z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. orzekł o oddaleniu powództwa.

Apelację od powyższego wyroku wniósł pełnomocnik powoda, żądając jego zmiany, poprzez uwzględnienie powództwa, zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania za obie instancje, z tym że za pierwszą instancję zgodnie ze złożonym spisem kosztów, a za drugą instancję według norm przepisanych oraz rozpoznania apelacji na rozprawie. Zaskarżonemu wyrokowi skarżący zarzucił: - naruszenie prawa materialnego, tj. art. 52 § 2 k.p., poprzez jego niezastosowanie, - naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na wynik sprawy, tj.: a) art. 233 § 1 k.p.c., poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów wyrażające się w szczególności w: - daniu wiary zeznaniom A.S., świadkom M.B. i J.B., a odmówieniu wiarygodności zeznaniom powoda odnośnie do daty powzięcia przez pozwanego wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę, okoliczności spotkania w dniu 13 listopada 2006 r. i zrzeczenia się przez pozwanego uprawnienia do dyscyplinarnego zwolnienia powoda - błędach w ustaleniach faktycznych odnośnie do daty powzięcia przez pozwanego wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę - sprzeczność dokonanych ustaleń Sądu odnośnie do daty powzięcia przez pozwanego wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę z materiałem dowodowym sprawy - uznaniu, iż wskazane w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę okoliczności dowodzą ciężkiego naruszenia przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych - uznaniu za przyczynę rozwiązania umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p.) okoliczności niewskazanych w rozwiązaniu umowy o pracę, b) art. 316 § 1 i 2 k.p.c., poprzez otwarcie rozprawy pomimo braku ku temu przesłanek i oparcie rozstrzygnięcia również na twierdzeniach pozwanego i materiale dowodowym zgromadzonym po pierwszym zamknięciu rozprawy.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy w Gdańsku z siedzibą w Gdyni wyrokiem z dnia 16 października 2007 r. oddalił apelację, zmienił zawarte w punkcie II zaskarżonego

orzeczenia rozstrzygnięcie o kosztach zastępstwa procesowego w ten sposób, że zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 60 zł w miejsce 9.000 zł oraz zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję.

W uzasadnieniu wyroku wskazano, iż wbrew zarzutom skarżącego Sąd Rejonowy przeprowadził postępowanie dowodowe w sposób właściwy do tego, aby ustalić fakty mające istotne znaczenie dla prawidłowego rozstrzygnięcia sprawy, a dokonana przezeń ocena zebranego materiału nie była dotknięta wadliwościami wynikającymi z naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. Wyprowadzone przez Sąd pierwszej instancji wnioski, co do faktów objętych treścią przeprowadzonych dowodów, nie kolidują z zasadami logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego. Otwierając zamkniętą rozprawę i dopuszczając dowód z zeznań świadka J.B., Sąd Rejonowy postąpił zgodnie z przepisami art. 225 k.p.c., który decyzję w tym zakresie pozostawia swobodnemu uznaniu organu orzekającego. Powołany przez apelującego art. 316 § 2 k.p.c. dotyczy zaś odmienniej sytuacji, kiedy to sąd jest zobligowany do otwarcia rozprawy ze względu na wagę okoliczności, które stały się znane dopiero po jej zamknięciu.

Przechodząc do zarzutów związanych z naruszeniem prawa materialnego przy ferowaniu zaskarżonego wyroku Sąd Okręgowy przypomniał, że warunkiem prawidłowego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika jest zachowanie przez pracodawcę określonego w art. 52 § 2 k.p. jednomiesięcznego terminu do złożenia tej treści oświadczenia woli, biegnącego od uzyskania wiadomości o okoliczności uzasadniającej dokonanie tejże czynności prawnej. Wiedza o przyczynie rozwiązania stosunku pracy w opisanym trybie powinna być na tyle konkretna i rzetelna, aby pracodawca mógł nabrać uzasadnionego przekonania o nagannym postępowaniu pracownika. Niejednokrotnie dla sprawdzenia wiarygodności posiadanych informacji na ten temat niezbędne jest przeprowadzenie postępowania wyjaśniającego, które powinno być podjęte niezwłocznie, gdy zaistnieje taka potrzeba. W takiej sytuacji ustawowy termin do złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę rozpoczyna bieg od momentu zakończenia czynności sprawdzających. W rozpoznawanej sprawie zasadniczego znaczenia nabrało ustalenie daty, którą można uznać za początek biegu terminu z art. 52 § 2 k.p., a ściślej - czy ową datą jest dzień 13 listopada 2006 r., jak sugeruje powód, czy dzień 15 listopada 2006 r., jak przyjął pozwany. Zdaniem Sądu Okręgowego zgromadzony w toku procesu materiał dowo-

dowy, w tym także przytoczone przez skarżącego zeznania świadków, wskazuje na to, że w dniu 13 listopada 2006 r. pracodawca miał wprawdzie wiedzę o tym, iż powód wykonywał badania poza rejestrem i angażował do tej działalności innych pracowników, a nadto, że wspomniane badania mogły być przeprowadzane na rzecz szpitala w T., jednakże dopiero 15 listopada 2006 r. pozwany uzyskał jednoznaczne potwierdzenie dotychczasowych przypuszczeń, iż działalność ta prowadzona jest od kilku lat i to wobec trzech placówek służby zdrowia. Takie zaś szczegółowe informacje na temat umów dotyczących prywatnej praktyki powoda, okresu wykonywania badań, ich ilości, sposobu oraz rozmiaru wykorzystania środków technicznych pracodawcy dawały podstawy do rozwiązania stosunku pracy we wskazanym trybie. Trzeba bowiem pamiętać, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, o jakim traktuje art. 52 § 1 k.p., jest nadzwyczajnym sposobem zakończenia stosunku zatrudnienia. Musi być ono uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie. Kodeks pracy nakłada na pracodawcę obowiązek podania w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę przyczyny uzasadniającej taką decyzję.

Przyczyna ta powinna być konkretna i prawdziwa, a jej podanie oznacza wskazanie zdarzenia lub zdarzeń albo okoliczności, które zdaniem pracodawcy przemawiają za zastosowaniem tego trybu zakończenia stosunku pracy. Opis przyczyny rozwiązania umowy o pracę musi umożliwiać jej indywidualizację co do miejsca i czasu. Przyczyna wskazana powodowi przez pozwanego spełnia ten wymóg dzięki szczegółowemu postępowaniu sprawdzającemu, wyjaśniającemu okoliczności naganego postępowania Mirosława R. Nie można zarzucać Sądowi Rejonowemu uznania za przyczynę rozwiązania łączącej strony umowy o pracę okoliczności niewskazanych w pisemnym oświadczeniu woli pracodawcy. Sąd pierwszej instancji zobowiązany był wszak do dokładnego ustalenia prawdziwości postawionych powodowi przez pozwaną zarzutów, a sprowadzało się to do wyjaśnienia skali prowadzonej przez Mirosława R. działalności gospodarczej z wykorzystaniem mienia pracodawcy oraz skali zawinienia powoda w tym procederze.

Nie podzielając twierdzeń skarżącego, Sąd Okręgowy z mocy art. 385 k.p.c. orzekł o oddaleniu apelacji od wyroku pierwszoinstancyjnego.

Na marginesie rozważań wskazano, iż w niniejszym sporze znajduje zastosowanie stanowisko Sądu Najwyższego zawarte w postanowieniu z dnia 16 czerwca 2004 r., I PZP 1/04 (OSNP 2005 nr 5, poz. 67), zgodnie z którym sąd drugiej instancji

rozpoznaje sprawę w postępowaniu uproszczonym (art. 505¹⁰ k.p.c.) tylko wówczas, gdy w takim postępowaniu rozpoznał ją sąd pierwszej instancji. Jeżeli przewodniczący w zarządzeniu wydanym na podstawie art. 201 § 1 k.p.c. nie skierował sprawy do rozpoznania w postępowaniu uproszczonym, a następnie sąd nie wydał postanowienia o rozpoznaniu sprawy w tym postępowaniu odrębnym, to należy uznać, że sprawa nie została rozpoznana w postępowaniu uproszczonym, choćby zostały spełnione przesłanki określone w art. 505¹ pkt 1 k.p.c. W przedmiotowym sporze stronom doskonale znany był fakt, że sprawa nie została skierowana do trybu uproszczonego. Jak bowiem wynika z akt, powód i pozwany składając wnioski dowodowe nie stosowali się do wymogów z art. 505² k.p.c.

Zmieniając zawarte w punkcie II zaskarżonego wyroku rozstrzygnięcie o kosztach zastępstwa procesowego, Sąd Okręgowy miał na uwadze unormowania art. 98 § 1 k.p.c., art. 99 k.p.c. oraz art. 108 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. oraz § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (Dz.U. Nr 163, poz. 1349). Przy rozstrzyganiu o żądaniu przywrócenia do pracy i odszkodowaniu podstawy prawnej roszczeń są takie same (zastosowanie znajdują te same przepisy Kodeksu pracy), przesłanki materialnoprawne są identyczne (rozwiązanie umowy o pracę jest nieuzasadnione lub niezgodne z prawem), ustalenia wymagają te same okoliczności faktyczne, a wysokość odszkodowania nie jest istotą takiego procesu i na ogół nie jest przedmiotem sporu. Jest to zatem ten sam rodzaj sprawy, sprowadzający się w istocie do tego samego, niezależnie od zgłoszonego przez pracownika żądania. Sprawy o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy oraz sprawy o odszkodowanie za nieuzasadnione lub niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę należy w aspekcie wynagrodzenia pełnomocnika procesowego traktować jednakowo. Sprawy te są co do istoty takie same, a wybór jednego z alternatywnych roszczeń należy do pracownika i bywa przypadkowy, może również zmieniać się w toku postępowania. Takie stanowisko znajduje pełne uzasadnienie w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 7 sierpnia 2002 r., III PZP 15/02 (OSNP 2003 nr 12, poz. 285).

W skardze kasacyjnej od powyższego wyroku, opartej na obydwu podstawach z art. 398³ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c., powód zaskarżył orzeczenie w całości, zarzucając naruszenie przepisów postępowania mające istotny wpływ na wynik sprawy, tj. art.

505¹⁰ § 1 k.p.c., poprzez jego niezastosowanie prowadzące w świetle art. 379 pkt 4 k.p.c. do nieważności postępowania przed Sądem drugiej instancji, art. 505¹ pkt 1 i art. 505⁵ § 1 k.p.c., poprzez ich niezastosowanie oraz art. 201 § 1 i 2 w związku z art. 13 § 1 k.p.c., poprzez jego niewłaściwe zastosowanie, a nadto naruszenie prawa materialnego poprzez błędną wykładnię art. 52 § 2 k.p., polegające na uznaniu, że przez datę uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę uważa się datę zakończenia czynności sprawdzających wiarygodność przyznania się pracownika do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Skarżący wniósł o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd Okręgowy oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania za wszystkie instancje według norm przepisanych.

Uzasadniając wniosek o przyjęcie skargi do rozpoznania powód wskazał, iż w sprawie zachodzi nieważność postępowania przed Sądem drugiej instancji, polegająca na tym, że skład Sądu był sprzeczny z przepisami prawa. Apelacja powinna być rozpoznana przez Sąd drugiej instancji w składzie jednego sędziego a nie trzech. Zdaniem skarżącego art. 505¹⁰ § 1 k.p.c. w odróżnieniu od art. 398² § 2 pkt 3 k.p.c., nie przewiduje bowiem, aby warunkiem rozpoznania apelacji według zasad określonych w art. 505⁹-505¹³ k.p.c. było uprzednie faktyczne rozpoznanie sprawy przez Sąd pierwszej instancji w postępowaniu uproszczonym. Zatem jeżeli tylko sprawa kwalifikuje się do rozpoznania przez Sąd pierwszej instancji w postępowaniu uproszczonym, to niezależnie od tego, w jakim postępowaniu (zwykłym czy uproszczonym) Sąd pierwszej instancji rzeczywiście ją rozpoznał, apelacja od orzeczenia tego sądu podlega rozpoznaniu według zasad określonych w postępowaniu uproszczonym, tj. w art. 505⁹-505¹³ k.p.c.

Skarżący zwrócił też uwagę na potrzebę wykładni przepisów art. 505¹⁰ § 1, art. 505¹ § 1 oraz art. 201 § 1 i 2 i art. 13 § 1 k.p.c., albowiem ich interpretacja wywołała rozbieżność w orzecznictwie Sądu Najwyższego, czego ilustracją jest zestawienie tez postanowienia: z dnia 16 czerwca 2004 r., I PZP 1/04 (OSNP 2005 nr 5, poz. 67) oraz uchwały z dnia 19 kwietnia 2007 r., III CZP 11/07 (Biuletyn Sądu Najwyższego 2007 nr 4, poz. 11). Rozbieżność ta sprowadza się do oceny tego, czy sąd drugiej instancji jest związany zakwalifikowaniem sprawy do określonego rodzaju postępowania (zwykłego lub odrębnego), dokonany przez sąd pierwszej instancji, czy też nie jest tym zakwalifikowaniem związany i może rozpoznać sprawę w drugiej instan-

cji w innym niż sąd pierwszej instancji rodzaju postępowania. W pierwszym z powołanych orzeczeń Sąd Najwyższy wyraził pogląd, iż sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w postępowaniu uproszczonym (art. 505¹⁰ k.p.c.) tylko wówczas, gdy w takim postępowaniu rozpoznał ją sąd pierwszej instancji. Natomiast w drugim orzeczeniu wskazano, że „zarządzenie przewodniczącego o rozpoznaniu sprawy w postępowaniu odrębnym nie wiąże sądu. W razie stwierdzenia przez sąd drugiej instancji, iż sprawa została rozpoznana w niewłaściwym rodzaju postępowania przed sądem pierwszej instancji, sąd drugiej instancji powinien rozpoznawać apelację albo zażalenie według przepisów o właściwym postępowaniu także dlatego, że za niewskazane z celowościowego punktu widzenia byłoby swoiste „kontynuowanie” błędu procesowego, którego dopuścił się Sąd pierwszej instancji”.

Zdaniem powoda w niniejszej sprawie występuje również zagadnienie prawne, które ma znaczenie zarówno dla rozwoju prawa jak i dla rozstrzygnięcia innych, podobnych sporów. Sprowadza się ono do problemu zdefiniowania pojęcia „daty uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy” w rozumieniu art. 52 § 2 k.p., które na tle rozpoznanej sprawy należy sformułować jako pytanie, „czy przyznanie się przez pracownika do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych stanowi datę powzięcia przez pracodawcę wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę w rozumieniu art. 52 § 2 k.p., czy też datą tą będzie dopiero pozytywne zweryfikowanie prawdziwości tego przyznania poprzez późniejsze uzyskanie przez pracodawcę innych dowodów/dowodu?”. W ocenie skarżącego jeśli powzięcie wiadomości o przyczynie rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 k.p. ma formę osobistego przyznania się pracownika do czynu będącego ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych, wówczas pracodawca zwolniony jest z dalszego weryfikowania tego oświadczenia. W takiej sytuacji data przyznania się pracownika do nagannego zachowania początkuje bieg jednomiesięcznego terminu do złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę. Zdaniem powoda, skoro dyrektor pozwanego szpitala już wcześniej posiadał informacje na temat współpracy Mirosława R. ze szpitalem w T., a powód w trakcie rozmowy w dniu 13 listopada 2006 r. przyznał, że w ramach tej współpracy wykonuje badania przy użyciu sprzętu i środków technicznych pracodawcy, zbędne było prowadzenie dalszego postępowania wyjaśniającego w tym zakresie. Podjęcie przez pozwanego takich czynności nie ma

wpływu na ocenę biegu terminu z art. 52 § 2 k.p. Rozwiązanie łączącej strony umowy o pracę 15 grudnia 2006 r. nastąpiło zatem z naruszeniem tegoż przepisu.

Pozwany w odpowiedzi na skargę kasacyjną wniósł o jej oddalenie i zasądzenie od powoda na jego rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Spośród wskazanych w skardze kasacyjnej podstaw z art. 398³ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c. w postaci naruszenia prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 52 § 2 k.p. oraz naruszenia przepisów postępowania, mającego istotny wpływ na wynik sprawy, a polegającego na niezastosowaniu art. 505¹⁰ § 1 k.p.c. implikującym w świetle art. 379 pkt 4 k.p.c. nieważność postępowania, niezastosowaniu art. 505¹ pkt 1 i art. 505⁵ § 1 k.p.c. oraz niewłaściwym zastosowaniu art. 201 § 1 i 2 w związku z art. 13 § 1 k.p.c., w pierwszej kolejności należy zastanowić się nad zasadnością tej ostatniej podstawy, zwłaszcza wobec podniesionego przez skarżącego zarzutu nieważności postępowania, którą Sąd Najwyższy z mocy art. 398¹³ § 1 *in fine* k.p.c. bierze pod rozwagę z urzędu.

Warto zatem przypomnieć, że powód motywował wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania potrzebą wykładni powołanych wyżej przepisów proceduralnych, albowiem ich interpretacja wywołała rozbieżność w orzecznictwie Sądu Najwyższego, czego ilustracją jest zestawienie tez postanowienia z dnia 16 czerwca 2004 r., I PZP 1/04 i uchwały z dnia 19 kwietnia 2007 r., III CZP 11/07 (OSNC 2008 nr 2, poz. 23). Prawdą jest, że we wspomnianym postanowieniu Sąd Najwyższy wyraził pogląd, iż sąd drugiej instancji rozpatruje sprawę w postępowaniu uproszczonym (art. 505¹⁰ k.p.c.) tylko wówczas, gdy w takim postępowaniu rozpoznał ją sąd pierwszej instancji. Natomiast w drugim orzeczeniu stwierdzono, że zarządzenie przewodniczącego o rozpoznaniu sprawy w postępowaniu odrębnym nie wiąże sądu. W razie uznania przez sąd drugiej instancji, iż sprawa została rozpoznana w niewłaściwym rodzaju postępowania przed sądem pierwszej instancji, sąd drugiej instancji powinien rozpoznać apelację albo zażalenie według przepisów o właściwym postępowaniu także dlatego, że niewskazane z celowościowego punktu widzenia byłoby swoiste kontynuowanie błędu procesowego, którego dopuścił się sąd pierwszej instancji. Godzi się zauważyć, że wskazane orzeczenia zapadły w odmiennych sytua-

cjach procesowych. Pierwsze z nich zostało wydane w sprawie, która z racji majątkowego charakteru i wartości przedmiotu sporu kwalifikowała się do rozpoznania w trybie uproszczonym, jednakże zarządzeniem przewodniczącego w sądzie pierwszej instancji skierowano ją do trybu odrębnego dla spraw z zakresu prawa pracy. Z kolei drugie orzeczenie zapadło w sprawie, w której zarządzeniem przewodniczącego w sądzie pierwszej instancji zwrócono pozwy z uwagi na ich niezłożenie na sądowym formularzu przewidzianym dla postępowania uproszczonego, gdy tymczasem pełnomocnik powodów zakwestionował możliwość zakwalifikowania sprawy do rozpoznania w tym właśnie trybie. To rozróżnienie jest istotne dla prawidłowego zrozumienia sensu obydwu powołanych orzeczeń i ich znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszego sporu, zważywszy na podniesiony przez skarżącego zarzut nieważności postępowania.

Analizę trafności tegoż zarzutu rozpocząć wypada od przytoczenia treści art. 13 § 1 zdanie drugie k.p.c., zgodnie z którym w wypadkach przewidzianych w ustawie sąd rozpoznaje sprawę według przepisów o postępowaniach odrębnych. Jednym z nich jest postępowanie uproszczone, uregulowane w art. 505¹-505¹³ k.p.c. Z mocy art. 505¹ pkt 1 k.p.c. ma ono zastosowanie w sprawach należących do właściwości sądów rejonowych, a dotyczących między innymi roszczeń wynikających z umów, jeżeli wartość przedmiotu sporu nie przekracza dziesięciu tysięcy złotych. W sytuacji, gdy roszczenia te mają swoje źródło w umowie o pracę, dochodzi do zbiegu przepisów o postępowaniu uproszczonym z przepisami art. 459-477⁷ k.p.c., normującymi odrębne postępowanie w sprawach z zakresu prawa pracy. Wówczas zaś występuje nie tylko możliwość, ale nawet konieczność stosowania przepisów o postępowaniu uproszczonym, zarówno przed sądem pracy pierwszej jak i drugiej instancji (por. uchwały Sądu Najwyższego z dnia 6 marca 2003 r., III PZP 2/03, OSNP 2003 nr 15, poz. 350 i z dnia 12 listopada 2003 r., III PZP 13/03, OSNP 2004 nr 7, poz. 115). W myśl art. 201 § 1 k.p.c. przewodniczący w sądzie pierwszej instancji bada, w jakim trybie sprawa powinna być rozpoznana oraz czy podlega ona rozpoznaniu według przepisów o postępowaniu odrębnym i wydaje odpowiednie zarządzenie. W uzasadnieniach postanowienia z dnia 16 czerwca 2004 r., I PZP 1/04 i uchwały z dnia 19 kwietnia 2007 r., III CZP 11/07, podkreślono, że tego rodzaju zarządzenia przewodniczącego nie mają wyłącznie organizacyjno-administracyjnego charakteru, jak przyjmowano przed nowelizacją art. 201 k.p.c. (por. uchwała składu siedmiu sędziów z dnia 14 marca 1989 r., III PZP 45/88, OSNCP 1989 nr 11, poz. 167 i uchwała z

dnia 22 lipca 1994 r., III CZP 87/94, OSNC 1995 nr 1, poz. 5), lecz zaliczane są, obok wydawanych przez sąd orzeczeń, do czynności procesowych o charakterze decyzyjnym. W świetle art. 362 k.p.c. do zarządzeń tych stosuje się odpowiednio przepisy o postanowieniach. Przepisy te zawierają zaś regulacje dotyczące związania postanowieniami sądu, który je wydał (art. 358 § 1 k.p.c.) oraz regulacje przewidujące, kiedy sąd może zmienić lub uchylić postanowienia (art. 359 k.p.c.).

Nie budzi wątpliwości słuszność sformułowanej w postanowieniu Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 2004 r., I PZP 1/04 tezy, zgodnie z którą, jeżeli przewodniczący w sądzie pierwszej instancji w zarządzeniu wydanym na podstawie art. 201 § 1 k.p.c. nie skierował sprawy do rozpoznania w postępowaniu uproszczonym, a następnie sąd nie wydał postanowienia o rozpoznaniu sprawy w tym postępowaniu odrębnym, to należy uznać, że sprawa nie została rozpoznana w postępowaniu uproszczonym, choćby zachodziły przesłanki określone w art. 505¹ pkt 1 k.p.c. W powołanym postanowieniu oraz uchwale z dnia 19 kwietnia 2007 r., III CZP 11/07, różnie jednak oceniono konsekwencje rozpoznania sprawy przez sąd pierwszej instancji w określonym trybie dla postępowania drugoinstancyjnego. W pierwszym z powołanych orzeczeń Sąd Najwyższy wyraził pogląd o niedopuszczalności rozpoznania sprawy przez sąd drugiej instancji w postępowaniu uproszczonym (art. 505¹⁰ k.p.c.), jeżeli nie rozpoznano jej w takim trybie w pierwszej instancji. Natomiast w drugim z przytoczonych orzeczeń Sąd Najwyższy stanął na stanowisku, iż możliwa jest zmiana w postępowaniu apelacyjnym lub zażaleniowym dokonanej przez sąd pierwszej instancji kwalifikacji sprawy. Następuje to w drodze wydanego na podstawie art. 201 § 1 w związku z art. 381 § 1 i art. 397 § 2 zdanie pierwsze k.p.c. zarządzenia przewodniczącego o skierowaniu sprawy do właściwego trybu albo na mocy opartego na art. 13 § 1 k.p.c. postanowienia sądu orzekającego.

W uzasadnieniu uchwały z dnia 19 kwietnia 2007 r., III CZP 11/07, podkreślono, że kwestia zmiany kwalifikacji sprawy w postępowaniu apelacyjnym albo zażaleniowym może mieć szczególne znaczenie w przypadku trybu uproszczonego, w którym odrębności nie są ograniczone tylko do postępowania przed sądem pierwszej instancji. Przykładowo, kwalifikacja sprawy w postępowaniu apelacyjnym albo zażaleniowym jest konieczna z punktu widzenia składu sądu (art. 505¹⁰ § 1 k.p.c.). Błędne przyjęcie przez sąd drugiej instancji, że chodzi o sprawę należącą do postępowania uproszczonego i rozpoznanie jej w składzie jednoosobowym oznacza nieważność postępowania (art. 379 pkt 4 k.p.c.). Temu właśnie fragmentowi uzasadnienia

uchwały warto poświęcić więcej uwagi, mając na względzie podniesiony przez skarżącego zarzut nieważności postępowania. O ile bowiem przepisy Kodeksu postępowania cywilnego nie przewidują możliwości rozpoznania sprawy w trybie uproszczonym, jeśli nie zostały spełnione kryteria kwalifikacyjne z art. 505¹ k.p., a sprawa bezpodstawnie skierowana do tegoż postępowania odrębnego zawsze będzie uznawana za rozpoznaną w niewłaściwym trybie i w świetle regulacji art. 505¹ pkt 1 k.p.c. - w niewłaściwym składzie, o tyle związanie sądu obowiązkiem rozpoznania sprawy w postępowaniu uproszczonym ma względny charakter. Zgodnie z art. 505⁷ k.p.c., jeżeli sąd stwierdzi, iż sprawa jest szczególnie zawiła lub jej rozstrzygnięcie wymaga wiadomości specjalnych, w dalszym ciągu rozpoznaje ją z pominięciem przepisów o postępowaniu uproszczonym. Zmiana kwalifikacji sprawy następuje w drodze wydania stosownego postanowienia, gdyż w myśl art. 354 k.p.c. w tej formie sąd podejmuje czynności procesowe, jeżeli Kodeks nie przewiduje wydania wyroku lub nakazu zapłaty. Zadecydowanie o rozpoznaniu sprawy w pierwszej instancji w odrębnym trybie właściwym dla spraw z zakresu prawa pracy, z pominięciem przepisów o postępowaniu uproszczonym, nie w formie postanowienia sądu lecz zarządzenia przewodniczącego, nie może jednak stanowić podstawy skargi kasacyjnej, gdyż podstawą taką są jedynie naruszenia przepisów proceduralnych przez sąd drugiej instancji, i to takie naruszenia, co do których skarżący wykaże, iż miały istotny wpływ na wynik sprawy.

Reasumując: jeżeli sprawa o roszczenia wynikające z umowy o pracę, w której wartość przedmiotu sporu nie przekracza dziesięciu tysięcy złotych (art. 505¹ pkt 1 k.p.c.), została na mocy wydanego na podstawie art. 201 § 1 w związku z art. 505⁷ k.p.c. zarządzenia przewodniczącego w sądzie pierwszej instancji skierowana do rozpoznania w odrębnym trybie postępowania przewidzianego dla spraw z zakresu prawa pracy (art. 476 § 1 k.p.c.), a sąd pierwszej instancji nie wydał w myśl art. 13 § 1 k.p.c. postanowienia o zmianie tej kwalifikacji, zaś sąd drugiej instancji nie kwestionując zasadności decyzji o prowadzeniu postępowania z pominięciem przepisów o postępowaniu uproszczonym rozpoznał apelację w zwykłym trybie, nie zachodzi nieważność postępowania drugoinstancyjnego, o jakiej mowa w art. 379 pkt 4 w związku z art. 505¹⁰ § 1 k.p.c.

W ramach drugiej z powołanych w skardze kasacyjnej podstaw z art. 398³ § 1 k.p.c. skarżący zarzucił naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 52 § 2 k.p. i przyjęcie, iż datą początkującą bieg określonego w tym przepisie terminu

do złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę jest dzień zakończenia przez pracodawcę postępowania wyjaśniającego, mającego zweryfikować prawdziwość informacji o zachowaniu pracownika stanowiącym ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych w sytuacji, gdy pracownik wcześniej przyznał się do zarzucanego mu czynu. Warto zatem przypomnieć, że art. 52 § 2 k.p. wyznacza jednomiesięczny termin do złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, biegnący od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie stosunku zatrudnienia w tym trybie. Dokonanie powyższej czynności prawnej z przekroczeniem ustawowego terminu sprawia, iż oświadczenie woli pracodawcy jest wprawdzie skuteczne i prowadzi do rozwiązania umowy o pracę, ale kwalifikowane jest ono jako złożone z naruszeniem przepisów, co implikuje powstanie po stronie pracownika roszczeń wymienionych w art. 56 § 1 k.p., zaś ich nieuwzględnienie przez sąd z uwagi na sprzeczność z zasadami współżycia społecznego może nastąpić tylko w wyjątkowych przypadkach (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 28 października 1976 r., I PKN 74/76, OSNCP 1977 nr 5-6, poz. 100 oraz z dnia 2 października 2003 r., I PK 427/02, OSNP 2004 nr 19, poz. 330).

W rozpoznawanej sprawie istota sporu sprowadza się do pytania o początkową datę biegu wspomnianego terminu. Zagadnienie to ma dwa aspekty: podmiotowy i przedmiotowy. Niezbędne jest bowiem wskazanie osoby lub kręgu osób, z których wiedzą o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie danego stosunku pracy bez wypowiedzenia trzeba łączyć rozpoczęcie biegu jednomiesięcznego terminu do złożenia przez pracodawcę oświadczenia woli tej treści oraz przedmiotu owej wiedzy, czyli faktów, o których informacja powinna dotrzeć do tychże podmiotów, by można było podjąć decyzję o zwolnieniu pracownika. Co do pierwszej z poruszonych wyżej kwestii godzi się zauważyć, że już w orzeczeniach wydanych na krótko po wejściu w życie Kodeksu pracy Sąd Najwyższy wyraził pogląd, iż określony w art. 52 § 2 k.p. termin zaczyna biec od dnia, w którym osoba upoważniona do rozwiązania stosunku pracy albo inna osoba należąca - w świetle schematu organizacyjnego - do kierownictwa zakładu pracy uzyskała wiadomość o takim postępowaniu pracownika, które uzasadnia zastosowanie wobec niego sankcji z § 1 tegoż artykułu (por. powołany wcześniej wyrok z dnia 28 października 1976 r., I PKN 74/76). Po znowelizowaniu - z mocy ustawy zmieniającej z dnia 2 lutego 1996 r. (Dz.U. Nr 24, poz. 110) - art. 3 k.p. i dodaniu do tego aktu art. 3¹, interpretacja przepisu art. 52 § 2 k.p. powinna nawią-

zywać do tej właśnie nowej regulacji. Jeśli zatem pracodawca jest jednostką organizacyjną, o której mowa w art. 3 k.p., wówczas informacja o nagannym zachowaniu pracownika, będącym przyczyną jego dyscyplinarnego zwolnienia, musi dotrzeć do osoby lub organu zarządzającego tą jednostką albo innej wyznaczonej osoby, upoważnionej - w myśl art. 3¹ § 1 k.p. - do dokonywania czynności prawnych z zakresu prawa pracy, w tym czynności stanowiących podstawowy atrybut pracodawcy, a dotyczących nawiązywania i rozwiązywania stosunków pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 17 grudnia 1997 r., I PKN 432/97, OSNAPiUS 1998 nr 21, poz. 625 oraz z dnia 11 kwietnia 2000 r., I PKN 590/99, OSNAPiUS 2001 nr 18, poz. 558).

Przenosząc powyższe rozważania nad podmiotowym aspektem zagadnienia biegu jednomiesięcznego terminu do złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika do realiów niniejszej sprawy należy stwierdzić, że organem zarządzającym pozwanym Szpitalem Specjalistycznym w K. był jego dyrektor i w gestii dyrektora szpitala leżało dokonywanie w imieniu pracodawcy czynności prawnych z zakresu prawa pracy. Trzeba zatem odpowiedzieć na pytanie, kiedy tak oznaczony organ zarządzający pozwaną jednostką organizacyjną, będącą pracodawcą Mirosława R., uzyskał wiedzę na temat okoliczności uzasadniających rozwiązanie z powodem stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 k.p.

W ten sposób przechodzimy do analizy drugiego, przedmiotowego aspektu problematyki biegu terminu określonego w § 2 tego artykułu. Pozostaje bowiem rozważyć, w posiadanie jakiego rodzaju informacji powinna wejść osoba lub osoby reprezentujące pracodawcę w stosunkach pracy z załogą, by wspomniany termin rozpoczął swój bieg. Z literalnego brzmienia art. 52 § 2 k.p. wynika, iż przedmiotem wiedzy, jakiej powzięcie przez pracodawcę inicjuje bieg jednomiesięcznego terminu do złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, są okoliczności uzasadniające owo rozwiązanie. Taka redakcja przepisu nakazuje zaś dokonywanie jego wykładni w powiązaniu z regulacją § 1, który statuuje trzy przesłanki zastosowania omawianego trybu rozwiązania stosunku zatrudnienia, a są nimi: 1) ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, 2) popełnienie przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa uniemożliwiającego jego dalsze zatrudnienie na zajmowanym stanowisku, jeśli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem oraz 3) zwiniona przez pracownika utrata uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku. Do rozpoczęcia biegu wspomnianego terminu istotny jest

zatem stan świadomości osoby lub osób reprezentujących pracodawcę w sprawach z zakresu prawa pracy na temat takiego zachowania pracownika, wyczerpującego hipotezę normy art. 52 § 1 k.p., które zostało wskazane w pisemnym oświadczeniu woli o rozwiązaniu umowy o pracę jako przyczyna podjęcia decyzji w tym zakresie (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 1999 r., I PKN 576/98, OSNAPiUS 2000 nr 7, poz. 262 oraz z dnia 7 sierpnia 2001 r., I PKN 592/00, OSNAPiUS 2000 nr 13, poz. 309). Jeśli przy tym u podstaw zastosowania omawianego trybu rozwiązania stosunku zatrudnienia legło kilka niezależnych od siebie przyczyn, termin ten biegnie odrębnie dla każdej z nich (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 1997 r., I PKN 361/97, OSNAPiUS 1998 nr 17, poz. 503), natomiast w przypadku popełnienia przez pracownika czynu ciągłego, decydująca w tym względzie jest data ostatniego z nagannych zachowań składających się na ów proceder (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 czerwca 1997 r., I PKN 202/97, OSNAPiUS 1998 nr 10, poz. 297).

Warto zauważyć, że w sytuacji, gdy do dyscyplinarnego zwolnienia pracownika dochodzi z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, to nie zaistniała po stronie pracodawcy szkoda, lecz będące jej przyczyną obiektywnie bezprawne i subiektywnie zawinione zachowanie sprawcy stanowi przesłankę zastosowania tego trybu rozwiązania stosunku zatrudnienia. Dlatego też w judykaturze podkreśla się, że datą inicjującą bieg terminu z art. 52 § 2 k.p. jest uzyskanie przez pracodawcę wiedzy o nagannym postępowaniu pracownika, spełniającym kryteria uznania go za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w sensie przedmiotowym i podmiotowym, który to moment nie zawsze zbiega się w czasie z chwilą powzięcia informacji o powstałej w wyniku tegoż zachowania szkodzie i jej rozmiarach (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 13 maja 1998 r., I PKN 96/98, OSNAPiUS 1999 nr 10, poz. 329; z dnia 15 kwietnia 1999 r., I PKN 12/99, OSNAPiUS 2000 nr 12, poz. 467 oraz z dnia 4 kwietnia 2000 r., I PKN 578/99, OSNAPiUS 2001 nr 18, poz. 551).

Decyzja o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może być jednak pochojna, stąd też wiedza na temat okoliczności będących przyczyną zastosowania tak dotkliwej sankcji powinna być na tyle sprawdzona, aby pracodawca mógł nabrać uzasadnionego przekonania o nagannym postępowaniu zwalnianej osoby. Pozyskanie tego rodzaju informacji wymaga zaś niejednokrotnie odpowiednich czynności kontrolnych, które należy podjąć niezwłocznie, gdy zaist-

nieje taka potrzeba i które powinny być sprawnie przeprowadzone (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 28 października 1976 r., I PKN 74/76, OSNCP 1977 nr 5-6, poz. 100; z dnia 13 listopada 1997 r., I PKN 348/97, OSNAPiUS 1998 nr 16, poz. 479; z dnia 26 marca 1998 r., I PKN 5/98, OSNAPiUS 1999 nr 6, poz. 201 oraz z dnia 21 października 1999 r., I PKN 318/99, OSNAPiUS 2001 nr 5, poz. 155).

Skarżący upatruje istoty niniejszego sporu w odpowiedzi na pytanie o celowość prowadzenia przez pracodawcę postępowania wyjaśniającego na okoliczność zachowania pracownika będącego przyczyną rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w sytuacji, gdy zainteresowany wcześniej przyznał się do zarzucanego mu czynu. Zdaniem powoda potrzeba dokonania stosownych czynności weryfikacyjnych zachodzi wtedy, gdy informacje na temat ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych nie pochodzą od niego samego ale z innych źródeł. Otóż rzadko się zdarza, aby pracodawca czerpał wiedzę o nagannym postępowaniu zwalnianej osoby wyłącznie z jej oświadczeń. Z reguły informacje o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy w omawianym trybie mają kilka źródeł, a wyjaśnienia pracownika są tylko ich potwierdzeniem. Niezależnie jednak od tego, skąd pochodzą wiadomości o niewłaściwym zachowaniu danej osoby, muszą być one konkretne, szczegółowe i przekonujące na tyle, aby pracodawca mógł zakwalifikować czyn jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, zarówno w sensie przedmiotowym (rozmiary zagrożeń dla podmiotu zatrudniającego) jak i podmiotowym (stopień zawinienia sprawcy). Decyzja o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika należy wszak do pracodawcy (a ściślej - osoby lub osób upoważnionych do dokonywania w jego imieniu czynności z zakresu prawa pracy) i to on ponosi ryzyko nieuzasadnionego zastosowania tegoż trybu rozwiązania stosunku zatrudnienia. Ocena wiarygodności posiadanych przez pracodawcę informacji o nagannym postępowaniu pracownika jest elementem procesu decyzyjnego poprzedzającego złożenie oświadczenia woli w przedmiocie zakończenia łączącej strony umowy o pracę. Jeśli zatem wiadomość o ciężkim naruszeniu przez daną osobę podstawowych obowiązków pracowniczych jest w odczuciu pracodawcy niewystarczająca, by zwolnić pracownika, powinien on niezwłocznie wszcząć i sprawnie przeprowadzić postępowanie sprawdzające prawdziwość owej informacji. Dotyczy to także sytuacji, gdy źródłem wiedzy o niewłaściwym zachowaniu pracownika jest on sam.

Jak zauważył skarżący, różne mogą być motywy przyznania się pracownika do zarzucanego mu czynu. Nie można przecież wykluczyć, że powodem, dla którego potwierdza on fakt naruszenia obowiązków pracowniczych, jest chęć ukrycia innego, znacznie poważniejszego przewinienia albo osłaniania rzeczywistych sprawców szkody. Dlatego też nie można odmówić pracodawcy możliwości zweryfikowania wyjaśnień pracownika. Tak właśnie stało się w niniejszym przypadku. Jak wynika z wiążących dla Sądu Najwyższego ustaleń zawartych w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, dyrektor Szpitala Specjalistycznego w K. jeszcze przed rozmową z Mirosławem R. w dniu 13 listopada 2006 r. dowiedział się od dyrektora szpitala w T. o współpracy powoda z tą ostatnią placówką. Jednakże ani tego rodzaju informacja, ani finansowa analiza funkcjonowania Zakładu Patologii, wskazująca na wysokie koszty badań histopatologicznych i specjalistycznych konsultacji przeprowadzanych przez tenże zakład, nie upoważniały pozwanego do postawienia Mirosławowi R. zarzutu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Wzbudziły jednak podejrzenia dyrektora szpitala, zwłaszcza w zestawieniu z odmową powoda zawarcia przez strony kontraktu cywilnoprawnego w miejsce dotychczasowej umowy o pracę. Dlatego też w trakcie wspomnianego spotkania w dniu 13 listopada 2006 r. zapytał on Mirosława R. o przeprowadzanie w Zakładzie Patologii nieobjętych rejestrem badań na rzecz szpitala w T. Godzi się podkreślić, że w sytuacji, gdy analizy histopatologiczne wykonywane były poza ewidencją, dyrektor pozwanego nie posiadał żadnej dokumentacji potwierdzającej tego rodzaju praktyki. Do czasu rozmowy z powodem nie dysponował też jakimikolwiek ustnymi bądź pisemnymi wyjaśnieniami personelu medycznego na ten temat. Jedynym dowodem słuszności podejrzeń pracodawcy pozostawało przyznanie się Mirosława R. do wykorzystywania sprzętu i środków technicznych pozwanego do realizacji badań dla szpitala w T. Warto zauważyć, że przyznanie to nastąpiło ustnie, podczas rozmowy „w cztery oczy” i dotyczyło tylko części rzeczywiście popełnianego przez Mirosława R. czynu. Pozwany uzyskał pełną wiedzę o rozmiarach i szczegółach całego procederu dopiero w dniu 15 listopada 2006 r., po złożeniu przez pracownice Zakładu Patologii dokładnych wyjaśnień i skonfrontowaniu tych wiadomości z informacjami otrzymanymi drogą telefoniczną od dyrektorów szpitali w T., T. i W. Okazało się wówczas, że pozaumowne badania histopatologiczne wykonywano w Zakładzie od kilku lat i to nie tylko na rzecz szpitala w T. ale także pozostałych dwóch wyżej wymienionych placówek służby zdrowia. Szczegółowe dane, dostarczone przez laborantki Zakładu Patologii, pozwo-

liły na ustalenie sposobu organizacji procederu i zaangażowania personelu szpitala w tęże działalność, a nade wszystko - na określenie ilości wykonywanych badań i skali wykorzystania mienia pracodawcy do tego przedsięwzięcia. Tego rodzaju wiedza upoważniała zaś pozwanego do zakwalifikowania czynu powoda jako ciężkiego (pod względem przedmiotowym i podmiotowym) naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Ostatecznie przypisane powodowi naganne zachowanie miało przy tym znacznie szerszy wymiar od tego, do którego Mirosław R. przyznał się w trakcie spotkania z dyrektorem szpitala. Większy niż pierwotnie przypuszczano krąg odbiorców nielegalnie wykonywanych badań, a w konsekwencji - większe zaangażowanie sprzętu i środków technicznych pracodawcy w realizacji tego procederu wskazuje na poważniejsze zagrożenie dla interesów pozwanego w stosunku do tego, jaki wyłonił się z wyjaśnień powoda złożonych w dniu 13 listopada 2006 r. Ujawniony przez personel Zakładu Patologii sposób działania Mirosława R., a więc starannie zaplanowane i konsekwentnie realizowane przez kilka lat przedsięwzięcie, determinuje z kolei rodzaj winy powoda w naruszeniu obowiązków pracowniczych.

Sumując powyższe rozważania, należy podzielić stanowisko Sądu pierwszej i drugiej instancji, iż uzyskanie przez pozwanego wiedzy na temat okoliczności uzasadniających rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia nastąpiło w dniu 15 listopada 2006 r. i z tą datą trzeba łączyć bieg jednomiesięcznego terminu do złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku zatrudnienia w tym trybie.

Wobec bezzasadności podstaw skargi kasacyjnej, Sąd Najwyższy z mocy art. 398¹⁴ k.p.c. oraz art. 98 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c. orzekł jak w sentencji.

=====