Sygn. akt II PK 330/14

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 lutego 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak (przewodniczący)
SSN Halina Kiryło
SSN Maciej Pacuda (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa M. B.
przeciwko C. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 9 lutego 2016 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 12 czerwca 2014 r.,

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Powód M. B. w pozwie z dnia 19 marca 2012 r., skierowanym przeciwko C. sp. z o.o., wniósł o przywrócenie go do pracy u pozwanego pracodawcy na dotychczasowe warunki pracy i płacy oraz o zasądzenie na jego rzecz od pozwanej Spółki zwrotu kosztów procesu.

Sąd Rejonowy w W. wyrokiem z dnia 14 października 2013 r. zasądził od pozwanej C. sp. z o.o. na rzecz powoda M. B. kwotę 12.026,31 zł brutto tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia; oddalił powództwo w zakresie roszczenia o przywrócenie do pracy; wyrokowi nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4.008,77 zł; zniósł wzajemnie między stronami koszty procesu oraz nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 602 zł tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód M. B. był pracownikiem pozwanej C. sp. z o.o. od dnia 6 października 2003 r. do dnia 6 marca 2012 r., świadcząc pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, początkowo na stanowisku serwisanta, przedstawiciela handlowego ds. serwisu, a od dnia 1 marca 2008 r. przedstawiciela handlowego ds. detalu. Do zadań powoda na stanowisku przedstawiciela handlowego ds. detalu należało m.in. dostarczanie klientom pozwanej Spółki, zajmującym się sprzedażą detaliczną, tzw. piwa samplingowego, tj. piwa wydawanego nieodpłatnie na cele związane z działalnością C. W działalności przedstawicieli handlowych pozwanej była przyjęta praktyka pożyczania piwa z hurtowni współpracujących z pozwaną, w sytuacji gdy w magazynach nie było piwa samplingowego, a pojawiała się konieczność jego przekazania klientom. W takiej sytuacji hurtownia wydawała przedstawicielowi określoną liczbę puszek piwa, które następnie przedstawiciel zwracał po tym, jak uzyskał dostęp do piwa samplingowego. Późniejsze rozliczenie pobranego piwa samplingowego następowało w tym przypadku przez przedstawienie pracodawcy protokołów przekazania klientom piwa pochodzących z dat wcześniejszych niż data formalnego pobrania piwa samplingowego. Postępowanie takie, choć nieprzewidziane przyjętymi u pozwanego pisemnymi procedurami, było akceptowane przez przełożonych powoda, przy czym ostatni przełożony powoda (od kwietnia 2010 r.). D. Ż. wymagał, by przedstawiciel handlowy występował do niego o wyrażenie zgody na wypożyczenie piwa.

W 2011 r. powód do wykonywania swoich zadań pobierał piwo samplingowe z hurtowni L., współpracującej z pozwaną. Odbiór piwa kwitował własnoręcznym podpisem. Łącznie od dnia 11 kwietnia 2011 r. do dnia 5 maja 2011 r. pobrał z tej

hurtowni 7.920 sztuk puszek piwa. Od dnia 16 maja 2011 r. do dnia 31 października 2011 r. powód nie świadczył pracy na rzecz pozwanej, z uwagi na stan zdrowia. W okresie od dnia 1 listopada 2011 r. do dnia 6 marca 2012 r. korzystał natomiast z urlopu wychowawczego .

W październiku 2011 r. D. Ż. w rozmowie telefonicznej zobowiązał powoda do rozliczenia piwa samplingowego. W dniu 2 stycznia 2012 r. pozwana wystosowała zaś do powoda pisemne wezwanie do rozliczenia pobranego piwa samplingowego. Mailem z dnia 2 stycznia 2012 r., skierowanym do pozwanej, powód zwrócił się o udzielnie mu informacji na temat przyczyn niedostarczenia mu piwa na święta, co pozwana praktykowała wobec swoich pracowników. W tym samym dniu powód otrzymał maila od B. D. z informacją, iż piwo to otrzyma po rozliczeniu się z pobranego piwa samplingowego (w ilości 310 zgrzewek o łącznej wartości około 8.680 złotych) oraz po dokonaniu zwrotu służbowego telefonu komórkowego. W mailu były zawarte postanowienia obowiązującej u pozwanej procedury rozliczania piwa samplingowego, w tym konsekwencji niewykonania tego obowiązku. B. D. poprosiła powoda o potraktowanie tego maila jako ostatecznego wezwania do rozliczenia piwa samplingowego oraz zwrotu służbowego telefonu komórkowego, z terminem realizacji nieprzekraczającym dnia 31 stycznia 2012 r. W mailu (z dnia 31 stycznia 2012 r.) powód poinformował B. D., że wysłał rozliczenia. Po otrzymaniu tego maila B. D. w dniu 3 lutego 2012 r., tą samą drogą, zwróciła się do powoda o udzielenie informacji, na czyje nazwisko i na jaki adres wysłał rozliczenia piwa samplingowego. Powód tego samego dnia odpowiedział mailem, że dokumenty wysłał do B. na nazwisko D. Ż. W związku z tym, B. D. w mailu z dnia 21 lutego 2012 r. zobowiązała powoda w nieprzekraczalnym terminie do dnia 24 lutego 2012 r. do nadesłania odesłanych skanów, protokołów (załącznik) z następującymi informacjami: czytelna data przekazania piwa, czytelna ilość sztuk przekazanego piwa, imię nazwisko osoby, która odebrała piwo, za co klient otrzymał piwo. Ponadto stwierdziła, że powód przesłał celem rozliczenia pobranego piwa protokoły sprzed daty jego pobrania, co zdaniem pracodawcy wskazuje na nierozliczenie piwa w całości. Powód powyższą informację mailową otrzymał, ale z polecenia nie wywiązał się do chwili otrzymania oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę.

Pismem z dnia 28 lutego 2012 r., doręczonym organizacji związkowej tego samego dnia, pozwana zwróciła się do Zarządu Międzyzakładowego NSZZ Pracowników C. S.A. z zawiadomieniem o zamiarze rozwiązania z powodem umowy o pracę, podając przyczyny tejże czynności tożsame z tymi, które następnie wyartykułowała w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę. Zarząd organizacji związkowej, z uwagi na brak możliwości skontaktowania się z powodem, jak również otrzymanie od pracodawcy dokumentów, które w jego ocenie potwierdzały zasadność zarzutów formułowanych wobec powoda, podjął decyzję o nieudzielaniu odpowiedzi na pismo pracodawcy. Ta decyzja organizacji związkowej została przekazana przez przewodniczącego zarządu B. D. na pytanie, jakie jest stanowisko tego podmiotu. Z uwagi na uzyskanie takiej informacji B. D. w dniu 2 lutego 2012 r. podjęła decyzję o wysłaniu powodowi oświadczenia pozwanej o rozwiązaniu umowy o pracę.

Oświadczeniem z dnia 2 marca 2012 r., doręczonym powodowi w dniu 6 marca 2012 r., pozwana rozwiązała z nim umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę swojej decyzji pracodawca wskazał „ciężkie naruszenie przez powoda obowiązków służbowych w postaci: 1) świadomego, wykazującego znamiona czynu karalnego, działania na szkodę pracodawcy poprzez nierozliczenie przez niego w całości do dnia sporządzenia oświadczenia piwa samplingowego, mimo wielokrotnych interwencji ze strony pracodawcy, z których ostatnia skierowana została w dniu 2 stycznia 2012 r., jak również mimo znajomości przez powoda obowiązującej u pracodawcy procedury rozliczania piwa samplinowego - w konsekwencji powyższego rażącego niedbalstwa powoda przy wykonywaniu obowiązków służbowych, po stronie pracodawcy powstała szkoda majątkowa szacowana na kwotę 4.452,80 zł; 2) celowego wprowadzenia w błąd pracodawcy i intencjonalnego potwierdzenia przez powoda nieprawdy poprzez przedstawienie w dniu 3 lutego 2012 r. jako rzekome rozliczenie piwa samplingowego za okres od 11 kwietnia 2011 r. do 11 maja 2011 r., raportów obejmujących okres przed dniem 11 kwietnia 2011 r., czyli wcześniejszy niż data pierwszego pobrania przez powoda piwa z hurtowni L., - powyższe oznacza, że powód przedstawił protokoły przekazania piwa na reklamę niepubliczną na jedynie 3.872 sztuk piwa, w stosunku do 7.920 sztuk piwa pobranego. W ocenie

pracodawcy w konsekwencji w sposób bezprawny, bez jego zgody i wiedzy, rozdysponował powód mieniem pracodawcy w ilości około 4.048 sztuk piwa powierzonego z obowiązkiem wyliczenia się, na podstawie art. 124 k.p. Ponadto powód nie wskazał, wbrew ciążącemu na nim obowiązkowi, w żadnym z przekazanych pracodawcy w dniu 3 lutego 2012 r. protokołów, że pobrane przez niego piwo z hurtowni L. zostało przeznaczone na wymianę kapsli w promocji [..], zgodnie z założeniami tej kampanii".

W opinii Sądu Rejonowego, w opozycji do zeznań powoda, iż przez cały okres zatrudnienia u pozwanego mógł pożyczać piwo bez zgody przełożonego pozostają nie tylko zeznania jego ostatniego przełożonego D. Ż., ale również zeznania Ł. C., który w chwili składania zeznań nie był już pracownikiem pozwanego, a więc nie miał żadnych podstaw do obawiania się wpływu swoich zeznań na sytuację pracowniczą. W ocenie Sądu pierwszej instancji, nie zasługują natomiast na wiarę zeznania powoda również w części, w której wskazał, iż nie był w stanie zadośćuczynić żądaniom pracodawcy rozliczenia piwa z uwagi najpierw na chorobę, a później sprawowanie opieki na dzieckiem. Czynność ta wymagała bowiem jedynie przesłania protokołów rozdysponowania piwa i nie wiązała się z żadnym nakładem pracy. Jeśli zaś stan zdrowia powoda, a później konieczność sprawowania osobistej opieki na dzieckiem uniemożliwiały wykonanie tak prostej czynności, to winien pracodawcy wskazać, gdzie i kiedy będzie mógł je przekazać osobie wydelegowanej w tym celu przez pracodawcę.

Zdaniem Sądu pierwszej instancji, pozwana nie naruszyła też art. 52 § 3 k.p., bowiem decyzję o złożeniu powodowi oświadczenia podjęła już po otrzymaniu informacji, że związek zawodowy nie przedstawi opinii w sprawie zasadności tejże decyzji. Związek zawodowy, przekazując informację, że na pismo pracodawcy nie będzie odpowiadał, *de facto* wskazał zaś, że nie ma podstaw do zgłoszenia zastrzeżeń do takiej decyzji pracodawcy i nie będzie ich składał w ustawowym terminie trzech dni.

Sąd Rejonowy uznał, że nie jest zasadny również zarzut naruszenia przez pozwaną art. 52 § 2 k.p. Zgodnie z ugruntowanym dorobkiem orzecznictwa termin ten zaczyna bowiem biec dopiero od chwili, kiedy pracodawca posiada informacje wystarczające dla oceny zachowania pracownika. Nie można natomiast zgodzić się

ze stanowiskiem, iż pozwana mogła dokonać oceny zachowania powoda już na etapie przesłania przez niego protokołów rozdysponowania piwa. W sytuacji, gdy powód przysłał protokoły pochodzące z dat sprzed pobrania piwa z hurtowni L. i niewyrażania zgody przez D. Ż. na pożyczanie piwa, pozwana miała nie tylko prawo, ale i obowiązek dalszego ustalania stanu faktycznego sprawy, przez zakreślenie powodowi terminu do złożenia dalszych wyjaśnień. Dopiero z upływem tego terminu, tj. od dnia 25 lutego 2012 r. zaczął więc biec termin na złożenie powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę.

Sąd Rejonowy, dokonując oceny zgodności z prawem decyzji pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę w świetle art. 30 § 4 k.p., podkreślił z kolei, że pozwana w swoim oświadczeniu wskazała na dwie przyczyny: pierwszą - nierozliczenie przez powoda piwa samplingowego, co spowodowało po jej stronie stratę szacowaną na kwotę około 4.452,80 zł oraz drugą - celowe wprowadzenie w błąd pracodawcy i intencjonalne potwierdzenie nieprawdy, przez przedstawienie do rozliczenia piwa samplmgowego pobranego z hurtowni L. protokołów rozdysponowania piwa za okres przed dniem 11 kwietnia 2011 r., a więc przed dniem jego pobrania z hurtowni L., oraz rozdysponowanie nim w sposób bezprawny.

Zdaniem Sądu Rejonowego, przeprowadzone postępowanie dowodowe nie wykazało jednak w żaden sposób prawdziwości którejkolwiek z tych przyczyn.

Odnosząc się do pierwszej z nich, Sąd pierwszej instancji stwierdził, że przeprowadzone postępowanie dowodowe nie wykazało, aby wskutek opieszałości i niedbałości powoda w rozliczaniu piwa samplingowego pozwana poniosła jakąkolwiek szkodę. W pozwanej istniała procedura pożyczania piwa samplingowego, a więc niewykluczone było rozliczenie piwa protokołami z dat wcześniejszych niż formalne pobranie piwa przeznaczonego do tych celów z hurtowni. Złożone do akt sprawy dokumenty pobrania i rozdysponowania piwa przez powoda w roku 2011 r. nie dają jakichkolwiek podstaw do uznania, że w roku tym powód pobrał więcej piwa niż rozdysponował. Pozwana nie przedstawiła natomiast żadnych dowodów potwierdzających, że powód dowody rozdysponowania piwa w 2011 r. składał na poczet rozliczenia piwa pobranego w latach wcześniejszych.

Odnosząc się do drugiego z zarzutów stawianych powodowi, Sąd Rejonowy podniósł z kolei, że przeprowadzone postępowanie dowodowe nie wykazało, aby powód w sposób umyślny działał w celu wprowadzenia pracodawcy w błąd odnośnie do rozdysponowania pobranego piwa. Pozwana nie przedstawiła żadnego dowodu, z którego wynikałoby, że do któregokolwiek z podmiotów wskazanych w protokołach przedstawionych przez powoda nie trafiło piwo. Nie uwzględniając faktycznie funkcjonującej procedury pożyczania piwa przyjęła ona, że dowody rozdysponowania piwa muszą nosić datę późniejszą niż data formalnego jego pobrania z hurtowni. Założenie to doprowadziło ją jednak do fałszywego wniosku, iż przedstawienie protokołów rozdysponowania piwa z dat wcześniejszych niż data formalnego pobrania piwa stanowi celowe i intencjonalne działanie powoda, który chciał wprowadzić pozwaną w błąd.

Sąd Rejonowy, powołując się na art. 56 § 2 k.p. w związku z art. 45 § 2 k.p., uznał jednak, że przywrócenie powoda do pracy u pozwanej jest niecelowe. Swoją biernością i niestarannością przy wyjaśnianiu rozliczeń związanych z pobranym piwem i pożyczeniem piwa bez zgody przełożonego w znaczny sposób przyczynił się on bowiem do wyciągnięcia przez pracodawcę błędnych wniosków, na podstawie których została rozwiązana z nim umowa o pracę. Restytucja stosunku pracy z pracownikiem, który w tak nonszalancki sposób podchodzi do obowiązku rozliczenia się z pobranego mienia pracodawcy o znacznej wartości, jest bezcelowa, bowiem nie można wymagać od pracodawcy, aby dalej taką osobę darzył zaufaniem, które jest szczególnie niezbędne w sytuacjach, gdy pracownik pracuje z powierzonym mu mieniem. Okoliczności te, choć niewyartykułowane w oświadczeniu pozwanej o rozwiązaniu umowy o pracę i niemogące stanowić podstawy do uznania czynności pozwanej za uzasadnioną, stanowiły zatem podstawę do nieuwzględnienia żądania przywrócenia do pracy i zasądzenia na rzecz powoda odszkodowania.

Obie strony postępowania wniosły apelacje od wyroku Sądu pierwszej instancji.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W. wyrokiem z dnia 12 czerwca 2014 r., na skutek apelacji pozwanej zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że oddalił powództwo i zasądził od powoda M. B. na rzecz pozwanej C.

Spółki z o.o. kwotę 4.008,77 zł tytułem zwrotu wypłaconego z rygoru natychmiastowej wykonalności świadczenia oraz oddalił apelację wniesiona przez powoda.

Sąd Okręgowy po ponownie przeprowadzonej analizie stanu faktycznego sprawy poczynił własne, dodatkowe ustalenia, które w konsekwencji doprowadziły go do całkiem innej oceny prawnej niż dokonana przez Sąd Rejonowy. W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji błędnie przyjął bowiem, na podstawie protokołów pobrania przez powoda piwa z hurtowni L. sp. z o.o. i protokołów jego rozliczenia, że brak jest podstaw do uznania, iż w 2011 r. powód pobrał więcej piwa niż rozdysponował. Według Sądu pierwszej instancji, pobranie i rozliczenie przez powoda piwa samplingowego nastąpiło w stosunku 1:1. Zdaniem Sądu drugiej instancji złożony do akt materiał dowodowy nie pozwala jednak na wyprowadzenie takiego wniosku. Z protokołów przekazania piwa na reklamę niepubliczną wynika bowiem, iż powód w 2011 r., w ramach reklamy […], pobrał więcej piwa samplingowego niż go rozliczył, natomiast w ramach ogólnej reklamy Spółki, w tym na cele związane z rekompensatą dla sprzedawców detalicznych, rozliczył więcej piwa niż pobrał. Dokonane wyliczenia wskazują, że w okresie od dnia 11 do dnia 27 kwietnia 2011 r. powód pobrał łącznie z hurtowni L. Sp. z o.o. 6.480 sztuk piwa, następnie w okresie od dnia 5 maja do dnia 11 maja 2011 r. pobrał łącznie z hurtowni 1.440 sztuk piwa. Zatem, łącznie w okresie od dnia 11 kwietnia 2011 r. do dnia 11 maja 2011 r. pobrał z hurtowni L. sp. z o.o. 7.920 sztuk piwa. Następnie, za okres od dnia 11 kwietnia 2011 r. do dnia 11 maja 2012 r. przekazał protokoły rozliczenia jedynie 3.872 sztuk piwa, co spowodowało, iż w wyżej wymienionym okresie nie rozliczył 4.048 sztuk piwa. Sposób prowadzenia przez powoda rozliczeń, w tym wypełniania dokumentów pobrania i wydania piwa, nie pozwala przy tym na jednoznaczne przypisanie poszczególnych dokumentów przekazania piwa sprzedawcom detalicznym do poszczególnych dowodów pobrania tego piwa, co tym bardziej nie pozwala na prawidłowe rozliczenie pobranego przez niego asortymentu.

Powód przedstawił protokoły rozliczenia piwa przeznaczonego na realizację promocji „[…]” nie z okresu trwania tej promocji, lecz z dowolnymi datami (w większości wcześniejszymi niż początek kampanii datowany na 1 marca 2011 r.),

co wskazuje, iż nie pamiętał daty „pożyczenia” piwa ani nazwy hurtowni, z której to piwo pożyczył.

Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji błędnie, niezgodnie z zebranym w sprawie materiałem dowodowym, przyjął też, że pozwany akceptował zwyczaj pożyczania piwa samplinowego, z hurtowni w dowolnych ilościach. Z zeznań świadków, w tym przełożonego powoda, wynikało bowiem, iż poprzedni przełożeni powoda akceptowali taką praktykę, lecz D. Ż. to zmienił - wymagał on uzyskania od niego zgody na „pożyczenie”. Powód nie wykazał natomiast, aby uzyskał zgodę przełożonego D. Ż. na dokonanie takiego „pożyczenia”.

Sąd drugiej instancji zauważył ponadto, że materiał dowodowy sprawy wskazuje, iż pracownicy - przedstawiciele handlowi mogli pobierać piwo z dwóch hurtowni L. oraz C. Pozwana wyraziła jednak zgodę na pobieranie piwa w ramach promocji „[…]”, w okresie od dnia 1 marca 2011 r., tylko z hurtowni L. sp. z o.o. i dodatkowo za zgodą i wiedzą przełożonego. Zatem, w ocenie Sądu Okręgowego, błędne były ustalenia Sądu pierwszej instancji, iż w pozwanej Spółce w ramach tej kampanii promocyjnej istniała praktyka pożyczania piwa z innej hurtowni, błędne było także ustalenie, że rozliczenie tego piwa mogło nastąpić przez złożenie protokołów z datą wcześniejszą niż data pobrania piwa z hurtowni L. Należało też zwrócić uwagę, iż z materiału dowodowego, w tym zeznań świadków, wynikało, że promocja „[…]” rozpoczęła się w kwietniu 2011 r., a zatem przedstawiciele handlowi od tego okresu uzyskali możliwość i prawo pobierania piwa samplingowego. Powód przedstawił zaś co prawda pozwanej protokoły z rozliczenia piwa na reklamę niepubliczną, jednak wystawione od lutego 2011 r., to jest co najmniej dwa miesiące przed umożliwieniem przez pozwaną pobierania piwa z hurtowni L. sp. z o.o. na tę akcję promocyjną.

Sąd drugiej instancji uznał zatem, iż wnioski Sądu Rejonowego o dopuszczalności stosowania przez powoda takiej procedury zostały wyprowadzone wbrew treści zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego oraz w sposób niezgodny z zasadami logiki i doświadczenia życiowego. Pozwana słusznie podnosiła więc, że powód nie mógł pożyczać w lutym (a nawet w styczniu) 2011 r. piwa na realizację promocji „[…]”, gdyż nie miał ku temu uzasadnionych podstaw -

akcja promocyjna rozpoczęła się bowiem formalnie od dnia 1 marca 2011 r., a faktycznie (jak wskazywali świadkowie) w kwietniu 2011 r.

W ocenie Sądu drugiej instancji, należało w związku z tym przyjąć, że pozwana wykazała, iż powód naruszył podstawowe obowiązki pracownicze przez nierozliczenie się w całości z piwa samplingowego, co skutkowało szkodą majątkową po stronie pracodawcy.

Podsumowując ten wątek rozważań, Sąd Okręgowy uznał, iż przyczyny podane powodowi w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika były zasadne i prawdziwe. Powód naruszył podstawowe obowiązki pracownicze - dokumentację rozliczeniową prowadził niestarannie, nie zamieszczał w niej wszystkich wymaganych procedurami elementów (brak odwołania do dokumentu pobrania, brak wskazania osoby odbierającej), co spowodowało brak powiązania dokumentów pobrania i rozliczenia pobrania piwa, a co za tym idzie brak możliwości prawidłowego rozliczenia przez pracodawcę piwa reklamowego. Ponadto, w złożonych dokumentach nie wykazał on rozliczenia całości pobranego piwa. Dopuszczał się także naruszenia obowiązków pracowniczych przez kontynuowanie - po zmianie polityki pracodawcy w tym zakresie przez przełożonego D. Ż. - pożyczania piwa bez uzyskania uprzedniej zgody przełożonego, czym także doprowadził do braku możliwości prawidłowego rozliczenia piwa - przypisania dokumentów dotyczących pobranego piwa do dokumentów jego wydania. Dodatkowo wymagało podkreślenia, że pozwana w ustalonych w zakładzie pracy regulacjach wyjaśniała, w jakim celu pracownicy mają prowadzić właściwą, zgodną z procedurą pobierania i rozliczania piwa samplingowego, dokumentację. W tym zakresie wskazywał on, iż ma to dla pracodawcy skutki podatkowe, w szczególności finansowe związane z koniecznością rozliczenia podatku VAT zwiększającego koszty i zapłaty odsetek karnych z tytułu późniejszego odprowadzenia podatku VAT do Urzędu Skarbowego. Wskazywał on także na angażowanie DOK w proces wystawiania faktur naliczających VAT, ASC w proces korygowania deklaracji VAT, a także na możliwe skutki karno-skarbowe. W ocenie Sądu drugiej instancji, powodowi można więc było przypisać w tym zakresie co najmniej rażące niedbalstwo, a zatem złożone mu oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia było

uzasadnione. Przyjmując odmienny pogląd, Sąd pierwszej instancji naruszył więc art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Oceniając zarzuty zawarte w apelacji powoda, dotyczące naruszenia art. 56 § 2 k.p. w związku z art. 45 § 2 k.p., Sąd Okręgowy uznał natomiast, że nie zasługują one na uwzględnienie z uwagi na ustalenie w toku postępowania apelacyjnego, że powód w sposób ciężki naruszył podstawowe obowiązki pracownicze, w związku z czym jego powództwo zostało uznane za nieuzasadnione w całości.

Powód M. B. wniósł do Sądu Najwyższego skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego z dnia 12 czerwca 2014 r., zaskarżając ten wyrok w całości i zarzucając mu naruszenie przepisów postępowania mające istotny wpływ na wynik sprawy, to jest:

(-) art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez całkowity brak odniesienia się w uzasadnieniu wyroku do zarzutów strony powodowej dotyczących naruszenia przez pozwanego terminu do złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę oraz terminu, w którym związek zawodowy ma prawo do zajęcia stanowiska w sprawie zamiaru rozwiązania stosunku pracy;

(-) art. 382 k.p.c., przez pominięcie przy orzekaniu w drugiej instancji materiału dowodowego zebranego w postępowaniu przed Sądem Rejonowym, dotyczącego naruszenia przez pozwanego jednomiesięcznego terminu do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia (art. 52 § 2 k.p.) oraz wadliwego przeprowadzenia konsultacji związkowej zamiaru rozwiązania umowy bez wypowiedzenia (art. 52 § 3 k.p.).

Skarżący sformułował także w swojej skardze kasacyjnej zarzuty naruszenia prawa materialnego, to jest:

(-) art. 52 § 1 pkt 1 k.p., przez niewłaściwe zastosowanie, polegające na przyjęciu, iż wadliwe rozliczenie się powoda z powierzonego mienia stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych;

(-) art. 52 § 2 k.p., przez niewłaściwe zastosowanie, polegające na pominięciu naruszenia przez pozwanego terminu do rozwiązania umowy o pracę, co czyni czynność pracodawcy dokonaną z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę;

(-) art. 52 § 3 k.p., przez niewłaściwe zastosowanie, polegające na pominięciu naruszenia przez pozwanego 3-dniowego terminu do zajęcia stanowiska przez związek zawodowy w sprawie konsultacji zamiaru rozwiązania umowy o pracę, co czyni czynność pracodawcy dokonaną z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę.

Powołując się na te zarzuty, skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda zwrotu kosztów procesu, według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Oceniana w niniejszym postępowaniu skarga kasacyjna nie jest uzasadniona.

Odnosząc się w pierwszej kolejności do podniesionych w tej skardze zarzutów naruszenia przepisów postępowania, Sąd Najwyższy zauważa, że pierwszy z nich dotyczy naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez całkowity brak odniesienia się w uzasadnieniu wyroku do zarzutów strony powodowej, dotyczących naruszenia przez pozwanego terminu do złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę oraz terminu, w którym związek zawodowy ma prawo do zajęcia stanowiska w sprawie zamiaru rozwiązania stosunku pracy.

W związku z tak sformułowanym zarzutem należy więc przede wszystkim podkreślić, że na temat wagi naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. (w związku z art. 391 § 1 k.p.c.) jako podstawy skargi kasacyjnej Sąd Najwyższy wypowiadał się wielokrotnie, wyjaśniając, że naruszenie tego przepisu z reguły nie ma wpływu na treść wyroku, gdyż uzasadnienie sporządzane jest dopiero po jego wydaniu (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 1 lipca 1998 r., I PKN 220/98, OSNAPiUS 1999 nr 15, poz. 482; z dnia 9 lipca 1998 r., I PKN 234/98, OSNAPiUS 1999 nr 15, poz. 487; z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 653/98, OSNAPiUS 2000 nr 11, poz. 427 oraz z dnia 5 września 2001 r., I PKN 615/00, OSNP 2003 nr 15, poz. 352). Wyjątkowo jednak, niezgodne z art. 328 § 2 k.p.c. sporządzenie uzasadnienie wyroku sądu

drugiej instancji, może stanowić usprawiedliwioną podstawę skargi kasacyjnej, gdy niezachowanie jego wymagań konstrukcyjnych będzie czynić zasadnym kasacyjny zarzut naruszenia prawa materialnego przez jego zastosowanie do niedostatecznie jasno ustalonego stanu faktycznego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 września 2001 r., I PKN 615/00, OSNP 2003 nr 15, poz. 352) lub gdy uniemożliwia całkowicie dokonanie oceny toku wywodu, który doprowadził do wydania orzeczenia (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 18 marca 2003 r., IV CKN 1862/00, LEX nr 109420 oraz z dnia 15 lipca 2011 r., I UK 325/10, LEX nr 949020) albo nie pozwala na jego kontrolę kasacyjną (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 20 lutego 2003 r., I CKN 65/01, LEX nr 78271; z dnia 6 lipca 2011 r., I CSK 67/11, LEX nr 970061). Podobny pogląd Sąd Najwyższy wyraził w motywach w wyroku z dnia 2 czerwca 2011 r., I CSK 581/10 (LEX nr 950715), wywodząc, że przez sporządzenie uzasadnienia nieodpowiadającego warunkom, jakie stawia wymieniony przepis, może wyjątkowo wypełniać podstawę kasacyjną przewidzianą w art. 398^3 § 1 pkt 2 k.p.c. Ma to jednak miejsce wówczas, gdy wskutek uchybienia konkretnym wymaganiom określonym w art. 328 § 2 k.p.c. zaskarżone orzeczenie nie poddaje się kontroli kasacyjnej, czyli gdy stwierdzone wady mogły mieć szczególnie negatywny wpływ na wynik sprawy. Analogicznie rozstrzygnął tę kwestę Sąd Najwyższy w wyrokach, które zapadły w sprawach: I PK 139/10, II UK 338/10, I PK 138/10, I UK 357/10, I PK 272/10, II UK 323/10, II UK 346/10, II UK 338/10 i I PK 171/10. Także doktryna aprobuje przedstawioną wyżej interpretację (por. Komentarz A. Jakubeckiego do art. 328 k.p.c. i podana tam literatura (w:) Komentarz do Kodeksu Postępowania cywilnego, pod. Red. Dolecki H, Wiśniewski T, LEX 2011, por. też Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz pod red. A. Zielińskiego, Warszawa 2008 r., s. 504-506 i cyt. tam literatura). Zatem, według dominującego poglądu nauki i judykatury, o uchybieniu art. 328 § 2 k.p.c. można mówić jedynie wtedy, gdy uzasadnienie zaskarżonego orzeczenia nie zawiera danych pozwalających na kontrolę tego rozstrzygnięcia. Wypada jednak dodać, że zakres odpowiedniego zastosowania art. 328 § 2 k.p.c. w postępowaniu przed sądem drugiej instancji (art. 391 § 1 k.p.c.) zależy od treści wydanego orzeczenia oraz, w dużym stopniu, od przebiegu postępowania apelacyjnego (np. tego czy przed sądem apelacyjnym były przeprowadzane dowody), a także od działań

procesowych podjętych przez sąd odwoławczy, dyktowanych rodzajem zarzutów apelacyjnych oraz limitowanych granicami wniosków apelacji (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 18 listopada 2005 r., IV CK 202/05, LEX nr 173639 oraz z dnia 8 września 2015 r., I UK 431/14, LEX nr 1797085). W przypadku, gdy sąd odwoławczy, uwzględniając apelację jednej ze stron postępowania oraz oddalając apelację drugiej strony, orzeka, jak w niniejszej sprawie, na podstawie materiału zgromadzonego w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji, nie musi zaś powtarzać dokonanych już wcześniej ustaleń i ich motywów, jeśli taka potrzeba nie wynika z rodzaju zarzutów apelacyjnych. Wystarczy stwierdzenie, że przyjmuje je za własne. Także jeżeli sąd drugiej instancji podziela ocenę prawną, jakiej dokonał sąd pierwszej instancji, i uznaje ją za wyczerpującą, wystarczy stwierdzenie, że podziela argumentację zawartą w uzasadnieniu wyroku sądu pierwszej instancji (por. wyroki Sądu Najwyższego z 9 marca 2006 r., I CSK 147/05, LEX nr 190753; z 16 lutego 2006 r., IV CK 380/05, LEX nr 179977; z 8 października 1998 r., II CKN 923/97, OSNC 1999 Nr 3, poz. 60). Wymaga natomiast podkreślenia, iż z taka właśnie sytuacja ma miejsce w okolicznościach niniejszej sprawy. Sąd drugiej instancji, nie przeprowadzając uzupełniającego postępowania dowodowego, poczynił bowiem własne, dodatkowe ustalenia, które szczegółowo przedstawił i które w konsekwencji doprowadziły go ostatecznie do częściowo innej oceny prawnej niż dokonana uprzednio przez Sąd Rejonowy. Sąd Okręgowy precyzyjnie wskazał przy tym uzupełniające ustalenia faktyczne, a także dowody (w postaci dokumentów oraz częściowo zeznań świadków i powoda), na podstawie których ustalił ów uzupełniający stan faktyczny. Równocześnie Sąd odwoławczy zaznaczył, że w pozostałym zakresie ustalenia Sądu Rejonowego, jego zdaniem, „były prawidłowe i (…) przyjął je za własne”. Tym samym należy uznać, że Sąd Okręgowy podzielił, zarówno ustalenia, jak i ocenę Sądu Rejonowego w zakresie, w którym Sąd ten przyjął, że pozwany nie naruszył regulacji art. 52 § 3 k.p., gdyż decyzję o złożeniu powodowi oświadczenia podjął już po otrzymaniu informacji, że związek zawodowy nie przedstawi opinii w sprawie zasadności tejże decyzji i na pismo pracodawcy nie będzie odpowiadał. Należy również uznać, że Sąd odwoławczy przychylił się do poglądu Sądu pierwszej instancji, iż nie jest zasadny zarzut naruszenia art. 52 § 2 k.p., gdyż nie można zgodzić się ze stanowiskiem, że

pozwana mogła dokonać oceny zachowania powoda jako przesłanki rozwiązania łączącej strony umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika już na etapie przesłania jej protokołów rozdysponowania piwa. Pozwana miała bowiem nie tylko prawo, ale i obowiązek dalszego ustalania stanu faktycznego sprawy i zakreślenia powodowi w tym celu terminu do złożenia stosownych wyjaśnień. Dopiero z upływem tego terminu, tj. od dnia 25 lutego 2012 r., rozpoczął się więc bieg terminu do złożenia powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę.

Podsumowując ten wątek rozważań, Sąd Najwyższy uznaje zatem, że sformułowany w skardze kasacyjnej zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. jest nieuzasadniony.

Z przyczyn wyżej podniesionych za nieuzasadniony należy uznać także drugi zarzut procesowy oparty na naruszeniu art. 382 k.p.c., przez pominięcie przy orzekaniu w drugiej instancji materiału dowodowego zebranego w postępowaniu przed Sądem Rejonowym, dotyczącego naruszenia przez pozwanego jednomiesięcznego terminu do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia (art. 52 § 2 k.p.) oraz wadliwego przeprowadzenia konsultacji związkowej zamiaru rozwiązania umowy bez wypowiedzenia (art. 52 § 3 k.p.). Wypada też zauważyć, że w myśl art. 382 k.p.c., sąd drugiej instancji orzeka na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym. Materiałem zebranym w rozumieniu tego przepisu są twierdzenia, wnioski i zarzuty stron oraz przeprowadzone dowody. W orzecznictwie ugruntowany jest zaś pogląd, że art. 382 k.p.c. nie nakłada na sąd drugiej instancji obowiązku przeprowadzenia postępowania dowodowego oraz że jest on władny samodzielnie dokonać ustaleń faktycznych bez potrzeby uzupełniania materiału dowodowego zebranego przed sądem pierwszej instancji, o ile nie zachodzi ku temu potrzeba (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lipca 2008 r., III CSK 102/08, LEX nr 447689). W przedmiotowej sprawie taka potrzeba nie zaistniała. W swojej apelacji powód nie powoływał się zresztą na naruszenie przez Sąd pierwszej instancji art. 52 § 2 i 3 k.p., ograniczając się do zarzutu opartego na naruszeniu art. 56 § 2 k.p. w związku z art. 45 § 2 k.p. Oznacza to, że Sąd Okręgowy mógł w zakresie zgodności działania pozwanego z art. 52 § 2 i 3 k.p. oprzeć się na ustaleniach dokonanych przez Sąd pierwszej instancji, co też uczynił.

Nie znajdują uzasadnienia również sformułowane w ocenianej skardze kasacyjnej zarzuty naruszenia prawa materialnego.

Co do zarzutu naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Sąd Najwyższy wstępnie uznaje za stosowne przypomnieć, iż przepis ten stanowi, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Z treści tego przepisu wynika, że naruszenie musi dotyczyć podstawowego obowiązku pracownika. Ocena, czy naruszenie obowiązku jest ciężkie, zgodnie z utrwalonym stanowiskiem judykatury, powinna uwzględniać stopień jego winy oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy. W użytym w powołanym przepisie pojęciu „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych" mieszczą się trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. Odnośnie do stopnia winy w orzecznictwie ukształtował się jednolity pogląd, że powinna się ona przejawiać w umyślności (złej woli) lub rażącym niedbalstwie pracownika (np. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000 nr 20, poz. 746 i z dnia 21 września 2005 r., II PK 305/04, M.P.Pr. - wkładka 2005 nr 12, s. 16). Są to dwie odrębne postacie winy. Rażące niedbalstwo, to rażące niedołożenie staranności wymaganej od pracownika. Wina w tej postaci może obejmować zachowania lekkomyślne, gdy pracownik przewiduje, że swoim zachowaniem uchybi obowiązkowi, ale bezpodstawnie przypuszcza, że do tego nie dojdzie oraz przypadki niedbalstwa, polegającego na tym, że pracownik nie przewidział, że swoim zachowaniem naruszy obowiązek, ale mógł i powinien był to przewidzieć (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 lutego 2002 r., I PKN 850/00, LEX nr 560530). Rażący charakter przejawia się w wyjątkowo lekceważącym stosunku pracownika do jego obowiązków. Rażące niedbalstwo jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) jest zaś postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu (por. wyrok Sądu

Najwyższego z dnia 11 września 2001 r., I PKN 634/00, OSNP 2003 nr 16, poz. 381). Natomiast wina umyślna wyraża się w tym, że pracownik chce przez swoje zachowanie wyrządzić szkodę pracodawcy lub co najmniej świadomie się na to godzi. Sąd Najwyższy podkreślał wielokrotnie, że uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie musi być jedynie zawinione uchybienie pracownicze wywołujące istotną szkodę majątkową w mieniu pracodawcy. Taką przyczyną może być także zawinione działanie pracownika powodujące zagrożenie interesów pracodawcy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 23 września 1997 r., I PKN 274/97, OSNAPiUS 1998 nr 13, poz. 396; z dnia 19 marca 1998 r., I PKN 570/97, OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 163; OSP 1999 nr 7-8, poz. 131 z glosą A. Sobczyka oraz z dnia 16 listopada 2006 r., II PK 76/06, OSNP 2007 nr 21-22, poz. 312; LEX/el 2008 z glosą J. Jankowiaka, z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 46/09, LEX nr 533035, z dnia 6 lipca 2011 r., II PK 13/11, LEX nr 952560 oraz z dnia 24 lutego 2012 r., II PK 143/11, LEX nr 1217883). Interesu pracodawcy nie można przy tym sprowadzać jedynie do szkód majątkowych oraz interesu materialnego. Pojęcie to obejmuje także elementy niematerialne, jak np. dyscyplina pracy czy poszanowanie przez pracowników majątku pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 kwietnia 2013 r., I PK 275/12, LEX nr 1380854).

Odnosząc te ogólne rozważania do realiów niniejszej sprawy, Sąd Najwyższy zauważa, że jak wynika z ustaleń faktycznych dokonanych przez Sąd Okręgowy, w tym zakresie odmiennych od ustaleń Sądu pierwszej instancji, skarżący miał pełną świadomość tego, że już od kwietnia 2010 r. jego przełożony D. Ż. wymagał wystąpienia do niego o zgodę na „pożyczenie” piwa samplingowego z hurtowni w sposób niezgodny z obowiązującą w pozwanej procedurą, która również była skarżącemu znana. Skarżący nie wykazał zaś, aby taką zgodę uzyskał, a zatem nie mógł „pożyczać” w lutym lub nawet w styczniu 2011 r. piwa na realizację promocji „[...]”, gdyż nie miał ku temu uzasadnionych podstaw, zwłaszcza że akcja promocyjna rozpoczęła się formalnie od dnia 1 marca 2011 r., a faktycznie w kwietniu 2011 r. Tym samym, skarżący nie pobrał i nie rozliczył piwa w stosunku 1:1, jak błędnie ustalił Sąd Rejonowy, lecz pobrał więcej piwa niż go rozliczył, a różnica wyniosła 4.048 sztuk piwa. Sąd drugiej instancji ustalił także, iż dokumenty

były prowadzone przez skarżącego w taki sposób, który uniemożliwiał prawidłowe przypisanie dokumentów rozliczeniowych do dokumentów obrazujących piwo pobrane. Dokumentacja rozliczeniowa była prowadzona przez skarżącego niestarannie. Na tej podstawie Sąd Okręgowy doszedł więc do przekonania, że skarżący naruszył podstawowe obowiązki pracownicze, nie wykazując odpowiednimi dokumentami rozliczenia pobranego piwa i powodując tym samym brak możliwości prawidłowego rozliczenia piwa reklamowego (samplingowego) przez pracodawcę. Ponadto, kontynuował, mimo zmiany polityki w tym zakresie przez przełożonego D. Ż., praktykę „pożyczania" piwa bez uprzedniej zgody przełożonego, która stanowiła naruszenie znanej skarżącemu procedury obowiązującej w pozwanej Spółce.

Zdaniem Sądu Najwyższego, uznanie przez Sąd Okręgowy na podstawie takich ustaleń faktycznych, że skarżącemu można było przypisać naruszenie podstawowych obowiązków wskutek zachowań mających postać co najmniej rażącego niedbalstwa, było zatem w pełni uprawnione. Skarżący, znając swoje obowiązki, nie tylko nie respektował bowiem obowiązujących w pozwanej procedur, ale także ograniczeń wynikających w tym względzie z polecenia przełożonego. W konsekwencji doprowadził zaś do sytuacji, w której nie było możliwe rozliczenie pobranego przez niego piwa, stanowiącego wszak mienie powierzone mu z obowiązkiem rozliczenia, co powodowało zagrożenie interesów majątkowych pracodawcy. Trafnie przyjął też Sąd drugiej instancji, że w takich warunkach przyczyny podane skarżącemu w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika były prawdziwe i uzasadniały taki sposób ustania łączącego strony stosunku pracy.

Sformułowany przez skarżącego zarzut naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 k.p. opiera się natomiast na założeniu, że Sąd drugiej instancji błędnie przyjął, iż wadliwe rozliczenie się przez powoda z powierzonego mienia stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Należy więc stwierdzić, że w istocie zarzut ten stanowi próbę podważenia ustaleń faktycznych dokonanych przez Sąd odwoławczy, a w szczególności próbę podważenia przeprowadzonej przez ten Sąd oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego, która stanowiła podstawę owych ustaleń. Tymczasem, zgodnie z art. 398^3 § 3 k.p.c., podstawą

skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów, a stosownie do art. 398^{13} § 2 k.p.c. Sąd Najwyższy jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia. W konsekwencji takiego stanu rzeczy, wywody skarżącego pozostające w sprzeczności z ustaleniami faktycznymi Sądu drugiej instancji i oparte na jego własnej wersji stanu faktycznego muszą być przez Sąd Najwyższy pominięte.

Nietrafny jest również zarzut naruszenia art. 52 § 2 k.p. Formułując go, skarżący podniósł, że Sąd pominął naruszenie przez pozwaną terminu do rozwiązania umowy o pracę. Sąd Rejonowy prawidłowo wyjaśnił jednak, a Sąd drugiej instancji ocenę tę zaaprobował, że zgodnie z ugruntowanym dorobkiem orzecznictwa termin określony w art. 52 § 2 k.p. zaczyna biec dopiero od chwili, kiedy pracodawca posiada informacje wystarczające dla oceny zachowania pracownika. Skarżący podniósł zaś w skardze kasacyjnej, że „termin do rozliczenia piwa upływał w dniu 30 listopada 2012 r. O fakcie nierozliczenia pisma pracodawca przypomniał powodowi także pismem z 2 stycznia 2012 r., w którym został wskazany termin 31 stycznia 2012 r., jako ostateczny dzień rozliczenia się. Co więcej, z treści pisma jednoznacznie wynika świadomość pracodawcy, co do zaistnienia zdarzenia będącego następnie powodem rozwiązania stosunku pracy”. Z takiego przebiegu zdarzeń skarżący wywiódł zaś wniosek, że „jednomiesięczny termin do rozwiązania umowy o pracę rozpoczął bieg w dniu 30 listopada, a w każdym razie przed 3 lutego 2012 r., kiedy to doszło do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia”.

Przedstawiony przez skarżącego przebieg zdarzeń tylko częściowo pokrywa się jednak z ustaleniami faktycznymi sprawy, w istocie pomijając ich istotną cześć, a przez to pozostając z nimi w jawnej sprzeczności. Skarżący w swoich wywodach nie uwzględnia bowiem, że w ogóle nie zareagował na ustne zobowiązanie go do rozliczenia piwa z października 2011 r., a jego jedyną reakcją na mailowe wezwanie z dnia 2 stycznia 2012 r. była prośba o udzielenie informacji o przyczynach niedostarczenia mu piwa na święta. Reakcją na kolejny mail z tego samego dnia (określający termin rozliczenia piwa do dnia 31 stycznia 2012 r.) było natomiast przesłanie „rozliczenia”, ale nie do osoby wzywającej, lecz do D. Ż. Kwestia ta została wyjaśniona dopiero po wymianie kolejnych maili w dniu 3 lutego

2012 r., przy czym, w związku z brakami w dotychczas nadesłanej przez skarżącego dokumentacji, został on w dniu 21 lutego 2012 r. wezwany do jej uzupełnienia w „nieprzekraczalnym terminie” do dnia 24 lutego 2012 r. Na to wezwanie skarżący w ogóle jednak nie zareagował. Słusznie więc Sąd Rejonowy uznał, a Sąd Okręgowy uznanie to zaakceptował, że wszystkie opisane czynności były elementem postępowania wyjaśniającego i dopiero z upływem wymienionego terminu, to jest od dnia 25 lutego 2012 r. rozpoczął bieg miesięczny termin na złożenie powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Jak przyjmuje się bowiem w ugruntowanym orzecznictwie Sądu Najwyższego, bieg miesięcznego terminu z art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna się dopiero od chwili, w której pracodawca uzyskał w dostatecznym stopniu wiarygodne informacje uzasadniające jego przekonanie, że pracownik dopuścił się czynu nagannego w stopniu usprawiedliwiającym niezwłoczne rozwiązanie umowy o prace, czyli od zakończenia – podjętego niezwłocznie i sprawnie przeprowadzonego – wewnętrznego postępowania sprawdzającego uzyskanie przez pracodawcę wiadomości o niewłaściwym zachowaniu pracownika (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 26 marca 1998 r., I PKN 5/98, OSNAPiUS 1999 nr 6, poz. 201; z dnia 21 października 1999 r., I PKN 576/98, OSNAPiUS 2000 nr 7, poz. 262; z dnia 24 lipca 2009 r., I PK 44/09, LEX nr 548915).

Jeśli zaś chodzi o zarzut naruszenia art. 52 § 3 k.p., przez pominięcie naruszenia przez pozwanego 3-dniowego terminu do zajęcia stanowiska przez związek zawodowy w sprawie konsultacji zamiaru rozwiązania umowy o pracę, to i on nie jest uzasadniony. Sąd Najwyższy wyraża bowiem pogląd, że niedochowanie przez pracodawcę formy pisemnej nie jest naruszeniem trybu konsultacji z organizacją związkową zamiaru rozwiązania umowy o prace bez wypowiedzenia określonego w art. 52 § 3 k.p.c. W odróżnieniu do art. 38 § 1 k.p., który wprost przewiduje pisemny tryb konsultacji zamiaru rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, art. 53 § 3 k.p. nie zawiera takiego wymogu. Choć więc jego niedochowanie bez wątpienia utrudnia wykazanie przeprowadzenia takiej konsultacji, to jednak nie jest zagrożone sankcjami przewidzianymi z tytułu wadliwego (naruszającego prawo) rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Dlatego też należy przyjąć, iż zachowanie pisemnej formy w odniesieniu do trybu

konsultacyjnego uregulowanego w tym przepisie przewidziane jest wyłącznie dla celów dowodowych. Taki sposób wykładni art. 53 § 3 k.p. znajduje oparcie już choćby w uchwale całego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 1978 r., V PZP 6/77 (OSNC 1978 nr 8, poz. 127), zawierającej wytyczne orzecznictwa dla okręgowych sądów pracy i ubezpieczeń społecznych w przedmiocie wykładni przepisów Kodeksu pracy normujących współdziałanie kierownika zakładu pracy z organami związków zawodowych przy rozwiązywaniu umów o pracę (w szczególności przepisów art. 38, art. 42 § 1, art. 52 § 3 i 4 oraz art. 177 § 1 k.p.), gdzie w tezie XIII lit. d stwierdzono, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia dokonane przez zakład pracy przed upływem 3 dni od otrzymania przez radę zakładową zawiadomienia kierownika zakładu pracy o przyczynie uzasadniającej takie rozwiązanie umowy, narusza tryb określony w art. 52 § 3 k.p., chyba że przed upływem tego okresu rada zakładowa wyrazi swoją opinię. W uzasadnieniu powołanej uchwały Sąd Najwyższy wyjaśnił z kolei, że Kodeks pracy nie przewiduje formy pisemnej zarówno dla zawiadomienia rady zakładowej o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, jak i dla wyrażonych przez radę zakładową zastrzeżeń w postaci opinii. Uzasadnia takie unormowanie pilność nieodłącznie związana z instytucją rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Pożądane jednak jest, aby zarówno zawiadomienie o przyczynie, jak i zastrzeżenia rady, dokonane były w formie pisemnej, zwłaszcza w zestawieniu z wymogiem formy pisemnej dla takich czynności przy współdziałaniu w zakresie zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę oraz ze względu na mogące powstać w razie sporu trudności dowodowe i często ze względu na konieczność odrywania od zajęć osób zajmujących odpowiedzialne stanowiska w zakładzie pracy, powodujące niepotrzebne koszty społeczne. Jak jednak zaznaczył równocześnie Sąd Najwyższy, niezachowanie formy pisemnej w takich przypadkach nie daje podstaw do uznania, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia jest niezgodne z wymogami prawa w rozumieniu art. 56 k.p. Wypada także zauważyć, że przedstawiony sposób wykładni art. 52 § 3 k.p. został potwierdzony w wyroku z dnia 28 października 1983 r., I PR 91/83 (OSNC 1984 nr 6, poz. 100), w którym Sąd Najwyższy stwierdził, że „tryb określony w art. 52 § 3 k.p. byłby wyczerpany, gdyby w odpowiedzi na pismo strony pozwanej z dnia

22.IV.1983 r. uprawniony organ zakładowej organizacji związkowej udzielił odpowiedzi jeszcze w dniu 22.IV.1983 r. przed wręczeniem wnioskodawcom pisma zawiadamiającego ich o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia". Sąd Najwyższy w obecnym składzie uznaje zatem, że pisemna forma konsultacji z organizacją związkową wskazanej w art. 52 § 3 k.p. jest przewidziana wyłącznie dla celów dowodowych, co oznacza, że jej niedochowanie, przy jednoczesnym wykazaniu, że opinia została wyrażona w innej formie, nie pozbawia tej konsultacji skuteczności i wyczerpuje tryb określony w art. 52 § 3 k.p.

Przenosząc przedstawione wyżej poglądy na grunt niniejszej sprawy, należy przypomnieć, że jak wynika z ustaleń faktycznych dokonanych przez Sąd pierwszej instancji, również zaakceptowanych następnie przez Sąd Okręgowy, pozwana bez wątpienia zastosowała formę pisemną, zawiadamiając Zarząd Międzyzakładowego NSZZ Pracowników C. S.A. o zamiarze rozwiązania z powodem umowy o pracę. Wysłała bowiem w tej kwestii pismo konsultacyjne z dnia 28 lutego 2012 r., które dotarło do adresata tego samego dnia. Stanowisko organizacji związkowej o nieudzieleniu odpowiedzi na to pismo zostało natomiast przekazane ustnie przez przewodniczącego zarządu związku zawodowego B. D., która dopiero po uzyskaniu takiej informacji podjęła w dniu 2 marca 2012 r. decyzję o wysłaniu powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Tym samym, w sprawie wykazano, że konsultacja, o której mowa w art. 52 § 3 k.p., odbyła się.

Kierując się przedstawionymi motywami oraz opierając się na treści art. 398^{14} k.p.c., Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji swojego wyroku.

kc