

Rozwiązanie umowy o pracę: kiedy rozpoczyna bieg miesięczny termin **Aleksander Adamus, [radca prawny Kraków](#), Rödl & Partner**

W przypadku ciągłego naruszania podstawowych obowiązków pracowniczych dopuszczalne jest uznanie, że miesięczny termin do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna bieg od ostatniego zdarzenia zakwalifikowanego jako zachowanie ciągle.

Tak uznał Sąd Najwyższy w wyroku z 31 maja 2017 r., sygn. II PK 134/16. Powódka I. B. domagała się zasądzenia od pozwanego I. sp. z o.o. 30 tys. zł tytułem odszkodowania w związku z nieuzasadnionym rozwiązaniem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Sąd rejonowy przyjmując, że strona pozwana rozwiązując z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia zachowała termin określony przepisem art. 52 § 2 k.p. uznał że powódka swoim zachowaniem, polegającym na wydawaniu podległym pracownikom poleceń służbowych dotyczących fikcyjnych transakcji handlowych, które nie zostały zakończone fizyczną sprzedażą towaru z magazynu i wysłaniem faktur sprzedaży do klientów, naruszyła w sposób ciężki podstawowy obowiązek w zakresie dbałości o mienie pracodawcy i interesy pracodawcy, tym samym przyczyna rozwiązania z powódką umowy o pracę znajdowała potwierdzenie w stanie faktycznym sprawy. Z uwagi na to sąd rejonowy wyrokiem z 21 września 2015 r. oddalił powództwo.

Sąd okręgowy uwzględniając apelację powódki przychylił się do zarzutu naruszenia art. 52 § 2 k.p. przez uznanie, że oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia zostało złożone przed upływem jednego miesiąca od uzyskania przez pozwanego pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę, podczas gdy pracodawca wiadomości te powziął znacznie wcześniej. Sąd okręgowy przyjął bowiem, że wskazana przez pozwanego przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia była tożsama z przyczyną wcześniejszego nałożenia na powódkę kary porządkowej w dacie 26 marca 2014 r., zatem dzień powzięcia przez stronę pozwaną wiadomości o okoliczności uzasadniającej nałożenie kary był dniem uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę w rozumieniu art. 52 § 2 k.p. W związku z tym sąd okręgowy wyrokiem z 17 grudnia 2015 r. zmienił zaskarżony wyrok i zasądził od I. Sp. z o.o. na rzecz I. B. kwotę 30 tys. zł.

Strona pozwana wniosła skargę kasacyjną, opartą na podstawie naruszenia przepisów postępowania oraz naruszenia przepisów prawa materialnego. Pozwany kwestionował m.in. przyjęcie przez sąd drugiej instancji, że umowa o pracę z powódką została rozpoznana po upływie przewidzianego prawem terminu. Skarżący wnioskował o uchylenie zaskarżonego wyroku sądu okręgowego w całości i orzeczenie co do istoty sprawy, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku sądu okręgowego w całości i przekazanie sprawy temu sądowi do ponownego rozpoznania. Sąd Najwyższy uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania sądowi okręgowemu.

Komentarz eksperta

Aleksander Adamus, radca prawny i senior associate w krakowskim biurze Rödl & Partner

Kwestią podlegającą ocenie w sprawie było zachowanie przez pracodawcę terminu do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Pracodawca zamierzający rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, m.in. w sytuacji ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, związany jest bowiem 1-miesięcznym terminem, liczoną od dnia uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Wskazany termin ma charakter prekluzyjny, nie podlega przywróceniu przez sąd, a po jego upływie pracodawca traci uprawnienie do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia. Rozpoczęcie biegu terminu następuje z chwilą, gdy o uzasadniającym rozwiązaniu umowy o pracę zachowaniu pracownika poweźmie wiadomość osoba lub organ zarządzający jednostką organizacyjną pracodawcy albo inna wyznaczona do tego osoba, uprawniona do rozwiązania umowy o pracę. W przypadku pracodawców będących jednostkami organizacyjnymi, które zarządzane są przez kolegialne organy, bieg terminu rozpoczyna się od momentu powzięcia wiadomości o zdarzeniu przez jednego z członków takiego organu. Zmiana w składzie organu pozostaje przy tym bez wpływu na bieg terminu.

Jako że informacje o nagannym działaniu pracownika wymagają na ogół weryfikacji, rozpoczęcie biegu terminu może zostać odroczone do momentu zakończenia wewnętrznego postępowania sprawdzającego wdrożonego przez

pracodawcę. Czynności sprawdzające powinny zostać przy tym zainicjowane niezwłocznie. W wyniku ich przeprowadzenia pracodawca powinien dysponować wiadomościami skonkretyzowanymi w aspekcie tak podmiotowym jak i przedmiotowym, to jest zarówno co do tożsamości pracownika, który dopuścił się naruszenia, jak i co do samego czynu oraz jego doniosłości z punktu widzenia interesów pracodawcy.

Zasady obliczania terminu do rozwiązania umowy o pracę doznają modyfikacji w przypadku, gdy naruszenie obowiązków pracowniczych ma charakter ciągły, a więc polega na wykorzystywaniu tej samej sposobności, jest jednorodzące i mieści się w zwartym odcinku czasu. Wówczas termin ten rozpoczyna bieg od ostatniego ze zdarzeń składających się na określone zachowanie pracownika.

W stanie faktycznym sprawy pracodawca informacje o nagannym zachowaniu pracownika uzyskiwał stopniowo, w miarę upływu czasu dowiadując się o rzeczywistym stopniu naruszeń. Sąd Najwyższy uznał w związku z tym, że pojedyncze zdarzenia niekoniecznie muszą skłaniać pracodawcę do zastosowania najsurowszej sankcji w postaci zwolnienia dyscyplinarnego. Pracodawca może bowiem uznać za wystarczające wymierzenie kary porządkowej. Dopiero okoliczności ujawniane w toku dalszych czynności wyjaśniających mogą wpłynąć na ocenę ciężaru danego czynu. W takim przypadku początkiem biegu miesięcznego terminu będzie ostatnie ze zdarzeń zakwalifikowanych jako zachowanie ciągłe.

Zdaniem Sądu Najwyższego, sąd okręgowy wydając wyrok reformatoryjny nie dokonał w sprawie żadnych ustaleń niezbędnych dla zastosowania prawa materialnego, rozstrzygnął ponadto o niezachowaniu przez pracodawcę ustawowego terminu do rozwiązania umowy, pomijając praktykę orzecniczą w odniesieniu do zdarzeń ciągłych. Sąd Najwyższy zasadnie w związku z tym uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania.

Źródło: <http://www.rp.pl/Kadry/309299983-Rozwiazanie-umowy-o-prace-kiedy-rozpoczyna-bieg-miesieczny-termin.html#ap-2>