

Dr hab. Piotr Prusinowski

Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie

Sędzia Sądu Najwyższego

ORCID 0000-0002-5805-9908

e-mail: piotrprusinowski@op.pl

O zakazie z art. 52 § 2 kodeksu pracy w ujęciu przedmiotowym

On the prohibition set out in Article 52 para. 2 of the Labour Code from the perspective of substantive law

Streszczenie

Zakaz rozwiązania umowy o pracę po upływie miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o przyczynach je uzasadniających został oparty na złożonej zależności. Z jednej strony stanowi gwarancję dla pracownika, z drugiej zakłada, że pracodawca w dostateczny sposób pozna okoliczności nagannego zachowania pracownika. Zależność ta jest przyczyną licznych kontrowersji. Powoduje, że wypracowanie jednolitego wzorca interpretacyjnego jest znacznie utrudnione.

Słowa kluczowe

rozwiązanie umowy o pracę, ochrona pracownika, uzyskanie wiadomości przez pracodawcę

JEL: K31

Abstract

The prohibition of termination of an employment contract one month after the employer has received information about the reasons justifying it is based on a complex relationship. On the one hand, it constitutes a guarantee for the employee, whereas on the other hand, it assumes that the employer is adequately aware of the circumstances of the employee's reprehensible behaviour. This correlation gives rise to numerous controversies. Consequently, it makes it much more difficult to develop a uniform pattern of interpretation.

Keywords

termination of an employment contract, protection of an employee, obtaining information by an employer

Wprowadzenie

Prima facie może się wydawać, że miesięczny termin limitujący dopuszczalność rozwiązania umowy o pracę, o którym stanowi art. 52 § 2 k.p., został już w literaturze przedmiotu i orzecznictwie dostatecznie wyjaśniony. Nie ma zatem potrzeby o nim dyskutować. Konkluzja ta wydaje się jednak przedwczesna, o czym zaświadcza najnowsze wypowiedzi orzecznicze. Okazuje się bowiem, że nadal nie wypracowano jednolitego i pełnego wzorca interpretacyjnego. Problem tkwi w niespójnej i niejednoznacznej konstrukcji, na której oparto regulację zawartą w omawianym przepisie.

Po zapoznaniu się z art. 52 § 2 k.p. może się wydawać, że w centrum uwagi pozostaje 1-miesięczny termin. Po bardziej starannej lekturze okazuje się, że przepis kreuje skomplikowaną relację zachodzącą między trzema zda-

zeniami. Pierwsze z nich to zaistnienie „okoliczności uzasadniających rozwiązanie umowy”, drugie koncentruje uwagę na „uzyskaniu przez pracodawcę wiadomości”, a ostatnie polega na „rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika”. O ile zależność między „uzyskaniem wiadomości” a „rozwiązaniem umowy” jest reglamentowana czynnikiem temporalnym (jednomiesięcznym terminem), o tyle filiacja „okoliczności uzasadniających rozwiązanie umowy” i „uzyskania przez pracodawcę wiadomości” nie jest klarowna. Zestawiono w tym przypadku dwie sfery — obiektywną, dotyczącą faktów, oraz subiektywną, koncentrującą uwagę na aspekcie poznawczym. Do omawianego zagadnienia można podejść jeszcze inaczej. „Rozwiązanie umowy o pracę” jest mierzalne i wiąże się z datą doręczenia pracownikowi kształtującego oświadczenia woli pracodawcy (problematyczny w tym wypadku jest wybór reguł rządzących składaniem

oświadczeń woli). „Uzyskanie wiadomości” stanowi natomiast pojęcie niedookreślone. Nie jest bowiem jasne, jakimi parametrami mierzyć owe „uzyskanie wiadomości”. Proces ten może być rozważany w co najmniej kilku konwencjach. Po pierwsze według aspektu kompetencyjnego (który nie będzie przedmiotem dalszych rozważań), po drugie z pozycji przeżyć psychicznych odbiorcy, po trzecie z punktu widzenia relacji zachodzącej między różnorodnym sposobem zachowania pracownika a jego percepcją po stronie pracodawcy i po czwarte — w ujęciu czasowym, polegającym na uchwyceniu granic owego „uzyskania wiadomości”.

Przywołane okoliczności nie wyczerpują listy problemów. Odczytując dosłownie art. 52 § 2 k.p. można dojść do wniosku, że przepis ma zastosowanie tylko wówczas, gdy faktycznie wystąpiły „okoliczności uzasadniające rozwiązanie umowy”. Posługując się argumentem *a contrario* należałoby uznać, że zakaz nie obowiązuje, jeśli pracodawca „bezprzyczynowo” zakończył zatrudnienie. Rzecz w tym, że wnioskowanie z przeciwności jest zawodne. Dopuszcza się je tylko w przypadkach, w których nie występują inne możliwe rozwiązania. Między brakiem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę a ziszczeniem się przesłanek z art. 52 § 1 k.p. istnieje spora przestrzeń. W rezultacie trudno zasadnie głosić, że przepis nie ma zastosowania do sytuacji, w których pracodawca ma uzasadnione zastrzeżenia do pracy pracownika, przy czym nie mają one charakteru ciężkiego lub nie dotyczą podstawowych obowiązków. W tym miejscu staje się jasne, że omawiany przepis wpisuje się w „sferę formalną” rozwiązania umowy o pracę, a ta współistnieje z dziedziną „zasadności”. Zależności w tym zakresie wymagają również bardziej szczegółowych wyjaśnień.

Zależności temporalne

Połączenie zakazu wyrażonego w słowach „nie może nastąpić” z określeniem „po upływie 1 miesiąca” definiuje zależność, której ustawodawca przyznaje znaczenie prawne. Zakreślony termin został zdeterminowany funkcją ochronną ukierunkowaną na pracownika. Stanowi gwarancję, że pracodawca może skorzystać ze swego uprawnienia tylko w limitowanym czasie. Kodeks pracy nie wyjaśnia jednak sposobu liczenia terminów. Odsyła w tym zakresie do przepisów kodeksu cywilnego. Posiłkowanie się tą regulacją jest jednak reglamentowane przez art. 300 k.p. Wymaga on stosowania przepisów prawa cywilnego w sposób odpowiedni i pod warunkiem, że nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy. O ile ograniczenia te nie rzutują na rozumienie jednego miesiąca według art. 112 k.c. (wyrok SN z 26 lipca 2016 r., II PK 196/15, LEX nr 2094784), o tyle można mieć wątpliwości, czy mechanizm wpisany w art. 115 k.c. ma zastosowanie. Przepis ten stanowi o wydłużeniu terminu, którego koniec wypada na dzień uznany ustawowo za wolny od pracy lub na sobotę. W takim przypadku upływ terminu następuje najbliższego dnia, który nie ma takiej właściwości. Rzecz w tym, że konstrukcja z art. 115 k.c. chroni interesy osoby składającej oświadczenie (wykonu-

jącej czynność), a w art. 52 § 2 k.p. miesięczny termin został zastrzeżony z myślą o ochronie pracownika (który jest adresatem oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę). Konfuzja ta prowadzi do tezy, że odpowiednie stosowanie art. 115 k.c. do terminu z art. 52 § 2 k.p. sprowadza się do pominięcia przepisu prawa cywilnego. Skoro miesięczny termin ma charakter gwarancyjny i ochronny, to przepisu nie można odczytywać z pozycji trudności piętrzących się przed pracodawcą, a zatem jeśli termin upływa w sobotę lub dzień ustawowo wolny od pracy, to spóźnione jest doręczenie oświadczenia woli w dniu wykraczającym poza okres miesiąca. Problem ten pojawił się ostatnio w sprawie zakończonej przez Sąd Najwyższy wyrokiem z 24 kwietnia 2019 r. (II PK 7/18, LEX nr 2650827). Sąd ten pominął skutek wynikający z art. 115 k.c., choć rozwiązania tego nie uzasadnił (z uwagi na brak zarzutu w tym względzie). Można wnosić, że kierował się ograniczeniami z art. 300 k.p.

Wprowadzanie do regulacji prawnej terminu wiąże się z koniecznością „punktowego” wyznaczenia nie tylko daty końcowej, ale przede wszystkim początkowej. Określenie to pozwala na przesądzenie, czy czynność została dokonana „po upływie”, czy też „przed upływem” terminu. O zwrocie „od uzyskania przez pracodawcę wiadomości” będzie jeszcze mowa w dalszej części rozważań. Na tym etapie trzeba zaznaczyć, że posłużenie się przez ustawodawcę 1-miesięcznym terminem sprawia, że zjawisko określane jako „uzyskanie wiadomości” zostało sparametryzowane temporalnie. Aby termin mógł być policzony, owe „uzyskanie wiadomości” należy sprowadzić do daty dziennej. Pojawia się jednak problem, gdyż sekwencja tego rodzaju nie przystaje do złożonych przeżyć psychicznych. Sprawa zaczyna się gmatwać, jeśli zada się pytanie o przedmiot poznawczy. Rozważając treść art. 52 § 2 k.p. można odnieść wrażenie, że modelowo „wiadomość o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy” ma charakter jednostkowy, a pracodawca uzyskuje ją w sposób zupełny. W tak idealistycznej konwencji akt poznawczy może zostać sprowadzony do konkretnego dnia, po którym rozpoczyna bieg 1-miesięczny termin. Ujęcie to nie uwzględnia jednak, że „uzyskanie wiadomości” zostało zestawione z „okolicznościami uzasadniającymi rozwiązanie umowy”, czyli z przesłankami zawartymi w art. 52 § 1 k.p. O ile popełnienie przestępstwa i utrata uprawnień koniecznych do wykonywania pracy należą do zdarzeń, które w ujęciu poznawczym, co do zasady, da się sprowadzić do dziennej jednostki czasu, o tyle ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków nie zawsze poddaje się takiej taksacji. Owe „naruszenie” może bowiem przybierać różną postać, a uchwycenie go miarą temporalną staje się utrudnione. Sprawia to, że wskazanie daty dziennej „uzyskania wiadomości” w wielu przypadkach jest problematyczne.

W tym miejscu trzeba zwrócić uwagę na jeszcze inny wątek. Z art. 52 § 2 k.p. da się wyprowadzić klarowną sekwencję zdarzeń. Najpierw powinny wystąpić „okoliczności uzasadniające rozwiązanie umowy”, następnie „uzyskanie przez pracodawcę wiadomości”, po czym zatrudniający rozwiązuje umowę o pracę bez wypowiedzenia. Wzor-

cowo zdarzenia te powinny nastąpić w tej kolejności. Intrygujące jest pytanie o ocenę przypadków, w których zaburzone tak nakreślony ciąg zdarzeń. Wydaje się mało prawdopodobne zaistnienie „okoliczności” po „uzyskaniu wiadomości”, nie jest jednak wykluczone, że pracodawca wskaże w rozwiązaniu umowy o pracę przyczynę, której nie poznał, a która wcześniej zaistniała i później została odkryta. O ile w płaszczyźnie „merytorycznej” opisane przedstawienie kolejności nie wpłynie na ocenę ziszczenia się przesłanek z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. — w tym wypadku znaczenie ma bowiem czy pracownik ciężko naruszył podstawowe obowiązki, o tyle w sferze „formalnej” miesięczny termin uruchamiany jest po uzyskaniu wiedzy przez zatrudniającego. Skoro akt taki nie nastąpił, to nie można głosić, że termin zaczął biec, a zatem zakończenie zatrudnienia nastąpi nie w trakcie jednego miesiąca, ale przed nim. Problematyczne jest jednak czy tego rodzaju okoliczności objęte są dyspozycją art. 52 § 2 k.p. Zakaz odwzorowany został zwrotem „nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca”, a to oznacza, że nie dochodzi do naruszenia przepisu, jeśli rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło przed „uzyskaniem wiadomości”. Celem przepisu jest bowiem skłonienie pracodawcy do bezzwłocznego działania, a nie zapewnienie, że podejmie on uzasadnioną decyzję (wyrok SN z 26 listopada 2002 r., I PKN 587/01, LEX nr 577448).

Uzyskanie przez pracodawcę wiadomości

W praktyce orzeczniczej najwięcej problemów rodzi ustalenie daty, od której liczony jest 1-miesięczny termin z art. 52 § 2 k.p. Przepis posłużył się określeniem, które z jednej strony nawiązuje do przeżyć pracodawcy (osoby reprezentującej pracodawcę), z drugiej zaś akcentuje aspekt czynnościowy — zachowanie pracownika. Czyli konstrukcję tę oparto na zależności między sferą faktów obiektywnych (jest nim zachowanie pracownika) a sferą procesów psychicznych (polegającą na odbiorze w jaźni pracodawcy zasłóci, których najczęściej sam nie postrzegał). Nie chodzi zatem o pozyskanie jakiegokolwiek wiedzy, ale tylko o wiadomości „o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę”. Czyli projekcją powzięcia przez pracodawcę wiadomości jest owa „okoliczność”, która służy weryfikowaniu czy doszło do rozpoczęcia biegu terminu. Skoro percepcja ze strony adresata jest uzależniona od rodzaju relacjonowanego zachowania pracownika, to staje się jasne, iż „uzyskanie wiadomości” z art. 52 § 2 k.p. nie ma charakteru jednorodnego — definiuje go bowiem wiele zmiennych. Można je przedstawić w kilku płaszczyznach. Po pierwsze, należy uwzględnić, że okoliczności uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę są definiowane przez art. 52 § 1 k.p. Z poznawczego punktu widzenia, a ten został przypisany pracodawcy, chodzi zatem o zachowanie pracownika, które jest bezprawne (naruszające podstawowe obowiązki), zawinione (w stopniu kwalifikowanym — umyślne albo rażąco niedbałe) i przynajmniej zagrażające interesom pracodawcy (wyroki SN z 5 czerwca 2007 r., I PK 5/07, OSNP

2008/15-16/212; z 18 września 2008 r., II PK 28/08, LEX nr 785524; z 17 marca 2016 r., III PK 84/15, LEX nr 2053639). Uzyskanie wiadomości musi więc dotyczyć odrębnie każdej z wymienionych przesłanek (aspekt przedmiotowy). Po drugie, „okoliczności” są związane z zachowaniem pracownika, które może mieć różną postać. Poznanie pracodawcy będzie zatem dotyczyć zdarzeń, które dają się ująć w mierze dziennej (zdarzenia „punktowe”), wystąpią jednak też „okoliczności” o właściwości trwałego zaniechania, a także polegające na powtarzających się jednorodnych zachowaniach. Weryfikatorem tego wyróżnienia jest jednostka czasu (aspekt temporalny). Po trzecie, nie można pominąć, że uzyskanie wiadomości jest procesem psychicznym. Oznacza to, że nie jest istotne, w jakim zakresie zatrudniający poznał okoliczności zachowania pracownika. Znaczenie ma tylko to, czy uzyskana wiedza uzasadniała rozwiązanie umowy o pracę. Wynika to z art. 52 § 2 k.p., który mówi nie o jakichkolwiek okolicznościach, ale tylko tych „uzasadniających” rozwiązanie umowy o pracę. Zależność ta jest miarą „uzyskania przez pracodawcę wiadomości”. Istotny jest nie czynnik ilościowy, ale jakościowy. Zatrudniający ma być przekonany o trafności decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę, a nie o skali odkrycia zdarzeń, których sprawcą jest pracownik (aspekt poznawczy). Po czwarte, pracodawca jest organizatorem procesu świadczenia pracy, odpowiada zatem za mobilność struktury organizacyjnej, w tym za prawidłowy przepływ informacji. Powstaje pytanie, czy wadliwość w tym zakresie (również niezawiniona) wpływa na akt „uzyskania wiadomości” (aspekt organizacyjny). Z treści komentowanego przepisu nie da się wywodzić wiążącej konkluzji co do znaczenia i doniosłości wskazanych płaszczyzn. Znaczy to tyle, że nie jest jasne, która z nich ma decydujące znaczenie przy przesądzeniu w konkretnym przypadku, że pracodawca uzyskał albo nie uzyskał wiadomość uruchamiającą bieg 1-miesięcznego terminu. Wstępnie można jednak zauważyć, że przedstawiane aspekty przeplatają się ze sobą, a to utrudnia ich jednostkowe wyodrębnienie.

Tożsamość zachowania pracownika i wiedzy pracodawcy (aspekt przedmiotowy i temporalny)

Zachowanie pracownika kwalifikowane z art. 52 § 1 k.p. może zamykać się w „punktowym” formacie czasowym, nie jest też wykluczone, że będzie polegać na trwaniu danego stanu (zawinione, bezprawne i szkodzące pracobawcy). Obok zdarzeń „ciągłych” (czynów ciągłych) wyróżnia się również działania „o charakterze ciągłym”. Pierwsze z nich dotyczy zaniechania po stronie pracownika. Chodzi o sytuację, w której pracownik trwale nie realizuje obowiązku. Drugie sprowadza się do powtarzających się działań zatrudnionego, przy czym między jednostkowymi naruszeniami istnieje związek — którego charakter jest jednak dyskusyjny. Podział ten stanowi odwzorowanie zależności zachodzącej między „okolicznościami uzasadniającymi rozwiązanie umowy o pracę” a „uzyskaniem przez pracodawcę wiadomości”. Skoro

bieg 1-miesięcznego terminu ma się rozpocząć od dnia, w którym pracodawca pozyskał wiedzę o kwalifikowanym przez art. 52 § 1 k.p. zachowaniu, to jasne jest, że projekcją przesłanek tego przepisu (winy, bezprawności i naruszenia interesu pracodawcy) są różnorodne postawy pracownika, a te nie ograniczają się do pojedynczych zdarzeń. Ciężko naruszyć podstawowe obowiązki można bowiem w różny sposób.

W orzecznictwie wskazano, że zachowanie pracownika ma charakter ciągły, jeśli polega na wykorzystaniu tej samej sposobności, jest jednorodny i mieści się w zwartym odcinku czasowym. Oceny dokonuje się indywidualnie, biorąc po uwagę wszystkie uwarunkowania podmiotowe i przedmiotowe (wyrok SN z 9 maja 2017 r., II PK 80/16, LEX nr 2294398). W takim przypadku termin z art. 52 § 2 k.p. liczy się od ostatniego zdarzenia zakwalifikowanego jako część zachowania ciągłego (wyroki SN z 19 grudnia 1997 r., I PKN 443/97, OSNAPiUS 1998/21/631; z 9 listopada 1993 r., I PRN 101/93, LEX nr 1427354; z 24 października 2013 r., II PK 25/13, LEX nr 1413153). W tym miejscu należy zastrzec, że jeśli działania pracownika nie mają charakteru ciągłego, to termin z art. 52 § 2 k.p. biegnie odrębnie dla każdego z nich (wyrok SN z 17 listopada 1997 r., I PKN 361/97, OSNAPiUS 1998/17/503). Czym innym jest natomiast zachowanie o trwałym charakterze, określane jako czyn ciągły. Termin z art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna swój bieg od ustania zaniechania (wyroki SN z 14 lutego 2001 r., I PKN 236/00, LEX nr 551039; z 27 stycznia 2012 r., II PK 113/11, OSNP 2013/1-2/5), a przynajmniej od dnia dowiedzenia się przez pracodawcę o tym przewinieniu (wyrok SN z 11 czerwca 1997 r., I PKN 202/97, OSNAPiUS 1998/10/297). W tym zakresie w orzecznictwie Sądu Najwyższego prezentowany jest też pogląd, że bieg miesięcznego terminu należy liczyć odrębnie (osobno) w stosunku do każdego kolejnego dnia utrzymującego się stanu naruszenia (wyroki SN z 20 stycznia 2011 r., I PK 112/10, LEX nr 738389; z 2 marca 2011 r., II PK 188/10, OSNP 2012/7-8/92). Sformułowanie to jest nieprecyzyjne, gdyż punktem odniesienia dla rozpoczęcia terminu z art. 52 § 2 k.p. nie jest zaniechanie pracownika (liczone w kolejnych dniach), ale uzyskanie wiadomości o ziszczeniu się przesłanek z art. 52 § 1 k.p. Uwzględniając tę uwagę, prawidłowe jest twierdzenie, że w przypadku zachowań o charakterze ciągłym termin z art. 52 § 2 k.p. może zacząć się najwcześniej od dnia popełnienia ostatniego czynu, a przy trwałym naruszaniu obowiązków od ustania stanu bezprawności (wyrok SN z 20 marca 2019 r., I PK 261/17, OSNP 2020/1/2). Punktem odniesienia jest bowiem pozyskanie wiedzy o ziszczeniu się przesłanek z art. 52 § 1 k.p., a nie ustanie stanu naruszenia obowiązków pracowniczych. Konstrukcja zachowania o charakterze ciągłym i czynu ciągłego uświadamia również, że rozwiązanie umowy o pracę może nastąpić przed rozpoczęciem biegu terminu z art. 52 § 2 k.p.

Aspekt poznawczy i organizacyjny

Przepis art. 52 § 2 k.p. nie określa dokładnie na czym ma polegać uzyskanie wiadomości o okoliczności uzasadnia-

jącej rozwiązanie umowy o pracę. Zgodnie z orzecznictwem przez wyrażenie to należy rozumieć wiadomości na tyle sprawdzone, aby pracodawca mógł nabrać uzasadnionego przekonania o nagannym postępowaniu danego pracownika (wyroki SN z 28 października 1976 r., I PRN 74/76, OSNCP 1977/5-6/100, OSPIKA 1977/7-8/27; z 28 kwietnia 1997 r., I PKN 111/97, OSNAPiUS 1998/4/122). Informacje te muszą być pewne lub co najmniej w dostatecznym stopniu wiarygodne (wyrok SN z 21 października 1999 r., I PKN 318/99 OSNAPiUS 2001/5/155), a nie jedynie prawdopodobne czy hipotetyczne (wyrok SN z 19 lipca 2005 r., II PK 394/04, LEX nr 1615914). W tym ostatnim przypadku zatrudniający ma prawo do sprawdzenia pozyskanych danych i ich weryfikacji. Podjęcie takich starań nie prowadzi do rozpoczęcia biegu 1-miesięcznego terminu pod warunkiem, że sprawdzenie nastąpi niezwłocznie i sprawnie (wyroki SN z 20 sierpnia 2008 r., I PK 32/08, LEX nr 475647; z 22 marca 2016 r., II PK 37/15, LEX nr 2026396). Probierze te są kształtowane przez stopień rozbudowania struktur pracodawcy oraz przez rodzaj materii podlegającej weryfikacji (wyrok SN z 16 lutego 2017 r., II PK 37215, LEX nr 2269088). Termin w tym wypadku liczony jest od zakończenia czynności kontrolnych (wyroki SN z 26 marca 1998 r., I PKN 5/98, OSNAPiUS 1999/6/201; z 4 marca 1999 r., I PKN 584/98, OSNAPiUS 2000/8/305), a jeśli efektem tych czynności jest obszerne i skomplikowane sprawozdanie, to termin nie biegnie jeszcze przez okres niezbędny dla zapoznania się z nim. Wstrzymanie terminu następuje również na czas niezbędny do przeanalizowania prawnej dopuszczalności rozwiązania stosunku pracy (wyrok SN z 25 kwietnia 2014 r., II PK 193/13, LEX nr 1495939). Sąd Najwyższy dopuszcza również sytuację (usprawiedliwioną okolicznościami sprawy), w której termin nie biegnie w okresie niezbędnym do zweryfikowania skutków zachowania pracownika, nawet gdy znane są już okoliczności towarzyszące zachowaniu pracownika (wyrok SN z 14 kwietnia 2015 r., II PK 146/14, LEX nr 1712813).

Prezentacja dorobku orzeczniczego wyjaśnia, że Sąd Najwyższy zestawiał wnioski płynące z aspektu poznawczego i organizacyjnego. Z jednej strony zaakcentował prawo pracodawcy do pozyskania wiedzy uzasadniającej zakończenie zatrudnienia, z drugiej nałożył na pracodawcę powinność reagowania na docierające do niego dane. Myślenie to bilansuje przeciwstawne interesy stron. Wychodzi z założenia, że pracodawca ma mieć warunki do podjęcia racjonalnej decyzji, a ta nie jest możliwa bez pozyskania odpowiedniej wiedzy (aspekt poznawczy). Jednocześnie akcentuje powinność badawczą zatrudniającego. Termin z art. 52 § 2 k.p. zaczyna biec, jeśli pracodawca nie podejmie czynności sprawdzających — w tym ujęciu dominuje aspekt organizacyjny. Aspekt ten jest widoczny również na etapie przyswajania wyników postępowania sprawdzającego. Oznacza to, że oba elementy konkurują ze sobą, a niekiedy służą do osiągnięcia tego samego efektu.

W orzecznictwie występuje zapatrywanie, że datę uzyskania wiadomości należy utożsamiać ze stanem, w którym zatrudniający, przy prawidłowym rozumowaniu, mo-

że i powinien wyprowadzić wniosek, że ziściły się przesłanki z art. 52 § 1 k.p. (wyroki SN z 10 sierpnia 1978 r., I PRN 67/78, OSNC 1979/3/56; z 7 marca 2013 r., I PK 216/12, OSNP 2014/2/21). Miara uzyskania wiadomości jest zatem czynnik obiektywny — chodzi o to, kiedy pracodawca mógł, a nie kiedy powziął przekonanie o słuszności obciążających pracownika zarzutów (orzeczenia SN z 30 stycznia 1936 r., I C 2410/35, OSN 1936/10/390; z 7 stycznia 1938 r., I C 703/37, OSN 1938/12/540; z 17 października 1945 r., C III 698/45, OSN 1947/3/62; z 13 maja 1998 r., I PKN 96/98, OSNAPiUS 1999/10/329; z 5 czerwca 2014 r., I PK 301/13, LEX nr 1506372). Obiektywizacja aspektu poznawczego wzmacnia gwarancję udzieloną pracownikowi, podkreśla powinność zatrudniającego, a tym samym nie przerzuca na zatrudnionego skutków niedociągnięć pracodawcy. Z wątkiem tym wiąże się jeszcze jedna kwestia.

Przepis wymaga, aby to pracodawca uzyskał wiadomość. Zależność ta jest trudna, jeśli nie niemożliwa do zrealizowania w przypadku, gdy zatrudniającym jest jednostka organizacyjna, która jako podmiot nieożywiony nie może postrzegać i przetwarzać napływających danych. Należy zatem przyjąć, że owo „uzyskanie wiadomości” dotyczy nie pracodawcy, ale osób uprawnionych do jego reprezentacji. W tym miejscu pojawia się pytanie, czy termin z art. 52 § 2 k.p. biegnie, jeśli o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę wiedzieli bezpośredni przełożeni zatrudnionego lub gdy dane o jego zachowaniu były dla pracodawcy dostępne, a niewiedza osób z art. 31 § 1 k.p. wynikała ze złej organizacji przepływu informacji? W odpowiedzi orzecznictwo wskazało na miernik w postaci „podstawowej staranności”. Jeśli według tego kryterium pracodawca, obiektywnie oceniając, powinien powziąć informację, to należy przyjąć, że miesięczny termin rozpoczął bieg (wyroki SN z 14 listopada 2012 r., I PK 117/12, LEX nr 1308036; z 4 kwietnia 2000 r., I PKN 578/99, OSNP 2001/18/551). Jest oczywiste, że wyznacznik ten nie jest ostry i pozostawia sądowi spory margines uznaniowości. Pewne jest natomiast, że jego zmienną jest powinność zorganizowania efektywnej struktury organizacyjnej i właściwego przepływu informacji. Nawet przy spełnieniu tego wymogu nie można wykluczyć sytuacji, w której pracodawca poniesie ujemne konsekwencje (w zakresie terminu z art. 52 § 2 k.p.) w przypadku zaniedbań pracowników odpowiedzialnych za przekazanie wiedzy o nagannym zachowaniu zatrudnionego. Z drugiej jednak strony nie można pominąć, że przedstawiony sposób myślenia stanowi wyjątek od zasady, zgodnie z którą termin z art. 52 § 2 k.p. został powiązany z uzyskaniem wiedzy przez pracodawcę, a nie z potencjalnym powzięciem wiadomości (wyrok SN z 10 maja 2018 r., II PK 76/17, OSNP 2019/1/2). Oznacza to, że powoływanie się na powinność pozyskania lub przetworzenia informacji przez pracodawcę może mieć znaczenie tylko wyjątkowo. Sąd Najwyższy wykluczył jednak możliwość wstrzymania biegu terminu w sytuacji, gdy osoba reprezentująca pracodawcę jest nieobecna, a w zakładzie pracy nie został wy-

znaczony zastępca (wyrok SN z 24 kwietnia 2019 r., II PK 7/18, LEX nr 2650827). Podsumowując przedstawione wypowiedzi orzecznicze trudno nie podkreślić, że wprowadzie aspekt poznawczy ma pozycję dominującą, to jednak w zindywidualizowanych przypadkach ustępuje czynnikowi organizacyjnemu. Zastosowano ten sam wzorzec co przy obiektywizacji pojęcia „uzyskanie wiadomości”. Wprowadzie decydująca dla rozpoczęcia biegu terminu z art. 52 § 2 k.p. jest świadomość zatrudniającego o przyczynach z art. 52 § 1 k.p., jednak wyjątkowo pracodawca nie może zasłaniać się jej brakiem, jeśli tolerował wadliwą organizację przepływu informacji. Oznacza to, że aspekt poznawczy konkuruje w tym wypadku z aspektem organizacyjnym.

W najnowszym orzecznictwie pojawił się nowy problem. Chodzi o sytuację, w której pracodawca o czynach ciągłych albo trwałych dowiaduje się sukcesywnie. W takim przypadku jednomiesięczny termin zaczyna biec od dnia, w którym wiedza o działaniach pracownika pozwala na podjęcie decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (wyrok SN z 31 maja 2017 r., II PK 134/16, LEX nr 2312475). Nie ma bowiem znaczenia wiedza o poszczególnych składowych (o wycinkowym okresie zaniechania), ale odkrycie przez pracodawcę istoty procedury, gdyż dopiero wówczas może on zostać poddany kwalifikacji z art. 52 § 1 k.p. (wyrok SN z 7 czerwca 2017 r., I PK 183/16, LEX nr 2320362). Wydaje się, że w tym przypadku powinność podjęcia działań sprawdzających nie występuje. Skoro dostępne informacje nawet nie sugerują wystąpienia przesłanek z art. 52 § 1 k.p., to trudno oczekiwać od pracodawcy, że będzie on dążył do wykluczenia tej hipotetycznej ewentualności. Potwierdza to tylko, że czym innym jest napływ danych o zachowaniu pracownika (który może być rozłożony w czasie), a czym innym uzyskanie wiadomości niepewnych, jednak korespondujących z opisem zawartym w art. 52 § 1 k.p.

Podsumowując przedstawione rozważania można postawić ogólny wniosek, że wykładnia art. 52 § 2 k.p. powinna być zrównoważona, zbyt restryktywna prowadzi bowiem do utrudnienia lub uniemożliwienia rozwiązania umowy o pracę, natomiast nadmiernie liberalna niweczy ochronę zagwarantowaną pracownikowi.

Wnioski

Przeprowadzone rozważania ujawniają złożoną strukturę instytucji wpisanej w art. 52 § 2 k.p. Powierzchnowa wykładnia może prowadzić do konkluzji, że przepis jest nośnikiem wyłącznie funkcji ochronnej ukierunkowanej na pracownika. Bardziej staranny jego rozbiór uświadamia, że gwarancja dedykowana zatrudnionemu została powiązana z uzyskaniem przez pracodawcę wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę. Relacja ta akcentuje natomiast prawa pracodawcy. Zakończenie więzi prawnej nie może wprowadzić zakończyć się po upływie limitowanego okresu (1 miesiąca) — aspekt temporalny podkreśla zatem uprawnienia pracownika,

jednak zasadnicze znaczenie ma sposób oznaczenia początku biegu tego terminu. W tym zakresie decydujące znaczenie ustawodawca przyznał aspektowi poznawczemu wyrażonemu w niedookreślonym zwrocie „uzyskanie przez pracodawcę wiadomości”. Przy jego odkodowaniu decydujące znaczenie ma aspekt poznawczy, który niekiedy konkuruje z aspektem organizacyjnym. Oznacza to, że art. 52 § 2 k.p. równoważy prawa i obowiązki stron. Z jednej strony chroni pracownika, z drugiej ochrona ta zosta-

ła ograniczona do sytuacji, w których pracodawcy można przypisać świadome zwleknięcie z podjęciem decyzji o rozwiązaniu zatrudnienia. Przy tego rodzaju zależności organy kontrolujące stosowanie prawa są zobowiązane do wydawania werdyktów w oparciu o szczegółowo ustalony i wielopłaszczyznowy stan faktyczny. W każdym przypadku niezbędne staje się wyważenie przeciwnych wartości, a to utrudnia wypracowanie jednoznacznych i generalnych reguł postępowania.

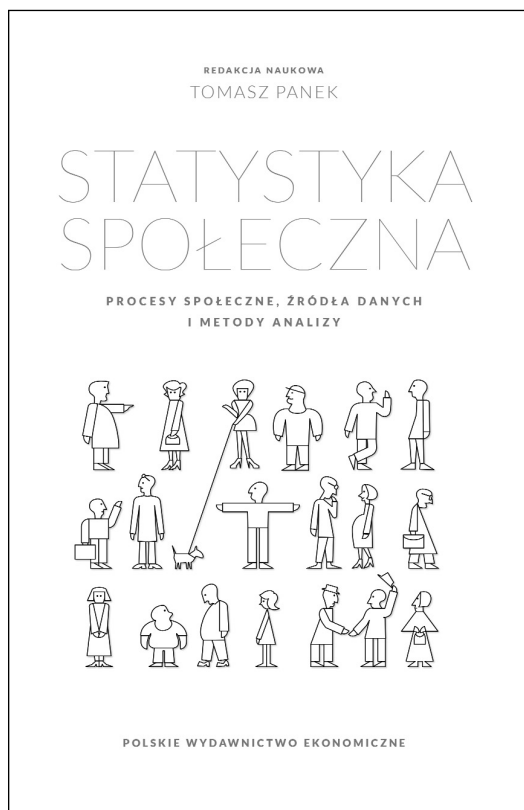
Dr hab. Piotr Prusinowski, sędzia od dnia 1 września 1996 r., kolejno w Sądzie Rejonowym w Olsztynie, Sądzie Okręgowym w Olsztynie i w Sądzie Apelacyjnym w Białymstoku. Od 11 lutego 2016 r. jest sędzią w Sądzie Najwyższym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych. Równoległe z sądzeniem pracuje naukowo. Od 21 grudnia 1998 r. zatrudniony na Uniwersytecie Warmińsko-Mazurskim w Olsztynie. Obecnie adiunkt w Katedrze Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego. Wieloletni wykładowca w Krajowej Szkole Sądownictwa i Prokuratury.

Dr hab. Piotr Prusinowski, he has been a judge since September 1, 1996, successively in the District Court in Olsztyn, the Regional Court in Olsztyn, and the Court of Appeal in Białystok. From February 11, 2016, he is a judge at the Supreme Court at the Chamber of Labour and Social Insurance. Parallel to judging, he works scientifically. From December 21, 1998, he has been employed at the University of Warmia and Mazury in Olsztyn. Currently, as an assistant professor at the Department of Labour Law and Social Security. He is also a long-time lecturer at the National School of Judiciary and Public Prosecution.



poleca

www.pwe.com.pl



Podręcznik „Statystyka społeczna. Procesy społeczne, źródła danych i metody analizy” jest poświęcony metodom analizy ilościowej społecznych aspektów procesów ekonomicznych i demograficznych oraz polityki publicznej. Badania procesów społecznych zajmują poczesne miejsce we współczesnej ekonomii, a ich wyniki stanowią cenne źródło informacji dla instytucji publicznych. Znaczenie analiz zjawisk i procesów społecznych wzrosło szczególnie w ostatnich kilkunastu latach, czego wyrazem są z jednej strony priorytety badawcze instytucji Unii Europejskiej (zwłaszcza Biura Statystycznego UE — Eurostatu) i organizacji międzynarodowych (przede wszystkim Organizacji Narodów Zjednoczonych i Banku Światowego), z drugiej zaś — nagrody Nobla w dziedzinie ekonomii przyznane A. Senowi, J. Stiglitzowi, A. Deatonowi oraz A. Banerjeemu, E. Duflo i M. Kremerowi. W Polsce znaczący rozwój badań poświęconych zjawiskom i procesom społecznym nastąpił wraz z odchodzeniem od gospodarki centralnie planowanej. Członkostwo Polski w Unii Europejskiej narzuca nowe wymagania zarówno w zakresie organizacji badań, jak i zakresie analiz prowadzonych na ich podstawie.