

Wyrok z dnia 28 kwietnia 1997 r.

I PKN 118/97

Popieranie przez pracownika szkodzących pracodawcy działań zmierzających do ogłoszenia jego upadłości, a zwłaszcza przejęcia maszyn i urządzeń przez spółkę, w której pracownik jest udziałowcem, stanowi naruszenie obowiązku dbałości o dobro pracodawcy (art. 100 § 2 pkt 5 KP) i uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę na czas nie określony (art. 45 § 1 KP).

Przewodniczący SSN: Józef Iwulski (autor uzasadnienia), Sędziowie SN: Teresa Flemming-Kulesza, Walerian Sanetra (sprawozdawca).

Ś, Ż, Ł §

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 28 kwietnia 1997 r. sprawy z powództwa Mirosława S. przeciwko Przedsiębiorstwu Mechanizacji Budownictwa "Z." w M.P. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie z dnia 26 listopada 1996 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok oraz wyrok Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Radzynie Podlaskim z dnia 2 lipca 1996 r. [...] i oddalił powództwo.

U z a s a d n i e n i e

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Radzynie Podlaskim, wyrokiem z dnia 2 lipca 1996 r. [...] przywrócił powoda Mirosława S. do pracy w pozwanym Przedsiębiorstwie Mechanizacji Budownictwa "Z." w M.P. Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony w pozwanym Przedsiębiorstwie od 20 września 1984 r. na podstawie umowy o pracę na czas nie określony na stanowisku kontrolera jakości. W lutym 1992 r. na środkach trwałych pozwanego Przedsiębiorstwa został ustanowiony zastaw o wartości 644 216,13 zł, jako zabezpieczenie kredytu udzielonego przez Bank Depozytowo-Kredytowy [...]. Wierzytelność zabezpieczoną tym zastawem w marcu 1994 r. za

kwotę 45 100 zł nabył Zdzisław I. - pracownik pozwanego Przedsiębiorstwa i założyciel Przedsiębiorstwa Produkcyjno-Handlowego "Z.-M." Spółka z o.o. w R.P.

Zdzisław I. w dniu 9 maja 1994 r. dokonał przelewu zabezpieczonej zastawem wierzytelności na rzecz Spółki "Z.-M.", której powód był udziałowcem. W dniu 26 sierpnia 1995 r. na nadzwyczajnym zebraniu wspólników tej Spółki podjęto uchwałę zobowiązującą zarząd do skutecznego działania celem przejęcia maszyn i urządzeń pozwanego Przedsiębiorstwa, a po wyczerpaniu wszystkich możliwości negocjacji do złożenia wniosku o ogłoszenie jego upadłości. Powód był obecny na tym zebraniu i głosował za podjęciem uchwały. W październiku 1995 r. pozwane Przedsiębiorstwo złożyło podanie o otwarcie postępowania układowego. W dniu 23 listopada 1995 r. Spółka "Z.-M." złożyła w Sądzie Rejonowym wniosek o ogłoszenie upadłości pozwanego Przedsiębiorstwa. Powód w dniu 7 grudnia 1995 r. odmówił podpisania pisma stwierdzającego, że nie popiera wniosku o ogłoszenie upadłości. 27 grudnia 1995 r. pozwane Przedsiębiorstwo z powołaniem się na powyższe fakty wypowiedziało powodowi umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Sąd Rejonowy uznał, że skoro do pracy powoda nie było żadnych zastrzeżeń, to opisane fakty nie mogą stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie mu umowy o pracę.

Wyrokiem z dnia 26 listopada 1996 r. [...] Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie oddalił apelację strony pozwanej. Sąd Wojewódzki ocenił, że jedyną przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę było popieranie przez niego wniosku o ogłoszenie upadłości pozwanego pracodawcy. Sąd nie podzielił poglądu, że postępowanie powoda było działaniem na szkodę i wbrew interesom zatrudniającego go Przedsiębiorstwa. Działania powoda w ocenie Sądu Wojewódzkiego zmierzały do ochrony jego słuszych interesów i mieściły się w granicach prawa. Powoda nie można obarczać odpowiedzialnością za złą sytuację finansową pracodawcy, a złożenie wniosku o ogłoszenie jego upadłości było traktowane jako ostateczność na wypadek niepowodzenia negocjacji z pozwanym.

Od tego wyroku kasację złożył pozwany zarzucając naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 45 KP i przyjęcie, że wypowiedzenie było nieuzasadnione oraz art. 32 KP statuującego zasadę swobody nawiązywania i rozwiązywania stosunków pracy. Strona pozwana wniosła o uchylenie zaskarżonego

wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania. W szczególności w kasacji wywieziono, że "powód uwikłany został, bez własnej woli w sytuację, w której był jednocześnie udziałowcem Spółki "Z.-M." i pracownikiem Przedsiębiorstwa "Z.". Zdaniem strony pozwanej "popieranie przez pracownika wniosku o ogłoszenie upadłości pracodawcy jest wystarczającą przesłanką dla dokonania wypowiedzenia".

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 32 § 1 KP każda ze stron może rozwiązać za wypowiedzeniem umowę o pracę zawartą na czas nie określony. Wypowiedzenie dokonane przez pracodawcę powinno być uzasadnione i w tym wyraża się powszechna ochrona pracowników przed takim sposobem rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę (art. 45 § 1 KP). Zgodnie z utrwalonym orzecnictwem (patrz: w szczególności uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, wytyczne w przedmiocie stosowania art. 45 KP, OSNCP 1985 z. 11 poz. 164, Palestra 1986 nr 5-6 s. 101 z glosą A. Świątkowskiego, OSPiKA 1986 z. 5 poz. 102 z glosą T. Zielińskiego) ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w ramach art. 45 KP powinna być dokonana z uwzględnieniem słuszych interesów pracodawcy oraz przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy. Dla uznania zasadności wypowiedzenia decydujące znaczenie ma rodzaj i ciężar gatunkowy przyczyny wypowiedzenia. Według tezy VIII tej uchwały przyczynę wypowiedzenia mogą stanowić również okoliczności niezależne od pracownika, jeżeli przemawia za tym uzasadniony interes zakładu pracy. Przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę może więc polegać na niezawinionym i zgodnym z prawem zachowaniu pracownika, jeżeli tylko można uznać, że słuszny interes pracodawcy pozwala na uznanie tego zachowania za przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy. Pamiętać też należy, że zasadność wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę na czas nie określony (art. 45 KP w zw. z art. 32 § 1 KP) powinna być oceniana w płaszczyźnie stwierdzenia, iż jest to zwykły sposób rozwiązywania umowy o pracę (wyrok z dnia 2 października 1996 r., I PRN 69/96, OSNAPiUS 1997 nr 10 poz. 163). Nie jest więc konieczne powołanie się na nadzwyczajne, szczególne okoliczności uzasadniające wypowiedzenie. Wystarczy stwierdzenie tego rodzaju sytuacji, która w

okolicznościach sprawy dostatecznie potwierdza, że pracodawca ma słuszny interes w rozwiązaniu umowy o pracę, choćby przyczyną tego było niezawinione i zgodne z prawem zachowanie się pracownika.

Zgodnie z art. 100 § 2 pkt 5 (w brzmieniu sprzed nowelizacji dokonanej ustawą z dnia 2 czerwca 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw - Dz.U. Nr 24, poz. 110) pracownik był zobowiązany dbać o dobro zakładu pracy i chronić jego mienie. Było to ustanowienie szczególnej zasady lojalności pracownika względem pracodawcy, z której przede wszystkim wynikał obowiązek powstrzymania się pracownika od działań zmierzających do wyrządzenia pracodawcy szkody, czy nawet ocenianych jako działania na niekorzyść pracodawcy.

Zachowanie powoda w niniejszej sprawie powinno być oceniane w aspekcie powyższej wykładni. Nacisk należy przy tym położyć nie tyle na zawiniony (niezawiniony) czy też legalny (bezprawny) charakter zachowania się powoda, ile na zachowanie przez niego lojalności względem pracodawcy. Sądy obu instancji szczególne znaczenie przypisały należytemu wykonywaniu przez powoda jego obowiązków pracowniczych i zgodności z prawem jego czynności związanych z upadłością pracodawcy. Niedostatecznie natomiast uwzględniły wynikający z zasady lojalności, obowiązek powstrzymania się powoda od działań na niekorzyść pracodawcy. Należało zwrócić uwagę przy tym nie tyle na to, że powód popierał działania zmierzające do ogłoszenia upadłości pracodawcy (choć prowadzi ona z reguły do jego likwidacji), ile na to, że działania te zmierzały do przejęcia maszyn i urządzeń pozwanego pracodawcy, a więc do faktycznej likwidacji warsztatu pracy powoda. Tego rodzaju działanie powoda stanowi przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie mu umowy o pracę w rozumieniu art. 45 § 1 KP, przy uwzględnieniu wykładni akceptującej zwykły charakter tego sposobu rozwiązania stosunku pracy (art. 32 KP).

Ponieważ stan faktyczny sprawy nie budził wątpliwości, a zachodziło jedynie naruszenie prawa materialnego, Sąd Najwyższy na podstawie art. 393¹⁵ KPC mógł orzec co do istoty sprawy. Dlatego też na podstawie tego przepisu uchylił orzeczenia Sądów obu instancji i oddalił powództwo.

=====