



Sygn. akt II PK 273/08

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 17 kwietnia 2009 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec (przewodniczący,
sprawozdawca)

SSN Romualda Spyt

SSN Andrzej Wróbel

w sprawie z powództwa E. H.
przeciwko "M." Przedsiębiorstwu Odzieżowemu S.A.
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 17 kwietnia 2009 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych z dnia 22 kwietnia 2008 r.,

oddala skargę kasacyjną.

U z a s a d n i e

Wyrokiem z dnia 11 kwietnia 2007 r., Sąd Rejonowy – Sąd Pracy oddalił powództwo E. H. przeciwko „M.” Przedsiębiorstwu Odzieżowemu SA o odszkodowanie za niezgodne z prawem i nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę. Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia faktyczne.

Powód zatrudniony był w pozwanej Spółce od 1 stycznia 1995 r. do 6 grudnia 2004 r. na stanowisku prezesa zarządu. Zasadniczy przedmiot działalności strony pozwanej stanowiła współpraca z kontrahentem duńskim - firmą F. H. Był to jedyny klient eksportowy o 100-procentowym udziale w produkcji przerobowej. W październiku 2004 r. powód wraz z ówczesnym dyrektorem handlowym udali się do Danii na rozmowy handlowe ze wskazanym wyżej partnerem handlowym. Faksem z dnia 9 listopada 2004 r. kontrahent duński zwrócił się do pozwanej Spółki o przedstawienie informacji dotyczących jej sytuacji finansowej wraz z dokumentacją, budżetu i płynności finansowej na nadchodzący okres, właścicieli Spółki obecnie i w przyszłości, daty sprzedaży ostatniej części akcji, ich ceny, strategii Spółki, w tym planów udziałowców i zarządu, nowych budynków, maszyn, polskiego rynku i nowych technologii. W trakcie rewizyty, która odbyła się w dacie 16 listopada 2004 r., powód omawiał z przedstawicielami F. H. wskazane wyżej tematy, nie odsyłając ich do akcjonariuszy, w tym do Ministerstwa Skarbu jako właściciela 18% akcji. W 2004 r. pozwana Spółka rozpoczęła realizację kilku zamówień publicznych, w tym umowy z Agencją Mienia Wojskowego na wykonanie zasobników. Wcześniej zasadniczo nie uczestniczyła w zamówieniach publicznych z wyjątkiem incydentalnych umów. Realizacja tego zamówienia nie mogła nastąpić z uwagi na brak załogi, a strona pozwana mogła zająć się jedynie częścią logistyczną tego przedsięwzięcia. Spółka zleciła więc wykonanie zamówienia podwykonawcom, między innymi firmie AT, którą rekomendował przewodniczący Rady Nadzorczej, P. T. Powód, dokonując wyboru wykonawców, kierował się szybkością realizacji zadania, a nie ceną, gdyż to bardzo intratne zamówienie obwarowane było znacznymi karami umownymi w wypadku nieterminowego wykonania i jeszcze większymi w razie zerwania umowy. Wcześniejszy podwykonawca oferował najdroższą cenę za swe usługi, ale najszybciej je realizował i Rada Nadzorcza nie zgłaszała wówczas zastrzeżeń. Z firmą AT nie zawarto umowy na piśmie. Nie została również zweryfikowana jej wiarygodność jako podmiotu gospodarczego (nie sprawdzono, czy podmiot ten istnieje i wpisany jest do rejestru przedsiębiorców lub ewidencji działalności gospodarczej). W trakcie realizacji zamówienia, P. T. - po spotkaniu z przedstawicielem wskazanej firmy - powziął wątpliwość co do jej rzetelności i wiarygodności i zasugerował powodowi zakończenie współpracy i

przekazanie wykonania pozostałej części zasobników innej firmie. Powód nie zareagował na te sugestie. Firma AT nie wykonała umowy prawidłowo i w terminie, co było między innymi przyczyną zapłaty przez pozwaną Spółkę na rzecz Agencji Mienia Wojskowego kar umownych w kwocie ponad 100.000 zł za nieterminowe wykonanie zamówienia. Obecnie skierowanie roszczeń odszkodowawczych przeciwko firmie AT jest niemożliwe, gdyż podmiot ten nie figuruje w rejestrach przedsiębiorców i z tej przyczyny jest poszukiwany między innymi przez urząd skarbowy.

Powód wraz z zastępcą dyrektora do spraw finansowych (główną księgową), B. O., w związku z powtarzającymi się odmowami udzielenia kredytu pozwanej Spółce przez banki, zwrócili się o pomoc do instytucji pośredniczących w ich uzyskiwaniu. Strona pozwana zawarła umowę w przedmiocie pośrednictwa w uzyskaniu kredytu z Firmą G. G. Service Spółką z o.o. Przed uzyskaniem kredytu zapłacono pośrednikowi prowizję w kwocie 43.800 zł, jednakże nie doszło do uzyskania kredytu przez pozwaną Spółkę. Wyrokiem z dnia 10 marca 2005 r., Sąd Okręgowy oddalił powództwo strony pozwanej przeciwko G. G. spółka z o.o. o zwrot powyższej kwoty.

W listopadzie i na początku grudnia 2004 r. przewodniczący Rady Nadzorczej pozwanej Spółki powziął wiadomość o opisanych wyżej i innych jeszcze nieprawidłowościach, które to informacje przekazał pozostałym członkom Rady Nadzorczej na jej posiedzeniu w dniu 6 grudnia 2004 r. W tej samej dacie Rada Nadzorcza podjęła uchwałę odwołującą powoda z funkcji prezesa zarządu i jednocześnie upoważniła przewodniczącego Rady do rozwiązania z powodem stosunku pracy na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Tego samego dnia w godzinach popołudniowych przewodniczący Rady złożył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w tym trybie.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy stwierdził, że stosownie do art. 13 ust. 2 statutu pozwanej Spółki, członków zarządu powołuje i odwołuje Rada Nadzorcza. Tą samą uchwałą Rady Nadzorczej odwołano powoda z funkcji prezesa zarządu i upoważniono przewodniczącego Rady do rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia. Innymi słowy, przewodniczący Rady Nadzorczej został umocowany do złożenia oświadczenia w imieniu całej Rady (*in*

corpore) w przedmiocie zakończenia łączącego strony stosunku pracy w takim, a nie innym trybie. Odwołanie powoda z funkcji prezesa nastąpiło zatem niemal równocześnie ze skutecznym złożeniem mu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, przy czym wola Rady Nadzorczej zakończenia współpracy z powodem, i to zarówno na płaszczyźnie korporacyjnej jak i pracowniczej, została wyrażona w tej samej uchwale. Brak jest więc podstaw do uznania, że oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem zostało złożone przez osobę nieuprawnioną. Przepisy art. 210 i art. 379 k.s.h. mają zastosowanie również do jednostronnej czynności prawnej jaką jest rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., chyba że zachodziłby brak jednoczesności pomiędzy odwołaniem powoda z funkcji prezesa zarządu a złożeniem mu oświadczenia woli w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę. Wówczas Rada Nadzorcza składałaby bowiem takie oświadczenie osobie niebędącej już członkiem zarządu. W tym zakresie Sąd Okręgowy powołał się na pogląd wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 14 kwietnia 1999 r., I PKN 3/99.

W ocenie Sądu Rejonowego, za uzasadniające rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia należy uznać między innymi brak weryfikacji poprawności umowy z AT i w konsekwencji niemożność podjęcia skutecznych działań odszkodowawczych oraz przekroczenie kompetencji w udzielaniu informacji dotyczących posunięć strategicznych, w tym właścicielskich, duńskiej firmie F. H. Ustne zawarcie umowy na wykonanie zasobników opiewającej na znaczne kwoty pieniężne z niesprawdzonym, niewiarygodnym i nierzetelnym podmiotem gospodarczym jakim była firma AT, a następnie brak reakcji na sygnały dotyczące niesolidności tegoż kontrahenta było niewątpliwie ciężkim naruszeniem obowiązku pracowniczego polegającego na dbaniu o dobro pracodawcy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.). Niewywiązanie się tego podwykonawcy z wcześniejszych ustaleń stanowiło jedną z przyczyn zapłaty kar umownych na rzecz Agencji Mienia Wojskowego. Okoliczność, że firmę tę rekomendował jeden z akcjonariuszy i członków Rady Nadzorczej pozostaje bez znaczenia dla oceny jednoznacznie niedopuszczalnego postępowania powoda, który nie zweryfikował wiarygodności wymienionego podmiotu, do czego był zobligowany. Odnośnie do ujawnienia - z naruszeniem

kompetencji strategicznych, w tym właścicielskich - informacji firmie F. . nie wchodziły w zakres informacji handlowych normalnie udzielanych kontrahentom. Właśnie fakt, że informacje dotyczące spodziewanej kondycji firmy, kwestii związanych z obecnymi i przyszłymi stosunkami właścicielskimi („właściciel M. dzisiaj i w przyszłości”), przewidywanej daty sprzedaży ostatniej części akcji (w domyśle akcji Skarbu Państwa), ceny tych akcji oraz strategii pozwanej, w tym planów akcjonariuszy, zostały przekazane najistotniejszemu kontrahentowi pozwanej Spółki, stanowiącemu w zasadzie o dalszej jej egzystencji na rynku, powoduje ocenę takiego zachowania powoda jako naruszenie § 3 umowy o pracę i brak dbałości o dobro Spółki w stopniu uzasadniającym zakwalifikowanie takiego zachowania jako rażące niedbalstwo. Podanie wskazanych informacji mogło bowiem narazić Spółkę na dyktat głównego kontrahenta występującego w roli monopolisty. Powód, jak wynika z zeznań przedstawiciela Skarbu Państwa w Radzie Nadzorczej, nie uzyskał żadnych upoważnień do prowadzenia rozmów na powyższe tematy. Wprawdzie zarząd ma prawo reprezentować spółkę we wszystkich czynnościach nie zastrzeżonych dla innych organów i ma obowiązek dbać o interesy spółki, a nie poszczególnych akcjonariuszy, to jednak w tym konkretnym przypadku podawanie wymienionych informacji dotyczących tak istotnych dla strony pozwanej posunięć strategicznych, w tym właścicielskich, mogło obrócić się przeciwko Spółce, a nie tylko przeciwko jednemu z jej akcjonariuszy - firmie H. W rezultacie mogło doprowadzić ją do podporządkowania strategicznemu (bo zapewniającemu stały przychód pozwalający na dalsze trwanie na rynku) kontrahentowi. Działania powoda w tym zakresie nie miały charakteru celowych „knowań z obcym gospodarczo podmiotem” mających na celu przejęcie czy zdobycie przez niego pakietu kontrolnego (przeczy temu okoliczność, że rozmowy te nie były tajne, a ich treść nie była przez powoda ukrywana przed Radą Nadzorczą), „acz noszącym znamiona rażącego niedbalstwa”.

Pozostałe wskazane powodowi przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia Sąd Rejonowy uznał za nieuzasadnione zastosowanego trybu określonego w art. 52 § 1 pkt 1 k.p., uznając między innymi, że wpłata prowizji firmie G. przed uzyskaniem kredytu była niewątpliwie błędna, jednakże postępowanie powoda było podyktowane dobrem firmy i można w tym przypadku

mówić jedynie o zwykłym niedbalstwie czy lekkomyślności, względnie przekroczeniu dopuszczalnego ryzyka.

W apelacji od powyższego wyroku powód zarzucił: 1) brak wyjaśnienia wszystkich okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia; 2) sprzeczność istotnych ustaleń z zebrany materiał dowodowy; 3) naruszenie prawa materialnego, poprzez niewłaściwe zastosowanie art. 30 § 4 oraz art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Wyrokiem z dnia 22 kwietnia 2008 r., Sąd Okręgowy oddalił apelację, dzieląc częściowo ustalenia faktyczne oraz motywy zaskarżonego rozstrzygnięcia i dokonując odmiennej oceny materiału dowodowego w niektórych kwestiach istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy.

Oceniając zasadność wskazanej przez pracodawcę „przedwczesnej wypłaty prowizji za pomoc w uzyskaniu kredytu w kwocie 35.900 zł” jako jednej z przyczyn rozwiązania z powodem umowy o pracę z jego winy, Sąd drugiej instancji wskazał, że dokonana w tym zakresie przez Sąd Rejonowy ocena takiego zachowania powoda zawiera wewnętrzną sprzeczność, a przede wszystkim budzi merytoryczne wątpliwości co do poprawności jego kwalifikacji w kategoriach tylko zwykłego, a nie rażącego niedbalstwa. Przy ocenie podjętej przez powoda decyzji w przedmiocie wypłacenia prowizji firmie G. G. w łącznej kwocie 43.800 zł (w piśmie rozwiązującym z powodem umowę o pracę wskazano kwotę 35.900 zł) nie można pominąć tych okoliczności faktycznych sprawy, które wpłynęły na bardziej rygorystyczną ocenę zachowania powoda. Po pierwsze, sama treść zawartej z firmą G. G. umowy zlecenia z dnia 7 stycznia 2004 r. zawierała niekorzystne dla pozwanej Spółki postanowienia, w szczególności obowiązek zapłaty kwoty 43.890 zł (zwanej w § 3 ust. 3 tej umowy „depozytem”), bez zastrzeżenia gwarancji jej zwrotu w większej części, w przypadku gdyby czynności zmierzające do uzyskania kredytu bankowego podjęte przez zleceniobiorcę nie przyniosły efektu. Tak skonstruowana umowa prowadziła w konsekwencji do braku prawnej możliwości odzyskania chociażby części wpłaconej prowizji, co potwierdzone zostało wyrokiem Sądu Okręgowego z dnia 10 marca 2005 r. oddalającym powództwo pozwanej Spółki przeciwko G. G. Service o zapłatę kwoty 43.800 zł wypłaconej na podstawie postanowień umowy zlecenia z dnia 7 stycznia 2004 r. Po drugie, za taką oceną przemawia ówczesna trudna sytuacja finansowo- ekonomiczna strony pozwanej,

przejawiająca się między innymi opóźnieniami w terminowej zapłacie zobowiązań publicznoprawnych, w tym składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne pracowników oraz brak środków obrotowych na realizowanie produkcji. Powód, zatrudniony na stanowisku prezesa zarządu, zamiast zintensyfikować działania podległych mu pracowników służb finansowo-księgowych i marketingowych w celu uzyskania kredytu bankowego bez pośredników, podjął wyjątkowo niekorzystną dla Spółki decyzję o zawarciu umowy zlecenia z firmą G. G. i - co istotniejsze - zdecydował również o wypłacie depozytu (prowizji) w niebagatelnej kwocie 43.800 zł bez zapewnienia choćby minimalnych gwarancji jej zwrotu w przypadku nieosiągnięcia przez Spółkę określonego rezultatu w postaci uzyskania kredytu. Przy kwalifikacji zachowania powoda jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie można pomijać rodzaju i charakteru wykonywanej przez niego pracy oraz tych przepisów prawa materialnego, które określają podstawowe obowiązki pracownika w zakresie dbałości o dobro zakładu pracy. Zachowanie powoda polegające na zawarciu oczywiście niekorzystnej umowy zlecenia z firmą G. G. i wypłaceniu tej firmie - jedynie za starania zmierzające do uzyskania kredytu bankowego - kwoty 43.800 zł było świadectwem braku sumienności i staranności w wykonywaniu obowiązków pracowniczych (art. 100 § 1 k.p.), a ponadto godziło w dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.) i jednocześnie naruszało obowiązek dołożenia staranności wynikającej z zawodowego charakteru działalności powoda (art. 483 § 2 k.s.h.). Przedwczesność i bezzasadność wypłacenia firmie G. G. prowizji (depozytu) wynikała z braku obiektywnej potrzeby wydatkowania tak wysokiej kwoty na starania o kredyt bankowy, które mogły być podjęte i kontynuowane przez samą Spółkę. Rozliczenie tego świadczenia fakturami VAT nr 5 z dnia 10 lutego 2004 r. i nr 11 z dnia 5 kwietnia 2004 r. było lakoniczne i opierało się na bardzo wysokich stawkach zamieszczonych w cenniku zaakceptowanym przez powoda. Działaniu temu przypisać należy winę przynajmniej w stopniu rażącego niedbalstwa, co w konsekwencji prowadzi do istotnej dla rozstrzygnięcia sprawy konkluzji, że pracodawca miał podstawy do rozwiązania z powodem umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w oparciu o tę przyczynę.

Sąd Okręgowy podzielił dokonaną przez Sąd pierwszej instancji ocenę, że przekroczenie przez powoda kompetencji w udzielaniu informacji firmie F. H., dotyczących posunięć strategicznych, w tym właścicielskich, oraz brak weryfikacji poprawności umowy z firmą AT podlega zakwalifikowaniu w kategoriach zachowań stanowiących ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Odnośnie do pierwszej z wymienionych przyczyn Sąd drugiej instancji stwierdził, że kwestie budżetu i płynności finansowej („na nadchodzący okres” oraz „wcześniejsze wyniki i planowane wyniki”) oraz strategii ekonomicznej Spółki „nawet dla laika objęte są tajemnicą służbową”. Wskazuje to, że powód nie przestrzegał wyrażonego w § 3 ust. 1 łączącej go z pozwaną Spółką umowy o pracę obowiązku zachowania tajemnicy służbowej i zakazu ujawnienia osobom trzecim jakichkolwiek informacji, których ujawnienie naruszyłoby interesy Spółki. W zakresie drugiej z wymienionych przyczyn Sąd Okręgowy wskazał, że firma AT nie została nawet w stopniu minimalnym sprawdzona z punktu widzenia wiarygodności ekonomicznej i produkcyjnej, i to w sytuacji powierzenia jej zamówienia o znacznej wartości i poważnym znaczeniu dla strony pozwanej. Powierzenie tej firmie realizacji zamówienia, i to bez pisemnej umowy, nie zostało nawet poprzedzone sprawdzeniem czy figuruje ona we właściwym rejestrze przedsiębiorców.

W konsekwencji Sąd Okręgowy uznał, że chociaż większość przyczyn wskazanych powodowi w piśmie rozwiązującym umowę o pracę bez wypowiedzenia nie mogła być kwalifikowana jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, to okoliczność ta nie ma decydującego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy, skoro trzy przyczyny takiej kwalifikacji podlegały.

W skardze kasacyjnej od powyższego wyroku powód zarzucił naruszenie prawa materialnego, poprzez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie: 1) art. 379 § 1 i art. 372 § 1 k.s.h. oraz art. 3¹ § 1 k.p., 2) art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Wskazując na powyższe zarzuty skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania, ewentualnie o jego uchylenie i zasądzenie od pozwanej Spółki na rzecz powoda kwoty 45.000 zł z ustawowymi odsetkami tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej podniesiono, że prawidłowa wykładnia art. 379 § 1 k.s.h. wyklucza dopuszczalność reprezentowania spółki akcyjnej przez radę nadzorczą w przypadku jednostronnych czynności prawnych, a taką jest oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Zatem ani Rada Nadzorcza pozwanej Spółki, ani jej przewodniczący nie byli organami lub osobami upoważnionymi do złożenia powodowi oświadczenia tej treści, a pracodawca przy dokonywaniu takiej czynności winien być reprezentowany przez zarząd Spółki stosownie do art. 372 § 1 k.s.h. Nawet gdyby tego poglądu nie podzielić, to z art. 16 ust. 1 statutu pozwanej Spółki wynika, że przewodniczący lub poszczególni członkowie Rady mogą być przez nią upoważnieni wyłącznie do zawierania umów z członkami zarządu, ale już nie do ich rozwiązywania. Oznacza to, że przy rozwiązaniu z powodem umowy o pracę Rada Nadzorcza powinna działać *in corpore*, a jej uchwała nie może zmienić zasad reprezentacji określonych w statucie ze względu na treść art. 430 k.s.h. W tym zakresie skarżący powołał się na pogląd wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2006 r., II PK 270/05.

Skarżący wskazał, że rozstrzygnięcie Sądu drugiej instancji nie uwzględnia oceny postępowania powoda w świetle jego intencji i pobudek działania. Dopiero połączenie tego elementu z oceną Sądu, że zachowanie powoda było obiektywnie niezgodne z wzorcem staranności określonym w art. 483 § 2 k.s.h. pozwoliłoby na prawidłowe zastosowanie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., przy uwzględnieniu stosunku psychicznego powoda do skutków jego postępowania, określonego wolą i możliwością przewidywania (świadomością). Jeżeli - w zakresie postawionych powodowi i uznanych przez Sąd drugiej instancji za uzasadnione zarzutów - można by jego działania zakwalifikować jako znamionujące brak należytej staranności, lekkomyślność lub niedbalstwo (bądź działalność w granicach dopuszczalnego ryzyka), to z pewnością nie można mu przypisać winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa. Powód bowiem po pierwsze - zawierając umowę z firmą G. Group działał w swoim mniemaniu dla dobra Spółki, po drugie - podejmował działania zmierzające do uczynienia z firmy F. H. inwestora strategicznego w pozwanej Spółce celem poprawy jej wyników i sytuacji ekonomicznej oraz po trzecie - firma AT wykonała przynajmniej w części zlecone zamówienie, a samo zawarcie umowy z kontrahentem, który następnie okazuje się niesolidny, nierzetelny i niewypłacalny

lub faktycznie likwiduje swoją działalność w celu uniknięcia odpowiedzialności za zaciągnięte zobowiązania nie może być poczytywane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Skarga kasacyjna oparta wyłącznie na podstawie naruszenia prawa materialnego nie zawiera usprawiedliwionych zarzutów.

Stosownie do art. 3¹ § 1 k.p., za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba. O tym, kto występuje w roli organu zarządzającego, decydują przepisy prawa lub statuty, regulujące ustrój danej jednostki organizacyjnej. W myśl art. 372 § 1 k.s.h., prawo członka zarządu do reprezentowania spółki dotyczy wszystkich czynności sądowych i pozasądowych spółki. Przepis ten ustanawia więc zasadę, zgodnie z którą prawo do reprezentowania spółki akcyjnej należy do kompetencji jej zarządu. Od zasady tej istnieje wyjątek przewidziany w art. 379 § 1 k.s.h., zgodnie z którym w umowie między spółką a członkiem zarządu, jak również w sporze z nim, spółkę reprezentuje rada nadzorcza albo pełnomocnik powołany uchwałą walnego zgromadzenia. Ten bezwzględnie obowiązujący przepis jednoznacznie określa sytuacje, w których obowiązuje zasada szczególnej reprezentacji spółki i odnosi się wprost do osoby pełniącej funkcję członka zarządu, a więc znajduje zastosowanie do wszelkich czynności prawnych podejmowanych w imieniu spółki wobec takiej osoby. W orzecznictwie Sądu Najwyższego niejednokrotnie wyrażany był utrwalony już pogląd, że do osoby zatrudnionej na stanowisku członka zarządu nie stosuje się art. 203 i art. 374 k.h. (aktualnie art. 210 i art. 379 k.s.h.) dopiero z chwilą jej odwołania z tej funkcji, gdyż z momentem podjęcia stosownej uchwały o odwołaniu do podejmowania wszystkich czynności prawnych wobec osób, które utraciły członkostwo w zarządzie, w tym do złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę, właściwy jest zarząd, a wyjątek określony w art. 203 oraz art. 374 k.h. (obecnie art. 210 oraz art. 379 k.s.h.) nie ma zastosowania. Jeżeli więc rada nadzorcza zamierza rozwiązać umowę o pracę z członkiem zarządu musi to uczynić jednocześnie z odwołaniem go z pełnionej funkcji członka zarządu, ponieważ po odwołaniu staje się on zwykłym pracownikiem, wobec którego

kompetencje pracodawcy wykonuje zarząd, a nie rada nadzorcza (por. między innymi wyroki z dnia 13 kwietnia 1999 r., I PKN 3/99, OSNAPiUS 2000 nr 12, poz. 460; z dnia 21 marca 2001 r., I PKN 322/00, OSNAPiUS 2002 nr 24, poz. 600; z dnia 24 stycznia 2002 r., I PKN 838/00, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2003 nr 4, s. 38; z dnia 23 stycznia 2004 r., I PK 213/03, Monitor Prawniczy 2004 nr 5, poz. 203; z dnia 4 października 2007 r., I PK 127/07, Monitor Prawa Pracy 2008 nr 4, poz. 193; z dnia 4 grudnia 2008 r., II PK 134/08, niepublikowany).

W świetle przedstawionej wyżej i ugruntowanej w judykaturze Sądu Najwyższego wykładni art. 379 § 1 k.s.h., nieuprawnione jest prezentowane przez skarżącego - z powołaniem się na poglądy wyrażane w doktrynie oraz jednostkowym wyroku z dnia 1 lipca 1999 r., I PKN 143/99 (OSNAPiUS 2000 nr 19, poz. 707) - stanowisko, że prawidłowa interpretacja tego przepisu wyklucza dopuszczalność reprezentowania spółki akcyjnej przez radę nadzorczą w przypadku jednostronnych czynności prawnych, do których należy oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę. Już tylko wykładnia językowa art. 379 § 1 k.s.h. wskazuje, że posłużenie się w nim przez ustawodawcę określeniem „w umowie”, oznacza, że rada nadzorcza posiada kompetencje do reprezentowania spółki akcyjnej nie tylko przy zawieraniu umów z członkiem jej zarządu, ale także przy dokonywaniu wszelkich czynności prawnych w stosunkach umownych z członkiem zarządu, w tym przy jednostronnej zmianie warunków umowy o pracę oraz jej rozwiązaniu za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia. Nadto taka interpretacja wynika z funkcji jaką pełni art. 379 § 1 k.s.h., ustanawiając dla rady nadzorczej szczególny rodzaj uprawnień w zakresie reprezentacji spółki akcyjnej w czynnościach prawnych z członkiem jej zarządu. Przepis ten służy ochronie interesów spółki, akcjonariuszy i wierzycieli przed niekorzystnym rozporządzaniem majątkiem spółki w drodze umów pomiędzy spółką a członkami zarządu. Chodzi w nim o wyeliminowanie sytuacji, w której dochodziłoby do konfliktu interesów spółki i osoby fizycznej pełniącej funkcję członka jej zarządu, będącej drugą stroną zawieranej przez spółkę umowy. Sens takiego uregulowania jest jasny, gdyż zapobiega ono działaniu na szkodę spółki, poprzez wyłączenie możliwości jej reprezentowania przez zarząd w przypadkach zawierania i rozwiązywania umów z takimi osobami, ustanawiania warunków umów oraz ich zmiany.

W ramach zarzutu obrazy art. 379 § 1 k.s.h. skarżący wskazał również na nieuprawnione uznanie przez Sąd drugiej instancji, że oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę zostało złożone przez uprawniony organ spółki, w sytuacji gdy zostało ono podpisane tylko przez przewodniczącego Rady Nadzorczej, działającego co prawda w granicach jej upoważnienia, jednakże udzielonego sprzecznie z art. 16 ust. 1 statutu pozwanej Spółki. Przepis ten stanowi bowiem wyłącznie o możliwości upoważnienia przez Radę jej przewodniczącego lub poszczególnych członków do zawierania umów z członkami zarządu, ale nie do ich rozwiązywania. W ocenie skarżącego oznacza to, że w przypadku składania członkowi zarządu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia Rada Nadzorcza winna działać *in corpore*, a jej uchwała nie może - ze względu na treść regulującej procedurę zmiany statutu art. 430 k.s.h. - zmieniać zasad reprezentacji określonych w statucie.

Niezależnie od tego, że skarżący w ramach kasacyjnej podstawy naruszenia prawa materialnego nie powołuje art. 16 ust. 1 statutu pozwanej Spółki, zaprezentowany przez niego pogląd należy uznać za nieuprawniony już tylko z tego względu, że zasady reprezentacji spółki w umowach z członkiem jej zarządu określa bezwzględnie obowiązujący art. 379 § 1 k.s.h. i to przepisy statutu nie mogą ich zmieniać, a nie odwrotnie. Interpretacja przepisów statutu Spółki, prowadząca do wniosku, że modyfikują one (wyłączają lub zmieniają) unormowanie rangi ustawowej, musiałaby oznaczać jednoczesne stwierdzenie sprzeczności tego aktu wewnętrznego Spółki z prawem powszechnie obowiązującym.

Z art. 390 § 1 k.s.h. wynika zasada kolegialnego działania rady nadzorczej, której wola i wiedza wyrażana jest generalnie przez podjęcie uchwały. W judykaturze Sądu Najwyższego przyjmuje się jednolicie (por. między innymi wyroki z dnia 23 września 2004 r., I PK 501/03, OSNP 2005 nr 4, poz. 56; z dnia 4 lipca 2007 r., I PK 12/07, Lex nr 332289; z dnia 4 grudnia 2008 r., II PK 134/08, niepublikowany), że z art. 379 § 1 k.s.h. wynika kompetencja rady nadzorczej *in corpore* (jako ciała kolegialnego) do reprezentowania spółki przy dokonywaniu wszelkich czynności prawnych w stosunkach umownych z członkami zarządu. Kolegialność działania rady nadzorczej może być urzeczywistniona na dwa sposoby, po pierwsze - przez podpisanie przez wszystkich członków rady umowy

lub oświadczenia o jej rozwiązaniu (w takim przypadku nie jest konieczne podjęcie uchwały przez radę), albo po drugie - poprzez podjęcie przez radę uchwały w przedmiocie akceptacji umowy lub jej rozwiązania, z jednoczesnym udzieleniem określonemu członkowi (członkom) rady upoważnienia do podpisania w jej imieniu umowy lub pisma rozwiązującego umowę. Uchwała taka stanowi bowiem jednoznaczny wyraz kolegialnego stanowiska rady nadzorczej i spełnia wynikający z art. 379 § 1 k.s.h. cel jakim jest ocena stosunku umownego członka zarządu spółki przez jej radę nadzorczą *in corpore*. Cel ten zostanie zrealizowany zarówno w przypadku, gdy rada nadzorcza w całości (bez uprzedniej uchwały) podpisze umowę z członkiem zarządu lub oświadczenie o jej rozwiązaniu, jak i wtedy, gdy podejmie uchwałę w tym przedmiocie, udzielając swojemu członkowi (członkom) upoważnienia do dokonania wyłącznie technicznej czynności podpisania oświadczenia o treści wynikającej z uchwały rady nadzorczej.

Skarżący zarówno w apelacji jak i skardze kasacyjnej nie kwestionował dokonanej przez Sądy obu instancji oceny, że Rada Nadzorcza strony pozwanej podjęła jednocześnie uchwałę o odwołaniu go z funkcji prezesa zarządu oraz o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., z równoczesnym upoważnieniem przewodniczącego Rady do złożenia w jej imieniu rozwiązującego umowę o pracę oświadczenia o treści wynikającej z uchwały. W takiej sytuacji podpisanie przez przewodniczącego Rady Nadzorczej oświadczenia o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia stanowiło w istocie jedynie informacyjną czynność techniczną, wykonującą uchwałę Rady działającej w tym zakresie *in corpore* i nienaruszającą art. 379 § 1 k.s.h.

Niezasadny jest również zarzut obrazy art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Przepis ten stanowi, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Przy dokonywaniu kwalifikacji zachowania pracownika jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych ustawodawca wymaga więc po pierwsze – aby było ono bezprawne, czyli naruszające objęte treścią stosunku pracy obowiązki o charakterze podstawowym, po drugie – by znamionowała je ciężka wina (tzw. subiektywna), przez którą rozumie się umyślność lub rażące niedbalstwo, po trzecie – aby spowodowało

poważne naruszenie interesów pracodawcy bądź naraziło go na szkodę, przy czym wystarcza samo zagrożenie powstania takich skutków (por. między innymi wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 września 1997 r., I PKN 274/97, OSNAPiUS 1998 nr 13, poz. 396; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 1998 r., I PKN 570/97, OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 163; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 sierpnia 1999 r., I PKN 188/99, OSNAPiUS 2000 nr 22, poz. 818; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 września 2001 r., I PKN 634/00, OSNAPiUS 2003 nr 16, poz. 381; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 2005 r., I PK 142/04, OSNP 2005 nr 16, poz. 242). W konsekwencji ocena, czy dane naruszenie obowiązku (obowiązków) jest ciężkie zależy od okoliczności indywidualnego przypadku i musi być dokonywana z uwzględnieniem zasady, że rozwiązanie umowy o pracę w omawianym trybie jest szczególnym (nadzwyczajnym) sposobem rozwiązania stosunku pracy i z tego względu powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. W szczególności ocena ta musi więc uwzględniać zakres winy pracownika polegającej na jego złej woli wyrażającej się w umyślności lub rażącym niedbalstwie. Przesłankę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. stanowić może zatem tylko takie zachowanie pracownika, któremu można przypisać znaczny stopień winy (nasilenia złej woli) w naruszeniu obowiązku pracowniczego o podstawowym charakterze. Inaczej rzecz ujmując, warunkiem zastosowania powołanego przepisu jest stosunek psychiczny pracownika do skutków swojego postępowania, określony wolą i możliwością przewidywania, czyli świadomością w zakresie naruszenia obowiązku (obowiązków) o podstawowym charakterze oraz negatywnych skutków jakie zachowanie to może spowodować dla pracodawcy, zwłaszcza gdy dotyczy to osoby lub członka organu zarządzającego jednostką organizacyjną będącą pracodawcą (por. także wyroki Sądu Najwyższego z dnia 22 września 1976 r., I PRN 62/76, OSNCP 1977 nr 4, poz. 81; z dnia 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998 nr 9, poz. 269; z dnia 25 maja 1999 r., I PKN 655/99, OSNAPiUS 2001 nr 22, poz. 658; z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000 nr 20, poz. 746; z dnia 26 stycznia 2000 r., I PKN 482/99, OSNAPiUS 2001 nr 11, poz. 378; z dnia 16 listopada 2006 r., II PK 76/06, OSNP 2007 nr 21-22, poz. 312). Zachowanie pracownika polegające na naruszeniu podstawowych obowiązków pracowniczych podlega więc ocenie w aspekcie

podmiotowych (rodzaj i stopień zawinienia) oraz przedmiotowych (bezprawność działania i narażenie pracodawcy na szkodę) przesłanek zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Brak jednej z nich stanowi o bezzasadności rozwiązania umowy o pracę na podstawie wymienionego przepisu (tak również w wyrokach Sądu Najwyższego z dnia 19 stycznia 2000 r., I PKN 473/99, OSNAPiUS 2001 nr 10, poz. 348 i z dnia 11 lutego 2008 r., II PK 165/07, Lex nr 448851).

Skarżący nie podważa dokonanej przez Sąd drugiej instancji oceny, że jego działania były bezprawne (naruszające wynikający z art. 100 § 1 k.p. obowiązek pracowniczej sumienności i staranności, ustanowiony w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy oraz określony w art. 483 § 2 k.s.h. obowiązek członka zarządu spółki akcyjnej dołożenia staranności wynikającej z zawodowego charakteru jego działalności), zawinione i narażające pracodawcę na szkodę. Upatruje natomiast obrazy art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w braku oceny swoich zachowań w aspekcie przyświecających mu intencji i pobudek działania znamionujących - według skarżącego - brak po jego stronie winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa.

Nie budzi wątpliwości, że zarządzanie podmiotem gospodarczym i zawieranie kontraktów z istoty rzeczy związane jest z podejmowaniem decyzji oraz ryzykiem, że decyzje te nie zawsze okażą się trafione i przyniosą korzyści. Dla uznania podejmowanych w ramach posiadanych uprawnień i kompetencji działań za naruszenie obowiązków spoczywających na prezesie zarządu spółki akcyjnej i to w sposób uzasadniający rozwiązanie z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia konieczne jest zatem wykazanie, że zarzucane mu zachowania wynikały ze szczególnie negatywnego stosunku do obowiązków, wyrażającego się winą umyślną lub rażącym niedbalstwem. Bez odniesienia się do jednego z wymienionych wyżej rodzajów winy i jej stopnia zarzut niesumiennego i nielojalnego postępowania pracownika może uzasadniać wypowiedzenie mu umowy o pracę, nie jest natomiast wystarczający dla jej niezwłocznego rozwiązania.

Sądy obu instancji przyjęły, że niektóre z działań powoda wskazanych jako przyczyna uzasadniająca rozwiązanie z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia charakteryzowały się rażącym niedbalstwem i jest to ocena, która nie może budzić zastrzeżeń. W judykaturze przyjmuje się, że rażące niedbalstwo jako element

ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p., jest postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu następstw działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 września 2001 r., I PKN 634/00, OSNAPiUS 2003 nr 16, poz. 381). Nie można przejść do porządku nad okolicznością, że zachowanie skarżącego jako prezesa zarządu spółki akcyjnej podlega ocenie nie tylko w aspekcie wykonywania obowiązków pracowniczych określonych w art. 100 k.p., ale także, a może przede wszystkim – wynikających z art. 483 § 2 k.s.h. powinności wypływających ze sprawowania funkcji członka zarządu tej spółki. W wyroku z dnia 25 maja 2000 r., I PKN 655/99 (OSNAPiUS 2001 nr 22, poz. 658) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że ten, kto podjął się zarządu spraw innej osoby (w tym przypadku spółki), powinien swoje obowiązki wykonywać z należyłą starannością, np. podejmować wszelkie możliwe działania zapobiegające powstaniu jakiegokolwiek szkody w mieniu spółki. Członka zarządu obowiązuje przy tym - na podstawie art. 355 § 2 k.c. - należyta staranność podlegająca ocenie z uwzględnieniem zawodowego charakteru jego działalności (staranność „kupiecka”). Pracownika z kolei obowiązuje - na podstawie art. 100 § 1 oraz art. 100 § 2 pkt 4 k.p. - sumienne i staranne wykonywanie pracy oraz dbałość o dobro zakładu pracy. Nie są to obowiązki wykluczające się, wprost przeciwnie, możliwe jest jednoczesne ich spełnianie przez staranne, sumienne i uczciwe postępowanie. Również w wyroku z dnia 26 stycznia 2000 r., I PKN 482/99 (OSNAPiUS 2001 nr 11, poz. 378) Sąd Najwyższy stwierdził, że w ocenie zachowania pracownika zatrudnionego na stanowisku członka zarządu spółki jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych należy uwzględniać jego powinność dokładania, przy wykonywaniu obowiązków członka władz spółki, staranności sumiennego kupca. W uzasadnieniu powyższego wyroku Sąd Najwyższy wywiódł, że analiza przepisów Kodeksu handlowego (obecnie - Kodeksu spółek handlowych) oraz Kodeksu pracy określających ciężące na takiej osobie obowiązki prowadzi do wniosku, że istnieją podwyższone wymagania w stosunku do pracowników, których treść obowiązku świadczenia pracy pokrywa się z powinnościami wypływającymi ze sprawowania funkcji członka zarządu spółki.

Celem spółki jest osiągnięcie przez nią zysków, a także utrzymywanie jej bytu oraz rozwoju. Działania, które tego nie mają na względzie są przejawem braku lojalności wobec zarządzanej spółki i nie mogą być uznane za zgodne z powinnością sumiennej i starannej pracy (art. 100 § 1 k.p.), dbałości o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.) oraz obowiązkiem dokładania staranności sumiennego kupca.

Na taką właśnie negatywną kwalifikację zasługuje już tylko zachowanie powoda, które - zgodnie z niezakwestionowanymi w skardze kasacyjnej ustaleniami przyjętymi za podstawę faktyczną zaskarżonego rozstrzygnięcia - polegało na ustnym powierzeniu zamówienia znacznej wartości na wykonanie zasobników niewiarygodnej, nierzetelnej i niefigurującej w rejestrze przedsiębiorców ani w ewidencji działalności gospodarczej firmie podwykonawczej AT, bez zachowania minimum staranności w sprawdzeniu jej wiarygodności ekonomicznej i produkcyjnej, a następnie braku jakiegokolwiek reakcji na sygnały ze strony przewodniczącego Rady Nadzorczej pozwanej Spółki odnoszące się do niesolidności tej firmy, co doprowadziło do nieterminowego wywiązania się z umowy przez pozwaną Spółkę, konieczności zapłaty przez nią na rzecz Agencji Mienia Wojskowego kar umownych w kwocie 100.000 zł oraz niemożności skierowania przeciwko firmie AT roszczeń odszkodowawczych z uwagi na okoliczność, iż nie figuruje ona w jakichkolwiek rejestrach i jest poszukiwana przez organ podatkowy. Takie zachowanie powoda świadczyło o braku sumienności i staranności w wykonywaniu przez niego pracy (art. 100 § 1 k.p.), godziło w dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.) oraz kolidowało z jego powinnością dokładania staranności wymaganej od członka zarządu spółki akcyjnej (art. 483 § 2 k.s.h.). Skarżący, poprzez zawarcie ustnej umowy z niesprawdzonym kontrahentem i niepodjęcie żadnych działań pomimo uzyskania informacji o jego niewiarygodności, wykazał zupełną ignorancję następstw swego zachowania w sytuacji, gdy z racji pełnionej funkcji i zajmowanego stanowiska posiadał świadomość możliwych skutków takiego zachowania, godzących w interesy pozwanej Spółki. Postępowanie to nosiło zatem cechy co najmniej rażącego niedbalstwa, gdyż na prezesie zarządu spółki ciąży obowiązek szczególnej sumienności i staranności w podejmowaniu działań zgodnych z jej interesami, a

pełniona przez niego funkcja nakazuje działanie ze szczególną przezornością i ostrożnością.

Z powyższych względów skarga kasacyjna podlega oddaleniu na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c., bez konieczności i potrzeby szczegółowego odnoszenia się do zarzutu naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w zakresie pozostałych przyczyn uznanych przez Sąd drugiej instancji za uzasadniające rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia. Zasadność jednej ze wskazanych przez pracodawcę przyczyn powoduje bowiem zgodność z prawem rozwiązania stosunku pracy, choćby nawet pozostałe przyczyny były nieuzasadnione (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 lutego 2005 r., III PK 85/04, OSNP 2005 nr 21, poz. 332).