



Sygn. akt I PK 73/11

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 17 stycznia 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Zbigniew Myszka (przewodniczący)

SSN Bogusław Cudowski (sprawozdawca)

SSN Katarzyna Gonera

w sprawie z powództwa Mariusza D., Magdaleny O. i Michała P.
przeciwko L. Spółce Akcyjnej
o przywrócenie do pracy oraz odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 17 stycznia 2012 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej w stosunku do powodów Magdaleny O. i Michała P. od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Ł.
z dnia 25 stycznia 2011 r.,

oddala skargę kasacyjną i zasądza od strony pozwanej na rzecz powodów Magdaleny O. i Michała P. kwoty po 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy wyrokiem z 7 października 2010 r. przywrócił Magdalenę O. do pracy, zasądził na rzecz Michała P. 23 769,99 złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia oraz oddalił powództwo Mariusza D.

Sąd ustalił między innymi, że 22 października 2009 r. Magdalenie O. oraz Michałowi P. doręczono pisemne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Przyczyną były ciężkie naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, które polegały na nieprawidłowej akceptacji wydatków i ich niewłaściwych rozliczeniach, co zostało szczegółowo określone w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umów. Przedmiotowe wydatki dotyczyły między innymi zakupu paliwa, usług gastronomicznych i hotelarskich. Tego samego dnia Mariusz D. – prezes jednoosobowego zarządu i bezpośredni przełożony pozostałych powodów – otrzymał uchwałę rady nadzorczej o odwołaniu go z funkcji prezesa zarządu i oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z podobnych jak pozostali przyczyn.

Sąd uznał przede wszystkim, że w przypadku Mariusza D. nie upłynął termin miesięczny od czasu, kiedy pracodawca dowiedział się o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy. Termin ten biegnie, w stosunku do członka zarządu spółki handlowej, najwcześniej od chwili odwołania go z funkcji w zarządzie.

Wątpliwości Sądu wzbudziło zachowanie terminu miesięcznego w stosunku do Magdaleny O. i Michała P. Sąd nie podzielił poglądu pozwanego zawartego w oświadczeniach doręczonych tym powodom, że pracodawca dowiedział się o ich zachowaniach na skutek kontroli przeprowadzonej 5-19 października 2009 r. Sąd uznał, że kluczowe znaczenie ma to, kiedy o zakwestionowanych przez pracodawcę zachowaniach Magdaleny O. i Michała P. dowiedział się prezes zarządu Mariusz D. Ustalono, że Mariusz D. – pracodawca w rozumieniu art. 52 § 2 k.p. – dowiedział się o akceptacji i rozliczeniu przez Magdalenę O. faktur, o których mowa w oświadczeniu pracodawcy oraz o wydatkowaniu i rozliczeniu przez Michała Pawlikowskiego faktur, o których mowa w oświadczeniu pracodawcy najpóźniej w dacie ostatniej z tych faktur tj. około 24 sierpnia 2009 r. Tym samym termin miesięczny z art. 52 § 2 k.p., co do zachowań związanych z wymienionymi

fakturami, upłynął maksymalnie z końcem września 2009 r. Pozwany nie mógł, bez naruszenia wskazanego przepisu, rozwiązać stosunku pracy bez wypowiedzenia z Magdaleną O. i Michałem P.

Apelację od wyroku Sądu I instancji złożył pozwany pracodawca oraz Mariusz D. Pozwany zarzucił między innymi naruszenie art. 52 § 2 k.p. przez przyjęcie, że termin rozwiązania umów z Magdaleną O. i Michałem P. nie został zachowany.

Sąd Okręgowy wyrokiem z 25 stycznia 2011 r. oddalił obie apelacje. W uzasadnieniu stwierdzono przede wszystkim, że termin z art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna bieg w momencie, w którym wiadomość o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę uzyskał organ zarządzający jednostką organizacyjną działający za pracodawcę na podstawie art. 3¹ § 1 k.p. Przez pracodawcę należy rozumieć osobę, która ma kompetencję do podjęcia decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Względem pracownika zajmującego stanowisko kierownicze termin z art. 52 § 2 k.p. należy liczyć od daty uzyskania wiadomości o jego zachowaniu przez organ uprawniony do rozwiązania stosunku pracy.

W sprawie niewątpliwie organem uprawnionym do rozwiązania stosunku pracy z Michałem P. i Magdaleną O. był Mariusz D. Zatem wedle stanu jego wiedzy o naruszeniach podstawowych obowiązków pracowniczych przez pozostałych powodów należało liczyć miesięczny termin. Powyższej oceny nie zmienia fakt, że Mariusz D. sam dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Jego osobista odpowiedzialność wobec pracodawcy nie może rzutować na odpowiedzialność innych podmiotów, których jako „pracodawca” bezpośrednio zatrudniał. Powyższa interpretacja nie prowadzi do pozaustawowego zawężenia możliwości zastosowania art. 52 § 1 k.p. Sprawowanie właściwego nadzoru zarówno nad podmiotem zarządzającym jednostką organizacyjną, jak i podległymi mu pracownikami gwarantuje, że możliwe jest dochowanie terminu z art. 52 § 2 k.p.

W sprawie nie doszło również do naruszenia art. 100 § 1 kp. Sąd nie zgodził się ze skarżącym, że Michał P. i Magdalena O. powinni odmówić bezpośredniemu przełożonemu zapłaty za przedmiotowe towary i usługi. Pracownicy ci nie mieli jakichkolwiek uprawnień do kwestionowania biznesowych decyzji przełożonego

odpowiedzialnego za sprawowanie polityki firmy i podważania ich ekonomicznego uzasadnienia. Tym samym, stwierdzono również, że Michał P. i Magdalena O. nie dopuścili się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, które stanowiłoby jakiegokolwiek zagrożenie dla interesów pracodawcy.

Skargę kasacyjną od wyroku złożył pozwany, skarżąc go w części, to jest w zakresie pkt 1. dotyczącego oddalenia apelacji pozwanego. Wyrokowi zarzucono naruszenie prawa materialnego: 1) art. 52 § 2 k.p. przez przyjęcie, że termin rozwiązania umów o pracę w trybie z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. z Michałem P. i Magdaleną O. nie został zachowany, 2) przez niezastosowanie art. 100 § 1 k.p., 3) art. 52 § 1 pkt 1 k.p. przez przyjęcie, że pozwany nie był uprawniony do rozwiązania z Michałem P. i Magdaleną O. umów o pracę w tym trybie.

Zarzucono także naruszenie przepisów postępowania: 1) art. 390 § 1 k.p.c. przez nieprzedstawienie Sądowi Najwyższemu zagadnienia prawnego budzącego poważne wątpliwości, polegającego na rozstrzygnięciu kwestii upływu terminu określonego w art. 52 § 2 k.p., kiedy naruszenie obowiązków pracowniczych obejmuje nie tylko podległych pracowników, ale także prezesa jednoosobowego zarządu spółki, 2) art. 207 § 3 k.p.c. przez uwzględnienie wniosków dowodowych powodów, gdy zostały one złożone po przekroczeniu wyznaczonego przez Sąd I instancji terminu na ich złożenie, 3) art. 382 k.p.c. poprzez brak merytorycznego rozpoznania sprawy przez Sąd II instancji.

Jako okoliczność uzasadniająca przyjęcie skargi do rozpoznania wskazano na wystąpienie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego. Wiąże się ono kwestią liczenia terminu z art. 52 § 2 k.p., w sytuacji kiedy naruszenie obowiązków pracowniczych obejmuje nie tylko podległych pracowników, ale także prezesa jednoosobowego zarządu spółki. W ocenie skarżącego przyjęta przez Sąd II instancji wykładnia art. 52 § 2 k.p. w istocie prowadzi do zawężenia możliwości zastosowania przez pracodawcę tej regulacji. Wyłącza się bowiem z jej zakresu sytuację, w których naruszenia obowiązków pracowniczych dopuszczają się łącznie pracownicy oraz prezes jednoosobowego zarządu spółki. W takich przypadkach miesięczny termin nigdy nie zostanie zachowany, ponieważ członek organu zarządzającego zawsze będzie wiedział o fakcie naruszenia obowiązków przez

pracownika, tym bardziej, jeżeli sam je zleca. Przedstawiona przez Sąd Okręgowy interpretacja prowadzi do pozaustawowego zawężenia stosowania art. 52 § 1 k.p.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się nie mieć uzasadnionych podstaw.

Zasadniczym zarzutem sformułowanym w skardze kasacyjnej było naruszenie przepisu art. 52 § 2 k.p. oraz art. 100 § 1 k.p.

W pierwszej kolejności należy stwierdzić, że Sąd Okręgowy trafnie przyjął, iż naruszenie obowiązku sumiennego i starannego wykonywania pracy i stosowanie się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy (art. 100 § 1 k.p.) nie miały, w okolicznościach faktycznych sprawy charakteru ciężkiego naruszenia w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. W tym stanie rzeczy uchybienia powodów nie mogły stanowić przyczyny rozwiązania umów o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Nie ulega wątpliwości, że pracownik ma prawo i obowiązek odmowy wykonania polecenia służbowego jedynie, jeżeli jest ono bezprawne lub nie ma związku z wykonywaną pracą. Powodowie nie mieli więc w tym przypadku podstaw do kwestionowania poleceń swego przełożonego (prezesa spółki). Pracownicy mogą oczywiście mieć krytyczny stosunek do wydawanych poleceń. Jednak nie zwalnia to z obowiązku wykonania polecenia służbowego. Ocena, czy zadanie objęte poleceniem jest w interesie pracodawcy zależy od kierownictwa zakładu pracy (tak J. Iwulski, w: J. Iwulski, W. Sanetra: Komentarz do Kodeksu pracy, Warszawa 2009, s. 648 i cytowane tam orzecznictwo). Można więc jedynie zauważyć, że nawet jeżeli zasadność ekonomiczna dokonywanych (kwestionowanych) wydatków powinna budzić zasadnicze wątpliwości, to nie może to stanowić podstawowego argumentu o ciężkości naruszenia obowiązków pracowniczych.

Odnosząc się do zarzutu naruszenia art. 52 § 2 k.p. należy stwierdzić, że nie był on uzasadniony. Przepis ten stanowi, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie jednego miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Sąd Najwyższy wielokrotnie rozstrzygał, że uzyskanie przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę

bez wypowiedzenia z winy pracownika następuje w momencie, w którym o zachowaniu pracownika dowiaduje się osoba lub organ zarządzający jednostką organizacyjną pracodawcy albo inna wyznaczona do tego osoba, uprawniona do rozwiązania umowy o pracę (zob. z wielu np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 17 grudnia 1997 r., I PKN 432/97, (OSNP 1998, nr 21, poz. 625), z dnia 7 grudnia 1999 r., I PKN 439/99, (OSNP 2001, nr 12, poz. 644), czy z dnia 11 kwietnia 2000 r., I PKN 590/99, (OSNP 2001, nr 20, poz. 1031).

W wyroku z dnia 29 czerwca 2005 r., I PK 233/04 (OSNP 2006, nr 9-10, poz. 148) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że w przypadku organów wieloosobowych do rozpoczęcia biegu terminu wystarczające jest uzyskanie wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę przez jednego z członków tego organu. W stosunku do powodów organem uprawnionym do rozwiązania umów o pracę był niewątpliwie prezes jednoosobowego zarządu spółki. Tak więc miesięczny termin do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia należało liczyć od daty powzięcia przez niego wiadomości o naruszeniu obowiązków pracowniczych. Z okoliczności sprawy wynika zaś, że o okolicznościach tych było mu wiadomo w ostatnim tygodniu sierpnia 2009 roku. Natomiast umowy o pracę zostały rozwiązane w dniu 22 października 2009 roku.

Bez znaczenia dla rozstrzygnięcia o sposobie liczenia miesięcznego pozostaje to, że sam prezes zarządu dopuścił się naruszenia swoich obowiązków pracowniczych. Problem jego odpowiedzialności za naruszenie tych obowiązków musiał zostać oddzielony od problemów rozwiązania umów o pracę z podległymi mu pracownikami spółki. Przyjęcie takiego rozwiązania jest uzasadnione także zasadą ryzyka osobowego pracodawcy. Z okoliczności sprawy wynika, że pracodawca poniósł wymierne straty na skutek działań (zaniechania) prezesa zarządu spółki. Z zasady ryzyka osobowego wynika jednak, że to właśnie pracodawca ponosi konsekwencje niewłaściwego doboru pracowników, co w szczególności odnosi się do pracowników sprawujących funkcje kierownicze.

Na podstawie powyższego należy stwierdzić, że powodowie M. O. i M. P. nie naruszyli w sposób ciężki swoich obowiązków pracowniczych oraz został naruszony termin z art. 52 § 2 k.p. Tak więc nie zostały naruszone, jak podniesiono w skardze kasacyjnej wskazane w niej przepisy prawa materialnego i procesowego.

Z tych względów orzeczono, na podstawie art.398¹⁴ k.p.c., jak w sentencji wyroku.