



Sygn. akt I PK 101/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 sierpnia 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Maciej Pacuda (przewodniczący)

SSN Jolanta Frańczak

SSN Halina Kiriło (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa M. C.
przeciwko S. S.A. z siedzibą w S. w likwidacji
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 8 sierpnia 2018 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych w K.
z dnia 7 grudnia 2016 r., sygn. akt V Pa [...],

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę
Sądowi Okręgowemu w K. do ponownego rozpoznania
i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 25 lipca 2016 r. Sąd Rejonowy w S. oddalił powództwo M. C. przeciwko S. S.A. w S. o odszkodowanie (punkt I) oraz zasądził od powoda na rzecz pozwanego 180 zł tytułem kosztów procesu (punkt II).

Podstawę wyroku stanowił następujący stan faktyczny.

Powód M. C. był zatrudniony w pozwanym S. S.A. w S. od dnia 1 stycznia 2011 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku prezesa zarządu z wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 10.317,44 zł a następnie 10.000,00 zł, liczonym jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy.

W trakcie zatrudnienia u pozwanego powód odbywał podróże zagraniczne do Włoch, Arabii Saudyjskiej oraz Bułgarii i Grecji. Podróż do P. we Włoszech odbyła się w dniach od 27 stycznia do 2 lutego 2013 r. i została zrealizowana prywatnym samochodem powoda. Polecenie wyjazdu służbowego nr [...] zostało podpisane przez asystenta zarządu M. O.. Koszt tej podróży zamknął się w kwocie 5.461,63 zł. Dokument stanowiący rozliczenie kosztów podróży, przedłożony przez powoda po jej zakończeniu, nie został opatrzony podpisami pracowników odpowiedzialnych za jego sprawdzenie pod względem merytorycznym i formalnym. Należność z tytułu podróży została wypłacona powodowi w gotówce za kwitem o nr [...] i przeznaczona na częściowe pokrycie zaliczki w wysokości 6.000 zł pobranej przez niego w dniu 8 lutego 2013 r. Kolejna podróż zagraniczna powoda do Arabii Saudyjskiej miała miejsce w okresie od 5 do 10 września 2014 r. i została zorganizowana przez Krajową Izbę Gospodarczą. Koszt uczestnictwa w misji handlowej zamykał się w kwocie 10.885,50 zł i obejmował koszty przelotu na trasie: W. – R. – W., transferu i transportu wewnętrznego, druku folderu zawierającego oferty i profile branżowe uczestników, ubezpieczenia delegatów na czas pobytu za granicą, wystawienia wizy saudyjskiej, organizacji zebrania plenarnego w Izbie Handlu i Przemysłu. Uczestnicy misji we własnym zakresie opłacali natomiast noclegi w hotelu w R.. Polecenie wyjazdu służbowego nr [...] zostało podpisane przez główną księgową pozwanej Spółki B. P.. W druku delegacji nie została wskazana kwota zaliczki pobranej przez powoda na wyjazd, zaś rozliczenie przedstawione przez powoda po zakończeniu podróży nie zostało sprawdzone pod względem merytorycznym i formalnym. Należność z tytułu tej podróży służbowej opiewała na sumę 3.892,37 zł. W dacie wyjazdu do Arabii Saudyjskiej powód wypłacił z konta Spółki tytułem zaliczki łącznie kwotę 8.000,00 zł, dokonując czterech wypłat po 2.000,00 zł każda. Następną podróż zagraniczną powoda, tj.

wyjazd do Bułgarii i Grecji, miała miejsce w okresie od 24 listopada do 1 grudnia 2014 r. Powód jechał prywatnym środkiem transportu, na podstawie polecenia wyjazdu służbowego nr [...], w którym nie zostały wpisane konkretne miejscowości stanowiące cel wyjazdu i który to dokument nie został opatrzony podpisem osób upoważnionych do reprezentowania Spółki wobec prezesa zarządu w sprawach z zakresu prawa pracy. W rozliczeniu wyjazdu przedłożonym przez powoda nie wskazano konkretnych miejscowości, w jakich przebywał, wskazane zostały tylko państwa, tj. Bułgaria i Grecja, zaś koszt wyjazdu skalkulowano na kwotę 5.909,00 zł. Także i ta delegacja nie została sprawdzona pod względem merytorycznym i formalnym przez właściwych pracowników Spółki. Powód przedłożył przedmiotową delegację do rozliczenia 3 grudnia 2014 r., natomiast wypłata należności z tego tytułu nastąpiła 31 grudnia 2014 r. i została zaliczona na częściowe pokrycie zaliczek pobranych przez powoda we wrześniu i w październiku 2014 r.

Powód jako prezes zarządu posiadał dostęp do kont Spółki, a także dysponował kartą płatniczą. Zaliczki pobierane przez pracowników były zarachowywane na koncie Spółki o nr [...], przy czym rachunek dedykowany dla powoda był opatrzony nr [...] i został założony przez ówczesną główną księgową B. P. w celu kontrolowania czynionych przez niego wydatków. W dniu 11 stycznia 2013 r. powód pobrał tytułem zaliczki kwotę 14.000,00 zł za kwitem o nr [...], zaś w dniu 8 lutego 2013 r. pobrał kolejną zaliczkę w kwocie 6.000,00 zł za kwitem o nr [...]. Zwrot zaliczki w wysokości 6.000,00 zł nastąpił w ratach w dniach 28 marca 2013 r. oraz 9 kwietnia 2013 r. W pierwszej z wymienionych dat powód wpłacił odpowiednio: 311,50 zł oraz 5.461,63 zł, natomiast w dniu 9 kwietnia 2013 r. wpłacił 226,87 zł, przy czym kwota 5.461,63 zł została wpłacona ze środków uzyskanych z rozliczenia delegacji z podróży do Włoch. Natomiast zaliczkę w wysokości 14.000,00 zł powód zwrócił 28 listopada 2013 r. Z kolei w 2014 r. powód w dniu 5 września pobrał zaliczkę w łącznej wysokości 8.000,00 zł, dokonując czterech wypłat po 2.000,00 zł każda. Kolejną zaliczkę w wysokości 3.000,00 zł pobrał 28 października 2014 r. zaś następną w kwocie 2.500,00 zł - 31 grudnia 2014 r. Powód wpłacił w dniu 9 października 2014 r. kwotę 1.000,00 zł tytułem spłaty karty bankowej. Na poczet pobranych zaliczek została również zarachowana kwota należności z tytułu delegacji o nr [...] w wysokości 5.909,92 zł. Łączna wysokość

zaliczek pobranych przez powoda w 2014 r. i zarachowanych na koncie 234-008 wyniosła 13.500,00 zł, z czego powód na dzień 31 grudnia 2014 r. zwrócił kwotę 6.909,92 zł. Do zwrotu pozostała zatem kwota 6.590,08 zł, która została przeniesiona do rozliczenia na 2015 rok. Z kolei w 2015 roku powód pobrał z konta Spółki następujące kwoty: 31 stycznia 2015 r. - 8.000,00 zł, 20 lutego 2015 r. - 2.000,00 zł i 3.000,00 zł, 10 marca 2015 r. - 3.000,00 zł, 8 kwietnia 2015 r. - 3.000,00 zł, 22 maja 2015 r. - 507,00 zł, 27 maja 2015 r. - łącznie 12.300,00 zł, 12 czerwca 2015 r. - 134,50 zł, w dniach 15 i 19 czerwca 2015 r. - łącznie 12.300,00 zł oraz 10 lipca 2015 r. - 26.600,00 zł. Tytułem rozliczenia pobranych kwot powód przedstawił fakturę zakupu, koszty delegacji nr [...] na sumę 1.557,68 zł w dniu 18 lutego 2015 r., rachunek za zasilenie telefonu na kwotę 30 zł w dniu 9 marca 2015 r., fakturę zakupu usługi gastronomicznej na kwotę 134,50 zł w dniu 6 czerwca 2015 r., fakturę zakupu usługi gastronomicznej i hotelowej na kwotę 507 zł w dniu 29 czerwca 2015 r. W 2015 r. na koncie dedykowanym dla powoda zostały również zarachowane wpłaty gotówki do kasy Spółki w wysokości: 12.300,00 zł w dniu 26 maja 2015 r., 12.300,00 zł w dniu 23 czerwca 2015 r. oraz 26.600,00 zł w dniu 10 lipca 2015 r. Środki wpłacone do kasy Spółki w łącznej wysokości 12.300,00 zł w dniu 26 maja 2015 r. zostały wypłacone w dniu 27 maja 2015 r. Kwotę odpowiadającą tej sumie powód wpłacił do kasy Spółki w dniu 23 czerwca 2015 r. Kolejne wpłaty dokonywane przez powoda na poczet sum pobranych przez niego ze środków Spółki w okresie pełnienia funkcji prezesa zarządu miały miejsce w dniach: 10 lipca 2015 r. - 10.300,00 zł oraz 18 sierpnia 2015 r. - 8.000,00 zł, 872,40 zł i 6.000,00 zł. Powód w tym okresie wpłacił również do kasy Spółki kwotę 7.000,00 zł, którą na jego polecenie wypłaciła mu ówczesna kasjerka M. B.

Zarówno wypłata jak i wpłata tej sumy nie została w żaden sposób udokumentowana.

Uchwałą Walnego Zgromadzenia nr [...] z dnia 19 czerwca 2015 r. nie udzielono powodowi absolutorium za okres od 1 stycznia 2014 r. do 31 grudnia 2014 r. Uchwałą Rady Nadzorczej nr [...] z dnia 13 sierpnia 2015 r. powód został odwołany ze stanowiska prezesa zarządu, zaś uchwałą Rady Nadzorczej nr [...] z dnia 13 sierpnia 2015 r. członek Rady Nadzorczej D. W. został delegowany do wykonywania czynności członków zarządu spółki w okresie od 14 sierpnia do 13

listopada 2015 r. Pismem z dnia 29 sierpnia 2015 r. pozwany rozwiązał z M. C. umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegającego na: dokonywaniu i opłacaniu operacji gospodarczych niemających związku z aktywnością Spółki, a w szczególności: zagranicznych podróży służbowych nieposiadających żadnego udokumentowania, dokonywania płatności firmową kartą kredytową na nieudokumentowane cele, przetrzymywanie pobranych środków pieniężnych spółki do własnej dyspozycji i niewyjaśnienie zaistniałego stanu rzeczy. Przedmiotowe oświadczenie woli zostało doręczone powodowi w dniu 1 września 2015 r.

W ocenie Sądu Rejonowego, nie zachodziły przesłanki do uwzględnienia żądania powoda, albowiem rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia było prawidłowe pod względem formalnym i merytorycznie zasadne.

Pozwany pracodawca dochował wymogów formalnych przewidzianych dla przedmiotowej czynności prawnej w Kodeksie pracy, albowiem jego oświadczenie woli zostało złożone na piśmie przez osobę uprawnioną do podejmowania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 3¹ k.p., tj. członka Rady Nadzorczej delegowanego w trybie art. 383 § 1 k.s.h. do czasowego wykonywania czynności członka zarządu. W piśmie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia została również wskazana przyczyna rozwiązania stosunku pracy w tym trybie, co czyni zadość wymogowi z art. 30 § 4 k.p. Przyczyna ta została ujęta na tyle jasno i konkretnie, że nie budzi wątpliwości, jakie zachowania powoda i jakie okoliczności legły u podstaw jego dyscyplinarnego zwolnienia z pracy. W realiach niniejszej sprawy nie można przyjąć, aby powód nie rozumiał, z jakich przyczyn został zwolniony z pracy ze skutkiem natychmiastowym, skoro niespełna 10 dni przed doręczeniem mu przedmiotowego oświadczenia woli, bo w dniu 18 sierpnia 2015 r., uregulował swoje zaległości wobec pozwanej Spółki. Nie można również twierdzić, że nie wiedział, o jakie podróże służbowe chodzi, gdyż w treści oświadczenia woli pozwanego pracodawcy wynika, iż wchodziły w rachubę tylko zagraniczne podróże służbowe; tych zaś było niewiele, stąd powód nie miał problemów z odczytaniem treści tego zarzutu. W pozwie powód odniósł się zresztą do okoliczności, które

stanowiły przyczynę rozwiązania przedmiotowego stosunku pracy ze skutkiem natychmiastowym, tj. do kwestii odbywania podróży służbowych do Włoch, Arabii Saudyjskiej, Bułgarii oraz Grecji, rozliczania zaliczek i dokonywania ich zwrotu, a także dokonywania płatności firmową kartą płatniczą, co dowodzi, że wskazana przez pozwaną przyczyna była dla niego zrozumiała.

Zdaniem Sądu Rejonowego, pozwany dochował również terminu z art. 52 § 2 k.p. do złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Bieg tego termin rozpoczął się najwcześniej 13 sierpnia 2015 r., co oznacza, że upłynął 13 września 2015 r., podczas gdy oświadczenie woli pozwanego pracodawcy zostało doręczone powodowi w dniu 1 września 2015 r.

W ocenie Sądu pierwszej instancji, rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia było zasadne.

Najistotniejszą z przyczyn wskazanych w oświadczeniu woli pozwanego pracodawcy stanowił zarzut „przetrzymywania pobranych środków pieniężnych Spółki we własnej dyspozycji”. Prawdziwości tej przyczyny dowodzi treść zeznań powoda oraz analiza dokumentów w postaci wyciągów z konta o nr [...] dedykowanego dla powoda. Nawet przy uwzględnieniu specyfiki działalności prowadzonej przez pozwaną Spółkę nie można przyjąć, aby istniała konieczność przetrzymywania przez powoda pobranych zaliczek przez okres blisko roku i jednoczesnego dokonywania nowych wypłat bez uprzedniego zwrotu wcześniej pobranych kwot. To, że powód zwracał dokładnie taką samą kwotę pieniędzy, jak pobrana tytułem zaliczek, przy czym dokonywał tego zwrotu po długim okresie czasu, a także brak przekonującego i racjonalnego wytłumaczenia takiego zachowania, dowodzi prawdziwości zarzutu postawionego w oświadczeniu woli pracodawcy i prawdziwości przyczyny rozwiązania stosunku pracy ze skutkiem natychmiastowym. Naganności takiego zachowania nie usuwa brak uwag pod adresem powoda ze strony Rady Nadzorczej czy głównej księgowej, a także brak regulacji obowiązujących w pozwanej Spółce dotyczących kwestii pobierania i zwrotu zaliczek.

W świetle materiału dowodowego zgromadzonego w niniejszej sprawie również druga przyczyna wskazana w oświadczeniu woli pozwanego pracodawcy, a mianowicie „dokonywanie płatności firmową kartą kredytową na

nieudokumentowane cele”, polega na prawdzie. Prawdziwości tej przyczyny dowodzi analiza wydruku z konta Spółki za 2015 rok. W tym roku powód dokonał 11 wypłat z rachunku, przedstawił natomiast zaledwie cztery dokumenty stanowiące rozliczenie pobranych kwot na łączną sumę 2.229,18 zł. Prawdziwa okazała się także kolejna przyczyna zwolnienia powoda z pracy, tj. odbywanie zagranicznych podróży bez żadnego udokumentowania, albowiem delegacje przedstawione przez stronę pozwaną na potwierdzenie zasadności tego zarzutu, nie spełniają kryteriów przewidzianych dla tego rodzajów dokumentów. Zwracają uwagę liczne wady przedmiotowych dokumentów, polegające chociażby na braku podpisu osoby upoważnionej do reprezentowania Spółki wobec powoda jako jej pracownika. Takimi osobami z pewnością nie byli ani główna księgowa ani tym bardziej asystent zarządu, których podpisy widnieją na delegacjach do Włoch oraz Arabii Saudyjskiej. Żaden z tych dokumentów nie został opatrzony adnotacją o sprawdzeniu rachunku pod względem merytorycznym i księgowym, ani też nie zawiera informacji o wysokości pobranych zaliczek, zaś w poleceniach wyjazdu do krajów bałkańskich nie zostały wskazane miejscowości, w których miał przebywać powód w ramach tejże podróży. Wreszcie ogólnie ujęta przyczyna rozwiązania przedmiotowej umowy o pracę, a mianowicie „dokonywanie i opłacanie operacji gospodarczych niemających związku z aktywnością spółki”, jest również prawdziwa, skoro okoliczności, które konkretyzowały przedmiotową przyczynę i identyfikowały istotę zarzutów stawianych powodowi, okazały się prawdziwe. Okoliczności te stanowią zasadną przyczynę rozwiązania umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym, albowiem tego rodzaju zachowanie należy potraktować jako bezpośrednie i ciężkie naruszenie pracowniczego obowiązku dbałości o dobro i mienie zakładu pracy. Powód był zaś zobowiązany do szczególnej dbałości o dobro zakładu pracy, gdyż z racji zajmowanego stanowiska odpowiadał za stan pozwanej Spółki i jej prawidłowe funkcjonowanie, wobec czego jego zachowanie podlega ostrzejszym kryteriom oceny. Zachowania powoda stanowiące przyczynę rozwiązania jego umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym, są przy tym zawinione (albowiem cechuje je rażące niedbalstwo) oraz bezprawne (albowiem bezpośrednio godzą w dobro zakładu pracy i jego mienie). Tych zachowań nie można potraktować inaczej, jak ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków

pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p., zwłaszcza że ich skutkiem jest bezpośrednia szkoda polegająca na pozbawieniu pozwanej Spółki możliwości dysponowania środkami finansowymi. Szkoda ta ma o tyle istotne znaczenie, że sytuacja majątkowa pozwanej jest ciężka, na który to stan złożyło się szereg czynników. Pozbawienie Spółki możliwości dysponowania znaczną sumą pieniężną nie było obojętne dla jej położenia.

Sąd Okręgowy w K. wyrokiem z dnia 7 grudnia 2016 r. oddalił apelację powoda od orzeczenia pierwszoinstancyjnego oraz zasądził od M. C. na rzecz S. S.A. z siedzibą w S. w likwidacji kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję.

Sąd Okręgowy nie dopatrywał się naruszenia przez Sąd pierwszej instancji przepisów postępowania ani przepisów prawa materialnego, tj. art. 52 § 2 k.p. w związku z art. 3¹ § 1 k.p. w związku z art. 373 k.s.h. w związku z art. 383 k.s.h.

Zdaniem Sądu drugiej instancji, uprawnionym do rozwiązania z powodem umowy o pracę był członek Rady Nadzorczej, który został delegowany do czasowego wykonywania czynności członka zarządu w miejsce powoda, który został odwołany ze stanowiska prezesa zarządu. Natomiast kompetencja prezesa zarządu do dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy wynikała z § 15 ust. 3 Statutu Spółki, zgodnie z którym prezes zarządu reprezentuje Spółkę wobec pracowników we wszystkich sprawach wynikających ze stosunku pracy uregulowanych w Kodeksie pracy i przepisach wykonawczych. Odwołanie z pełnionej funkcji oznacza, że organem właściwym do rozwiązania umowy o pracę jest zarząd spółki. Natomiast po podjęciu uchwały o odwołaniu członka zarządu rada nadzorcza nie może wypowiedzieć mu umowy o pracę, ponieważ po odwołaniu staje się on zwykłym pracownikiem, wobec którego kompetencje pracownicze wykonuje zarząd, a nie rada nadzorcza. Dopiero delegowanie członka Rady Nadzorczej – D. W. do pełnienia funkcji członka zarządu spowodowało, że możliwe było wręczenie powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Nie ma racji skarżący twierdząc, że termin miesięczny z art. 52 § 2 k.p. należy liczyć od momentu, kiedy B. P., będąca prokurentem w Spółce, powzięła wiadomość o nieprawidłowościach w rozliczaniu przez powoda delegacji i pobranych zaliczek. Podkreślić należy, że powód był członkiem zarządu Spółki i funkcję w zarządzie

wykonywał w oparciu o umowę o pracę. Nie było więc możliwości, aby osoba będąca prokurentem Spółki wręczyła osobie sprawującej funkcję prezesa oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, bez wcześniejszego odwołania tej osoby z funkcji członka zarządu przez uprawniony do tego organ, w tym wypadku przez Radę Nadzorczą.

W ocenie Sądu Okręgowego, nie doszło także do naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 100 k.p. Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy ustalił, że powód uchybił podstawowym obowiązkom pracowniczym. Z treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz z materiału dowodowego zgromadzonego w toku postępowania wynika, jakie podstawowe obowiązki pracownicze zostały przez powoda naruszone. Nie można się zgodzić z powodem, że z treści złożonego mu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia nie wynika zarzut braku dbałości o mienie pracodawcy. Pozbawienie Spółki możliwością dysponowania zgromadzonymi na rachunku bankowym środkami pieniężnymi z całą pewnością jest działaniem ograniczającym jej funkcjonowanie. Środki pieniężne pobrane przez powoda zostały wyłączone z obrotu, Spółka nie mogła ich w żaden sposób zainwestować. Zachowanie powoda powinno zatem zostać uznane za brak dbałości o mienie pracodawcy.

Sąd Okręgowy nie podzielił także zarzutu naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 30 § 4 k.p., tj. jakoby przyczyna wskazana w oświadczeniu o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę nie była konkretna i prawdziwa. Całokształt materiału dowodowego w sposób niebudzący wątpliwości daje podstawę do stwierdzenia, że powód dokładnie zdawał sobie sprawę, co stanowi przyczynę rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia. Powód nie powinien być mieć żadnych wątpliwości, których zagranicznych podróży służbowych dotyczy wskazana w oświadczeniu przyczyna, gdyż w okresie pełnienia funkcji Prezesa Zarządu odbył ich tylko trzy. O zrozumieniu przez powoda przyczyny rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym świadczy również to, że już w pozwie odniósł się on do okoliczności stanowiących przyczynę rozwiązania stosunku pracy, tj. do kwestii odbywania podróży służbowych do Włoch, Arabii Saudyjskiej, Bułgarii oraz Grecji, rozliczania zaliczek i dokonywania ich zwrotu, a także dokonywania płatności firmową kartą płatniczą. Sąd pierwszej instancji nie naruszył przy tym przepisu

art. 30 § 4 k.p., przez przyjęcie innych przyczyn rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia niż te, które zostały wyartykułowane w oświadczeniu pracodawcy, tj. przyczyn dodatkowych w postaci ciężkiego naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego dbałości o dobro i mienie pracodawcy. Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy, działając w granicach przyczyn podanych przez pracodawcę w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę, doszedł do przekonania, że nastąpiło naruszenie przez powoda obowiązku dbałości o mienie pracodawcy. Z całą pewnością bowiem przetrzymywanie środków finansowych spółki i uniemożliwienie jej swobodnego nimi dysponowania oraz pomnażania jest przejawem braku dbałości o mienie pracodawcy.

Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy nie naruszył również art. 87 § 1 pkt 3 k.p. oraz art. 455 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez niewłaściwe zastosowanie art. 87 § 1 pkt 3 k.p. Wbrew twierdzeniom powoda, w niniejszej sprawie nie można zastosować art. 455 k.c. w związku z art. 300 k.p. Zaliczka udzielona pracownikowi nie stanowi bowiem świadczenia w rozumieniu prawa zobowiązań, a traktować ją należy jako mienie powierzone z obowiązkiem wyliczenia się. Terminy rozliczania zaliczek pobieranych przez pracowników powinny zostać określone w regulaminie wewnętrznym jednostki. Jeżeli u danego pracodawcy nie obowiązują wewnętrzne przepisy określające terminy rozliczania udzielonych zaliczek, to termin taki powinien być każdorazowo określony w dokumencie potwierdzającym udzielenie zaliczki. Niedokonanie przez pracownika rozliczenia w wyznaczonym terminie daje pracodawcy możliwości potrącenia kwoty zaliczki z wynagrodzenia pracownika, według zasad wskazanych w art. 87 i art. 87¹ k.p., a tym samym należy przyjąć, że pracownik winien rozliczyć się z powierzonych mu zaliczek w terminie wypłaty wynagrodzenia, tj. do 10 dnia każdego miesiąca.

Powód zaskarżył powyższy wyrok skargą kasacyjną. Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił rażące naruszenie: 1/ art. 56 § 1 k.p., przez jego niezastosowanie w sytuacji, gdy do rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia doszło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, tj. z naruszeniem art. 30 § 4 k.p., art. 52 § 2 k.p. w związku z art. 3¹ § 1 k.p. oraz art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 100 k.p.; 2/ art. 52 § 2 k.p. w związku

z art. 3¹ § 1 k.p. w związku z art. 373 k.s.h. w związku z art. 383 k.s.h., przez niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że miesięczny termin do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia przewidziany w art. 52 § 2 k.p. został zachowany, gdyż należy go liczyć od dnia powzięcia wiedzy o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez delegowanego do czasowego wykonywania czynności członka zarządu członka Rady Nadzorczej D. W., który po odwołaniu powoda z funkcji prezesa zarządu był organem zarządzającym jednostką organizacyjną działającym za pracodawcę (art. 3¹ § 1 k.p.), podczas gdy do rozpoczęcia biegu terminu z art. 52 § 2 k.p. wystarczające jest uzyskanie wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez osobę lub organ zarządzający tą jednostką, którym do czasu odwołania powoda z funkcji prezesa zarządu była Rada Nadzorcza, albo inną wyznaczoną do tego osobę, którą w niniejszej sprawie był prokurent pozwanej spółki B. P. (prokurent od dnia 20 sierpnia 2014 r. do dnia 18 grudnia 2015 r. umocowana na podstawie prokury z dnia 20 sierpnia 2014 r. między innymi do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy), a więc to moment powzięcia wiedzy o okolicznościach, które rzekomo uzasadniały złożenie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, przez prokurenta B. P., bądź przez Radę Nadzorczą, jest miarodajny przy ocenie, czy miesięczny termin z art. 52 § 2 k.p. został dochowany przez pracodawcę; 3/ art. 52 § 2 k.p. w związku z art. 3¹ § 1 k.p. w związku z art. 373 k.s.h. w związku z art. 383 k.s.h. w związku z art. 368 § 4 k.s.h., przez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z członkiem zarządu nie może zostać złożone przez prokurenta spółki (inną wyznaczoną do tego osobę w rozumieniu art. 3¹ § 1 k.p.) bez wcześniejszego odwołania członka zarządu przez uprawniony do tego organ, tj. w niniejszej sprawie Radę Nadzorczą, w sytuacji gdy odwołanie z zarządu spółki kapitałowej powoduje tylko ustanie stosunku organizacyjnego, zaś stosunek pracy jest odrębnym stosunkiem prawnym od członkostwa w zarządzie spółki kapitałowej i jego (stosunku pracy) ustanie podlega wyłącznie przepisom prawa pracy, które w art. 3¹ § 1 k.p. wskazują, kto dokonuje czynności z zakresu prawa pracy; 4/ art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 100 k.p., przez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że

bezprawności działania pracownika, a w konsekwencji możliwości skutecznego postawienia zarzutu dopuszczenia się przez pracownika ciężkiego naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego, nie wyłącza wiedza pracodawcy o podejmowanych przez pracownika działaniach oraz przyzwolenie na takie działania, co w niniejszej sprawie skutkowało uznaniem za bezprawne zachowań powoda, o których wiedzę miała zarówno Rada Nadzorcza, jak i prokurent spółki (Rada Nadzorcza i prokurent spółki dysponowali wiedzą o odbywaniu przez powoda zagranicznych podróży służbowych, pobieraniu zaliczek i terminu, w jakim pobrane zaliczki były rozliczane, czy też posługiwaniu się przez powoda firmową kartą płatniczą, a nadto wyrażali zgodę na powyższe działania powoda); 5/ art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 100 k.p., przez jego zastosowanie w sytuacji, gdy za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych można uznać wyłącznie takie zachowanie (działanie lub zaniechanie), które jest bezprawne (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), narusza lub zagraża interesom pracodawcy oraz jest zawinione (wina umyślna lub rażące niedbalstwo), z zastrzeżeniem że warunkiem kwalifikowania określonego zachowania (działania lub zaniechania) za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych jest łączne wystąpienie wszystkich trzech powyższych elementów, a zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie potwierdził wystąpienia tych elementów; 6/ art. 30 § 4 k.p., przez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że za konkretną, jasną i prawdziwą przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia uznać należy wskazywaną przez pracodawcę w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę przyczynę, której opis, a także ogólnikowa redakcja (użycie niedookreślonych zwrotów, liczby mnogiej) - przy uwzględnieniu innych okoliczności uściślających tę przyczynę znanych pracownikowi w dacie złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia - nie umożliwia jej indywidualizacji, w tym umieszczenia w miejscu i czasie, budzi wątpliwości co do tego, jakie konkretnie okoliczności leżały u podstaw rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem, co w niniejszej sprawie przełożyło się na uznanie za konkretną, jasną i prawdziwą przyczyny określonej jako „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych - dokonywanie i opłacanie operacji gospodarczych nie mających związku z aktywnością spółki, a w szczególności: zagranicznych podróży

służbowych, nieposiadających żadnego udokumentowania, dokonywanie płatności firmową kartą płatniczą na nieudokumentowane cele, przetrzymywanie pobranych środków pieniężnych spółki we własnej dyspozycji i niewyjaśnienie zaistniałego stanu rzeczy”, mimo że opis tych przyczyny, uwzględniając stan wiedzy powoda co do okoliczności uściślających tę przyczynę z daty złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia nie umożliwiał jej indywidualizacji, w tym umieszczenia w miejscu i czasie, budził wątpliwości co do tego, jakie konkretnie okoliczności leżały u podstaw rozwiązania stosunku pracy z powodem, próba skonkretyzowania przyczyny podjęta została dopiero na etapie postępowania sądowego przez załączenie przez pozwaną m.in. do odpowiedzi na pozew szeregu dokumentów, z których wynikał jedynie przybliżony czasookres, tj. lata 2012 - 2015 (niewskazany w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia), konkretne podróże służbowe (niewskazane w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia), na podstawie których to dokumentów, dopiero na etapie postępowania sądowego Sąd pracy poszukiwał konkretnych przyczyn rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, prowadząc obszerne postępowanie dowodowe w celu zrozumienia wskazanych przez pozwaną spółkę przesłanek dyscyplinarnego zwolnienia powoda; 7/ art. 30 § 4 k.p., do którego doszło wskutek niewłaściwego zastosowania i dokonywania oceny przesłanki wskazanej w oświadczeniu z dnia 29 sierpnia 2015 r. o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia pod względem jej konkretyzacji i prawdziwości, nie z perspektywy powoda (pracownika) - adresata oświadczenia i w kontekście znanych mu na dzień rozwiązania umowy okoliczności złożenia oświadczenia o zwolnieniu dyscyplinarnym, lecz w oparciu o okoliczności i materiał dowodowy ujawnione dopiero na etapie postępowania sądowego, co skutkowało przyjęciem przez Sąd, że użyte w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia pojęcie „zagraniczne podróże służbowe, nie posiadające żadnego udokumentowania” oznacza brak na dokumentach delegacji m.in. podpisu uprawnionych osób, pojęcie „dokonywanie płatności firmową kartą płatniczą na nieudokumentowane cele” oznacza wypłacanie środków pieniężnych (dokonywanie płatności i wypłacanie środków to dwie różne operacje z użyciem karty płatniczej), „przetrzymywanie pobranych środków pieniężnych spółki we własnej dyspozycji i

nie wyjaśnienie zaistniałego stanu rzeczy” oznacza pobieranie przez powoda zaliczek, przy jednoczesnym pominięciu przez Sąd, że zarzut przetrzymywanie pobranych środków pieniężnych spółki we własnej dyspozycji jest zarzutem złożonym (składa się z dwóch członów: (1) przetrzymywanie pobranych środków pieniężnych spółki we własnej dyspozycji; (2) niewyjaśnienie zaistniałego stanu rzeczy), a zatem przy ocenie prawdziwości przedmiotowego zarzutu niezbędne jest przeanalizowanie obu członów, w tym uwzględnienia faktu, że na pobieranie zaliczek była zgoda pracodawcy; 8/ art. 30 § 4 k.p., do którego doszło wskutek niewłaściwego zastosowania przez prowadzenie postępowania sądowego w granicach wykraczających poza przyczynę wskazaną w pisemnym oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, w tym na okoliczność przyczyn w ogóle niewskazanych w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, co skutkowało dokonaniem ustaleń, że powód naruszył podstawowy obowiązek pracowniczy dbałości o dobro i mienie pracodawcy, czego bezpośrednią szkodą miało być pozbawienie pozwanej spółki możliwości dysponowania środkami finansowymi, w sytuacji gdy art. 30 § 4 k.p., mający charakter gwarancyjny stanowi, iż w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy, stąd też ocena zasadności rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia winna być dokonywana wyłącznie w graniach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę w treści oświadczenia - w przeciwnym razie przepis ten pozbawiony byłby normatywnego znaczenia - i nie może być dokonywana w granicach przyczyn dodanych przez pracodawcę na etapie postępowania sądowego, bądź przyczyn, które zastąpiły przyczyny wskazane w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę; 9/ art. 87 § 1 pkt 3 k.p. w związku z art. 455 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że rozliczenie pobranych zaliczek - przy braku odrębnych regulacji co do terminu zwrotu zaliczek - powinno nastąpić w terminie wypłaty wynagrodzenia, w sytuacji gdy niniejszy przepis nie określa terminu zwrotu pobranych zaliczek pieniężnych, a jedynie wskazuje na katalog należności, które mogą być potrącane z wynagrodzenia za pracę, zaś termin spełnienia świadczenia, którego termin nie został oznaczony, ani nie wynika z właściwości zobowiązania, winien być ustalany

zgodnie z unormowaniem przewidzianym w art. 455 k.c., który znajduje zastosowanie na zasadzie odesłania z art. 300 k.p., co w konsekwencji w związku z brakiem w pozwanej spółce regulacji odnośnie terminu zwrotu zaliczek doprowadziło do błędnego zastosowania przez Sąd art. 87 § 1 pkt 3 k.p., czego konsekwencją jest naruszenie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 100 k.p. w wyniku uznania, że doszło do ciężkiego naruszenia przez powoda podstawowego obowiązku pracowniczego. Ponadto skarżący podniósł zarzut mającego istotny wpływ na wynik sprawy naruszenia przepisów postępowania, tj. art. 382 k.p.c. w związku z art. 233 k.p.c. w związku z art. 378 § 1 k.p.c., do którego naruszenia doszło w wyniku pominięcia - mimo formułowanego przez powoda w apelacji zarzutu braku wszechstronnego rozważenia przez Sąd pierwszej instancji materiału dowodowego i dokonania jego oceny z pominięciem istotnej części tego materiału, tj. z pominięciem oświadczenia z dnia 20 sierpnia 2014 r. o udzieleniu prokury samoistnej B. P. - dowodu z powyższego oświadczenia z dnia 20 sierpnia 2014 r., mimo że stosownie do art. 382 k.p.c. Sąd drugiej instancji orzeka na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym, i stosownie do art. 378 § 1 k.p.c. zobowiązany jest orzekać w granicach apelacji, a więc ustosunkować się do zarzutów podniesionych w apelacji, a z treści oświadczenia z dnia 20 sierpnia 2014 r. wynika, że prokurent B. P. upoważniona była m. in. do dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy, a więc była „inną wyznaczoną do tego osobą” w rozumieniu art. 3¹ § 1 k.p., co w konsekwencji skutkowało błędnym przyjęciem, że przed 13 sierpnia 2015 r. osoba uprawniona do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 3¹ § 1 k.p. nie miała wiedzy o okolicznościach wskazanych w treści oświadczenia z dnia 29 sierpnia 2015 r. o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Skarżący wniósł o uchylenie oraz zmianę w całości zaskarżonego wyroku i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty 30.000 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pozwu do dnia 31 grudnia 2015 r. i odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty oraz kosztów postępowania, ewentualnie wniósł o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania

Sądowi Okręgowemu w K. z pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach postępowania, w tym kosztach zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna zasługuje na uwzględnienie, aczkolwiek nie ze wszystkimi zarzutami skarżącego można się zgodzić.

W pierwszej kolejności wypada odnieść się do kasacyjnego zarzutu naruszenia przepisów postępowania, tj. art. 382 k.p.c. w związku z art. 233 k.p.c. w związku z art. 378 § 1 k.p.c.

Oceniając trafność tak sprecyzowanego zarzutu warto przytoczyć treść art. 382 k.p.c., zgodnie z którym sąd drugiej instancji orzeka na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym. Przepis ten nie stanowi samodzielnej podstawy działania sądu drugiej instancji, gdyż swoją funkcję merytoryczną (rozpoznawczą) sąd ten spełnia - w zależności od potrzeb oraz wniosków stron - stosując (przez odesłanie zawarte w art. 391 k.p.c.) właściwe przepisy o postępowaniu przed sądem pierwszej instancji. Nie można zatem - z pominięciem wymagań przewidzianych w art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. - zasadnie zarzucać naruszenia przez sąd drugiej instancji tego przepisu i przypisywanych temu sądowi kompetencji w postępowaniu odwoławczym. Jeżeli podstawa kasacyjna z art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. ogranicza się do zarzutu naruszenia ogólnej normy procesowej art. 382 k.p.c., to może być ona usprawiedliwiona tylko wówczas, kiedy skarżący wykaże, że sąd drugiej instancji bezpodstawnie nie uzupełnił postępowania dowodowego lub pominął część zebranego materiału, jeżeli uchybienia te mogły mieć wpływ na wynik sprawy, albo kiedy mimo przeprowadzenia postępowania dowodowego orzekł wyłącznie na podstawie materiału zgromadzonego przez sąd pierwszej instancji lub oparł swoje rozstrzygnięcie na własnym materiale, pomijając wyniki postępowania dowodowego przeprowadzonego przez sąd pierwszej instancji. Przepis art. 382 k.p.c. nie nakłada przy tym na sąd drugiej instancji obowiązku przeprowadzenia postępowania dowodowego, lecz sąd ten jest władny samodzielnie dokonać ustaleń faktycznych

bez potrzeby uzupełniania materiału dowodowego zebranego przed sądem pierwszej instancji, o ile zachodzą ku temu potrzeby. Uzupełnienie postępowania przed sądem apelacyjnym o dowody, które mimo wniosku strony sąd pierwszej instancji pominął, jest uzasadnione wówczas, gdy dotyczą one okoliczności istotnych z punktu widzenia prawa materialnego mającego znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy.

W przedmiotowej sprawie skarżący łączy zarzut naruszenia art. 382 k.p.c. z zarzutem obrazy art. 233 § 1 k.p.c. i art. 378 § 1 k.p.c.

Co do sugerowanej przez skarżącego obrazy art. 233 § 1 k.p.c. godzi się zauważyć, że w świetle art. 398³ § 3 k.p.c. podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów, a do tej właśnie sfery odnosi się powołany przez skarżącego przepis art. 233 § 1 k.p.c., zgodnie z którym sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Rozpoznając skargę, Sąd Najwyższy nie jest uprawniony ani do badania prawidłowości ustaleń faktycznych, ani do oceny dowodów, dokonanych przez sąd drugiej instancji. Sąd Najwyższy, jako „sąd prawa”, rozpoznając nadzwyczajny środek zaskarżenia w postaci skargi kasacyjnej, jest związany ustalonym stanem faktycznym sprawy (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Związanie to wyklucza nie tylko przeprowadzenie w jakimkolwiek zakresie dowodów, lecz także badanie, czy sąd drugiej instancji nie przekroczył granic swobodnej ich oceny. Z tego punktu widzenia każdy zarzut skargi kasacyjnej, który ma na celu polemikę z ustaleniami faktycznymi sądu drugiej instancji, chociażby pod pozorem kontestowania wykładni lub sposobu zastosowania określonych przepisów prawa materialnego, z uwagi na jego sprzeczność z art. 398³ § 3 k.p.c. jest *a limine* niedopuszczalny.

Natomiast w kwestii naruszenia art. 378 § 1 k.p.c. należy podkreślić, że w procesie cywilnym obowiązuje system tzw. apelacji pełnej, w którym postępowanie apelacyjne jest dalszym stadium postępowania przed sądem pierwszej instancji, a sąd apelacyjny ma prawo i często obowiązek ponownego badania sprawy, przeprowadzania w niezbędnym zakresie postępowania dowodowego oraz orzekania na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji i w postępowaniu apelacyjnym. Postępowanie apelacyjne jest zatem kontynuacją

postępowania merytorycznego. Sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji, a nie apelację. Użyte w art. 378 § 1 k.p.c. sformułowanie, iż sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę „w granicach apelacji”, oznacza w szczególności, że sąd odwoławczy dokonuje własnych ustaleń faktycznych, prowadząc lub ponawiając dowody albo poprzestając na materiale zebranym w pierwszej instancji (art. 381 i 382 k.p.c.) i kontroluje prawidłowość postępowania przed sądem pierwszej instancji (por. uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., zasada prawna, III CZP 49/07, OSNC 2008 nr 6, poz. 55; Monitor Prawniczy 2008 nr 22, s. 37, z uwagami M. Kowalczuk; Palestra 2009 nr 1, s. 270, z glosą G. Rząsy i A. Urbańskiego). Z uwagi na merytoryczny charakter postępowania apelacyjnego, obowiązkiem sądu drugiej instancji nie może być poprzestanie na ustosunkowaniu się do zarzutów skarżącego, lecz musi nim być - niezależnie od treści zarzutów - dokonanie ponownych, własnych ustaleń faktycznych, a następnie poddanie ich ocenie pod kątem prawa materialnego. Obowiązek dokonywania ustaleń faktycznych w postępowaniu odwoławczym istnieje więc bez względu na to, czy wnoszący apelację podniósł zarzut dokonania wadliwych ustaleń faktycznych lub ich braku. Jednocześnie obowiązkiem sądu drugiej instancji jest zastosowanie właściwych przepisów prawa materialnego niezależnie od stanowiska stron prezentowanego w toku postępowania oraz zarzutów apelacyjnych. Sąd drugiej instancji powinien dokonać wyczerpującej oceny ustalonego stanu faktycznego z punktu widzenia obowiązującego prawa materialnego i zdać z tej oceny relację w uzasadnieniu swojego wyroku (art. 328 § 2 *in fine* k.p.c.).

Ocena wpływu naruszeń przepisów postępowania na wynik sprawy dokonywana jest zaś przez pryzmat sposobu zastosowania prawa materialnego do stanu faktycznego, którego końcowym efektem jest zapadłe w sprawie rozstrzygnięcie.

W przedmiotowej sprawie skarżący upatruje naruszenia powołanych wyżej przepisów postępowania w tym, że Sąd Okręgowy nie odniósł się do apelacyjnego zarzutu braku wszechstronnego rozważenia przez Sąd pierwszej instancji materiału dowodowego i dokonania jego oceny z pominięciem istotnej części tego materiału, tj. z pominięciem oświadczenia z dnia 20 sierpnia 2014 r. o udzieleniu B. P.

samoistnej prokury, obejmującej upoważnienie do dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy, co czyniło prokurenta „inną wyznaczoną do tego osobą” w rozumieniu art. 3¹ § 1 k.p., mającą wiedzę o okolicznościach wskazanych w treści oświadczenia o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia. Wbrew stawianemu zarzutowi, Sąd drugiej instancji w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku wprawdzie nie analizował podnoszonych przez apelującego zastrzeżeń co do kompletności ocenionego przez Sąd Rejonowy materiału dowodowego i pominięcia w tej ocenie wspomnianego oświadczenia o udzieleniu prokury, jednak uchybienie to nie miało wpływu na wynik sprawy, gdyż Sąd odniósł się do kwestii uprawnień prokurenta do dokonywania w imieniu pozwanej Spółki czynności z zakresu prawa pracy wobec powoda, a prezentowane w tym zakresie stanowisko zasługuje na aprobatę.

Przechodząc do analizy zarzutów podniesionych w ramach kasacyjnej podstawy naruszenia prawa materialnego godzi się przypomnieć, że przedmiotem sporu są wywodzone z art. 56 § 1 k.p. roszczenia powoda M. C. przeciwko pozwanemu S. S.A. z siedzibą w S. o odszkodowanie z tytułu rozwiązania przez pracodawcę łączącej strony umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Należy zatem zauważyć, że zachowanie pracownika uzasadniające rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę w tym trybie powinno być bezprawne, zawinione i zagrażające interesom pracodawcy.

Bezprawność zachowania pracownika przejawia się w nieprzestrzeganiu przezeń porządku prawnego, a ściślej - naruszeniu podstawowego obowiązku pracowniczego. Obiektywnej cenie podlega fakt, czy pracownik naruszył swoje podstawowe obowiązki. Bezprawność zachowania stanowi element przedmiotowy kwalifikacji danego zachowania. Dla zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p. decydujące znaczenie ma ustalenie, czy dany obowiązek jest podstawowy, a jego naruszenie ma charakter ciężki. Co do samych podstawowych obowiązków pracowniczych trzeba przypomnieć, że zgodnie z art. 22 § 1 k.p., powinnością osoby zatrudnionej jest świadczenie pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym. Świadczenie pracy podporządkowanej jest zatem obowiązkiem podstawowym, który wynika z istoty oraz charakteru stosunku pracy. Szereg przepisów Kodeksu pracy precyzuje oraz

uszczegóławia tę kwestię. W określeniu, czy dany obowiązek pracowniczy ma charakter podstawowy, bez wątplenia istotne znaczenie ma art. 100 k.p., aczkolwiek zawarty w nim katalog powinności pracowniczych nie jest wyczerpujący. Podstawowe obowiązki pracownicze mogą bowiem wynikać z innych przepisów prawa pracy, a nawet z treści samej umowy o pracę.

Bezprawność zachowania pracownika nie wystarcza jednak do przydania naruszeniu obowiązku pracowniczego charakteru ciężkiego. Określenie „ciężkie naruszenie” należy tłumaczyć z uwzględnieniem stopnia winy pracownika i zagrożenia dla interesów pracodawcy, powstałego wskutek jego działania (zaniechania).

Wina pracownika stanowi element podmiotowy kwalifikacji zarzucanego czynu, a ocenie podlega subiektywne nastawienie psychiczne sprawcy do swojego działania (zaniechania). Warunkiem zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest zatem 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. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym jest uzasadnione w przypadku wystąpienia po stronie pracownika winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa. Jeżeli sprawca przewiduje wystąpienie szkodliwego skutku i celowo do niego zmierza lub co najmniej się nań godzi, można mu przypisać winę umyślną. Jeżeli natomiast przewiduje możliwość nastąpienia szkodliwego skutku, lecz bezpodstawnie przypuszcza, że zdoła go uniknąć, lub też, gdy nie przewiduje możliwości jego wystąpienia, choć może i powinien go przewidzieć, jego postępowaniu można przypisać winę nieumyślną w postaci lekkomyślności - w pierwszej sytuacji i niedbalstwa - w drugim wypadku. Rażące niedbalstwo mieszczące się - obok winy umyślnej - w pojęciu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych jest wyższym od niedbalstwa stopniem winy nieumyślnej. Niedbalstwo określa się jako niedołożenie należytej staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju (art. 355 § 1 k.c.). Przez rażące niedbalstwo rozumie się natomiast niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji. O przypisaniu danej osobie winy w tej postaci decyduje zatem

zachowanie się przez nią w określonej sytuacji w sposób odbiegający od miernika staranności minimalnej.

Wreszcie kwestia naruszenia lub zagrożenia interesów pracodawcy nierozzerwalnie łączy się z uznaniem danego obowiązku pracowniczego za podstawowy, a jego naruszenia - za zawinione. Naruszenie lub zagrożenie interesów pracodawcy nie musi przy tym polegać na wyrządzeniu szkody majątkowej. Pojęcie to obejmuje bowiem także elementy niematerialne, jak np. dyscyplina pracy.

Wystąpienie wskazanych przesłanek kwalifikacyjnych ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych należy analizować łącznie w każdym konkretnym stanie faktycznym, z uwzględnieniem wszystkich okoliczności danego przypadku.

W ocenie tej kluczową rolę odgrywa skonkretyzowanie przez pracodawcę stawianego pracownikowi zarzutu stanowiącego przyczynę rozwiązania umowy o pracę w trybie powyższego przepisu. Z mocy art. 30 § 4 k.p. na pracodawcy spoczywa bowiem obowiązek wskazania w pisemnym oświadczeniu woli przyczyny owego rozwiązania. Przyczyna ta powinna być prawdziwa i konkretna. Konieczne jest zatem precyzyjne określenie czynu pracownika. Istotny pozostaje bowiem przede wszystkim fakt - działanie lub zaniechanie pracownika - z którego pracodawca wywodzi skutki prawne, natomiast nie jest ważne, dlaczego pracodawca kwalifikuje to zachowanie jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Jeżeli w oświadczeniu woli o rozwiązaniu niezwłocznym, poza ujęciem zarzucanego czynu i jego kwalifikacją jako ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, znajdują się jakieś inne elementy (twierdzenia) związane z tym czynem czy jego oceną, to nie mają one znaczenia z punktu widzenia „prawdziwości” podanej przyczyny. Wskazanie przyczyny lub przyczyn rozwiązania stosunku pracy przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusnością tejże decyzji. Zarówno w

orzecznictwie, jak i w piśmiennictwie panuje zgodny pogląd, że wskazanie przyczyny uzasadniającej decyzję pracodawcy o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy nie jest zwykłą formalnością, lecz wywołuje doniosłe skutki prawne. W razie bowiem zakwestionowania przez pracownika czynności pracodawcy, polegającej na wypowiedzeniu lub rozwiązaniu bez wypowiedzenia umowy o pracę, postępowanie przed sądem pracy toczy się w granicach określonych tą przyczyną. Również ta sama przyczyna powinna być podana zakładowej organizacji związkowej w wypadku przeprowadzania z nią konsultacji zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę (art. 38 § 1 k.p.) lub zasięgania opinii w sprawie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 52 § 3 k.p.). Sąd Najwyższy w swych orzeczeniach wielokrotnie oceniał ratio legis art. 30 § 4 k.p. Między innymi w wyroku z 5 maja 2003 r., I PK 446/02 (Wokanda 2004 nr 7-8, s. 42), podkreślił, że „celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. jest umożliwienie pracownikowi obrony przed zwolnieniem z pracy”. Podobnie w wyroku z 21 marca 2001 r., I PKN 311/00 (OSNAPiUS 2002 nr 24, poz. 595), Sąd Najwyższy zauważył, że rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 k.p. jest dla pracownika środkiem szczególnie dolegliwym i stąd ustawodawca zakłada, że ujęcie przyczyn - wskazanych w sposób ogólny w tym przepisie - w piśmie pracodawcy będzie konkretne i w miarę precyzyjne, tak by umożliwiało ono pracownikowi rzeczową obronę przed zarzutami w razie ewentualnego sporu. Zgodnie z utrwalonym i powszechnie akceptowanym w judykaturze poglądem, wskazanie przyczyny rozwiązania w sposób niekonkretny narusza art. 30 § 4 k.p., przy czym wadliwość ta nie może być uzupełniona w toku postępowania (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 423/98, OSNAPiUS 1999 nr 24, poz. 789, z dnia 7 września 1999 r., I PKN 224/99, OSNAPiUS 2001 nr 1, poz. 7; z dnia 14 grudnia 1999 r., I PKN 444/99, OSNAPiUS 2001 nr 9, poz. 313 oraz z dnia 21 marca 2001 r., I PKN 311/00, OSNAPiUS 2002 nr 24, poz. 595).

Skoro wskazanie przyczyny rozwiązania umowy o pracę ma wpływ na ocenę czynności pracodawcy z punktu widzenia art. 56 § 1 k.p., to nie ulega wątpliwości, że sposób jej podania powinien być jednoznaczny, konkretny i na tyle szczegółowy, by pracownik wiedział, jakie fakty bądź zarzuty powodują decyzję pracodawcy. Podana przyczyna nie powinna stwarzać wątpliwości interpretacyjnych, przy czym

interpretacja ta nie polega na wykładni oświadczenia woli, lecz na ustaleniu, jak pracownik powinien był i mógł ją zrozumieć w kontekście znanych mu okoliczności złożenia oświadczenia o zwolnieniu dyscyplinarnym. Przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika musi być bowiem zrozumiała dla adresata oświadczenia woli, a nie - po pierwszej lekturze - dla sądu. To pracownika, jako adresat oświadczenia woli pracodawcy ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca rozwiązuje z nim umowę o pracę. Pracodawca nie wywiązuje się z obowiązku podania przyczyny, gdy albo jej nie wskazuje w ogóle albo gdy wskazana przyczyna jest niejasna, niedostatecznie konkretna i niezrozumiała dla pracownika.

Konieczność skonkretyzowania przyczyny zwolnienia pracownika nie oznacza jednak obowiązku opisanie jej w sposób drobiazgowy. Stopień uszczegółowienia stawianych pracownikowi zarzutów zależy od tego, jaka przyczyna została podana i jakie są jej uwarunkowania. W wyroku z dnia 2 września 1998 r., I PKN 271/98 (OSNAPiUS 1999 nr 18, poz. 577), Sąd Najwyższy stwierdził, że „konkretność wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p.) należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę”. Ze stanu faktycznego tej sprawy wynika, że przyczynę wypowiedzenia określono jako „brak odpowiednich kwalifikacji na zajmowanym stanowisku”, a powód otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę bezpośrednio po pisemnej negatywnej ocenie efektów jego pracy. To pozwoliło Sądowi Najwyższemu stwierdzić, że wskazaną pracownikowi przyczynę wypowiedzenia należy w zakresie jej konkretności ocenić w powiązaniu z tą oceną jego pracy. Podobne stanowisko odnośnie do dopuszczalności oceny konkretności przyczyny rozwiązania stosunku pracy przez odwołanie się do wiedzy pracownika o szczegółach konkretyzujących ją, a niezawartych w oświadczeniu o rozwiązaniu, Sąd Najwyższy zajął także w orzeczeniach dotyczących rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Na przykład, w wyroku z dnia 26 maja 2000 r., I PKN 670/99 (OSNAPiUS 2001 nr 22, poz. 663) Sąd Najwyższy wskazał, że „brak konkretyzacji przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p.) nie stanowi podstawy roszczenia o przywrócenie do pracy albo o odszkodowanie (art. 56 § 1 k.p.), jeżeli pracodawca w inny sposób zapoznał pracownika z tą

przyczyną”. Zwraca jednak uwagę to, jakie okoliczności Sąd Najwyższy uznał za wystarczające do doprecyzowania przyczyny podanej pracownikowi w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy. W sprawie tej przyczynę rozwiązania stosunku pracy określono jako sprzeniewierzenie funduszy firmy. Sąd Najwyższy uznał, że „powód doskonale zdawał sobie sprawę, na czym owo sprzeniewierzenie funduszy firmy polegało”. Bezpośrednio przed wręceniem mu pisma rozwiązującego umowę o pracę kompetentni pracownicy strony pozwanej przedstawili mu bowiem szczegółowe zarzuty, oparte na analizie dokumentów, a powód przyznał fakty wynikające z tych dokumentów. Istotną wskazówkę, kiedy doprecyzowanie ogólnie podanej przyczyny niezwłocznego rozwiązania umowy jest zgodne z art. 30 § 4 k.p., Sąd Najwyższy zawarł w uzasadnieniu wyroku z 21 marca 2001 r., I PKN 311/00 (OSNAPiUS 2002 nr 24, poz. 595) stwierdzając, że „przy ocenie zachowania wymagania przewidzianego w art. 30 § 4 k.p. należy mieć na uwadze słowny sposób ujęcia przyczyny w oświadczeniu woli pracodawcy, ale także i okoliczności, do których się ono odnosi. W określonych bowiem okolicznościach faktycznych nawet ogólne ujęcie przyczyny może nie prowadzić do jakichkolwiek wątpliwości co do tego, do jakiego konkretnie czynu czy czynów pracownika przyczyna ta jest odnoszona. Innymi słowy, jeżeli w danych okolicznościach faktycznych ogólne ujęcie przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia nie budzi wątpliwości (w szczególności zaś, gdy nie mogło ono budzić żadnych wątpliwości u zwalnianego pracownika) co do tego, z jakim konkretnie zawinionym zachowaniem czy zachowaniami, które miały miejsce w określonym czasie, łączy się ona, to należy uważać, że spełnione jest wymaganie z art. 30 § 4 k.p.”. W innych orzeczeniach Sąd Najwyższy określił niektóre reguły wskazywania przez pracodawcę przyczyny niezwłocznego rozwiązania stosunku pracy z winy pracownika. W wyroku z 21 marca 2001 r., I PKN 311/00 (OSNAPiUS 2002 nr 24, poz. 595) stwierdził, że „wymaganie z art. 30 § 4 k.p. nie jest spełnione, jeżeli w danych okolicznościach faktycznych ogólnie ujęta przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 52 § 1 k.p.) budzi wątpliwości, w szczególności u zwalnianego pracownika, co do tego z jakim konkretnie jego zachowaniem należy ją łączyć”. W wyroku z 14 lutego 1999 r., I PKN 444/99 (OSNAPiUS 2001 nr 9, poz. 313) wyjaśnił zaś, że to, „iż podana w oświadczeniu pracodawcy przyczyna

rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być „konkretna i rzeczywista”, (...) oznacza (...) jedynie, że powinna być ona określona w sposób, który jednoznacznie wskazuje, na czym - w opinii pracodawcy - polega wina pracownika, uzasadniająca rozwiązanie z nim umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p., co w konsekwencji w razie sporu, w nawiązaniu do okoliczności konkretnej sprawy, pozwala na ocenę zasadności stawianego pracownikowi zarzutu”.

Z przedstawionych orzeczeń wynika, że art. 30 § 4 k.p. dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika. Istotne jest jednak, aby z oświadczenia pracodawcy można było wysnuć w sposób niebudzący wątpliwości wniosek, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego niezwłoczne rozwiązanie z nim stosunku pracy. Natomiast konkretyzacja przyczyny, tj. wskazanie zdarzenia (zachowania), z którym zarzut ten się łączy, może nastąpić przez szczegółowe, słowne określenie tego zdarzenia w treści oświadczenia o rozwiązaniu lub wynikać ze znanych pracownikowi okoliczności, wiążących się w sposób niebudzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy.

Wracając na grunt niniejszej sprawy należy podzielić stanowisko Sądów orzekających, że podana przez pozwanego przyczyna rozwiązania łączącej strony umowy o pracę w postaci „dokonywania i opłacania przez powoda operacji gospodarczych niemających związku z aktywnością spółki, a w szczególności zagranicznych podróży służbowych nieposiadających żadnego udokumentowania, dokonywania płatności firmową kartą kredytową na nieudokumentowane cele, przetrzymywanie pobranych środków pieniężnych do własnej dyspozycji i niewyjaśnienie zaistniałego stanu rzeczy”, spełnia kryteria wynikające z art. 30 § 4 k.p. Wprawdzie w złożonym oświadczeniu woli pracodawca nie wymienił wszystkich zdarzeń wypełniających każdy z trzech przypisywanych pracownikowi ciężkich naruszeń podstawowych obowiązków, jednak użyte w tym oświadczeniu sformułowania wyjaśniają istotę nagannych zachowań powoda i były zrozumiałe dla adresata, czemu dał wyraz w treści pozwu, odnosząc się do poszczególnych zarzutów. Tak sprecyzowane przyczyny rozwiązania umowy o pracę powinny być przedmiotem oceny Sądów obu instancji w kontekście regulacji art. 52 § 2 k.p. (z punktu widzenia dochowania przez pozwanego terminu do rozwiązania umowy o

pracę bez wypowiedzenia) a także art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (jako spełniające kryteria kwalifikacyjne ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych). Wbrew zarzutom skarżącego, Sądy orzekające w sprawie nie dokonały oceny zasadności decyzji pozwanego o rozwiązaniu łączącej strony umowy o pracę z przekroczeniem granic swojej kognicji określonej przepisem art. 30 § 4 k.p. Analizując wskazane przez pracodawcę - jako przyczyna rozwiązania łączącej strony umowy o pracę - zachowanie powoda polegające na przetrzymywaniu pobranych środków pieniężnych do własnej dyspozycji i niewyjaśnieniu zaistniałego stanu rzeczy, w kontekście skatalogowanych w art. 100 k.p. podstawowych obowiązków pracowniczych i uznając owo zachowanie za naruszające wynikający z tego unormowania obowiązek dbałości o dobro i mienie pracodawcy, Sądy dokonały oceny przypisywanego skarżącemu czynu z punktu widzenia tego kryterium kwalifikacyjnego ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jakim w świetle art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest bezprawność działania (zaniechania) sprawcy. Ewentualne zastrzeżenia do wyników tej analizy mogą być rozważane w ramach kasacyjnego zarzutu obraży art. 52 § 1 pkt 1 k.p. a nie art. 30 § 4 k.p.

Nie można natomiast zapominać, że moment powzięcie przez podmiot zatrudniający wiedzy o zachowaniu pracownika stanowiącym skonkretyzowaną w pisemnym oświadczeniu woli przyczynę rozwiązania łączącej strony umowy o pracę bez wypowiedzenia jest istotny dla ustalenia, czy pracodawca dokonał tejże czynności prawnej w terminie określonym w art. 52 § 2 k.p.

Warto zatem przypomnieć, że art. 52 § 2 k.p. wyznacza jednomiesięczny termin do złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, biegnący od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie stosunku zatrudnienia w tym trybie. Termin ten ma charakter prekluzyjny i *de lege lata* nie ma możliwości jego przywrócenia przez sąd, nawet jeżeli okoliczności zaistniałe w sprawie są funkcjonalnie usprawiedliwione. Rozwiązania umowy o pracę w tym trybie z przekroczeniem ustawowego terminu sprawia, że oświadczenie woli pracodawcy jest wprowadzie skuteczne i prowadzi do ustania umowy o pracę, ale kwalifikowane jest ono jako złożone z naruszeniem przepisów, co implikuje powstanie po stronie

pracownika roszczeń wymienionych w art. 56 § 1 k.p., zaś ich nieuwzględnienie przez sąd z uwagi na sprzeczność z zasadami współżycia społecznego może nastąpić tylko w wyjątkowych przypadkach (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 28 października 1976 r., I PKN 74/76, OSNCP 1977 nr 5-6, poz. 100 oraz z dnia 2 października 2003 r., I PK 427/02, OSNP 2004 nr 19, poz. 330).

W rozpoznawanej sprawie istota sporu sprowadza się do pytania o początkową datę biegu wspomnianego terminu. Zagadnienie to ma dwa aspekty: podmiotowy i przedmiotowy. Niezbędne jest bowiem wskazanie osoby lub kręgu osób, z których wiedzą o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie danego stosunku pracy bez wypowiedzenia trzeba łączyć rozpoczęcie biegu jednomiesięcznego terminu do złożenia przez pracodawcę oświadczenia woli tej treści oraz przedmiotu owej wiedzy, czyli faktów, o których informacja powinna dotrzeć do tychże podmiotów, by można było podjąć decyzję o zwolnieniu pracownika.

Co do pierwszej z poruszonych wyżej kwestii godzi się zauważyć, że już w orzeczeniach wydanych na krótko po wejściu w życie Kodeksu pracy Sąd Najwyższy wyraził pogląd, iż określony w art. 52 § 2 k.p. termin zaczyna biec od dnia, w którym osoba upoważniona do rozwiązania stosunku pracy albo inna osoba należąca - w świetle schematu organizacyjnego - do kierownictwa zakładu pracy uzyskała wiadomość o takim postępowaniu pracownika, które uzasadnia zastosowanie wobec niego sankcji z § 1 tegoż artykułu (por. powołany wcześniej wyrok z dnia 28 października 1976 r., I PKN 74/76, OSNCP 1977 nr 5-6, poz. 100).

Po znowelizowaniu - z mocy ustawy zmieniającej z dnia 2 lutego 1996 r. (Dz.U. z 1996 r. Nr 24, poz. 110) - art. 3 Kodeksu pracy i dodaniu do tego aktu art. 3¹, interpretacja przepisu art. 52 § 2 k.p. powinna nawiązywać do tej właśnie nowej regulacji. Jeśli zatem pracodawca jest jednostką organizacyjną, o jakiej mowa w art. 3 k.p., wówczas informacja o nagannym zachowaniu pracownika, będącym przyczyną jego dyscyplinarnego zwolnienia, musi dotrzeć do osoby lub organu zarządzającego tą jednostką albo innej wyznaczonej osoby, upoważnionej - w myśl art. 3¹ § 1 k.p. - do dokonywania czynności prawnych z zakresu prawa pracy, w tym czynności stanowiących podstawowy atrybut pracodawcy, a dotyczących nawiązywania i rozwiązywania stosunków pracy (por. wyroki Sądu

Najwyższego z dnia 17 grudnia 1997 r., I PKN 432/97, OSNAPiUS 1998 nr 21, poz. 625; z dnia 11 kwietnia 2000 r., I PKN 590/99, OSNAPiUS 2001 nr 18, poz. 558; z dnia 21 października 1999 r., I PKN 329/99, OSNAPiUS 2001 nr 5, poz. 159; z dnia 7 grudnia 1999 r., I PKN 431/99, OSNAPiUS 2001 nr 9, poz. 300; z dnia 7 grudnia 1999 r., I PKN 439/99, OSNAPiUS 2001 nr 9, poz. 301; z dnia 11 kwietnia 2000 r., I PKN 590/99, OSNAPiUS 2001 nr 18, poz. 558; z dnia 5 lipca 2002 r., I PKN 389/01, OSNP 2004 nr 8, poz. 135; z dnia 29 czerwca 2005 r., I PK 233/04, OSNP 2006 nr 9-10, poz. 148; z dnia 17 stycznia 2012 r., I PK 73/11, LEX nr 1124845; z dnia 20 czerwca 2017 r., I PK 198/16, LEX nr 2342186).

Warunek ten nie jest spełniony, gdy świadomość okoliczności uzasadniających zastosowanie sankcji z art. 52 § 1 k.p. występuje jedynie po stronie osób będących wprawdzie w hierarchii zawodowej przełożonymi pracownika, ale do których zadań i kompetencji nie należy dokonywanie w imieniu pracodawcy czynności prawnych z zakresu prawa pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 1997 r., I PKN 361/97, OSNAPiUS 1998 nr 17, poz. 503) bądź też osób, które korzystają tylko z doraźnego upoważnienia organu zarządzającego daną jednostką organizacyjną do rozwiązania stosunku pracy (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 1 lipca 1999 r., I PKN 135/99, OSNAPiUS 2000 nr 18, poz. 189; z dnia 7 grudnia 1999 r., I PKN 439/99, OSNAPiUS 2001 nr 9, poz. 301 i z dnia 18 września 2008 r., II PK 28/08, LEX nr 785524). Podkreśla się przy tym, że przewidziany w art. 52 § 2 k.p. termin do złożenia przez pracodawcę oświadczenia woli biegnie jeden raz od powzięcia przez właściwą osobę lub organ wiedzy o przyczynie dyscyplinarnego zwolnienia pracownika, a późniejsze zmiany w składzie organu zarządzającego nie implikują ponownego rozpoczęcia biegu owego terminu (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 1999 r., I PKN 431/99, OSNAPiUS 2001 nr 9, poz. 300 i z dnia 4 czerwca 2002 r., I PKN 242/01, LEX nr 115743). Jak skonstatował Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 lipca 2002 r., I PKN 389/01 (OSNP 2004 nr 8, poz. 135), z punktu widzenia art. 52 § 2 k.p. istotne są trzy elementy: powstanie określonego zdarzenia uzasadniającego rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, powzięcie przez pracodawcę wiadomości o tym zdarzeniu oraz czas dokonania rozwiązania umowy nie dłuższy niż miesiąc od powzięcia tej wiadomości. Gdy chodzi o osobę pracodawcy, to nie może nim być każdy kolejny

pracodawca bądź każda nowa osoba lub organ uprawniony do dokonywania za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy (art. 3¹ § 1 k.p.), który dowiedział się o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy. Może to być jedynie ten „pracodawca” (w rozumieniu art. 3¹ § 1 k.p.), który dowiedział się o niej pierwszy. Dla niego też otwiera się termin miesięczny do niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę, który nie powtarza się, gdyby ów pierwszy „pracodawca” nie rozwiązał umowy w tym trybie (nie zdążył lub zrezygnował). Termin przewidziany w art. 52 § 2 k.p. nie jest bowiem kilkakrotny, lecz jednorazowy i biegnie od powzięcia wiadomości o faktach uzasadniających rozwiązanie umowy przez pierwszego „pracodawcę”, który mógł rozwiązać umowę o pracę we wskazanym trybie. Natomiast zmiana w składzie osobowym organu zarządzającego jednostką organizacyjną (pracodawcą) nie powoduje rozpoczęcia na nowo biegu terminu.

W judykaturze dostrzeżono również problem z określeniem początkowej daty omawianego terminu w przypadku wieloosobowych organów zarządzających jednostką organizacyjną posiadającą status pracodawcy, a sprowadzający się do pytania, czy dla spełnienia przesłanek z art. 52 § 2 k.p. wystarczającym jest uzyskanie informacji na temat nagannego zachowania pracownika przez jednego z członków tego organu, czy też niezbędnym jest występowanie tego rodzaju świadomości po stronie wszystkich osób wchodzących w jego skład. W wyroku z dnia 29 czerwca 2005 r., I PK 330/04 (OSNP 2006 nr 9-10, poz. 148) Sąd Najwyższy zajął stanowisko, że w opisanej sytuacji wystarczające jest powzięcie stosownej wiedzy o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy w trybie natychmiastowym przez jednego z członków wieloosobowego organu zarządzającego, a kwestia kiedy i w jakiej formie podzieli się on tą informacją z pozostałymi członkami, nie ma znaczenia z punktu widzenia normy art. 52 § 2 k.p. Wynika to z ochronnej funkcji tegoż przepisu względnie pracownika. W przypadku wieloosobowych organów zarządzających jednostką organizacyjną będącą pracodawcą, do rozpoczęcia biegu terminu z art. 52 § 2 k.p. wystarczające jest uzyskanie wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę przez jednego z członków tego organu. Odnosi się to także do prokurenta spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, jeżeli umowa spółki nie stanowi inaczej.

Przedmiotem rozważań Sądu Najwyższego stało się także zastosowanie art. 52 § 2 k.p. w sytuacji, gdy rażącego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych dopuściła się osoba zarządzająca jednostką organizacyjną będącą pracodawcą, której wiedzy na temat własnego nagannego zachowania trudno przypisywać decydujące znaczenie dla oceny początkowego momentu biegu terminu do złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku zatrudnienia w trybie § 1 tego artykułu. W takim przypadku istotny jest stan świadomości innych osób z „kierownictwa zakładu pracy” o faktach, z których powinny one wyprowadzić wniosek o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 kwietnia 1997 r., I PKN 111/97, OSNAPiUS 1998 nr 4, poz. 122).

Z literalnego brzmienia art. 52 § 2 k.p. wynika, że przedmiotem wiedzy, jakiej powzięcie przez pracodawcę inicjuje bieg jednomiesięcznego terminu do złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, są okoliczności uzasadniające owo rozwiązanie. Taka redakcja przepisu nakazuje zaś dokonywanie jego wykładni w powiązaniu z regulacją § 1, który statuuje przesłanki zastosowania omawianego trybu rozwiązania stosunku zatrudnienia. Dla rozpoczęcia biegu wspomnianego terminu istotnym jest zatem stan świadomości osoby lub osób reprezentujących pracodawcę w sprawach z zakresu prawa pracy na temat takiego zachowania pracownika, wyczerpującego hipotezę mocy art. 52 § 1 k.p., które zostało wskazane w pisemnym oświadczeniu woli o rozwiązaniu umowy o pracę jako przyczyna podjęcia decyzji w tym zakresie (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 1999 r., I PKN 576/98, OSNAPiUS 2000 nr 7, poz. 262 oraz z dnia 7 sierpnia 2001 r., I PKN 592/00, OSNAPiUS 2000 nr 13, poz. 309).

Warto zauważyć, że w sytuacji, gdy do dyscyplinarnego zwolnienia pracownika dochodzi z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, to nie zaistniała po stronie pracodawcy szkoda, lecz będące jej przyczyną obiektywnie bezprawne i subiektywnie zawinione zachowanie sprawcy stanowi przesłankę zastosowania tego trybu rozwiązania stosunku zatrudnienia. Dlatego też w judykaturze podkreśla się, że datą inicjującą bieg terminu z art. 52 § 2 k.p. jest uzyskanie przez pracodawcę wiedzy o nagannym postępowaniu

pracownika, spełniającym kryteria uznania go za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w sensie przedmiotowym i podmiotowym, który to moment nie zawsze zbiega się w czasie z chwilą powzięcia informacji o powstałej w wyniku tego szkodzi i jej rozmiarach (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 13 maja 1998 r., I PKN 96/98, OSNAPiUS 1999 nr 10, poz. 329, z dnia 15 kwietnia 1999 r., I PKN 12/99, OSNAPiUS 2000 nr 12, poz. 467; z dnia 4 kwietnia 2000 r., I PKN 578/99, OSNAPiUS 2001 nr 18, poz. 551 oraz z dnia 26 listopada 2002 r., I PKN 581/01, LEX nr 577448).

Oceny zachowania terminu z art. 52 § 2 należy zatem dokonywać z uwzględnieniem daty zdarzenia, które zostało wskazane jako przyczyna rozwiązania umowy o pracę, a nie zdarzeń późniejszych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 1999 r., I PKN 576/98, OSNAPiUS 2000 nr 7, poz. 262). W sytuacji gdy naruszenie obowiązków pracowniczych polega na zawinionym zaniechaniu, mimo obowiązku czynienia, bieg miesięcznego terminu z art. 52 § 2 należy liczyć odrębnie w stosunku do każdego kolejnego dnia utrzymującego się nieprzerwanie stanu naruszenia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 listopada 2001 r., I PKN 700/00, OSNP 2003 nr 21, poz. 517).

Jeśli przy tym u podstaw zastosowania omawianego trybu rozwiązania stosunku zatrudnienia legło kilka niezależnych od siebie przyczyn, termin ten biegnie odrębnie dla każdej z nich (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 1997 r., I PKN 361/97, OSNAPiUS 1998 nr 17, poz. 503).

Natomiast w przypadku popełnienia przez pracownika czynu ciągłego, decydująca w tym względzie jest data ostatniego z nagannych zachowań składających się na ów proceder (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 czerwca 1997 r. I PKN 202/97, OSNAPiUS 1998 nr 10, poz. 297). W tej kwestii szeroko wypowiedział się Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 7 czerwca 2017 r., I PK 183/16 (LEX nr 2320362) podkreślając, że art. 52 § 2 k.p. posługuje się nieostryimi parametrami. Uzyskanie przez pracodawcę wiadomości w zestawieniu z biegiem miesięcznego terminu, skłania do uznania, że dotarcie do zatrudniającego informacji ma nastąpić w określonym dniu. W przeciwnym razie, nie sposób ustalić daty rozwiązania umowy o pracę „po upływie 1 miesiąca”. Istnieje przy tym jakościowa różnica między sytuacją, gdy pracodawca w zarysie dowiadyuje się o

pewnym jednostkowym ekscesie, który nie został całkiem dookreślony, a okolicznością polegającą na pozyskaniu wiedzy o części zdarzeń (trwających w pewnym okresie czasu), przy jednoczesnej nieświadomości co do innych równie istotnych. Trudność w tym ostatnim przypadku wynika z tego, że pojedyncze zdarzenia niekoniecznie świadczą o ciężkim naruszeniu podstawowych obowiązków pracowniczych. Dopiero zespół jednorodnych lub podobnych uchybień upoważnia do zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Pojedynczy incydent jest z reguły łatwiejszy do odtworzenia i uchwycenia. Pracodawcy w większości przypadków nie mają problemu z jego dookreśleniem. Nawet, gdy pierwsza informacja nie jest kompletna, to niezwłocznie można zdarzenie zwizualizować. W rezultacie, uchwycenie punktu wyznaczającego początek biegu miesięcznego terminu nie następuje trudności. Aspekt temporalny, wpisany w art. 52 § 2 k.p., nie jest już tak oczywisty przy wieloskładnikowych naruszeniach obowiązków (jak ma to miejsce w niniejszej sprawie). Sąd Najwyższy zauważył, że orzecznictwie zaakceptowano występowanie zachowania o charakterze ciągłym. Składa się ono z jednorodnych składników, polega zaś na wykorzystywaniu tej samej sposobności, w zwartym odcinku czasu. W takim przypadku przyjmuje się, że termin miesięczny może rozpocząć bieg od ostatniego zdarzenia zakwalifikowanego jako część zachowania ciągłego. Klasyfikacją tego rodzaju posłużono się w przypadku kilkurazowego samowolnego użycia samochodu służbowego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 grudnia 1997 r., I PKN 443/97, OSNAPIUS 1998 nr 21, poz. 631), wielomiesięcznego wykonywania przez pracownika pracy zarobkowej bez zgody pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 kwietnia 2016 r., II PK 64/15, LEX nr 2054093). Generalizując, jeżeli okoliczności uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p. wystąpiły w kilku kolejnych dniach, to termin z art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna bieg od dowiedzenia się przez pracodawcę o ostatniej z tych okoliczności (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 11 czerwca 1997 r., I PKN 202/97, OSNAPIUS 1998 nr 10, poz. 297; z dnia 14 lutego 2001 r., I PKN 236/00, LEX nr 551039; postanowienie z dnia 20 marca 2008 r., II PK 332/07, LEX nr 846575). Innym uproszczeniem jest tak zwany czyn ciągły (stan trwały). Dotyczy on sytuacji, gdy zachowanie pracownika polega na permanentnym zaniechaniu wykonania obowiązku. W wyroku z dnia 22

stycznia 2001 r., I PKN 700/00, OSNP 2003 nr 21, poz. 517, do takich sytuacji zaliczono przetrzymywanie przez pracownika sprzętu biurowego stanowiącego własność pracodawcy. Analogicznie argumentowano w przypadku niewykonania polecenia służbowego, polegającego na powstrzymaniu się od świadczenia pracy do czasu zakończenia śledztwa (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2011 r., I PK 112/10, LEX nr 738389). W wyroku z 2 marca 2011 r., II PK 188/10, OSNP 2012 nr 7-8, poz. 92, Sąd Najwyższy uznał zaś, że pracodawca może rozwiązać stosunek pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika, jeśli upłynął określony czas od wystawienia skierowania na badania lekarskie, a pracownik w tym czasie nie dostarczył stosownego zaświadczenia. Podobnie w wyroku z dnia 27 stycznia 2012 r., II PK 113/11, OSNP 2013 nr 1-2, poz. 5, Sąd Najwyższy wskazał, że w sytuacji, gdy przyczyną rozwiązania umowy o pracę było niewykonanie przez powoda polecenia służbowego polegającego na zwrocie pobranych uprzednio dokumentów, to niewykonanie tego polecenie przez okres kilkunastu miesięcy stanowi tak zwany czyn ciągły (stan trwały), a termin z art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna bieg najwcześniej od ustania tego stanu rzeczy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 lipca 2016 r., II PK 196/15, LEX nr 2094784). Jeśli pracownik kilkakrotnie odmawia wykonania polecenia, termin z art. 52 § 2 k.p. biegnie od ostatniej odmowy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 listopada 1993 r., I PRN 101/93, LEX nr 1427354). Przedstawione rozważania doprowadziły Sąd Najwyższy do konkluzji, zgodnie z którą, w razie wystąpienia „okoliczności” (w rozumieniu art. 52 § 2 k.p.) wieloskładnikowej albo trwającej w określonym czasie (zachowania o charakterze ciągłym albo czynu ciągłego), konieczne jest odkrycie przez pracodawcę istoty procederu, a nie jego poszczególnych składowych. Dokonując oceny przekroczenia terminu z art. 52 § 2 k.p. sąd rozpoznający sprawę, po pierwsze, powinien przesądzić, czy „okoliczności” uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę są zachowaniem o charakterze ciągłym lub czynem ciągłym (stanem trwałym), po drugie, w razie odpowiedzi twierdzącej, ma obowiązek określić dzień, w którym pracodawca dowiedział się o wieloskładnikowym (trwałym) procederze w stopniu obiektywnie uprawniającym go do rozwiązania stosunku pracy (probierzem jest łączne odzwierciedlenie bezprawności zachowania pracownika, jego winy umyślnej lub w postaci rażącego niedbalstwa, a także naruszenie lub zagrożenie interesów

pracodawcy), po trzecie, w wypadku, gdy pracodawca podjął czynności sprawdzające, a kontekst faktyczny sprawy je uzasadniał (gdyż nie wszystkie kwestie zostały wyjaśnione), sąd ma obowiązek rozważyć, czy działania zatrudniającego nie odsunęły w czasie rozpoczęcia biegu terminu.

Decyzja o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może być pochopna, stąd też wiedza na temat okoliczności będących przyczyną zastosowania tak dotkliwej sankcji powinna być na tyle sprawdzona, aby pracodawca mógł nabrać uzasadnionego przekonania o nagannym postępowaniu zwalnianej osoby. Pozyskanie tego rodzaju informacji wymaga zaś niejednokrotnie odpowiednich czynności kontrolnych, które należy podjąć niezwłocznie, gdy zaistnieje taka potrzeba i które powinny być sprawnie prowadzone (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 28 października 1976 r., I PKN 74/76, OSNCP 1977 nr 5-6, poz. 100, z glosą J. Krzyżanowskiego; z dnia 28 kwietnia 1997 r., I PKN 11/97, OSNAPiUS 1998 nr 4, poz. 122; z dnia 13 listopada 1997 r., I PKN 348/97, OSNAPiUS 1998 nr 16, poz. 479, z dnia 26 marca 1998 r., I PKN 5/98, OSNAPiUS 1999 nr 6, poz. 201; z dnia 21 października 1999 r., I PKN 318/99, OSNAPiUS 2001 nr 5, poz. 155; z dnia 20 sierpnia 2008 r., I PK 32/08, LEX nr 475647; z dnia 24 lipca 2009 r., I PK 44/09, LEX nr 548915; z dnia 25 kwietnia 2014 r., II PK 193/13, LEX nr 1495939; z dnia 25 kwietnia 2014 r., II PK 193/13, LEX nr 1495939; z dnia 14 kwietnia 2015 r., II PK 146/14, LEX nr 1712813 i z dnia 17 marca 2016 r., III PK 84/15, LEX nr 2053639).

Zważywszy, że rośnie stopień skomplikowania życia społecznego i ilość czynników, jakie decydują o kwalifikacji zachowań pracowników oraz możliwości postawienia im zarzutu niewłaściwego postępowania, ustalenie, czy zachodzą okoliczności uzasadniające rozwiązanie stosunku pracy wymaga coraz częściej nie tylko ustalenia faktów, ale także ich subsumcji prawnej, z uwzględnieniem dorobku orzeczniczego Sądu Najwyższego, sięgając także do norm z dziedzin innych niż prawo pracy. Innymi słowy, w ramach niezwłocznie wszczętego i sprawnie prowadzonego postępowania wyjaśniającego, które prowadzi do uzyskania wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie z pracownikiem stosunku pracy bez wypowiedzenia z jego winy (art. 52 § 2 k.p.) może mieścić się (także sprawnie przeprowadzona) analiza prawnej dopuszczalności takiej decyzji

(wyroki Sądu Najwyższego z dnia 25 kwietnia 2014 r., II PK 193/13, LEX nr 1495939 i z dnia 14 kwietnia 2015 r., II PK 146/14, LEX nr 1712813).

Odnosząc powyższe rozważania do realiów niniejszej sprawy trzeba zadać pytanie, kiedy tak scharakteryzowana wiedza o nagannych zachowaniach powoda będących przyczyną zwolnienia dyscyplinarnego, dotarła do tego organu pozwanej spółki, który uprawniony był do dokonywania w imieniu pracodawcy wobec M. C. czynności z zakresu prawa pracy, w tym do rozwiązywania umowy o pracę.

Kluczowe znaczenie dla rozstrzygnięcia powyższej kwestii ma właściwa interpretacja i zastosowanie art. 3¹ k.p. Przepis ten stanowi w § 1, że 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. Z mocy § 2 tego artykułu, powyższą regulację stosuje się odpowiednio do pracodawcy będącego osobą fizyczną, jeżeli nie dokonuje on osobiście czynności z zakresu prawa pracy. Ukształtowana w tym przepisie reprezentacja pracodawcy różni się od wynikającej z przepisów prawa cywilnego, tj. art. 11 k.c. (w stosunku do osób fizycznych), art. 38 k.c. (co do osób prawnych) i art. 33¹ k.c. (wobec jednostek organizacyjnych niebędących osobami prawnymi), a także prawa handlowego (art. 205 § 1 k.s.h.). Jest to uregulowanie szczególne, mające pierwszeństwo stosowania przed regulacjami wymienionych gałęzi prawa (wyroki Sądu Najwyższego 26 listopada 2002 r., I PKN 477/01, LEX nr 1165842, z dnia 2 października 2003 r., I PK 455/02, LEX nr 1147735, z dnia 25 maja 2016 r., II PK 126/15, LEX nr 2093751, z dnia 7 grudnia 2012 r., II PK 121/12, LEX nr 1284747 i z dnia 25 października 2016 r., I PK 257/15, LEX nr 215885). Krąg osób upoważnionych do działania za pracodawcę został zatem określony przez art. 3¹ k.p. W przeciwieństwie do Kodeksu cywilnego, ustawodawca wprowadził jednolite zasady reprezentacji pracodawcy będącego zarówno osobą prawną, jak i jednostką organizacyjną nieposiadającą osobowości prawnej, nadając z mocy art. 3 k.p. tym ostatnim jednostkom organizacyjnym zdolność prawną. Tak ukształtowana reprezentacja pracodawcy dotyczy jednak tylko czynności podejmowanych w sprawach z zakresu prawa pracy.

Pierwszą grupę podmiotów uprawnionych do dokonywania za pracodawcę czynności z zakresu prawa pracy stanowią osoby i organy zarządzające. Należy

przypomnieć, że art. 3¹ § 1 k.p. wprowadzony ustawą z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 24, poz. 110), zastąpił art. 4 k.p., który stanowił, że „kierownik zakładu pracy reprezentuje zakład pracy wobec załogi i działa w jego imieniu - zgodnie z zasadą jednoosobowego kierownictwa.” Celem tej zmiany było dostosowanie systemu reprezentacji pracodawców do struktur zarządzania zakładami pracy w systemie społeczno-gospodarczym powstałym po przełomie roku 1989. Pojęcia „organ zarządzający” i „osoba zarządzająca” w art. 3¹ § 1 k.p. zastąpiły określenie „kierownik zakładu pracy”. Z tego między innymi względu oznaczają one organ lub osobę stanowiące pierwszy szczebel zarządzania w jednostce organizacyjnej będącej pracodawcą i posiadające ogólną kompetencję do zarządzania taką jednostką. O tym, kto wystąpi w roli organu zarządzającego, decydują przepisy aktów prawnych (tak ustaw, jak i aktów wewnętrznych) dotyczące tych jednostek organizacyjnych i określające ich ustrój. Zawartą w art. 3¹ k.p. normę generalną należy bowiem odnieść do zróżnicowanych regulacji ustrojowych wyznaczających funkcjonowanie podmiotów w obrocie prawnym. Pojęcie „osoba lub organ zarządzający” można postrzegać jako uniwersalną formułę obejmującą wszystkie możliwe rozwiązania szczegółowe.

Nie ma większych problemów ze wskazaniem w zindywidualizowanym stanie faktycznym i prawnym, osoby zarządzającej lub jednoosobowego organu zarządzającego, trudna może okazać się natomiast klasyfikacja reprezentacji pracodawcy posiadającego organ kolegialny. W tym przypadku podmiotem działającym za pracodawcę jest nie członek takiego organu, ale organ zarządzający danym podmiotem, a sposobem komunikowania się takiego podmiotu są uchwały podejmowane w sposób przewidziany w aktach prawnych lub ustrojowych. W orzecznictwie dopuszczono jednak możliwość upoważnienia jednego z członków organu kolegialnego do dokonywania określonej czynności. Osoba ta musi mieć umocowanie w kolegialnej uchwale (decyzji) całego organu zarządzającego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 2008 r., I PK 82/08, OSNP 2010 nr 9-10, poz. 107). Judykatura udzieliła też twierdzącej odpowiedzi na pytanie, czy jeden z członków organu zarządzającego może zostać upoważniony do samodzielnego dokonywania czynności z zakresu prawa pracy, jako inna wyznaczona do tego

osoba (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 października 2007 r., I PK 111/07, LEX nr 375665). Podkreśla się, że wyznaczenie innej osoby do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy następuje z uwagi na konieczność dekoncentracji kompetencji osoby lub organu zarządzającego pracodawcą.

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 akcyjnej 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. Sposób owej reprezentacji normuje powołany przez skarżącego art. 373 § k.s.h., zgodnie z którym, jeżeli zarząd jest wieloosobowy, sposób reprezentacji spółki określa jej statut. Jeżeli statut nie zawiera żadnych postanowień w tym przedmiocie, do składania oświadczeń w imieniu spółki wymagane jest współdziałanie dwóch członków zarządu albo jednego członka zarządu łącznie z prokurentem.

W powołanym wcześniej wyroku Sądu Najwyższego z dnia 29 czerwca 2005 r., I PK 233/2004, OSNP 2006 nr 9-10, poz. 148 zauważono, że termin z art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna więc bieg od uzyskania wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę przez jednego z członków wieloosobowego organu zarządzającego jednostką organizacyjną będącą pracodawcą. Zgodnie z (mający podobnie brzmienie do art. 373 § 1 k.s.h.) przepisem art. 201 k.s.h., zarząd prowadzi sprawy spółki z ograniczoną odpowiedzialnością i reprezentuje spółkę. Jeżeli zarząd jest wieloosobowy, sposób reprezentowania określa umowa spółki. Jeżeli umowa spółki nie zawiera żadnych postanowień w tym przedmiocie, do składania oświadczeń w imieniu spółki wymagane jest współdziałanie dwóch członków zarządu albo jednego członka zarządu łącznie z prokurentem (art. 205 § 1 k.s.h.). Skoro w sprawie, w jakiej zapadł powyższy wyrok, umowa pozwanej spółki nie wprowadzała odmiennych regulacji, a jej zarząd był wieloosobowy, to bez żadnych ograniczeń, a więc także w sprawach z zakresu prawa pracy, do składania oświadczeń woli w imieniu tej spółki wymagane było współdziałanie dwóch członków zarządu albo jednego członka zarządu łącznie z prokurentem. Prokurent pozwanej spółki, łącznie z drugim

członkiem jej zarządu, był więc uprawniony do rozwiązania umowy o pracę i w tym znaczeniu był członkiem organu zarządzającego w rozumieniu art. 3¹ § 1 k.p. W konsekwencji tego, uzyskanie przez niego wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę powodowało rozpoczęcie biegu terminu z art. 52 § 2 k.p.

Wypada zauważyć, że wyrok ten zapadł w odmiennym stanie faktycznym od występującego w przedmiotowej sprawie. Kontrowersje budziła kwestia wskazania podmiotu uprawnionego do rozwiązania stosunku pracy z innym niż członek zarządu pracownikiem spółki prawa handlowego, wobec którego czynności z zakresu prawa pracy dokonywał zarząd spółki i kompetencje takie przysługiwały też prokurentowi. W przypadku art. 52 § 2 k.p. nie chodzi jednak w powzięcie wiedzy o przyczynie rozwiązania umowy o pracę przez jakikolwiek organ predysponowany do działania w imieniu pracodawcy w sprawach z zakresu prawa pracy, o jakim mowa w art. 3¹ § 1 k.p., ale o organ upoważniony do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy względem pracownika, z którym następuje rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Ten bowiem organ musi rozważyć doniosłość naganego zachowania pracownika w aspekcie regulacji art. 52 § 1 pkt 1 k.p. i podjąć decyzję o zwolnieniu dyscyplinarnym.

Od wyrażonej w art. 372 §1 k.s.h. zasady, że prawo do reprezentowania spółki akcyjnej należy do kompetencji jej zarządu, istnieje jednak 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. Wykładnia językowa art. 379 § 1 k.s.h. wskazuje, że posłużenie się w nim przez ustawodawcę określeniem „w umowie”, oznacza, iż 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 orzecznictwie Sądu Najwyższego niejednokrotnie wyrażany był 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).

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 określonego 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.

Jak zauważono wcześniej, z punktu widzenia regulacji art. 52 § 2 k.p. istotne jest to, kto w świetle obowiązujących u pracodawcy przepisów był uprawniony do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy w czasie, gdy doszło do popełnienia przez pracownika czynu (czynów), stanowiących przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jeśli do tego organu dotarły informacje na temat zachowania pracownika, to późniejsze przekształcenia podmiotowe (na przykład przejście zakładu na innego pracodawcę) lub zmiany organizacyjne po stronie pracodawcy a także zmiany składu osobowego organu dokonującego w imieniu pracodawcy czynności z zakresu prawa pracy, jak również zmiana statusu samego

pracownika, implikująca kompetencję innego organu do rozwiązania stosunku pracy (na przykład odwołanie pracownika z członkostwa zarządu i przejście uprawnienia do rozwiązania stosunku zatrudnienia z rady nadzorczej na zarząd czy prokurenta) nie powoduje rozpoczęcia na nowo biegu terminu z art. 52 § 2 k.p. W sytuacji, gdy - jak miało to miejsce w przedmiotowej sprawie - wszystkie zarzucane powodowi naganne zachowania przypadały na okres pełnienia przez niego funkcji prezesa jednoosobowego zarządu spółki, to istotne jest, czy rada nadzorcza lub którykolwiek z jej członków powzieli o tym wiedzę do momentu odwołania powoda z zajmowanego stanowiska. Jeśli tak, rozpoczął bieg jednomiesięczny termin do rozwiązania umowy o pracę i fakt, że rada nadzorcza wraz z odwołaniem powoda z funkcji prezesa nie rozwiązała łączącej strony umowy o pracę, nie spowodował ponownego rozpoczęcia biegu tego terminu od momentu powzięcia wiedzy o nagannych działaniach powoda przez zarząd lub członka rady nadzorczej delegowanego na podstawie art. 383 § 1 k.s.h. do czasowego dokonywania za odwołanego członka zarządu czynności z zakresu prawa pracy.

Prawdą jest, że zarząd nie może rozwiązać umowy o pracę ze swoim członkiem wcześniej niż pod odwołaniu go z zajmowanego stanowiska, gdyż do chwili odwołania uprawnienie to przysługuje radzie nadzorczej. Rada nadzorcza może jednak równocześnie odwołać członka zarządu i rozwiązać z nim umowę o pracę. Jeśli nie dokona tych czynności w tym samym czasie, kompetencja do rozwiązania umowy o pracę przechodzi na zarząd, ale nie oznacza to rozpoczęcia na nowo biegu terminu z art. 52 § 2 k.p., jeżeli do momentu odwołania z członkostwa w zarządzie rada nadzorcza wiedziała o przyczynie dyscyplinarnego zwolnienia tego pracownika.

Wypada w tym miejscu odnieść się do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 2009 r., III PK 43/09, OSNP 2011 nr 11-12, poz. 149), w którym stwierdzono, że miesięczny okres do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy odwołanego członka zarządu spółki z ograniczoną odpowiedzialnością rozpoczyna bieg od uzyskania przez zarząd wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy, lecz nie wcześniej niż od odwołania członka zarządu. Orzeczenie to zapadło w sprawie, w której były podstawy do rozwiązania z członkiem zarządu o spółki umowy o pracę bez

wypowiedzenia, o czym wiedział inny członek zarządu, a nie wiedziała rada nadzorcza. Z dniem odwołania tego członka zarządu organem uprawnionym do rozwiązania z nim umowy przestała być rada, a stał się zarząd. Termin z art. 52 § 2 k.p. nie biegł więc w odniesieniu do rady, a w stosunku do zarządu rozpoczął bieg z dniem, w którym zarząd stał się organem właściwym do rozwiązania umowy, mimo że przyczyna rozwiązania była znana zarządowi już przed tym dniem. Powołany wyrok dotyczył zatem sytuacji, gdy do momentu odwołania z zarządu rada nadzorcza nie wiedziała o nagannych zachowaniach pracownika, więc nie rozpoczął biegu termin z art. 52 § 2 k.p., a po odwołaniu z zajmowanego stanowiska kompetencja do rozwiązania umowy o pracę przeszła na zarząd i to z chwilą dotarcia do tego organu informacji o przyczynie dyscyplinarnego zwolnienia termin ten rozpoczął bieg.

Pojawia się pytanie, czy tak było również w niniejszej sprawie. Tego jednak Sądy nie wyjaśniły, błędnie przyjmując, że skoro po dowołaniu z funkcji prezesa zarządu właściwym do rozwiązania z M. C. umowy o pracę stał się zarząd, a do czasu jego wyłonienia - desygnowany członek rady nadzorczej, to z datą powzięcia przez niego wiedzy o przyczynie dyscyplinarnego zwolnienia powoda należy łączyć początek miesięcznego terminu z art. 52 § 2 k.p. Trzeba zatem ustalić, czy i kiedy wiedza na temat nagannych zachowań powoda dotarła do rady nadzorczej spółki. Jeśli nastąpiło to do momentu odwołania M. C. z funkcji prezesa zarządu, to bieg tegoż terminu trzeba wiązać z datą powzięcia przez radę nadzorczą informacji o ciężkim naruszeniu przez powoda obowiązków pracowniczych. Natomiast w sytuacji, gdy do czasu odwołania powoda z zajmowanego stanowiska rada nadzorcza nie dysponowała tego rodzaju informacjami, termin z art. 52 § 2 k.p. rozpoczął się w dniu powzięcia wiedzy na temat zarzucanych pracownikowi czynów przez delegowanego członka rady nadzorczej uprawnionego do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy wobec pracowników spółki. Brak stosownych ustaleń uniemożliwia zaś prawidłową subsumcję powołanego przepisu i czyni uzasadnionym kasacyjny zarzut naruszenia prawa materialnego.

Dopiero po wyjaśnieniu powyższych kwestii i ustaleniu, wobec których z zarzucanych powodowi nagannych zachowań nie upłynął ustawowy termin do rozwiązania przez pozwanego łączącej strony umowy o pracę, można dokonać

analizy owych zarzutów w kontekście kryteriów kwalifikacyjnych ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, o jakim mowa w art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Wypada nadmienić, że ocena, czy dane naruszenie obowiązku (obowiązków) pracowniczych 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.

Nie można przejść do porządku nad okolicznością, że zachowanie skarżącego jako prezesa zarządu spółki akcyjnej podlega analizie 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 wpływających 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 należytą 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 ciążące 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. Z drugiej jednak strony, brak właściwych przepisów wewnątrzzakładowych regulujących kwestię terminów i sposobu rozliczania pobranych zaliczek oraz jasnych zasad dokumentowania przebiegu i kosztów podróży służbowych, a także brak właściwej reakcji służb finansowych oraz rady nadzorczej spółki na trwające miesiącami czy latami nieprawidłowości w zachowaniu prezesa zarządu, obciążają także pozwanego pracodawcę i nie mogą pozostać obojętne dla oceny bezprawności działań (zaniechań) powoda oraz stopnia winy w przypisywanych mu naruszeniach podstawowych obowiązków.

Mając powyższe na uwadze, z mocy art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. oraz art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c. orzeczono jak w sentencji wyroku.