



Sygn. akt I PK 113/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 września 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący)
SSN Bohdan Bieniek (sprawozdawca)
SSN Krzysztof Staryk

w sprawie z powództwa M. F.
przeciwko P. Spółce Akcyjnej w W.
o odszkodowanie za sprzeczne z prawem rozwiązanie umowy o pracę z winy
pracownika w trakcie uprzedniego wypowiedzenia tej umowy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 3 września 2019 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w K.
z dnia 2 stycznia 2018 r., sygn. akt IX Pa (...),

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę do ponownego
rozpoznania Sądowi Okręgowemu w K., pozostawiając temu
Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w M., wyrokiem z dnia 24 kwietnia 2017 r., oddalił powództwo M. F. o zasądzenie od P. S.A. w W. (wcześniej S. w M.) odszkodowania za sprzeczne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w trakcie biegnącego wypowiedzenia tej umowy, w wysokości 273.000 zł z ustawowymi odsetkami.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód został zatrudniony w pozwanej S. w M. w dniu 4 lutego 2004 r. Od dnia 31 lipca 2007 r. był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku wiceprezesa zarządu. Aneksiem z dnia 8 maja 2012 r. strony uzgodniły, że okres wypowiedzenia wynosi 12 miesięcy.

W dniu 16 maja 2013 r. doszło do zmiany umowy o pracę na stanowisku wiceprezesa zarządu, w drodze aneksu podpisanego w imieniu pracodawcy przez dwóch członków Rady Nadzorczej, to jest przewodniczącego Rady – A. B. i Sekretarza Rady – M. R. , zgodnie z którym powód został zatrudniony na stanowisku dyrektora do spraw windykacji (nadal pozostając w stosunku korporacyjnym ze S. jako wiceprezes zarządu). Pozostałe warunki umowy pozostały bez zmian, w tym wynagrodzenie, które wynosiło 26.000 zł brutto.

W związku z groźbą zaprzestania spłacania zobowiązań oraz stanem, w którym aktywa Kasy nie wystarczały na zaspokojenie jej zobowiązań, Komisja Nadzoru Finansowego wydała decyzję, na mocy której od dnia 22 maja 2014 r. w S. w M. ustanowiono Zarządcę Komisarycznego. Tym samym zarząd został odwołany z mocy prawa, a Zarządca Komisaryczny wypowiedział umowę o pracę M. F. (i pozostałym członkom zarządu), powołując się na „likwidację stanowiska pracy z mocy prawa” na podstawie art. 73 ust. 3 ustawy z dnia 5 listopada 2009 r. o spółdzielczych kasach oszczędnościowo-kredytowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 2386).

W trakcie biegnącego okresu wypowiedzenia Zarządca Komisaryczny podjął decyzję o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy. Rozwiązanie to nastąpiło w dniu 15 lipca 2014 r., na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., to jest ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegającego na: (-) zawarciu w dniu 27 listopada 2009 r. z A. SA i w dniu 29 października 2013 r. z L. umów ubezpieczenia dotyczących objęcia ochroną ubezpieczeniową członków zarządu S. , przy braku umocowania do zawarcia takich

umów; (-) nabyciu od D. K. 16 nieruchomości położonych w P., Ł., P. i R. w sytuacji, gdy nie podjęto w tych sprawach decyzji w formie uchwały zarządu, zaś Rada Nadzorcza nie upoważniła organu banku do nabycia konkretnej nieruchomości; (-) dopuszczeniu do udziału w pracach Komitetu Kredytowego (Komisji Kredytowej) osób niebędących pracownikami S.; (-) dopuszczeniu do wypłaty w 2014 r. kwoty 281.532,67 zł tytułem nagród i premii, bez umocowania, przy braku uchwały zarządu; (-) dopuszczeniu do zawarcia w dniu 29 września 2012 r. umowy sprzedaży wierzytelności z C. sp. z o.o. przy braku należytego zabezpieczenia spłaty zobowiązań; (-) niezapewnieniu sporządzenia rocznego sprawozdania finansowego w terminie opisanym w art. 52 pkt 1 ustawy z 29 września 1994 r. o rachunkowości (tekst jednolity: Dz.U. z 2019 r., poz. 351).

W ocenie Sądu Rejonowego, oświadczenie pozwanego nie naruszało przepisów formalnych. Wskazane przyczyny były jasne, zrozumiałe i konkretne. Jednakże, w ocenie tego Sądu, przyczyny wskazane powodowi w oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia albo nie uzasadniały rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., albo nie były rzeczywiste. Faktyczne przyczyny wskazane zostały dopiero w toku postępowania, a jako takie nie mogły zostać uwzględnione, ponieważ Sąd Rejonowy na skutek odwołania pracownika od rozwiązania umowy bada jego zasadność wyłącznie w granicach przyczyn wskazanych pracownikowi w pisemnym oświadczeniu o rozwiązaniu umowy a późniejsze uzupełnianie lub uszczegółowianie przyczyn jest niedopuszczalne.

Niemniej, zdaniem Sądu pierwszej instancji, zasadny okazał się zarzut ostatni, to jest niezapewnienie sporządzenia rocznego sprawozdania finansowego w terminie opisanym w art. 52 pkt 1 ustawy o rachunkowości. Zgodnie z tym przepisem kierownik jednostki zapewnia sporządzenie rocznego sprawozdania finansowego nie później niż w ciągu trzech miesięcy od dnia bilansowego i przedstawia je właściwym organom, zgodnie z obowiązującymi jednostkę przepisami prawa, postanowieniami statutu lub umowy. Sąd Rejonowy uznał, że przepisu tego nie sposób interpretować bez odniesienia się do art. 52 ust. 2 ustawy o rachunkowości, który stanowi, że sprawozdanie finansowe podpisuje - podając zarazem datę podpisu - osoba, której powierzono prowadzenie ksiąg rachunkowych

i kierownik jednostki. Jeżeli jednostką kieruje organ wieloosobowy - sprawozdanie finansowe podpisują wszyscy członkowie tego organu. Odmowa podpisu wymaga pisemnego uzasadnienia dołączonego do sprawozdania finansowego. Powyższe oznacza, że jeżeli dzień bilansowy przypada - tak jak w sprawie - na 31 grudnia 2013 r., to sprawozdanie finansowe ma być sporządzone i podpisane nie później niż do dnia 31 marca 2014 r. Tymczasem w sprawie sprawozdanie zostało sporządzone na dzień 31 marca 2014 r. bez wymaganych podpisów wszystkich członków zarządu (w tym - powoda) i przekazane do badania przez biegłego rewidenta.

Sąd pierwszej instancji badał także kwestię, czy do rozwiązania umowy o pracę doszło w zgodzie z art. 52 § 2 k.p., to jest w ciągu miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. W ocenie Sądu Rejonowego, omawiany termin może być liczony najwcześniej od momentu dowiedzenia się o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy przez Zarządcę Komisarycznego. Wiedza jednego organu o okolicznościach zarzucanych pracownikowi nie może bowiem pozbawić możliwości rozwiązania umowy o pracę przez inny, nowy organ, który wcześniej żadnej wiedzy w tym zakresie nie posiadał, a został powołany do zarządu majątkiem pracodawcy. Stąd wiedza Zarządcy Komisarycznego (R. W.) na dzień objęcia zarządu (22 maja 2014 r.) nie była wystarczająca do sformułowania wobec powoda zarzutów. Zapozdawanie się z dokumentami mogło trwać do połowy czerwca 2014 r., a zatem rozwiązanie umowy z dniem 15 lipca 2014 r. nie naruszyło art. 52 § 2 k.p.

Sąd Okręgowy w K., wyrokiem z dnia 2 stycznia 2018 r. oddalił apelację powoda oraz orzekł o kosztach procesu. Sąd odwoławczy podzielił zarówno rozstrzygnięcie Sądu pierwszej instancji, jak też jego ustalenia i rozważania prawne. W ocenie Sądu odwoławczego, powód dopuścił się postępowania noszącego znamiona ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych i zostało to w zrozumiały sposób wyartykułowane w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę. Związanie sądu przyczynami uzasadniającymi rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, podanymi w piśmie pracodawcy adresowanym do pracownika, nie oznacza konieczności ustalenia ich w formie odpowiadającej co do każdego szczegółu redakcji pisma pracodawcy (por. wyrok

Sądu Najwyższego z dnia 19 sierpnia 1999 r., I PKN 223/99, OSNAPiUS 2000 nr 23, poz. 857). Związanie sądu polega natomiast na badaniu sprawy wyłącznie w granicach zdarzeń przytoczonych w piśmie rozwiązującym umowę o pracę.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w K. wywiódł pełnomocnik powoda, zaskarżając go w całości. W podstawach skargi wskazał na naruszenie przepisów prawa procesowego, a mianowicie: (-) art. 378 § 1 k.p.c., przez zaniechanie rozpoznania i rozważenia oraz dokonania odpowiedniej oceny zarzutów apelacji, a tym samym nierozpoznanie sprawy w granicach apelacji, polegające na nierozpoznanie wszystkich zarzutów apelacji; (-) art. 379 pkt 5 k.p.c. w związku z art. 328 § 2 k.p.c. z uwagi na dokonanie ustaleń faktycznych na podstawie dowodu z „akt” sądu w sprawach innych osób, w których pełnomocnik powoda ani powód nie mieli prawa uczestniczyć; (-) art. 236 w związku z art. 227 k.p.c., co do których wniesiono zastrzeżenie w trybie art. 162 k.p.c., przez dopuszczenie dowodu z „akt” innej sprawy w sytuacji, w której „akta sprawy” nie mogą stanowić „środka dowodowego”; (-) sprzeczność istotnych ustaleń Sądu pierwszej instancji z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz naruszenie art. 233 § 1 k.p.c., przez nierozważenie zebranego w sprawie materiału dowodowego w sposób wszechstronny i dowolną ocenę dowodów, w następstwie przyjęcia, że w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę powoda bez wypowiedzenia w pkt f „bez wątpienia chodziło o sprawozdanie finansowe za ostatni rok obrotowy, a takim był rok 2013 oraz, że przyczyna ta jest jasna, zrozumiała i konkretna, w sytuacji, gdy stanowiska że przyczyna ta dotyczy sprawozdania za ostatni, rok obrotowy (2013) nie potwierdza żaden przeprowadzony w sprawie dowód”; (-) pracodawca powoda powziął wiedzę o niepodpisaniu przez niego sprawozdania finansowego „w połowie czerwca 2014 r.”, w sytuacji gdy stanowiska takiego nie potwierdza żaden przeprowadzony w sprawie dowód, a wyniki postępowania dowodowego wskazują, że Rada Nadzorcza Spółki posiadała wiedzę o niepodpisywaniu przez zarząd sprawozdań finansowych w terminie wynikającym z art. 52 ustawy o rachunkowości przez ostatnie co najmniej 5 lat, a Zarządca Komisaryczny wiedzę taką powziął w stosunku do ostatniego z tych sprawozdań od audytora P. najpóźniej w dniu 9 czerwca 2014 r., potwierdzając podpisem pismo audytora z dnia 6 czerwca 2014 r.

(-) art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez ich niewłaściwe zastosowanie i wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, dotyczącej zachowania przez pracodawcę terminu z art. 52 § 2 k.p., wyłącznie przez odwołanie się do podzielenia ustaleń Sądu pierwszej instancji, że Zarządca Komisaryczny powziął wiedzę na temat przyczyn rozwiązania z powodem umowy o pracę „do połowy czerwca 2014 r.”; (-) art. 244 § 1 w związku z art. 309, 162 k.p.c. i 391 § 1 k.p.c. przez uznanie za prawidłowe dopuszczenia dowodu z akt spraw sądowych innych osób, bez wyraźnego wskazania konkretnych dokumentów z tych akt mających stanowić przedmiot dowodu, co do której czynności powód wniósł zastrzeżenie do protokołu w trybie art. 162 k.p.c.

Ponadto skarżący wskazał na naruszenie prawa materialnego: (-) art. 52 § 2 k.p., przez błędną jego wykładnię i przyjęcie, że powzięcie wiedzy przez organ pracodawcy uprawniony do rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy o działaniach lub zaniechaniach pracownika, uzasadniających rozwiązanie z nim stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika, nie pozbawia możliwości złożenia oświadczenia o rozwiązaniu z pracownikiem stosunku pracy z tej samej przyczyny przez następny organ, dla którego miesięczny termin do złożenia takiego oświadczenia otwiera się z dniem powzięcia przez niego wiedzy o takim naruszeniu; (-) art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 52 pkt 1 ustawy o rachunkowości, przez błędną jego wykładnię i przyjęcie, że zarzut „niezapewnienia” sporządzenia rocznego sprawozdania finansowego w terminie opisanym w art. 52 pkt 1 ustawy o rachunkowości przez pracownika, jako jednego z członków wieloosobowego zarządu, polegające wyłącznie na niepodpisaniu przez tego członka zarządu (podobnie jak przez pozostałych członków zarządu) takiego oświadczenia, otwiera się tylko raz, a zatem w razie powzięcia informacji o naruszeniu przez poprzedni organ pracodawcy (niezależnie przez jaki organ jest reprezentowany), pracodawca jest uprawniony do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika w terminie 1 miesiąca od powzięcia tej informacji po raz pierwszy; (-) art. 30 § 4 k.p., przez przyjęcie, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (zarzut f - niezapewnienie sporządzenia rocznego sprawozdania finansowego w terminie opisanym w art. 52 pkt 1 ustawy o rachunkowości, rozumiany przez pozwanego jako niepodpisanie tego sprawozdania), sformułowana

w sposób uniemożliwiający określenie przez adresata oświadczenia desygnatu zarzucanego działania lub zaniechania (możliwość przyjęcia jednego spośród wielu sprawozdań rocznych za różne lata), bez jakiegokolwiek dodatkowego wyjaśnienia zarzutu pracownikowi, wyczerpuje wymagania konkretności przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Mając powyższe na uwadze, powód wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w K. do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego, w tym kosztach zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 398³ § 1 k.p.c. skarga kasacyjna może być oparta na naruszeniu prawa materialnego przez błędną jego wykładnię lub niewłaściwe zastosowanie (pkt 1) oraz naruszeniu przepisów postępowania, jeżeli uchybienia to mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy (pkt 2). Jednocześnie pod pojęciem podstawy skargi kasacyjnej rozumie się konkretne przepisy prawa, które zostały w niej wskazane z jednoczesnym stwierdzeniem, że wydanie wyroku nastąpiło z ich obrazą. Skarżący oparł skargę na obu podstawach, co obliguje w pierwszej kolejności do oceny zarzutów natury procesowej. W ramach tej podstawy wskazano na art. 378 § 1, art. 379 pkt 5 k.p.c. w związku z art. 328 § 2 i art. 391 § 1 k.p.c. oraz art. 244 § 1 w związku z art. 309, art. 162 i art. 391 § 1 k.p.c.

W pierwszej kolejności rozważenia wymaga zarzut nieważności postępowania przed Sądem drugiej instancji (pozbawienie skarżącego możliwości obrony swych praw, art. 379 pkt 5 k.p.c.) z uwagi na dokonanie ustaleń faktycznych na podstawie dowodu z „akt sądu w sprawach innych osób”, w których pełnomocnik powoda ani powód nie mieli prawa uczestniczyć. Zgodnie z art. 379 pkt 5 k.p.c., nieważność postępowania zachodzi, jeżeli strona została pozbawiona możliwości obrony swych praw. Przytoczona przesłanka nieważności postępowania jest spełniona, jeżeli z powodu wadliwości procesowych sądu lub strony przeciwnej, będących skutkiem naruszenia konkretnych przepisów Kodeksu postępowania cywilnego, których nie można było usunąć przed wydaniem orzeczenia w danej

instancji, strona nie mogła - wbrew swej woli - brać i nie brała udziału w postępowaniu lub jego istotnej części. Sytuacja taka zachodzi między innymi wtedy, gdy wady zawiadomienia o terminie rozprawy, jedynej albo bezpośrednio poprzedzającej wydanie orzeczenia, uzasadniały odroczenie rozprawy, a sąd rozpoznał sprawę i wydał orzeczenie. Innymi słowy nieważność postępowania zachodzi wówczas, gdy strona była rzeczywiście pozbawiona możliwości obrony i wskutek tego nie działała w postępowaniu, a nie, gdy mimo naruszenia przepisów postępowania, podjęła czynności w procesie (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 września 2018 r., III UK 135/17, LEX nr 2558701).

Natomiast w rozpoznawanej sprawie zarzut naruszenia art. 379 pkt 5 k.p.c. dotyczy sytuacji, w której Sąd odwoławczy ustalił, że jeżeli dzień bilansowy przypadał na 31 grudnia 2013 r., to sprawozdanie finansowe powinno być sporządzone i podpisane nie później niż do dnia 31 marca 2014 r. Trzymiesięczny termin na sporządzenie i podpisanie sprawozdania finansowego wynika z treści art. 52 ust. 1 ustawy o rachunkowości, a powyższe ustalenia znalazły oparcie w opinii biegłego z zakresu rachunkowości P. R.. Stwierdzenie natomiast, że taki sam termin ustalony został przez Sąd Okręgowy w K. rozpatrujący apelację P. M. od wyroku Sądu Rejonowego w K. w sprawie IV P (...) (IX Pa (...)), nie może stanowić naruszenia art. 379 pkt 5 k.p.c., dlatego że jest to fakt znany sądowi z urzędu, a jednocześnie nie stanowił on *per se* podstawy do rozstrzygnięcia sprawy merytorycznie. Tym samym nie doszło do naruszenia kolejnych, wskazanych w tej sekwencji zarzutów, przepisów procesowych oraz nie doszło do uchybienia, które wpłynęło na możliwość strony działania w postępowaniu.

Wobec dalszych zarzutów należy zwrócić uwagę, że uchybienie polegające na nierozpoznaniu istoty sprawy zachodzi wówczas, gdy sąd pierwszej instancji rozstrzygnął nie o tym, co było przedmiotem sprawy lub zaniechał w ogóle zbadania materialnej podstawy żądania; pominął całkowicie merytoryczne zarzuty zgłoszone przez stronę; rozstrzygnął o żądaniu powoda na innej podstawie faktycznej niż zgłoszona w pozwie; nie uwzględnił (nie rozważył) wszystkich zarzutów pozwanego dotyczących kwestii faktycznych czy prawnych rzutujących na zasadność roszczenia powoda. Sformułowanie zawarte w art. 378 § 1 k.p.c. oznacza, że sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę merytorycznie w granicach

zaskarżenia. Dokonuje więc własnych ustaleń faktycznych, prowadzi lub ponawia dowody albo poprzestaje na materiale zebranym w pierwszej instancji, ustala podstawę prawną orzeczenia niezależnie od zarzutów podniesionych w apelacji, nie wykraczając poza wniosek zawarty w apelacji i nie naruszając zakazu *reformationis in peius* (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia lutego 2019 r., II PK 290/17, LEX nr 2616203). Mechanizm procedowania Sądu odwoławczego w obecnej sprawie nie narusza omówionego przepisu.

Natomiast w ramach podstawy kasacyjnej przewidzianej art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c. zasadnicze znaczenie przypisywane jest błędnej wykładni art. 52 § 2 k.p. Zgodnie z obowiązującą regulacją termin określony w art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna bieg od „uzyskania wiadomości przez pracodawcę”, a przedmiotem informacji są okoliczności uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę. Zestawienie tych elementów prowadzi do wniosku, że uznanie czy pracodawca posiadał odpowiednią wiedzę weryfikowane jest przez uwarunkowania dające podstawę do rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p. Oznacza to, że termin zacznie biec od momentu, gdy obiektywnie mierząc, stan wiedzy pracodawcy wskazywał na ziszczenie się warunków zawartych w zwrocie „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych”. Zatem pracodawca powinien dysponować czasem na rozeznanie się co do bezprawności zachowania pracownika (uchybień obowiązkowi podstawowemu), naruszenia albo (poważnego) zagrożenia interesów pracodawcy, a także zawinienia. Okoliczności rozpoznawanej sprawy wskazują zaś, że pracodawca nie tylko wiedział, że obowiązek podpisania sprawozdania finansowego, wynikający z art. 52 ust. 2 ustawy o rachunkowości, nie został przez pracownika wykonany, ale wręcz akceptował taki stan rzeczy w kolejnych latach, twierdząc, że sprawozdania finansowe nie były podpisywane przez członków zarządu przed zakończeniem ich badania przez biegłych rewidentów.

Mając powyższe na uwadze, należy przypomnieć, że na mocy ustawy z dnia 5 listopada 2009 r. o spółdzielczych kasach oszczędnościowo-kredytowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 2386), zostały one poddane państwowemu nadzorowi, sprawowanemu w głównej mierze przez Komisję Nadzoru Finansowego. W wyniku inspekcji oraz badania sprawozdań finansowych poszczególnych S., do końca maja 2014 r. Komisja Nadzoru Finansowego uznała, że położenie czterech

Kas jest już na tyle poważne, że zdecydowała się na powołanie w nich zarządców komisarycznych, w tym w pozwanej S. w M., która na mocy decyzji wydanej przez Komisję Nadzoru Finansowego od dnia 22 maja 2014 r. kierowana była przez zarządcę komisarycznego. Ustanowienie zarządu komisarycznego jest z jednej strony najdalej idącym środkiem zmierzającym do uzdrowienia sytuacji ekonomiczno-finansowej Kasy, a z drugiej najsilniej ingerującym w samodzielność tego podmiotu. Przepisy ustawy o spółdzielczych kasach oszczędnościowo-kredytowych wśród przesłanek uzasadniających powołanie zarządcy wskazują także rażące lub uporczywe naruszanie przepisów prawa przez S. (art. 73a ust. 1 ustawy o spółdzielczych kasach oszczędnościowo-kredytowych). Ponieważ za całokształt działalności kasy zawsze odpowiada bezpośrednio jej zarząd, a pośrednio – kontrolująca go rada nadzorcza, w razie zaistnienia wspomnianych okoliczności zasadne jest przyjęcie, że organy te albo same przyczyniły się do naruszania przez S. wiążących ją regulacji, albo przynajmniej tolerowały lub wręcz milcząco akceptowały nieprawne działania podległych im osób (zob. J. Szelaąg: Restrukturyzacja spółdzielczych kas oszczędnościowo-kredytowych, Warszawa 2017, LEX). Ta ostatnia sytuacja miała miejsce w przedmiotowej sprawie. Należy przyjąć, że w pierwszej kolejności Rada Nadzorcza Kasy, samodzielnie lub na skutek wystąpienia o odwołanie wskazanych członków zarządu S. przez nadzorcę (art. 71 ust. 2 pkt 1), powinna odwołać tych spośród członków zarządu, którzy przestali spełniać wymogi ustawowe. Dopiero bezczynność lub nieudolność rady nadzorczej w tym względzie należy potraktować jako przesłankę do ostatecznej, władczej ingerencji ze strony Komisji, polegającej na wprowadzeniu do kasy zarządu komisarycznego (zob. J. Szelaąg: Restrukturyzacja spółdzielczych kas oszczędnościowo-kredytowych, Warszawa 2017, LEX).

Przedstawiony schemat działania wskazuje, że po powołaniu zarządcy komisarycznego staje się on podmiotem uprawnionym do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy, także wobec odwołanych z mocy prawa członków zarządu (art. 73 ust. 3 ustawy o spółdzielczych kasach oszczędnościowo-kredytowych). W konsekwencji powyższej regulacji, zmiana statusu samego pracownika implikująca kompetencję zarządcy komisarycznego do rozwiązania stosunku pracy, również w trybie art. 52 ust. 1 pkt 1 k.p., powoduje rozpoczęcie na nowo, to jest od

uzyskania przez zarządcę komisarycznego wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy, biegu terminu z art. 52 § 2 k.p.

Przedstawiona teza nie stoi w sprzeczności z powszechnie akceptowanym poglądem, że 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 lub 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, nie powodują rozpoczęcia na nowo biegu terminu z art. 52 § 2 k.p. (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 sierpnia 2018 r., I PK 101/17, LEX nr 2558529). Rozpoczęcie biegu terminu z art. 52 § 2 k.p. ocenia się przy uwzględnieniu podstawowej staranności pracodawcy. W stanie faktycznym, w którym organ uprawniony do rozwiązania umowy o pracę z członkiem zarządu (wiceprezesem), w sytuacji naruszenia przez niego obowiązku wynikającego z ustawy, nie podejmuje w tym zakresie żadnych czynności i tym samym narusza swoje obowiązki ustawowe, a w konsekwencji doprowadza do ustanowienia zarządcy komisarycznego, należy przyjąć, że termin z art. 52 § 2 k.p. zaczyna biec dopiero od faktycznego powzięcia wiadomości (tu przez zarządcę komisarycznego), a nie od momentu, kiedy wiedza ta była dla pracodawcy potencjalnie dostępna. Jest to szczególnie istotne, gdy zmiana na stanowisku osoby wykonującej zadania pracodawcy następuje w drodze jednostronnej czynności nadzorczej (tu decyzji Komisji Nadzoru Finansowego), wynikającej ze specyficznej regulacji sektora świadczącego usługi finansowe i konieczności zapewnienia płynności tego typu jednostkom. *Ergo*, inaczej można i należy ocenić zaplanowaną zmianę w składzie osobowym organu (koniec kadencji, odwołanie przez organ przewidziany statutem albo umową spółki), gdyż wówczas mamy do czynienia z kontynuacją, w której nowe stanowisko obejmuje osoba zapoznana z sytuacją ekonomiczną podmiotu i od niej można oczekiwać niezwłocznych działań sanujących. Natomiast zarządca komisaryczny jest specyficznym podmiotem.

Z jednej strony ma wykonać zadania określone w decyzji Komisji Nadzoru Finansowego (art. 73 ust. 4 ustawy o spółdzielczych kasach oszczędnościowo-kredytowych) oraz ma obowiązek opracować i uzgodnić z Komisją Nadzoru Finansowego program postępowania naprawczego (art. 73 ust. 5 tej ustawy). Już z powołanych zadań wynika, że w pierwszej kolejności koncentracja działań zarządcy komisarycznego ukierunkowana jest na program naprawczy danego podmiotu. Nie oznacza to oczywiście zwolnienia z obowiązku przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym terminu z art. 52 § 2 k.p., lecz zmusza do dokonania wykładni tej normy z uwzględnieniem zadań, jakie stoją przed zarządcą. Dopiero interpretacyjna równowaga zapewni ochronny standard prawa pracy w zestawieniu z celem i funkcją wprowadzenia zarządcy komisarycznego do określonej jednostki. Finalnie, orzekające w sprawie Sądy zasadnie uznały, że nie doszło do naruszenia art. 52 § 2 k.p. Ustawowy termin do rozwiązania umowy o pracę - wskazany w art. 52 § 2 k.p. - nie jest powiązany ze stanem możliwości powzięcia przez pracodawcę wiadomości o ciężkim naruszeniu przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, lecz z jej faktycznym uzyskaniem (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2018 r., II PK 76/17, LEX nr 2488654).

Trafny natomiast okazał się zarzut naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 52 pkt 1 ustawy o rachunkowości, choć niekoniecznie w zakresie, w jakim postrzega to powód.

Przyczyna, która została uznana za uzasadniającą rozwiązanie stosunku pracy, dotyczyła naruszenia obowiązku wynikającego ze stosunku członkostwa w zarządzie, a nie z umowy o pracę na stanowisku dyrektora do spraw windykacji. Rację miałby Sąd odwoławczy, gdyby strony wiązała nadal umowa o pracę na stanowisku wiceprezesa zarządu. Od dnia 31 lipca 2007 r. M. F. był bowiem zatrudniony w pozwanym S. w M. na podstawie umowy na czas nieokreślony na stanowisku wiceprezesa zarządu. Natomiast aneksem z dnia 16 maja 2013 r. doszło do zmiany umowy o pracę i powód został zatrudniony na stanowisku dyrektora do spraw windykacji (nadal pozostając w stosunku korporacyjnym ze S. jako wiceprezes zarządu).

Sąd odwoławczy (a przed nim Sąd Rejonowy) ustalił, że zatrudnienie powoda od dnia 16 maja 2013 r. na stanowisku dyrektora do spraw windykacji

(obok członkostwa w zarządzie w ramach stosunku korporacyjnego) było w rzeczywistości fikcją i miało na celu wyłącznie ochronę jego partykularnych interesów i uniknięcie odpowiedzialności pracowniczej za zarządzanie S. w M.. Zmiana tej umowy zbiegła się z kontrolą Komisji Nadzoru Finansowego u pozwanej, która rozpoczęła się w dniu 20 maja 2013 r. Mimo zmiany zakresu czynności i zatrudnienia na niższym - niż do tej pory - stanowisku wynagrodzenie powoda nie uległo zmniejszeniu, lecz pozostało na tym samym poziomie (26.000 zł brutto). Sądy powszechne przyjęły, że powód nie wykazał kiedy, jakie i w jakim czasie wykonywał obowiązki dyrektora do spraw windykacji w ramach stosunku pracowniczego. Natomiast uchybienie powoda pełniącego funkcję wiceprezesa zarządu S. w M., które w ocenie Sądu odwoławczego uzasadniało rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., polegało na naruszeniu obowiązku objętego treścią art. 52 ustawy o rachunkowości, w ten sposób, że sprawozdanie finansowe nie zostało sporządzone w wymaganym terminie do dnia 31 marca 2014 r. w obowiązującej formie pisemnej, czyli z podpisami osób do tego zobowiązanych (w tym powoda). Zgodnie z art. 77 pkt 2 ustawy o rachunkowości, kto wbrew przepisom ustawy dopuszcza do niesporządzenia sprawozdania finansowego, sporządzenia go niezgodnie z przepisami ustawy lub zawarcia w tym sprawozdaniu nierzetelnych danych podlega grzywnie lub karze pozbawienia wolności do lat dwóch, albo obu tym karom łącznie.

Podsumowując, obowiązek objęty treścią art. 52 ustawy o rachunkowości nie wchodził w zakres obowiązków pracowniczych, wynikających z umowy o pracę powoda na stanowisku dyrektora do spraw windykacji. W tej sytuacji wyjaśnienia wymaga, czy przedmiotowa umowa o pracę, a ściślej aneks z dnia 16 maja 2013 r. zmieniający umowę o pracę na stanowisku wiceprezesa zarządu w umowę o pracę na stanowisku dyrektora do spraw windykacji, nie miała charakteru pozornego. W tym kierunku dotychczasowe ustalenia nie są pełne, co uzasadnia tezę, że zastosowano prawo materialne do niedostatecznie ustalonego stanu faktycznego sprawy.

W ujęciu teoretycznym możliwe są dwa rozwiązania. Zmiana zakresu obowiązków (aneks) nie była w istocie realizowana a powód nadal wykonywał dotychczasowe czynności, a więc istotnie mógł ponieść konsekwencje zaniechania

podpisania sprawozdania finansowego. Jeżeli zaś doszło do konwersji jego pracowniczych zadań, to oceniając zasadność zgłoszonego żądania należy mieć na uwadze, czy zachowaniu powoda nie można skutecznie przeciwstawić klauzuli generalnej (art. 8 k.p.).

Mając na uwadze powyższe, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. i art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c. orzekł jak w sentencji.