



Sygn. akt I PK 164/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 listopada 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Jolanta Frańczak

SSN Piotr Prusinowski

w sprawie z powództwa R. M.

przeciwko P. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w K.

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 20 listopada 2019 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w K.

z dnia 15 marca 2018 r., sygn. akt VII Pa (...),

I. uchyla zaskarżony wyrok:

a) w punkcie I. – w części zasądzającej od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 29.306 złotych tytułem odszkodowania z ustawowymi odsetkami za opóźnienie oraz kwotę 360 złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania, a także w części nakazującej pobrać od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 1.466 złotych tytułem opłaty sądowej od pozwu,

b) w punkcie II. - w całości,

i oddala apelację powoda oraz zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej: kwotę 360 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu przed Sądem Rejonowym i kwotę 120 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu przed Sądem Okręgowym;

II. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 270 złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego przed Sądem Najwyższym.

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w K., wyrokiem z 7 lipca 2017 r., oddalił powództwo R. M. przeciwko P. Spółce z o.o. w K. o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika oraz zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej zwrot kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy uznał za bezsporne, że strony łączył stosunek pracy na podstawie umów o pracę zawartych 28 września 2007 r. oraz 16 kwietnia 2013 r.

W dniu 28 września 2007 r. została zawarta między powodem a pozwaną spółką umowa o pracę na czas nieokreślony, na podstawie której powód został zatrudniony na stanowisku członka zarządu spółki – dyrektora ds. handlowych. Do jego zadań należało efektywne zarządzanie spółką, realizacja z zachowaniem interesu spółki zadań wynikających z przepisów prawa, uchwał zgromadzenia wspólników, uchwał rady nadzorczej i uchwał zarządu. W umowie stwierdzono, że prawa i obowiązki powoda określają w szczególności przepisy Kodeksu spółek handlowych, Kodeksu pracy, umowy spółki, regulaminu organizacyjnego spółki i regulaminu zarządu spółki. W dniu 30 stycznia 2013 r. rada nadzorcza pozwanej spółki powierzyła powodowi tymczasowo obowiązki prezesa zarządu spółki.

Pozwana spółka udzieliła powodowi jako członkowi zarządu absolutorium za 2013 r. W dniu 15 kwietnia 2013 r. powód został odwołany z funkcji członka zarządu – dyrektora ds. handlowych. W dniu 16 kwietnia 2013 r. strony zawarły porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę z dniem 16 kwietnia 2013 r. wobec odwołania powoda z funkcji członka zarządu. Również w dniu 16 kwietnia 2013 r.

strony zawarły umowę o pracę, na czas nieokreślony, od 17 kwietnia 2013 r. Powód został zatrudniony na stanowisku dyrektora, w pełnym wymiarze czasu pracy.

Oświadczeniem z 2 września 2016 r. pozwana spółka rozwiązała umowę o pracę zawartą z powodem 16 kwietnia 2013 r. w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Jako przyczynę rozwiązania pozwana spółka wskazała ciężkie naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych w postaci braku dbałości o dobro zakładu pracy i braku poszanowania mienia pracodawcy przez przekazanie w dniu 15 lutego 2013 r. Fundacji [...] ze środków spółki kwoty 12.000 zł z naruszeniem reguł korporacyjnych i przekroczeniem kompetencji posiadanych w ramach zajmowanego stanowiska, wskutek motywacji zasługującej na potępienie. Spółka poniosła w związku z tym szkodę w kwocie 12.000 zł. Ponadto w oświadczeniu pracodawcy podniesiono, że powód podejmował działania mające na celu zatuszowanie rzeczywistego charakteru dokonanego przelewu, wskazując, że było to rzekome wynagrodzenie za wykonanie usługi reklamowej, i potwierdzając ową rzekomą usługę marketingowo-reklamową przez przyjęcie faktury VAT (...) z 15 lutego 2013 r. Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone według zasad obliczania ekwiwalentu za urlop wynosiło ostatnio 14.015 zł.

Sąd Rejonowy ustalił również, że Fundacja [...] wystawiła pozwanej spółce w dniu 15 lutego 2013 r. fakturę VAT (...) za reklamę publiczną na kwotę 9.756,10 zł netto (12.000 zł brutto). Faktura została przyjęta i podpisana przez powoda, który uczynił na jej odwrocie adnotację: „potwierdzam wykonanie usługi marketingowo-reklamowej.” W dniu 15 lutego 2013 r. z konta pozwanej spółki dokonano przelewu kwoty 12.000 zł na rzecz Fundacji [...]. W tytule przelewu podano, że przelew odbywa się na cele statutowe, nie wskazano numeru faktury. Celem powoda przy zatwierdzaniu faktury wystawionej za rzekome usługi reklamowe było ominięcie procedury uzyskiwania zgody rady nadzorczej na dokonanie darowizny powyżej kwoty 5.000 zł, co było wymagane umową spółki. Powód chciał dokonać darowizny na rzecz Fundacji [...], aby uzyskać przychylność ministra oraz w obawie przed utratą stanowiska członka zarządu, gdyż z niepotwierdzonych informacji, którymi dysponował, wynikało, że poprzedni prezes pozwanej spółki został odwołany, gdy popadł w konflikt z ministrem.

Pismem z 5 sierpnia 2016 r. Komenda Wojewódzka Policji w K. (wydział do walki z korupcją) poinformowała pozwaną spółkę, że prowadzone jest śledztwo w sprawie powoływania się na wpływy w różnych instytucjach, wprowadzania w błąd co do zamiaru spożytkowania przekazywanych darowizn i innych czynów dokonywanych przez występujących w imieniu Fundacji [...]. W piśmie tym ujawniono, że 18 lutego 2013 r. z konta spółki dokonano przelewu na kwotę 12.000 zł na cele statutowe tej fundacji.

Pismem spółki z 18 sierpnia 2016 r. powód został wezwany do złożenia wyjaśnień dotyczących kwestii związanych z dokonaniem 18 lutego 2013 r. przelewu na konto Fundacji [...] oraz ewentualnej dalszej współpracy z fundacją, gdyż w czasie dokonywania przelewu powód pełnił funkcję członka zarządu spółki i dyrektora ds. handlowych, miał też czasowo powierzone obowiązki prezesa zarządu spółki. W dniu 18 sierpnia 2016 r. powód złożył obszerne wyjaśnienia dotyczące okoliczności dokonania przelewu. W sprawozdaniu z postępowania wyjaśniającego datowanym na 22 sierpnia 2016 r. stwierdzono, że powód polecił dokonanie przelewu na rzecz fundacji. Przekazana kwota 12.000 zł stanowiła darowiznę a na stronie internetowej Fundacji [...] nie umieszczono danych pozwanej spółki.

Sąd Rejonowy ustalił ponadto, że sprawozdanie pozwanej spółki za rok obrotowy 2013 zostało przyjęte i zatwierdzone. Następnie pozwana zleciła niezależnemu biegłemu rewidentowi jego zbadanie. Biegły rewident stwierdził, że przedstawia ono rzetelnie oraz jasno sytuację finansową oraz majątkową spółki na dzień 31 grudnia 2013 r. Sprawozdanie odpowiadało zasadom rachunkowości. Sporządzając sprawozdanie finansowe lub udzielając absolutorium zarządowi, spółka nie badała, czy dana faktura zawarta w księgach rachunkowych ma pokrycie w rzeczywistych zdarzeniach gospodarczych, przykładowo w wykonanych usługach.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że powództwo o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie zasługiwało na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Rejonowego, wskazane przez pracodawcę naruszenia prawa stanowiły ciężkie naruszenie przez powoda jego podstawowych obowiązków pracowniczych. Powód świadomie i celowo, kierując się motywacją nieznaną

usprawiedliwienia w interesie pracodawcy, zadysponował jego mieniem, doprowadzając do przelewu kwoty 12.000 zł na rzecz Fundacji [...]. Działanie powoda było tym bardziej naganne, jeśli się weźmie pod uwagę jego motywacje oraz to, że powód zatrudniony wówczas na stanowisku członka zarządu – dyrektora ds. handlowych powinien w szczególny sposób dbać o dobro pracodawcy. Dodatkowo tym samym działaniem powód przekroczył swoje kompetencje i naruszył reguły korporacyjne wynikające z § 19 ust. 3 pkt 14 umowy spółki, do której przestrzegania był obowiązany, ponieważ czynność prawna darowizny wymagała uzyskania uprzedniej zgody rady nadzorczej, o którą powód nie wystąpił. W ocenie Sądu Rejonowego o świadomości dokonywanego naruszenia reguł korporacyjnych świadczyło również to, że powód usiłował dokonanej czynności nadać pozory umowy o usługi marketingowo-reklamowe, doskonale wiedząc, że czynność dokonywana faktycznie (nie pozornie) leży poza granicami jego samodzielnych kompetencji. Takie zachowanie powoda w sposób jednoznaczny świadczy o co najmniej znacząco lekceważącym stosunku do norm, których zobowiązał się przestrzegać, oraz do mienia pracodawcy, którego nie tylko nie czuł się w obowiązku chronić, lecz świadomie, wbrew interesowi pracodawcy, je umniejszył. Przy tym, według ustaleń i ocen Sądu Rejonowego, fundacja oczekiwała przekazania darowizny, powód był tego w pełni świadomy, jak i tego, że darowizna w tej wysokości wymagała zgody rady nadzorczej, której nie zamierzał uzyskać. Wobec tego powód, w celu obejścia umowy spółki, dokonał czynności pozornej, która z mocy art. 83 § 1 k.c. była nieważna jako służąca do ukrycia rzeczywistej umowy darowizny.

W ocenie Sądu Rejonowego, pracodawca zachował termin przewidziany w art. 52 § 2 k.p., biorąc pod uwagę, że wiadomość o działaniach powoda pozyskał dopiero z pisma Komendy Wojewódzkiej Policji w K. z 5 sierpnia 2016 r. Bez znaczenia pozostaje udzielenie powodowi absolutorium, uzyskanie zatwierdzenia działalności spółki i sprawozdania finansowego za 2013 r., skoro w ramach tych czynności nie badano stwierdzonego później naruszenia – organy dokonujące tych czynności nie miały kompleksowej wiedzy o naruszeniu, w tym wypadku o przyczynach dokonanego przelewu, rzeczywistej treści czynności, świadomym naruszeniu przez powoda reguł korporacyjnych.

Powód podnosił również, że do zarzucanego mu uchybienia doszło w trakcie innego stosunku pracy (przed rozwiązaniem umowy z 28 września 2007 r. oraz nawiązaniem umowy z 16 kwietnia 2013 r.). Sąd pierwszej instancji odniósł zarzut powoda do art. 52 § 1 pkt 1 k.p. i zaznaczył, że w przepisie tym jest mowa o pracowniku i pracodawcy, który to przymiot oba podmioty niewątpliwie posiadały zarówno w czasie dokonywanego naruszenia (w lutym 2013 r.), jak i składanego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę (we wrześniu 2016 r.). Przepis ten nie zakłada, że oświadczenie to musi być złożone w ramach tego samego stosunku pracy, w czasie którego doszło do naruszenia, ani też odwrotnie, że do naruszenia musi dojść w ramach bieżącego stosunku pracy. Norma z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest stosowana w razie wyjątkowo ciężkiego naruszenia obowiązków przez pracownika, w sytuacji faktycznego zagrożenia interesu pracodawcy. W ocenie Sądu jej zawężanie ze względów celowościowych tylko i wyłącznie do bieżącego stosunku pracy nie jest zasadne, w szczególności w sytuacji, gdy pracownik na podstawie kolejnego stosunku pracy, w ramach którego doszło do ujawnienia naruszenia, w dalszym ciągu jest zatrudniony na stanowisku, na którym przestrzeganie zasad, do których naruszenia doszło, jest nader istotne. Sąd pierwszej instancji miał na uwadze, że powód został odwołany z funkcji członka zarządu, lecz w dalszym ciągu pozostawał (jak uprzednio) dyrektorem w spółce. Od osoby zatrudnionej na tym stanowisku wymagana jest szczególna dbałość o interesy pracodawcy, w tym majątkowe, jak również przestrzeganie prawa wewnętrznego spółki.

W ocenie Sądu pierwszej instancji wykładnia oświadczeń woli złożonych przez strony 16 kwietnia 2013 r. pozwala na przyjęcie, że zgodnym zamiarem stron nie było zakończenie łączącego je stosunku pracy, a jedynie jego zmodyfikowanie w związku z odwołaniem powoda z funkcji członka zarządu, czemu strony dały wyraz, kontynuując zatrudnienie powoda na stanowisku dyrektora, w miejsce stanowiska członka zarządu – dyrektora.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego wniósł powód, zaskarżając go w całości. W apelacji zarzucił naruszenie art. 30 § 4 k.p., art. 52 § 1 pkt 1 k.p. oraz, w zakresie interpretacji oświadczeń woli stron z 16 kwietnia 2013 r., błąd w ustaleniach faktycznych polegający na uznaniu, że zgodnym zamiarem stron nie było zakończenie łączącego je stosunku pracy, a jedynie jego zmodyfikowanie,

podczas gdy z oświadczeń tych wprost wynika, że umowa z 28 września 2007 r. ulega rozwiązaniu z dniem 16 kwietnia 2013 r. za porozumieniem stron i nawiązany zostaje nowy stosunek pracy.

Sąd Okręgowy w K., wyrokiem z 15 marca 2018 r., zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że zasądził od pozwanej spółki na rzecz powoda kwotę 29.306 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 31 października 2016 r. do dnia zapłaty, a w pozostałym zakresie oddalił apelację (pkt 1) oraz zasądził od pozwanej spółki na rzecz powoda kwotę 150 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego (pkt 2).

Sąd drugiej instancji, ponownie analizując cały materiał dowodowy zgromadzony w sprawie, uznał, że Sąd Rejonowy popełnił uchybienia w zakresie oceny materiału dowodowego, z którego wyprowadził błędne wnioski, a w konsekwencji dokonał błędnej kwalifikacji prawnej roszczeń powoda. Sąd Okręgowy odmiennie ocenił okoliczności faktyczne sprawy i przyjął, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika było niezasadne.

Sąd Okręgowy nie podzielił stanowiska Sądu Rejonowego, że zawężanie stosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p. tylko i wyłącznie do bieżącego stosunku pracy ze względów celowościowych nie jest zasadne, w szczególności w sytuacji, gdy pracownik w ramach kolejnego stosunku pracy, w ramach którego doszło do ujawnienia naruszenia, w dalszym ciągu jest zatrudniony na stanowisku, na którym przestrzeganie zasad, do których naruszenia doszło, pozostaje nader istotne.

W ocenie Sądu drugiej instancji, strona pozwana naruszyła przepisy prawa, rozwiązując z powodem 2 września 2016 r. umowę o pracę zawartą 16 kwietnia 2013 r. bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika, podając jako przyczynę rozwiązania zdarzenie, które zaistniało jeszcze przed podpisaniem tej umowy – w dniu 15 lutego 2013 r. W dniu zaistnienia zdarzenia zarzucanego powodowi strony łączyła poprzednia umowa o pracę zawarta 28 września 2007 r., która została rozwiązana 16 kwietnia 2013 r. na mocy porozumienia stron.

W ocenie Sądu Okręgowego, strony złożyły 16 kwietnia 2016 r. zgodne oświadczenia woli, niebudzące wątpliwości co do tego, że dążyły do rozwiązania stosunku pracy w określony sposób i w określonej dacie. Porozumienie stron to w istocie umowa rozwiązująca stosunek pracy. Rozwiązanie umowy o pracę za

porozumieniem stron oznacza porozumienie się stron co do wszystkich okoliczności i wchodzących w grę roszczeń związanych z ustaniem stosunku pracy, który strony rozwiązują. Słusznie zatem zarzucił apelujący (powód), że nie było zasadne przyjęcie przez Sąd Rejonowy, iż pozwana spółka mogła rozwiązać z powodem stosunek pracy bez wypowiedzenia z uwagi na zdarzenie z 15 lutego 2013 r., ponieważ zdarzenie to miało miejsce w czasie trwania stosunku pracy, który uległ rozwiązaniu 16 kwietnia 2013 r. Od 16 kwietnia 2016 r. strony łączył nowy stosunek pracy. Nie jest również zasadne twierdzenie Sądu pierwszej instancji, że 16 kwietnia 2013 r. zgodnym zamiarem stron nie było zakończenie łączącego strony stosunku pracy, a jedynie jego zmodyfikowanie w związku z odwołaniem powoda z funkcji członka zarządu, czemu strony dały wyraz kontynuując zatrudnienie powoda na stanowisku dyrektora w miejsce członka zarządu, ponieważ, gdyby faktycznie tak było, to nie doszłoby do rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron w kwietniu 2013 r., a jedynie do porozumienia zmieniającego umowę o pracę bądź innej modyfikacji. Tymczasem, strony zgodnie oświadczyły, że rozwiązują umowę o pracę, a nie że dokonują zmiany warunków płacy i pracy. Tym samym od dnia rozwiązania umowy o pracę strony łączył nowy stosunek pracy a do pracy powoda, objętej drugą umową o pracę, pracodawca nie miał żadnych zastrzeżeń. Dlatego też, zdaniem Sądu Okręgowego, rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. było niezasadne i w związku z tym powodowi przysługiwało dochodzone pozwem odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę. Z tych przyczyn Sąd Okręgowy zmienił zaskarżony wyrok i zasądził na rzecz powoda odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wniosła strona pozwana, zaskarżając wyrok w części, w jakiej Sąd Okręgowy zmienił zaskarżony apelacją wyrok Sądu Rejonowego, w ten sposób, że zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 29.306 zł z tytułu odszkodowania. Skarżąca oparła skargę kasacyjną na podstawie naruszenia prawa materialnego:

1) art. 52 § 1 pkt 1 k.p., przez jego błędną wykładnię i przyjęcie, że zastosowanie tego przepisu jest zawężone tylko i wyłącznie do bieżącego stosunku

pracy, podczas gdy prawidłowa wykładnia tego przepisu powinna prowadzić do ustalenia, że rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) może dotyczyć zachowania pracownika w trakcie wcześniejszej umowy o pracę, zawartej z tym samym pracodawcą, o którym pracodawca dowiedział się już w czasie realizowania kolejnej umowy, zawartej bezpośrednio po rozwiązaniu poprzedniego stosunku pracy, tj. tego samego dnia, w którym nastąpiło rozwiązanie poprzedniej umowy o pracę;

2) art. 22 § 1 k.p. oraz art. 65 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez ich niewłaściwe zastosowanie oraz art. 25¹ § 1 i 3 k.p. *per analogiam* przez ich niezastosowanie i przyjęcie, że w sytuacji, w której strony (pracodawca i pracownik) rozwiązują umowę o pracę i tego samego dnia zawierają nową umowę o pracę, w związku z odwołaniem pracownika z funkcji członka zarządu – dyrektora, ale w dalszym ciągu kontynuują zatrudnienie na stanowisku dyrektora, to ich zgodnym zamiarem jest powstanie nowego, odrębnego stosunku pracy, podczas gdy prawidłowe zastosowanie tych przepisów prowadzić powinno do wniosku, że zgodnym zamiarem stron w takiej sytuacji nie jest zakończenie łączącego je stosunku pracy i zawarcie nowego, lecz jego zmodyfikowanie, a zatem w ramach dwóch umów o pracę strony łączy jeden, ciągły (choć zmodyfikowany) stosunek pracy, a w konsekwencji pracodawca jest uprawniony do rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, które nastąpiło podczas trwania poprzedniej umowy o pracę. Co za tym idzie, prawidłowe zastosowanie tych przepisów powinno prowadzić do wniosku, że możliwe jest zastosowanie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w ramach jednego stosunku pracy, objętego dwoma kolejnymi umowami o pracę.

Skarżąca (pozwana spółka) wniosła o uchylenie wyroku w zaskarżonej części i orzeczenie co do istoty sprawy przez oddalenie apelacji powoda w zaskarżonej części oraz zmianę punktu drugiego zaskarżonego wyroku i zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego za drugą instancję według norm prawem przepisanych. Dodatkowo strona skarżąca wniosła o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej zwrotu kosztów postępowania, w tym zwrotu kosztów zastępstwa

adwokackiego według norm prawem przepisanych w postępowaniu kasacyjnym. Ewentualnie, strona skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy w tym zakresie do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji, z pozostawieniem temu Sądowi orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego według norm prawem przepisanych.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powód wniósł o oddalenie skargi oraz o zasądzenie zwrotu kosztów procesu za postępowanie przed Sądem Najwyższym według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się uzasadniona i z tej przyczyny została uwzględniona.

1. Na etapie postępowania kasacyjnego nie było kwestionowane, że powód dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, w związku z czym pracodawca był uprawniony do rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Kwestią wymagającą rozstrzygnięcia było jedynie to, czy pracodawca mógł rozwiązać z powodem umowę o pracę w czasie trwania drugiej (kolejnej) umowy o pracę, zawartej bezpośrednio po rozwiązaniu pierwszej (poprzedniej) umowy, w związku z zachowaniami (działaniami lub zaniechaniami) powoda jako pracownika, które miały miejsce (wydarzyły się) w czasie trwania pierwszej umowy i które mogą być obiektywnie oceniane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Tak postawiony problem prawny był już rozważany i został rozstrzygnięty w orzecznictwie Sądu Najwyższego – przede wszystkim w odniesieniu do popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa (art. 52 § 1 pkt 2 k.p.), ale także w odniesieniu do ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.).

W wyroku z 5 marca 2015 r., III PK 50/14 (LEX nr 1731107) Sąd Najwyższy stwierdził, że powódka (pracownica) nie ma racji w zakresie, w jakim uważa, że uchybienia, których miała się dopuścić jako zatrudniona na innym stanowisku i w ramach innego stosunku pracy niż ten, który został rozwiązany, nie mogły

stanowiąc uzasadnionej przyczyny rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z jej winy. W tym zakresie nie zasługiwały – zdaniem Sądu Najwyższego – na uwzględnienie podniesione w jej skardze zarzuty dotyczące obrazy między innymi art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Jak wynika z dotychczasowego orzecznictwa Sądu Najwyższego, podstawą faktyczną rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę z pracownikiem bez wypowiedzenia z jego winy może być zachowanie pracownika również w trakcie wcześniejszego stosunku pracy łączącego te same strony, o którym pracodawca dowiedział się dopiero w czasie realizowania kolejnego stosunku pracy nawiązanego bezpośrednio po ustaniu poprzedniego (taki pogląd w odniesieniu do przesłanki z art. 52 § 1 pkt 2 k.p. wyrażono w wyrokach: z 13 stycznia 1986 r., I PRN 116/85, OSNCP 1986 nr 11, poz. 186 i z 12 listopada 2003 r., I PK 625/02, OSNP 2004 nr 20, poz. 350, a w starszej judykaturze w orzeczeniu z 11 września 1935 r., I C 233/35, OSN 1936 nr 5, poz. 180). W związku z tym trzeba stwierdzić, że chociaż czyn, który został powódce zarzucony w piśmie rozwiązującym umowę o pracę, popełniła ona w czasie trwania poprzedniego stosunku pracy, to nie ma to znaczenia dla oceny prawidłowości rozwiązania z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia. Ocena tych okoliczności mogłaby mieć wpływ na uznanie przekroczenia terminu z art. 52 § 2 k.p., jednak powódka nie sformułowała w postawach kasacyjnych zarzutu naruszenia tego przepisu. Co do oceny zachowania powódki, które stanowiło podstawę rozwiązania z nią umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., to – mając na uwadze całokształt ustalonych okoliczności faktycznych – należało uznać, że czyn, jakiego dopuściła się powódka, był ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych osoby piastującej stanowisko dyrektora („p.o. dyrektora”) samorządowej instytucji kultury. Powódka zajmowała kierownicze stanowisko, z którego piastowaniem wiązały się nie tylko uprawnienia decyzyjne, ale również najwyższy stopień odpowiedzialności za sposób funkcjonowania całej kierowanej przez nią jednostki. W takim razie należało jej stawiać wyższe (niż szeregowym pracownikom) wymagania w zakresie wykonywania obowiązków pracowniczych (por. wyrok Sądu Najwyższego z 3 kwietnia 1969 r., II PR 86/69, OSNCP 1970 nr 4, poz. 61). Ocena w tym przedmiocie musiała również uwzględniać, że powódka kierowała instytucją kultury należącą do jednostki

samorządu terytorialnego (samorządu województwa), a więc dysponowała środkami publicznymi przeznaczonymi na ściśle określone cele (na realizację działalności kulturalnej). To zaś wymagało od powódki szczególnej troski i dbałości o finanse publiczne, którymi zarządzała w imieniu organizatora działalności kulturalnej (samorządu województwa). W tej sytuacji zezwolenie powódki na dokonanie wypłaty kwoty 14.800 zł (powiększonej o należny podatek VAT) za usługę drukarską, która w rzeczywistości nie została wykonana, było przejawem niegospodarności i naruszeniem zasad dysponowania środkami publicznymi. Nawet gdyby się okazało, że w wyniku tego zdarzenia pozwany pracodawca bezpośrednio nie poniósł szkody majątkowej (bo wadliwie zadysponowane przez powódkę środki pochodziłyby ze źródeł zewnętrznych, np. z budżetu państwa w części pozostającej w dyspozycji Ministra Kultury), to już samo zagrożenie jego interesów (także w sferze niematerialnej) uprawniało go do rozwiązania z powódką umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 23 września 1997 r., I PKN 274/97, OSNAPIUS 1998 nr 13, poz. 396; z 19 marca 1998 r., I PKN 570/97, OSNAPIUS 1999 nr 5, poz. 163; OSP 1999 nr 7-8, poz. 131, z glosą A. Sobczyka; z 16 listopada 2006 r., II PK 76/06, OSNP 2007 nr 21-22, poz. 312; LEX/el. 2008, z glosą J. Jankowiaka; z 24 lutego 2012 r., II PK 143/11, LEX nr 1217883 i z 25 kwietnia 2013 r., I PK 275/12, LEX/el. 2014, z glosą K. Stępnickiej).

Przytoczone obszernie fragmenty uzasadnienia wyroku Sądu Najwyższego z 5 marca 2015 r., III PK 50/14 (LEX nr 1731107), pozwalają stwierdzić, że stan faktyczny oceniany w tamtej sprawie był podobny do stanu faktycznego w sprawie obecnie rozpoznawanej. Nie ma więc racji pełnomocnik powoda, podnosząc (w odpowiedzi na skargę kasacyjną), że wyroki powołane przez pozwaną spółkę dotyczą zupełnie innej sytuacji (popelnienia przestępstwa przez pracownika), a zatem nie mogą mieć zastosowania w przypadku „zwykłego” ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, niebędącego przestępstwem. Wyrok Sądu Najwyższego z 5 marca 2015 r., III PK 50/14, dotyczył stanu faktycznego, w którym rozwiązano z pracownicą umowę o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., a nie art. 52 § 1 pkt 2 k.p. Powódka otrzymała pismo o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych przez doprowadzenie do realizacji

faktury za niewykonaną usługę drukarską, co naraziło pracodawcę na szkodę w mieniu w wysokości 17.875 zł. Co prawda, sąd pracy ustalił, że zachowanie powódki będące podstawą rozwiązania z nią stosunku pracy przez pracodawcę było przedmiotem postępowania karnego, które zakończyło się prawomocnym wyrokiem warunkowo umarzającym postępowanie karne w stosunku do powódki na jednoroczny okres próby, jednak rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, a nie z powodu popełnienia przez nią przestępstwa.

Rozważanie przez Sąd Najwyższy w wyrokach przywołanych przez stronę pozwaną w skardze kasacyjnej (m.in. z 13 stycznia 1986 r., I PRN 116/85, OSNCP 1986 nr 11, poz. 186; z 12 listopada 2003 r., I PK 625/02, OSNP 2004 nr 20, poz. 350; z 17 października 2017 r., II PK 278/16, LEX nr 2407826), czy i jakie znaczenie może mieć popełnienie przez pracownika przestępstwa w czasie trwania poprzedniej umowy o pracę łączącej go z tym samym pracodawcą, wynikało ze sformułowania w Kodeksie pracy podstawy rozwiązania umowy o pracę z tej przyczyny. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika Kodeks pracy ustanawia „popełnienie przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem” (art. 52 § 1 pkt 2 k.p.). W przepisie tym podkreślono wyraźnie, że chodzi o popełnienie przestępstwa „w czasie trwania umowy o pracę”, co wymagało odpowiedniej jego wykładni w odniesieniu do tych przypadków, gdy przestępstwo zostało popełnione nie w czasie trwania aktualnej (rozwiązanej) umowy o pracę, lecz w czasie trwania poprzedniej (już nieobowiązującej) umowy o pracę. W przypadku przyczyny rozwiązania umowy o pracę, jaką stanowi „ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych” (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.), Kodeks pracy nie podkreśla, że naruszenie obowiązków pracowniczych ma nastąpić „w czasie trwania umowy o pracę”, jednak nie ulega wątpliwości, że chodzi o takie naruszenia, które mają miejsce w czasie trwania stosunku pracy, gdyż tylko wtedy można mówić o tym, że między stronami stosunku pracy (pracownikiem i pracodawcą) istnieją takie relacje prawne, które nakładają na pracownika określone obowiązki (w tym obowiązki

podstawowe), których naruszenie może spowodować negatywne konsekwencje z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia włącznie. Chodzi zatem w tym przypadku jedynie o to, żeby były to obowiązki pracownicze, które nakłada na pracownika stosunek pracy zawarty z tym konkretnym pracodawcą. Nie ma żadnych przeszkód do uznania, że mogą to być również obowiązki, które ciążyły na pracowniku w ramach innego (poprzedniego) stosunku pracy łączącego go z tym samym pracodawcą (pracodawca nie może natomiast rozwiązać w tym trybie umowy o pracę z pracownikiem w związku z ciężkim naruszeniem przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych w innym stosunku pracy, łączącym go z innym pracodawcą, albo naruszeniem przez niego obowiązków wynikających z umowy cywilnoprawnej, jeżeli strony łączyła wcześniej, przed zawarciem umowy o pracę, umowa prawa cywilnego).

Przyjęcie punktu widzenia powoda, zgodnie z którym nie można rozwiązać umowy o pracę w przypadku ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, do którego doszło w poprzednim stosunku pracy łączącym go z tym samym pracodawcą, mogłoby prowadzić do konsekwencji niemożliwych do zaakceptowania, choćby do rozwiązywania za porozumieniem stron poprzedniej umowy i zawierania niezwłocznie kolejnej umowy o pracę na tym samym lub podobnym stanowisku tylko w celu uniknięcia przez pracownika negatywnych konsekwencji ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, do którego doszło w czasie trwania poprzedniej umowy.

Przyczyną rozwiązania z powodem umowy o pracę było ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w postaci braku dbałości o dobro zakładu pracy i braku poszanowania mienia pracodawcy przez przekazanie w dniu 15 lutego 2013 r. Fundacji [...] ze środków spółki kwoty 12.000 zł z naruszeniem reguł korporacyjnych i przekroczeniem kompetencji posiadanych w ramach zajmowanego stanowiska, wskutek motywacji zasługującej na potępienie. Spółka poniosła w związku z tym szkodę w kwocie 12.000 zł. Ponadto pracodawca podniósł dodatkowo, że powód podjął działania mające na celu zatuszowanie rzeczywistego charakteru dokonanego przelewu, ponieważ niezgodnie z prawdą wskazał, że było to rzekome wynagrodzenie za wykonanie usługi reklamowej, i

potwierdził ową rzekomą usługę marketingowo-reklamową przez przyjęcie faktury VAT (...) z 15 lutego 2013 r.

Rozważane obowiązki pracownicze (dbałości o dobro zakładu pracy oraz poszanowania mienia pracodawcy) były wymagane nie tylko na stanowisku członka zarządu spółki – dyrektora ds. handlowych pełniącego obowiązki prezesa zarządu, lecz także na stanowisku dyrektora. Negatywnie ocenione zachowania powoda miały miejsce w trakcie zatrudnienia u tego samego pracodawcy, choć w poprzednim (zakończonym) stosunku pracy. Naruszenie obowiązków pracowniczych wyrządziło szkodę (majątkową) temu pracodawcy, ocenioną na 12.000 zł. Zarzucany powodowi czyn został ujawniony już po zmianie stanowiska pracy – po rozwiązaniu poprzedniej umowy o pracę, co miało związek z odwołaniem powoda ze składu zarządu spółki, i nawiązaniu nowej umowy o pracę na stanowisku dyrektora, już poza zarządem – jednak miał on istotne znaczenia dla dalszego zatrudnienia powoda na stanowisku dyrektora spółki. Pracodawca nie mógł go zignorować. Pracodawca nie zarzucił powodowi naruszenia konkretnych obowiązków związanych z piastowaniem stanowiska członka zarządu spółki (co mogło nie mieć znaczenia na stanowisku dyrektora). Zarzuty ujął ogólnie – jako naruszenie obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy i obowiązku poszanowania mienia pracodawcy. Opisane szczegółowo w piśmie pracodawcy z 2 września 2016 r. i potwierdzone w toku postępowania sądowego zachowanie powoda mogło być uznane za rażąco naganne niezależnie od piastowania przez niego funkcji członka zarządu spółki i miało znaczenie dla oceny możliwości dalszego zatrudnienia powoda na stanowisku dyrektora.

Przedstawione rozważania prowadzą do wniosku, że uzasadniony okazał się kasacyjny zarzut naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 k.p. przez jego błędną wykładnię i wadliwe przyjęcie przez Sąd Okręgowy, że zastosowanie tego przepisu powinno być zawężone tylko i wyłącznie do bieżącego stosunku pracy. Prawidłowa wykładnia tego przepisu prowadzi do przyjęcia, że rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) może dotyczyć także zachowania pracownika w czasie obowiązywania wcześniejszej umowy o pracę, zawartej z tym samym pracodawcą, o którym pracodawca

dowiedział się już w czasie realizowania kolejnej umowy, zawartej bezpośrednio po rozwiązaniu poprzedniego stosunku pracy.

Stwierdzone naruszenie było wystarczające do uwzględnienia skargi kasacyjnej.

2. Nie jest natomiast uzasadniona druga podstawa skargi kasacyjnej, obejmująca zarzut naruszenia art. 22 § 1 k.p. oraz art. 65 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez ich niewłaściwe zastosowanie, a także art. 25¹ § 1 i 3 k.p. *per analogiam* przez ich niezastosowanie i wadliwe przyjęcie przez Sąd Okręgowy, że w sytuacji, w której strony (pracodawca i pracownik) rozwiązują umowę o pracę i tego samego dnia zawierają nową umowę o pracę, to ich zgodnym zamiarem jest powstanie nowego, odrębnego stosunku pracy, podczas gdy – zdaniem skarżącej – prawidłowe zastosowanie tych przepisów prowadzić powinno do wniosku, że zgodnym zamiarem stron w takiej sytuacji nie jest zakończenie łączącego je stosunku pracy i zawarcie nowego, lecz jego zmodyfikowanie, a zatem w ramach dwóch umów o pracę strony łączy jeden, ciągły (choć zmodyfikowany) stosunek pracy, a w konsekwencji pracodawca był uprawniony do rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, które nastąpiło podczas trwania poprzedniej umowy o pracę, ale w ramach tego samego stosunku pracy.

Nie można podzielić stanowiska strony skarżącej, że rozwiązanie (za porozumieniem stron) dotychczasowej umowy o pracę i zawarcie nowej (kolejnej) umowy o pracę oznacza, że strony łączy jeden (ten sam) stosunek pracy, a doszło jedynie do modyfikacji jego treści. W ustalonym w rozpoznawanej sprawie stanie faktycznym niewątpliwie doszło do ustania jednej umowy o pracę (rozwiązania jej za porozumieniem stron) oraz do zawarcia drugiej umowy o pracę. Rozwiązanie umowy o pracę na stanowisku członka zarządu – dyrektora ds. handlowych było uzasadnione ustaniem członkostwa powoda w zarządzie spółki. Nowa umowa o pracę obejmowała już tylko stanowisko dyrektora. Oznacza to, że strony (powoda jako pracownika i pozwaną spółkę jako pracodawcę) łączyły dwie kolejne, następujące bezpośrednio po sobie umowy o pracę kreujące dwa kolejne, następujące bezpośrednio po sobie stosunki pracy. Pojęcie stosunku pracy jest szersze od pojęcia umowy o pracę w tym znaczeniu, że stosunek pracy może

wynikać nie tylko z umowy o pracę, lecz także z powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę (art. 2 k.p.). W ujęciu czasowym stosunek pracy jest jednak synonimem umowy o pracę. Jeżeli stosunek pracy ma jedno źródło (umowę o pracę), wówczas kolejne umowy o pracę zawarte bezpośrednio po sobie należy traktować jako kolejne stosunki pracy, a nie jeden (ciągły) stosunek pracy, na który składają się kolejne umowy o pracę. Ujęcie tego zagadnienia prezentowane przez stronę skarżącą skłania się do utożsamiania pojęcia „stosunek pracy” z pojęciem „zatrudnienie”. Zatrudnienie jest pojęciem jeszcze bardziej ogólnym (w mniejszym stopniu prawnym, w większym ekonomicznym i społecznym), które oznacza pozostawanie w różnych stosunkach prawnych, których istotą jest świadczenie przez osobę zatrudnioną pracy na rzecz podmiotu ją zatrudniającego. W tym ujęciu nie poszukuje się ścisłych czasowych ram powstania i ustania kolejnych stosunków pracy składających się na zatrudnienie. Można zatem twierdzić, że powód pozostawał w nieprzerwanym zatrudnieniu u strony pozwanej (zarówno przed, jak i po 16 kwietnia 2016 r.) i było to jedno zatrudnienie, jednak na to nieprzerwane, ciągłe zatrudnienie składały się dwie różne umowy o pracę i dwa różne stosunki pracy. Przedstawiony punkt widzenia nie miał jednak wpływu na rozpoznanie skargi kasacyjnej i treść rozstrzygnięcia Sądu Najwyższego, skoro przyjęto jako zasadę (i podstawę rozstrzygnięcia), że przyczyną rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę z pracownikiem bez wypowiedzenia z jego winy z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) może być zachowanie pracownika również w trakcie wcześniejszego stosunku pracy łączącego te same strony, o którym pracodawca dowiedział się dopiero w czasie realizowania kolejnego stosunku pracy nawiązanego bezpośrednio po ustaniu poprzedniego.

Mając na uwadze przedstawione racje, Sąd Najwyższy uwzględnił skargę kasacyjną i na podstawie art. 398¹⁶ k.p.c. orzekł jak w sentencji. O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c.