

Sygn. akt I PK 204/16

POSTANOWIENIE

Dnia 26 kwietnia 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa K. S.
przeciwko O. Spółce Akcyjnej z siedzibą w O.
o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 26 kwietnia 2017 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w K.
z dnia 21 stycznia 2016 r., sygn. akt V Pa (...),

**odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania i
zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 240 (dwieście
czterdzieści) zł tytułem zwrotu kosztów postępowania
kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 21 stycznia 2016 r. Sąd Okręgowy w K. oddalił apelację pozwanego od wyroku Sądu Rejonowego w O. z dnia 24 września 2015 r., mocą którego zasądzono od O. S.A. w O. na rzecz K. S. kwotę 14.015,23 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Sąd drugiej instancji podzielił stanowisko Sądu Rejonowego, że pracodawca podjął decyzję o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika po upływie terminu z art. 52 § 2 k.p. Za poprawnością tego stanowiska przemawia

fakt odbycia posiedzeń przez radę nadzorczą w dniach 2 i 27 października 2014 r., podczas których członkowie rady mieli pełne rozeznanie o działaniach powoda, w szczególności o okolicznościach zakupu mialu węglowego, dzielenia zakupów na części aby zaniechać uruchomienia procedur przetargowych. Już w dniu 2 października 2014 r. powód przyznał się do zaniechania stosowania procedury przetargowej, co spotkało się z negatywną oceną członków rady. Kolejne posiedzenie w dniu 27 października 2014 r. było poświęcone problematyce zakupów mialu węgla. Wówczas członkowie rady zapoznali się z wyjaśnieniami powoda, dysponowali odpisami umów. W tym posiedzeniu brało udział pięciu członków rady nadzorczej, a więc wówczas rozpoczął bieg miesięczny termin do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. W okresie między 27 października 2014 r. a 4 grudnia 2014 r. nie pojawiła się żadna nowa okoliczność, ani nowy dowód w sprawie. Uchwałą rady nadzorczej z dnia 4 grudnia 2014 r. powód został odwołany z funkcji prezesa zarządu. W dniu 19 grudnia 2014 r. zostało sporządzone oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, które pracownikowi zostało doręczone w dniu 5 stycznia 2015 r. Z tych względów Sąd Okręgowy zaaprobował rozważania Sądu pierwszej instancji odnośnie rozwiązania umowy w sposób niezgody z prawem i dlatego oddalił apelację pracodawcy z mocy art. 385 k.p.c.

Pozwany wniósł skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego, zaskarżając go w całości i zarzucając naruszenie prawa materialnego (art. 52 § 2 k.p. w związku z art. 3¹ k.p.; art. 8 k.p. w związku z art. 56 § 1 k.p. oraz art. 388, art. 390 i art. 391 k.s.h.) oraz naruszenie prawa procesowego, tj. art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c.

We wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania wskazano, że w sprawie występują istotne zagadnienia prawne w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c., a mianowicie:

- czy w razie gdy organem uprawnionym do rozwiązania umowy o pracę jest rada nadzorcza, to rozpoczęcie biegu terminu z art. 52 § 2 k.p. ma miejsce w razie uzyskania przez jednego członka rady informacji sprawdzonych, uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy, czy też konieczne jest aby ta wiadomość została

przekazana członkom rady w sposób umożliwiający podjęcie uchwały, zgodnie z wymogami statutu spółki i przepisami prawa handlowego;

- jaki czas postępowania wyjaśniającego należy uznać za wystarczający w rozumieniu art. 52 § 2 k.p. do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, gdy chodzi o prezesa zarządu spółki, działającego w strefie usług publicznych. Nadto jaki okres czasu należy uznać za nadmierny w rozumieniu art. 52 § 2 k.p., biorąc pod uwagę że ma on chronić pracownika przed zwłoką pracodawcy, lecz nie może on równocześnie ograniczać pracodawcy rzetelnego sprawdzenia przesłanek stanowiących podstawę rozwiązania umowy;

- jakie czynności w ramach postępowania wyjaśniającego może podejmować pracodawca i czy zwrócenie się do większościowego akcjonariusza spółki komunalnej o przeprowadzenie kompleksowej kontroli zakupów dokonanych przez pracownika, któremu stawia się zarzut niegospodarności, może być objęte zakresem postępowania sprawdzającego z art. 52 § 2 k.p.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie spełnia warunków umożliwiających przyjęcie jej do merytorycznego rozpoznania. Podstawy przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania wymienia enumeratywnie art. 398⁹ § 1 pkt 1 – 4 k.p.c. Skarżący wskazał na występujące w sprawie istotne zagadnienia prawne (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.). W ten sposób wyznaczył ramy badawcze w toku przedsądu.

Istotne zagadnienie prawne wymaga od skarżącego wskazania za pomocą wyvodu prawnego, na podstawie jakich norm (przepisów) zagadnienie powstało, jakie są możliwe interpretacje problemu i jakie jego rozstrzygnięcie proponuje skarżący (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2009 r., II PK 66/09, LEX nr 553691). Zagadnienie prawne to problem, który wiąże się z określonym przepisem prawa materialnego lub procesowego, którego wyjaśnienie ma znaczenie nie tylko dla rozstrzygnięcia innych podobnych spraw, ale także dla rozstrzygnięcia konkretnej, jednostkowej sprawy (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 2 marca 2012 r., I PK 158/11, LEX nr 1215116). Wskazanie zagadnienia prawnego uzasadniającego wniosek o rozpoznanie skargi kasacyjnej

powinno nastąpić przez określenie przepisów prawa, w związku z którymi zostało sformułowane i wskazanie argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen. Dopiero wówczas Sąd Najwyższy ma podstawę do oceny, czy przedstawione zagadnienie jest rzeczywiście zagadnieniem „prawnym” oraz czy jest to zagadnienie „istotne” (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 23 marca 2012 r., II PK 284/11, LEX nr 1214575; z dnia 13 sierpnia 2002 r., I PKN 649/01, OSNP 2004 nr 9, poz. 158). Zakreślone ramy tej podstawy przedsądu korelują w naturalny sposób z funkcją skargi kasacyjnej. Jak powszechnie wiadomo, sąd kasacyjny nie jest sądem trzeciej instancji, a skarga kasacyjna nie jest środkiem zaskarżenia przysługującym od każdego rozstrzygnięcia sądu drugiej instancji kończącego postępowanie w sprawie z uwagi na przeważający w charakterze skargi kasacyjnej element interesu publicznego. Służy ona kontroli prawidłowości stosowania prawa, nie będąc instrumentem weryfikacji trafności ustaleń faktycznych stanowiących podstawę zaskarżonego orzeczenia.

Skarżący nie zdołał przekonać, że w sprawie występują istotne zagadnienia prawne. Wstępnie warto zauważyć, że domniemane zagadnienie prawne obraca się w sferze przepisu prawa (art. 52 § 2 k.p.), którego treść jest od wielu lat niezmienna. To, samo w sobie, upoważnia już do szerszego spojrzenia na sprawę, zwłaszcza w kontekście dorobku judykatury, tak by uchwycić potencjalne nowe, istotne i nierozpoznane kwestie prawne. Przywołany przepis 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. Dokonanie powyższej czynności prawnej z przekroczeniem ustawowego terminu sprawia, iż oświadczenie woli pracodawcy jest wprawdzie 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 z 1977 r. Nr 5-6 poz. 100; z dnia 2 października 2003 r., I PK 427/02, OSNP 2004 nr 19, poz. 330). Już z wstępnej

diagnozy wynika, że rzecz sprowadza się do odtworzenia znaczenia zwrotu „po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy”. Czytelna jest ekspiracja, lecz deskrypcja rozpoczęcia biegu terminu zawiera się w zwrocie niedookreślonym. Jest to naturalne i słuszne rozwiązanie, bowiem pozwala w konkretnych okolicznościach faktycznych ocenić, czy decyzja o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika była prawidłowa co do formy. Nie oznacza to jednak, że w przypadku podmiotów korporacyjnych pojawiają się automatycznie zagadnienia prawne, których rozstrzygnięcie wymaga interwencji Sądu Najwyższego.

Skarżący zwraca uwagę, że w przypadku gdy organem uprawnionym do rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem jest organ kolegialny (rada nadzorcza), to ujawnia się problem, czy uzyskanie wiedzy o podstawach do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia tylko przez jednego członka tej rady jest wystarczające do rozpoczęcia biegu terminu z art. 52 § 2 k.p. Dana kwestia jest już wyjaśniona. W orzecznictwie przyjmuje się, że 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 zarządu, nie ma znaczenia z punktu widzenia normy określonej w art. 52 § 2 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 września 2008 r., II PK 28/08, LEX nr 785524). Skarżący dostrzega judykat wydany w sprawie II PK 28/08, lecz w jego ocenie nie dotyczy on organu kolegialnego spółki akcyjnej i nie zapadł w stanie faktycznym, w którym konieczne było powzięcie uchwały przez ten organ. Opisane rozstrzygnięcie zapadło w procesie, w którym pozwanym była spółka akcyjna, lecz nie o formę prowadzonej tu działalności chodzi. Faktycznie, jeżeli ma dojść do rozwiązania umowy o pracę z prezesem zarządu spółki kapitałowej, to termin uprawniający do podjęcia decyzji należy liczyć od daty uzyskania wiadomości przez organ uprawniony do rozwiązania stosunku pracy, a więc radę nadzorczą spółki (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 lipca 1999 r., I PKN 135/99, OSNAPiUS 2000 nr 18, poz. 689). Z ustaleń faktycznych Sądów, które wiążą w zakresie oceny zagadnienia prawnego, wynika że w dniu 27 października 2014 r. w posiedzeniu rady nadzorczej brało udział pięciu jej członków

(było kworum do podjęcia uchwały). Stąd dalsze uszczegółowienie problemu przez odwołanie się do przepisów Kodeksu spółek handlowych i rozważanie roli organu kolegiального, głosowania bezwzględną większością głosów zamazuje istotę sporu i odrywa się od faktów wynikających ze sprawy.

Sąd Najwyższy wielokrotnie rozstrzygał, że uzyskanie przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika następuje w momencie, w którym o zachowaniu pracownika dowiaduje się osoba lub organ zarządzający jednostką organizacyjną pracodawcy albo inna wyznaczona do tego osoba, uprawniona do rozwiązania umowy o pracę (np. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 17 grudnia 1997 r., I PKN 432/97, OSNAPIUS 1998 nr 21, poz. 625; z dnia 7 grudnia 1999 r., I PKN 439/99, OSNAPIUS 2001 nr 12, poz. 644; z dnia 11 kwietnia 2000 r., I PKN 590/99, OSNAPIUS 2001 nr 20, poz. 1031). Bez znaczenia dla rozstrzygnięcia o sposobie liczenia miesięcznego pozostaje to, że sam prezes zarządu dopuścił się naruszenia swoich obowiązków pracowniczych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 stycznia 2012 r., I PK 73/11, LEX nr 1124845).

Nie nosi cech zagadnienia prawnego, zwłaszcza nowego i istotnego, kwestia trwania postępowania wyjaśniającego. Dany termin należy dekodować *ad casum*, mając na uwadze wyniki konkretnego postępowania. Przytoczone w uzasadnieniu wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania judykaty Sądu Najwyższego są, zdaniem autora skargi, nieostre i powodują dalsze problemy przy rozstrzyganiu spraw powstałych na tle art. 52 § 2 k.p. Ten fragment nie przyczynia się do wykreowania zagadnienia prawnego. Faktycznie "uzyskanie przez pracodawcę wiadomości" - w rozumieniu art. 52 § 2 k.p. - oznacza wiadomości na tyle sprawdzone, aby pracodawca mógł nabrać uzasadnionego przekonania o nagannym postępowaniu danego pracownika (por. wyroki Sąd Najwyższego z dnia 28 października 1976 r., I PRN 74/76; z dnia 28 kwietnia 1997 r., I PKN 111/97). Chodzi o moment, w którym pracodawca miał możliwość sprawdzenia i przekonania się o słuszności obciążających pracownika zarzutów (por. orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 30 stycznia 1936 r., I C 2410/35; z dnia 7 stycznia 1938 r., I C 703/37; z dnia 17 października 1945 r., III C 698/45; z dnia 13 maja 1998 r., I PKN 96/98). Reasumując, bieg miesięcznego terminu z art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna się

dopiero od chwili, w której pracodawca uzyskał w dostatecznym stopniu wiarygodne informacje uzasadniające jego przekonanie, że pracownik dopuścił się czynu nagannego w stopniu usprawiedliwiającym niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 października 1999 r., I PKN 318/99), czyli od zakończenia, podjętego niezwłocznie i sprawnie przeprowadzonego, wewnętrznego postępowania, sprawdzającego uzyskane przez pracodawcę wiadomości o niewłaściwym zachowaniu pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z 26 marca 1998 r., I PKN 5/98, LEX nr 497684). Osąd ustalonych w sprawie faktów, gdyż na ich tle powinno zamykać się zagadnienie prawne, w żaden sposób nie konweniuje pytaniu. Na posiedzeniu rady w dniu 2 października 2014 r., w którym brało udział 7 członków, powód przyznał, że dokonywał zakupu w 3 transzach 12.000 ton mialu w trybie bezprzetargowym i bez zgody rady. Rada zobowiązała powoda do złożenia w terminie tygodnia szczegółowych wyjaśnień, które w dniu 16 października 2014 r. zostały mailowo wysłane do członków rady. W ten sposób na posiedzeniu rady w dniu 27 października 2014 r., w porządku obrad była decyzja personalna dotycząca prezesa zarządu. W rezultacie trudno doszukać się w sprawie zagadnienia prawnego, skoro po stronie podmiotu uprawnionego znana jest materia sprawy, a jednocześnie nie ma reakcji. W żaden sposób nie sanuje jej kwestia opisana w pkt 3 wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania. Chodzi o czynności w ramach postępowania wyjaśniającego, zwłaszcza czy zwrócenie się do większościowego akcjonariusza Spółki o kompleksową kontrolę zakupów w odniesieniu do osoby, której stawia się zarzut niegospodarności, może być objęte treścią art. 52 § 2 k.p. W związku z tym należy zauważyć, że zachowanie pracownika może multiplikować ujemne konsekwencje w różnych segmentach prawa, w tym prawa karnego do czego odnosi się pośrednio skarżący (przestępstwo niegospodarności). Jednak między tym podejrzeniem a rozwiązaniem umowy musi istnieć tożsamość przyczyny ustania stosunku pracy. Tymczasem podstawa rozwiązania umowy nie mieściła się w strefie art. 52 § 1 pkt 2 k.p. (popętnienie przez pracownika przestępstwa), lecz w obrębie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Ustalenie czy do nich doszło należy do samoistnych uprawnień pracodawcy, co definitywnie w sprawie wyklucza istotę postawionego pytania.

Z tych motywów orzeczono jak w sentencji, stosownie do art. 398⁹ § 2 k.p.c.
O kosztach procesu orzeczono z mocy art. 98 § 1 k.p.c.

I.n