



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 marca 2025 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Piotr Prusinowski

SSN Krzysztof Staryk

w sprawie z powództwa A. G.

przeciwko Spółdzielni "R." z siedzibą w C. o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Spółecznych w dniu 25 marca 2025 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w Słupsku

z dnia 21 marca 2024 r., sygn. akt V Pa 37/23,

1. uchyla zaskarżony wyrok w całości i oddala apelację powoda

2. zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 390 (trzysta dziewięćdziesiąt) zł tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym 360 (trzysta sześćdziesiąt) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym i kasacyjnym.

Piotr Prusinowski Bohdan Bieniek Krzysztof Staryk

[SOP]

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w Człuchowie, wyrokiem z dnia 19 września 2023 r., oddalił powództwo A.R. o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia i zasądził od powoda na rzecz Spółdzielni Inwalidów „R.” z siedzibą w C. kwotę 180 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty, tytułem kosztów procesu.

W sprawie ustalono, że powód był zatrudniony w pozwanej Spółdzielni od 10 września 2018 r. na stanowisku zastępcy prezesa zarządu, a od 1 stycznia 2021 r. do 30 stycznia 2023 r. na stanowisku prezesa zarządu. W dniu 2 grudnia 2022 r. w gabinecie sekretarki, w obecności innych osób, powód, używając słów wulgarnych i obraźliwych, krzyczał na wiceprezesa zarządu, który odbył rozmowę telefoniczną z przedstawicielem firmy zaopatrującej Spółdzielnię w klej do butów. W konsekwencji tego zdarzenia Rada Nadzorcza Spółdzielni, na posiedzeniu w dniu 30 stycznia 2023 r., podjęła uchwałę o odwołaniu powoda z funkcji prezesa zarządu i decyzję o rozwiązaniu z nim umowy o pracę (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) w związku z ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych.

Sąd Rejonowy wskazał, że powód jest osobą wybuchową, wyraża swoje opinie w sposób niekulturalny, wymusza krzykiem i szantażem swoje racje. W podobnym tonie przebiegały rozmowy z największym kontrahentem Spółdzielni, które prowadzone były wyłącznie przez powoda, bowiem nie pozwalał brać w nich udziału swojemu zastępcy. W wyniku długotrwałych i bezowocnych negocjacji nie został podpisany kontrakt na 2023 r. Ustalenia wskazały, że negocjacje były prowadzone w sposób tak nieprofesjonalny, że doprowadziły do zawieszenia rozmów i braku możliwości podpisania umowy, jeśli Spółdzielnia nadal miałaby reprezentować powód. Na wniosek Rady Nadzorczej osoba reprezentująca kontrahenta przesłała pismo potwierdzające zerwanie rozmów i wskazała przyczynę takiej sytuacji. Kontrakt nie został podpisany w wyniku czego pracownicy Spółdzielni przez trzy miesiące nie otrzymywali wynagrodzenia, miały miejsce zwolnienia, a w konsekwencji przystąpiono do restrukturyzacji.

W ocenie Sądu Rejonowego, zachowanie powoda naruszało porządek prawny, to jest podstawowy obowiązek przestrzegania zasad współżycia społecznego. Z własnej winy powód co najmniej godził się na naruszenie godności osobistej wiceprezesa Spółdzielni, w obecności innych pracowników oraz naraził

pracodawcę na naruszenie dyscypliny pracy i poszanowanie w zakładzie godności pracowniczej. Całkowicie nieakceptowalne było używanie określeń uwłaczających czci i godności drugiej osoby, a nadto takie zachowanie było sprzeczne z podstawowym obowiązkiem pracownika wynikającym z art. 100 § 2 pkt 6 k.p. i uzasadniało rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

W odniesieniu do miesięcznego terminu określonego w art. 52 § 2 k.p., Sąd Rejonowy wskazał, powołując się na orzecznictwo, że termin ten rozpoczyna bieg z chwilą powzięcia przez przewodniczącego rady nadzorczej informacji wskazujących na oczywiste naruszenie przez prezesa zarządu sp. z o.o. przepisów ustawy kominowej (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 kwietnia 2019 r., II PK 3/18, LEX nr 2650761). W sprawie do 27 stycznia 2023 r. Przewodniczącym Rady Nadzorczej Spółdzielni był P.K., który o zdarzeniu z 2 grudnia 2023 r. dowiedział się już po wręczeniu powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Od 27 stycznia 2023 r. daną funkcję pełnił R.K. i mimo, że o zdarzeniu dowiedział się bezpośrednio po nim, to jednak objął ją dopiero w dniu 27 stycznia 2023 r. To zaś doprowadziło Sąd Rejonowy do wniosku, że termin z art. 52 § 2 k.p. został zachowany.

Sąd Okręgowy w Słupsku, wyrokiem z dnia 21 marca 2024 r., zmienił wyrok Sądu Rejonowego i zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 33.405 zł odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z odsetkami za opóźnienie od dnia 16 marca 2023 r. do dnia zapłaty oraz rozstrzygnął o kosztach procesu.

Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu Rejonowego, że powód swoim zachowaniem naruszył zasady współzycia społecznego obowiązujące w miejscu pracy, a tym samym dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Takie zachowanie uzasadniało rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

W ocenie Sądu Okręgowego, zasadny okazał się zarzut naruszenia art. 52 § 2 k.p. Przewidziany w art. 52 § 2 k.p. termin do złożenia przez pracodawcę oświadczenia woli biegnie od powzięcia przez właściwą osobę lub organ wiedzy o przyczynie dyscyplinarnego zwolnienia pracownika, a późniejsze zmiany w składzie organu zarządzającego nie otwierają ponownego rozpoczęcia biegu tego terminu.

Innymi słowy, termin biegnie od momentu dowiedzenia się przez „pierwszego pracodawcę” (w rozumieniu art. 3¹ § 1 k.p.). W konsekwencji Sąd Okręgowy uznał, że określenie początkowej daty rozpoczęcia miesięcznego terminu, w którym pracodawca mógł dokonać rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie zależało od okoliczności, kiedy R.K. został przewodniczącym Rady Nadzorczej, skoro wiedział już wcześniej o zachowaniu powoda.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy orzekł z mocy art. 386 § 1 k.p.c.

Skargę kasacyjną wywiódł pełnomocnik pozwanej, zaskarżając wyrok Sądu Okręgowego w całości. W podstawach skargi kasacyjnej wskazał na naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie: (-) art. 52 § 2 k.p. w związku z art. 3¹ § 1 k.p. oraz w związku z art. 44 i 46 § 1 i 4 ustawy z dnia 16 września 1982 r. - Prawo spółdzielcze (jednolity tekst: Dz.U. z 2024 r., poz. 593), przez błędną wykładnię i przyjęcie, że do uznania, iż pracodawca powziął informację o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy i rozpoczęciu biegu miesięcznego terminu na złożenie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę wystarczające jest uzyskanie przez jednego członka Rady Nadzorczej informacji o zaistnieniu incydentu, który dopiero w wyniku przeprowadzonej oceny przez Radę Nadzorczą został uznany za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, stanowiący podstawę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, podczas gdy - w ocenie pozwanej - nie można uznać członka Rady Nadzorczej jako osoby upoważnionej do dokonywania w imieniu pracodawcy czynności z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 3¹ § 1 k.p., bowiem jako członkowi Rady, zgodnie z przepisami Prawa Spółdzielczego oraz Statutu Spółdzielni, nie przysługuje prawo zwołania posiedzenia Rady Nadzorczej, na której mógł przedstawić pod obrady Rady okoliczności i przebieg zdarzenia, oraz potwierdzenia przez Radę, iż stanowią podstawę do uznania przesłanki ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych przez powoda i podjęcia stosownej uchwały.

Wobec powyższego wniósł o uchylenie zaskarżonego orzeczenia i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Słupsku i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego; ewentualnie o uchylenie zaskarżonego orzeczenia i rozstrzygnięcie sprawy co do istoty sprawy, przez oddalenie apelacji powoda stosownie do art. 398¹⁶ k.p.c. oraz zasądzenie od niego

na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, w tym za drugą instancję wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od daty uprawomocnienia się orzeczenia.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pełnomocnik powoda wniosł o oddalenie skargi kasacyjnej oraz o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna ma uzasadnione podstawy i z tej przyczyny została uwzględniona.

W sprawie istotne pozostają trzy kwestie. Pierwsza dotyczy tego, czy zachowaniu powoda można przypisać cechy ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.); po drugie, kto był pracodawcą powoda i kto w jego imieniu mógł podejmować czynności z zakresu prawa pracy (art. 3 i art. 3¹ k.p.); po trzecie, czy został zachowany miesięczny termin do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę (art. 52 § 2 k.p.).

Przypisanie powodowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych nie budzi wątpliwości. Uwzględniając przedstawioną wykładnię k.p. i odnosząc ją do dokonanych ustaleń faktycznych, mających wiążący charakter w postępowaniu kasacyjnym (art. 398¹³ § 2 k.p.c.), Sąd Najwyższy podziela stanowisko prezentowane przez sądy obu instancji, zgodnie z którym przypisane powodowi zachowania (działania i zaniechania) spełniały przesłanki ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu wyżej powołanego przepisu.

Ustalenie dotyczące tego, kto był pracodawcą powoda (art. 3 k.p.) i kto mógł w jego imieniu podejmować czynności z zakresu prawa pracy (art. 3¹ § 1 k.p.), w tym decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, również obecnie nie budzi wątpliwości. Pracodawcą powoda była Spółdzielnia. Z treści § 47 pkt 11 jej Statutu wynika, że do zakresu działań Rady Nadzorczej (dalej także jako Rada albo RN)

należy wybór i odwołanie członków zarządu, w tym prezesa (kierownika ogólnego Spółdzielni).

Stąd o wyniku powodzenia skargi kasacyjnej decyduje wyłącznie kwestia związana z zachowaniem terminu do rozwiązania umowy o pracę z powodem, czyli wykładnia art. 52 § 2 k.p. Zgodnie z tym przepisem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie jednego miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Przekładając wzór ustawowy na grunt przedmiotowego sporu, trzeba dostrzec, że zasadniczy problem wynikał z tego, iż członek Rady (R.K.) o zachowaniu powoda (z dnia 2 grudnia 2022 r.) dowiedział się niemalże natychmiast. Stąd oceny wymaga, jaki wpływ na zachowanie przez pracodawcę miesięcznego terminu miało ujawnienie tej informacji, skoro RN podjęła uchwałę o odwołaniu powoda z funkcji prezesa i członka zarządu w dniu 30 stycznia 2023 r., i z tym też dniem rozwiązano z powodem umowę o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Trzeba w tym miejscu wskazać, że termin z 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. Wstępnie można postawić ogólną tezę, że rozpoczęcie biegu terminu dyktowane jest relacją zachodzącą między zakresem wiedzy pracodawcy a przesłankami uzasadniającymi zakończenie zatrudnienia. Oznacza to, że termin zacznie biec od momentu, gdy obiektywnie mierząc, poziom wiedzy zatrudniającego wskazywał na ziszczenie się warunków zawartych w zwrocie „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych”. Zatem pracodawca ma mieć rozeznanie co do bezprawności zachowania pracownika (uchybień obowiązkowi podstawowemu), naruszenia albo poważnego zagrożenia interesów pracodawcy, a także zawinienia. Jeśli w jednej z tych płaszczyzn pozyskanie przez zatrudniającego wiadomości jest ułomne, to rozpoczęcie biegu terminu jest dyskusyjne (aspekt ten został szczegółowo wyjaśniony przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 czerwca 2017 r., I PK 183/16, LEX nr 2320362).

Analiza art. 52 § 2 k.p. może być prowadzona z przedmiotowego i podmiotowego punktu widzenia (na co trafnie zwrócił uwagę Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18 września 2008 r., II PK 28/08, LEX nr 785524). Ten ostatni wątek został odwzorowany w przepisie w lapidarny sposób. Stwierdzono bowiem, że wiadomość o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy ma zostać uzyskana „przez pracodawcę”. Jeśli skonfrontuje się ten wymóg z art. 3 k.p., to staje się jasne, że ustawodawca posłużył się pewnym skrótem myślowym. Przystwojenie wiedzy o „okolicznościach” dotyczy tylko osób fizycznych, a nie pozostałych podmiotów prawa. Oznacza to, że w przypadku jednostek organizacyjnych, czy osób prawnych wiadomość musi dotrzeć do osoby albo organu zarządzającego lub do innej osoby wyznaczonej do dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy – art. 3¹ § 1 k.p. (zamiast wielu zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 kwietnia 2019 r., II PK 7/18, Przegląd Legislacyjny 2021 nr 1, s. 149-154, z glosą A. Musiały; LEX nr 2650827). Dotarcie danych do tej osoby nie zawsze uruchamia bieg miesięcznego terminu. Zważywszy na złożoność materii, której wiadomość dotyczy, w niektórych przypadkach można uznać, że bieg terminu zacznie się dopiero po kilku albo kilkunastu dniach potrzebnych na zapoznanie się z informacją i przeanalizowania jej przez osobę zarządzającą (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lipca 2009 r., I PK 44/09, LEX nr 548915).

Od tego, czy dana czynność została dokonana przez uprawniony organ lub osobę zależy bowiem jej zgodność z prawem. Zgodnie z treścią art. 46 § 1 pkt 8 Prawa Spółdzielczego do zakresu działania Rady Nadzorczej Spółdzielni należy podejmowanie uchwał w sprawach czynności prawnych dokonywanych między Spółdzielnią a członkiem zarządu lub dokonywanych przez Spółdzielnię w interesie członka zarządu oraz jej reprezentowanie przy tych czynnościach. Do reprezentowania Spółdzielni wystarczy dwóch członków Rady przez nią upoważnionych. Przepis art. 46 § 1 pkt 8 Prawa Spółdzielczego, określający sposób reprezentacji spółdzielni przy czynnościach prawnych między spółdzielnią a członkiem zarządu, ma charakter bezwzględnie obowiązujący. Jego naruszenie powoduje nieważność czynności prawnej stosownie do art. 58 § 1 k.c. Jest to nieważność bezwzględna, sprawiająca, że czynność nie może być następnie potwierdzona przez spółdzielnię - czy to przez radę nadzorczą, czy też inny organ

(zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 czerwca 2022 r., I PSKP 67/21, LEX nr 3399012).

Rada Nadzorcza jest organem kolegialnym, działającym w określonym trybie. Tryb zwoływania posiedzeń organów, a także sposób i warunki podejmowania uchwał przez RN określał statut Spółdzielni. Organ ten odbywa posiedzenia w razie potrzeby, nie rzadziej niż raz na dwa miesiące. Posiedzenia zwoływane były przez przewodniczącego, a w razie jego nieobecności przez jego zastępcę. Wskazany tryb funkcjonowania RN determinuje treść założenia odnośnie do terminu, który można przyjąć za tożsamy z uzyskaniem przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy powoda w rozumieniu art. 52 § 2 k.p.

Przede wszystkim nie można utożsamiać R.K. - osoby fizycznej z pełnioną przez niego funkcją członka organu, czego nie dostrzegł Sąd Okręgowy, wskazując, że ów winien niezwłocznie podzielić się wiedzą o zdarzeniu z pozostałymi członkami RN, w tym z przewodniczącym. Sposób komunikowania się osób fizycznych znacznie odbiega od sformalizowanego przedstawiania do wiadomości organu kolegialnego wszystkich informacji, w tym informacji, która – w tej historii – miała stanowić podstawę złożenia przez Radę oświadczenia o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę z powodu ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych. Rację ma tu skarżąca, że członek RN nie jest osobą upoważnioną do dokonywania w imieniu pracodawcy czynności z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 3¹ § 1 k.p., ponieważ podmiotem tym jest organ (Rada Nadzorcza). Ponadto członkowi RN nie przysługuje prawo zwołania jej posiedzenia, na którym mogłyby zostać przedstawione okoliczności i przebieg zdarzenia z dnia 2 grudnia 2022 r. oraz w dalszej konsekwencji, mogłyby dojść do potwierdzenia przez RN, iż okoliczności te stanowią podstawę do uznania przesłanki ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych przez powoda i podjęcia stosownej uchwały. Posiedzenia Rady zwoływane były bowiem przez przewodniczącego Rady, a w razie jego nieobecności przez zastępcę. I tu też ma rację skarżąca, że chodzi o powzięcie takich informacji, które w dostatecznym stopniu uzasadniają przekonanie, że pracownik dopuścił się czynu nagannego w stopniu usprawiedliwiającym niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że termin z art. 52 § 2 k.p. nie rozpoczyna się, gdy świadomość okoliczności uzasadniających zastosowanie sankcji 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 (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 17 listopada 1997 r., I PKN 361/97, OSNAPiUS 1998 nr 17, poz. 503; z dnia 10 października 2000 r., I PKN 77/00, LEX nr 1167845; z dnia 9 maja 2017 r., II PK 80/16, LEX nr 2294398) bądź też osób, które korzystają tylko z doraźnego upoważnienia organu zarządzającego daną jednostką organizacyjną do rozwiązania stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 1999 r., I PKN 439/99, OSNAPiUS 2001 nr 9, poz. 301). Stanowisko to znajduje potwierdzenie w tym, że to osoba z art. 3¹ § 1 k.p., a nie żadna inna powinna mieć świadomość co do rodzaju i zakresu naruszeń obowiązków przez pracownika (na czynnik świadomości Sąd Najwyższy zwracał uwagę w wyroku z dnia 22 września 2004 r., I PK 466/03, LEX nr 1615726 i w wyroku z dnia 4 czerwca 2002 r., I PKN 242/01, LEX nr 1157543).

Owszem w orzecznictwie funkcjonuje także linia, zgodnie z którą termin z art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna bieg z chwilą powzięcia przez przewodniczącego rady nadzorczej informacji wskazujących na oczywiste naruszenie przez prezesa zarządu sp. z o.o. przepisów ustawy kominowej (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 kwietnia 2019 r., II PK 3/18, LEX nr 2650761). W tym orzeczeniu (powoływał już się na nie Sąd Rejonowy) wyjaśniono, że pracodawca musi przeprowadzać sprawnie i niezwłocznie postępowanie wyjaśniające co do podstaw rozwiązania umowy o pracę, jak i zorganizować przepływ informacji co do tych okoliczności w ramach organów (osób) upoważnionych do reprezentacji pracodawcy w sprawach z zakresu prawa pracy. Niemniej w powołanej sprawie wiadomość dotarła do przewodniczącego rady, a więc osoby, która mogła niezwłocznie zwołać posiedzenie. Po wtóre, Sąd Najwyższy nie wykluczył, że ze względu na złożoność materii, której dotyczy wiadomość stanowiąca podstawę do rozwiązania stosunku prac bez wypowiedzenia, w niektórych przypadkach bieg terminu zacznie się później – po zapoznaniu się z informacją i przeanalizowaniu jej przez osobę zarządzającą (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lipca 2009 r., I PK 44/09, LEX nr 548915).

Na uwagę zasługuje także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 sierpnia 2018 r., I PK 101/17 (LEX nr 2558529), zgodnie z którym 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.

Mając na uwadze powyższe, uzyskanie przez Radę Nadzorczą wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę z powodem (art. 52 § 2 k.p.) mogło nastąpić dopiero w chwili, w której członkowie tego organu, w sposób zwyczajowo ustalony, mogli zapoznać się z treścią informacji obejmującej opis zdarzenia z dnia 2 grudnia 2022 r. Mogłoby to nastąpić albo bezpośrednio na posiedzeniu Rady, zwołanym przez jej przewodniczącego, albo wcześniej, w dniu przedstawienia członkom Rady porządku obrad, pod warunkiem, że pełna treść wiadomości dotyczącej zdarzenia z dnia 2 grudnia 2022 r. znalazłaby się w materiałach przedstawionych do wglądu członkom Rady. Pierwsze zaś, po zdarzeniu w dniu 2 grudnia 2022 r., posiedzenie Rady Nadzorczej Spółdzielni odbyło się w dniu 30 stycznia 2023 r., na którym podjęta została uchwała o odwołaniu powoda z funkcji prezesa zarządu, jak również podjęto decyzję o rozwiązaniu z nim umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w związku z ciężkim naruszeniem przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Przedstawiona argumentacja nie stoi w sprzeczności z dotychczasowym orzecnictwem, gdzie utrwalony jest pogląd, że przewidziany 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 konsekwencji prawnych w postaci rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (por. w szczególności wyrok Sądu Najwyższego z 28 października 1976 r., I PKN 74/76, OSNCP 1977 nr 5-6, poz. 100). W wyroku z 8 lutego 2022 r., I PSK 52/21 (LEX nr 3343351) Sąd Najwyższy stwierdził, że miesięczny termin należy liczyć od uzyskania przez pracodawcę sprawdzonych, pewnych, zweryfikowanych informacji o okoliczności, która uzasadnia rozwiązanie umowy. Wiąże się z tym konieczność ustalenia, kogo należy zaliczyć do kręgu osób, do wiadomości których musi dotrzeć wiedza o konkretnych zachowaniach pracownika, dających podstawę do bezzwłocznego zakończenia z nim umowy o pracę. Sąd Najwyższy w wyroku z 24 kwietnia 2019 r., II PK 7/18 (Przegląd Legislacyjny 2021 nr 1, s. 149-154, z glosą A. Musiały; LEX nr 2650827) podkreślił, że w przypadkach, gdy przełożeni, mimo powinności, nie przekazują wiedzy o zachowaniu pracownika, można uznać, że termin nie zacznie biec do czasu powzięcia wiadomości przez osobę z art. 3¹ § 1 k.p. Inaczej jest, gdy osoba ta jest nieobecna, a pracodawca nie przewidział możliwości jej zastępstwa. W takim wypadku nie dochodzi do opóźnienia rozpoczęcia biegu terminu.

W każdym wypadku, to splot okoliczności faktycznych w tym także specyfika ustrojowego funkcjonowania Spółdzielni może mieć (i w tym wypadku ma) znaczenie w odniesieniu do oceny przesłanek z art. 52 § 2 k.p. Chodzi przede wszystkim o kolegialność podejmowanych przez Radę czynności, co oznacza, że dopiero zatajenie albo pominięcie informacji o ekscesie powoda (bezzwłocznie co do zasady) na pierwszym posiedzeniu tego podmiotu i ponowne rozpatrywanie tej sprawy „w przyszłości” mogłoby świadczyć o naruszeniu art. 52 § 2 k.p. Jeżeli zaś organ Spółdzielni działał zgodnie ze Statutem i to w szczególnym okresie (przerwa świąteczno-noworoczna), to w danych okolicznościach sprawy nie można stwierdzić naruszenia terminu rozwiązania stosunku pracy z powodem, bowiem relacja wartości gwarancyjnych po stronie pracownika (zastosowanie sankcji z art. 52 k.p. powinno być niezwłoczne) w odniesieniu do zakresu potencjalnego naruszenia obowiązku przez pracodawcę nie może prowadzić do ochrony pracownika, który w sposób oczywisty i ciężki naruszył swoje obowiązki (gdyż jak zostało ustalone jego

zachowanie było niewątpliwie naganne i niezgodne z zasadami współżycia społecznego).

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy uznał, że zarzut naruszenia art. 52 § 2 k.p. w związku z art. 3¹ § 1 k.p. oraz w związku z art. 44 i 46 § 1 i § 4 Prawa spółdzielczego okazał się zasadny.

Z tych względów orzeczono jak w sentencji (art. 398¹⁶ k.p.c. oraz art. 98 § 1 k.p.c.). O kosztach orzeczono z mocy art. 98 § 1 w związku z art. 398²¹ k.p.c.

[a.ł]