



Sygn. akt III PK 20/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 sierpnia 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Dawid Miąsik (przewodniczący)

SSN Maciej Pacuda

SSN Romualda Spyt (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa E. F.

przeciwko V. Sp. z o.o. w W.

o odszkodowanie za rozwiązanie umowy o pracę, wynagrodzenie, ekwiwalent za urlop wypoczynkowy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 20 sierpnia 2020 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W.

z dnia 6 października 2017 r., sygn. akt IX Pa (...),

uchyla zaskarżony wyrok w punkcie I oraz w punktach IV, V, VI i sprawę w tym zakresie przekazuje Sądowi Okręgowemu w W. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

UZASADNIENIE

Powódka wniosła o zasądzenie kwoty 54.000 zł wraz z ustawowymi odsetkami tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem i niezasadne rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz kwoty 36.186,34 zł wraz z ustawowymi odsetkami tytułem zaległego wynagrodzenia i ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy.

Wyrokiem z dnia 21 czerwca 2017 r. Sąd Rejonowy w W., sygn. akt X P (...), zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki: kwotę 18.000 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 8 czerwca 2017 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę z naruszeniem przepisów prawa (pkt I), kwotę 7.043,48 zł tytułem wynagrodzenia z ustawowymi odsetkami (pkt II), kwotę 29.142,86 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy z ustawowymi odsetkami (pkt III), dalej idące powództwo oddalił (pkt IV), rozstrzygając o kosztach procesu (pkt V - VI), nadając wyrokowi w zakresie pkt I-III rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 18.000 zł (pkt VII).

Sąd Rejonowy ustalił, że do 8 kwietnia 2011 r. powódka zajmowała stanowisko prezesa zarządu i była jedynym członkiem zarządu F. sp. z o.o. w W. Z zajmowanego stanowiska powódka zrezygnowała. Stanowisko prezesa zarządu objął J. K. Zarząd, którego prezesem był J. K., był do pewnego momentu trzosobowy, zaś w końcowym okresie pełnienia przez J. K. funkcji - jednoosobowy. Na podstawie umowy o pracę z dnia 2 września 2013 r., zawartej na czas nieokreślony, powódka została zatrudniona u strony pozwanej na stanowisku pełnomocnika zarządu w pełnym wymiarze czasu pracy za miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości 18.000 zł brutto. W imieniu zakładu pracy powyższa umowa została zawarta przez prezesa zarządu pozwanej Spółki. W celu uzyskania urlopu wypoczynkowego w trakcie zatrudnienia na stanowisku pełnomocnika zarządu powódka wpisywała się do harmonogramu urlopów i wypisywała kartę urlopową, którą przedkładała następnie do podpisu prezesowi zarządu bądź innej osobie z kierownictwa Spółki. Powódka nie składała nigdy wniosków urlopowych. Do dnia 28 listopada 2011 r. powódka była współnikiem pozwanej Spółki obok W. F. W dniu 28 listopada 2011 r. powódka darowała swoje udziały córce. W grudniu

2009 r. powódka wystąpiła do Sądu Rejonowego XIV Wydziału Cywilnego w W. z wnioskiem o podział majątku wspólnego (sygn. akt XIV Ns w W.). W dniu 13 lipca 2015 r. w przedmiotowej sprawie powódka, jej córka i W. F. zawarli ugodę sądową, na mocy której powódka oraz W. F. dokonali częściowego podziału majątku wspólnego i zniesienia współwłasności, a ponadto córka przeniosła na W. F. własność posiadanych przez siebie 1 500 udziałów we F. sp. z o.o. w W. tak, by W. F. był jedynym udziałowcem Spółki. W dniu 13 lipca 2015 r. powódka telefonicznie została poinformowana przez W. F., że w związku z ugodą powinna złożyć wypowiedzenie. Powódka odpowiedziała, że ma wiele dni zaległego urlopu wypoczynkowego i chciałaby je wykorzystać, na co W. F. przystał. Następnie powódka wypełniła kartę urlopową i zaniósła ją do księgowości Spółki. O godzinie 17:30 powódka zdała pracownikowi pozwanej Spółki samochód służbowy. W tym samym dniu powódka poinformowała córkę, że udaje się na urlop i że uzgodniła tę kwestię z W. F. oraz wypełniła kartę urlopową. W dniu 13 lipca 2015 r. ówczesny prezes zarządu pozwanej Spółki J. K. zrzekł się pełnienia funkcji prezesa zarządu F. sp. z o.o. w W. z dniem 14 lipca 2015 r. Uchwałą Nr [...] Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników F. sp. z o.o. 1 z dnia 14 lipca 2015 r. w W. do zarządu Spółki powołano, jako jedynego członka zarządu, W. F. i powierzono mu pełnienie funkcji prezesa zarządu. Oświadczeniem z dnia 14 lipca 2015 r. W. F. odwołał prokurę w pozwanej Spółce córce. W dniu 14 lipca 2015 r. na prokurenta Spółki powołał D. L. Prokurent przekazał W. F. informację, że wynagrodzenie powódki wynosi 18 000 zł miesięcznie, a ponadto, że w aktach osobowych powódki brak jest wniosków urlopowych. Od 14 lipca 2015 r. nikt ze Spółki nie kontaktował się z powódką. Kontakt ten zainicjowała powódka gdy zorientowała się, że nie wypłacono jej wynagrodzenia za lipiec 2015 r. Pismem z dnia 31 lipca 2015 r., doręczonym powódce w dniu 4 sierpnia 2015 r., pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę pracodawca wskazał nieusprawiedliwioną nieobecność powódki w pracy od 14 lipca 2015 r. oraz brak przekazania jakichkolwiek informacji i dokumentów w związku z wykonywaniem dotychczasowych obowiązków, w tym takich jak obowiązki pełnomocnika zarządu. Pismem z dnia 24 sierpnia 2015 r. (doręczonym w dniu 28 sierpnia 2015 r.)

powódka wezwała stronę pozwaną do zapłaty wynagrodzenia za okres od 1 lipca 2015 r. do 13 lipca 2015 r. w wysokości 7.043,48 zł brutto wraz z odsetkami ustawowymi oraz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w wysokości 29.142,86 zł wraz z odsetkami ustawowymi. Pozwana naliczyła należne powódce wynagrodzenie za lipiec 2015 r. oraz ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy na łączną kwotę brutto 36.236,34 zł. Decyzję o niewypłacie powódce powyższych należności podjął W. F., który zatrzymał należne powódce kwoty na poczet należności, które w jego ocenie powódka jest winna Spółce za okres 2011 - 2015. Sąd Rejonowy wskazał, że pomimo że uzgodnienie urlopu wypoczynkowego przez powódkę nastąpiło z niewłaściwą osobą, to jednak uznał, że od 14 lipca 2015 r. przebywała ona na urlopie wypoczynkowym, zatem jej absencja w pracy w spornym okresie nie miała charakteru nieusprawiedliwionej nieobecności. Odnosnie do drugiego zarzutu wskazanego jako przyczyna uzasadniająca rozwiązanie, Sąd uznał go za niekonkretny, zatem niespełniający wymogów formalnych dotyczących rozwiązywania umów o pracę w trybie natychmiastowym. Wskazał, że dopiero w toku postępowania strona pozwana sprecyzowała ten zarzut. Sąd nie zgodził się ze stanowiskiem pozwanej, że powódka była jedyną osobą kompetentną, która byłaby w stanie wprowadzić W. F. w sprawy Spółki. Sąd Rejonowy ocenił, że przedstawione przez pozwaną przyczyny rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia okazały się częściowo niekonkretne, a w pozostałym zaś zakresie nierzeczywiste i nieuzasadniające rozwiązania stosunku pracy w tym trybie. W związku z tym uwzględnił roszczenie powódki o odszkodowanie.

Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z dnia 6 października 2017 r., sygn. akt IX P w W., zmienił zaskarżony wyrok w zakresie pkt. I w ten sposób, że oddalił powództwo (pkt I); uchylił zaskarżony wyrok w zakresie pkt. III i sprawę w tym zakresie przekazał Sądowi Rejonowemu w W. do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania odwoławczego (pkt II), dalej idącą apelację oddalił (pkt III), zmienił pkt V zaskarżonego wyroku w ten sposób, że zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 900 zł (pkt IV); zmienił pkt VI zaskarżonego wyroku w ten sposób, że nakazał

pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa kwotę 352,20 zł (pkt V), znosząc wzajemnie między stronami koszty procesu (pkt VI).

Sąd Okręgowy ocenił, że Sąd pierwszej instancji przeprowadził stosowne postępowanie dowodowe, zebrał obszerny materiał dowodowy, dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych, ale nieprawidłowo go ocenił. Sąd Okręgowy w przeciwieństwie do Sądu Rejonowego uznał, że nawet gdyby powódka uzgodniła swój urlop wypoczynkowy z W. F., to w dniu 13 lipca 2015 r. nie był on osobą uprawnioną do udzielenia powódce urlopu wypoczynkowego, bowiem w tym dniu jedynym członkiem zarządu pozwanej Spółki był J. K., który powinien wyrazić zgodę na urlop powódki, a tego nie uczynił. Sąd Okręgowy uznał, że powódka jako długoletni pracownik pozwanej Spółki, pełniąc również przez pewien czas funkcję członka zarządu, powinna zdawać sobie sprawę, że powinna uzyskać zgodę pracodawcy na urlop wypoczynkowy, a samo złożenie wniosku urlopowego nie jest równoznaczne udzieleniem urlopu przez pracodawcę. Sąd Okręgowy nie podzielił stanowiska Sądu Rejonowego, jakoby powódka mogła pozostawać w uzasadnionym subiektywnym przekonaniu, że to W. F. od momentu zawarcia ugody stał się osobą decyzyjną w Spółce, a zarazem pracodawcą. W dniu 13 lipca 2015 r. jedynym członkiem zarządu był J. K., który reprezentował Spółkę - pracodawcę. Co prawda J. K. złożył w dniu 13 lipca 2015 r. rezygnację z pełnionej funkcji ze skutkiem na dzień 14 lipca 2015 r., jednakże w dniu złożenia przez powódkę wniosku o urlop (13 lipca 2015 r.) pozostawał on jedynym członkiem zarządu, do kompetencji którego należało między innymi wyrażanie zgody na urlopy pracownicze podległych mu pracowników. W ocenie Sądu Okręgowego, nie ma znaczenia, że o planowanym urlopie powódka poinformowała swojego męża, który był jedynym udziałowcem pozwanej Spółki oraz swojego pełnomocnika procesowego, a także fakt, że o urlopie powódki miał wiedzę pełnomocnik procesowy W. F. Sąd Okręgowy stanął na stanowisku, że powódka nie dołożyła wszelkiej staranności, aby ustalić, kto na dzień składania wniosku urlopowego jest jej pracodawcą i kto w takiej sytuacji powinien wyrazić zgodę na urlop. Skoro powódka nie podjęła takich kroków, to, zdaniem Sądu, jej działanie cechowało rażące niedbalstwo, naruszyła podstawowe obowiązki pracownicze, samowolnie udając się na urlop wypoczynkowy, co z kolei spowodowało zasadne rozwiązanie z

nią umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z uwagi na nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy od 14 lipca 2015 r.

Wyrok Sądu Okręgowego powódka zaskarżyła w części, to jest w zakresie pkt I, IV, V i VI.

Zarzucono naruszenie przepisów postępowania, które mogło mieć istotny wpływ na treść rozstrzygnięcia, to jest art. 382 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. w związku z art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 233 § 1 k.p.c., wyrażające się w nieujawnieniu w sposób czytelny i dostępny motywów rozstrzygnięcia w stopniu umożliwiającym weryfikację procesu decyzyjnego i stosunku do treści żądania oraz przedstawionych, a także przeprowadzonych dowodów oraz w lakonicznej motywacji wyroku zmierzającej do wykazania wadliwości oceny ustaleń faktycznych w zakresie ustalenia ciężkiego naruszenia przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych i tym samym ustalenia, że nieobecność powódki w pracy od dnia 14 lipca 2015 r. miała charakter absencji nieusprawiedliwionej, co w istocie pozoruje kontrolę instancyjną wyroku Sądu pierwszej instancji.

Zarzucono również naruszenie prawa materialnego przez jego niewłaściwe zastosowanie, a to art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 56 k.p. w związku z art. 58 k.p. i art. 36 § 1 k.p., przez przyjęcie, że rozwiązanie umowy o pracę z powódką bez wypowiedzenia nastąpiło z jej winy w wyniku ciężkiego naruszenia przez nią podstawowych obowiązków pracowniczych polegającego na nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy od 14 lipca 2015 r., co czyniło roszczenie o zasądzenie odszkodowania bezzasadnym - pomimo że z prawidłowych ustaleń faktycznych poczynionych przez Sąd pierwszej instancji i przyjętych jako własne przez Sąd drugiej instancji wynikało, że powódka przebywała od 14 lipca 2015 r. na urlopie wypoczynkowym, a jej absencja w pracy nie miała charakteru nieusprawiedliwionej nieobecności, zatem przyczyny, którymi strona pozwana umotywowowała rozwiązanie z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia, nie uzasadniały rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Skarżąca wniosła o uchylenie wyroku w zaskarżonym zakresie i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w W., a także o zasądzenie na rzecz powódki kosztów postępowania za pierwszą i drugą instancję oraz kosztów postępowania kasacyjnego.

Pozwana w odpowiedzi na skargę kasacyjną wniosła o oddalenie skargi kasacyjnej w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych oraz zwrot uiszczonej opłaty skarbowej od pełnomocnictwa.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W użytym w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pojęciu „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” mieszczą się trzy elementy. Są to: 1) bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego); 2) naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy; 3) zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo, które muszą wystąpić łącznie.

Co do pierwszej i drugiej przesłanki, niewątpliwie zostały one spełnione, gdyż rozpoczęcie urlopu wypoczynkowego, nieujętego w planie urlopów, bez zgody pracodawcy, a więc samowolnie, prowadzi do uchybienia podstawowym obowiązkom pracowniczym określonym w art. 100 § 1 i § 2 pkt 1, 2, 4 k.p. (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 364/98, OSNAPiUS 1999 nr 24, poz. 788; z dnia 5 grudnia 2000 r., I PKN 121/00, OSNAPiUS 2002 nr 15, poz. 353; z dnia 15 marca 2001 r., I PKN 306/00, OSNAPiUS 2002 nr 24, poz. 591; z dnia 20 sierpnia 2001 r., I PKN 590/00, OSNP 2003 nr 14, poz. 336; z dnia 16 września 2008 r., II PK 26/08, OSNP 2010 nr 3-4, poz. 36, z glosą J. Szmita, OSP 2009 nr 12, poz. 129; z dnia 16 grudnia 2008 r., I PK 88/08, OSNP 2010 nr 11-12, poz. 137). Stanowi to co najmniej zagrożenie interesów pracodawcy

Natomiast wątpliwości budzi ocena stopnia winy powódki w uchybieniu podstawowych obowiązków. W tej kwestii w orzecznictwie ukształtował się jednolity pogląd, że powinna się ona przejawiać w umyślności (złej woli) lub rażącym niedbalstwie pracownika (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000 nr 20, poz. 746; z dnia 21 czerwca 2005 r., II PK 305/04, Monitor Prawa Pracy, wkładka 2005 nr 12, s. 16; z dnia 24 maja 2011 r., III PK 72/10, LEX nr 901629; z dnia 29 listopada 2012 r., II PK 116/12, Monitor Prawa Pracy 2013 nr 4, s. 200-202; z dnia 28 czerwca 2016 r., II PK 163/15, LEX nr 2109474). Rażący charakter niedbalstwa przejawia się w wyjątkowo lekceważącym

stosunku pracownika do jego obowiązków. Sąd drugiej instancji tak właśnie zakwalifikował stopień winy powódki, konstatując, że powódka nie dołożyła należytej staranności, bowiem nie ustaliła na dzień składania wniosku o urlop osoby uprawnionej do jego udzielenia, a jako wieloletni pracownik Spółki, także na stanowisku członka zarządu, miała świadomość, że samo złożenie wniosku o urlop wypoczynkowy jest niewystarczające, bowiem na jego rozpoczęcie konieczna jest zgoda pracodawcy. W konsekwencji Sąd uznał, że jej działanie cechowało rażące niedbalstwo. Ocena ta jest zbyt powierzchowna, jeśli się uwzględni się całokształt okoliczności faktycznych niniejszej sprawy (którymi Sąd Najwyższy jest związany z mocy art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Istotnie w dniu 13 lipca 2015 r. osobą uprawnioną do udzielenia powódce urlopu wypoczynkowego był prezes zarządu J.K., jednocześnie jednak w tym dniu było wiadome, że od następnego dnia mąż powódki będzie miał decydujący wpływ na sprawy Spółki, włącznie z uprawnieniem do zmiany zarządu (jako jej jedyny wspólnik). Okoliczności te w połączeniu z rezygnacją J. K. z funkcji w dniu 13 lipca 2015 r. ze skutkiem na 14 lipca 2015 r. wskazujące, że Spółka znajdowała się w fazie istotnych i szybkich zmian personalnych (które miały wpływ na dalsze zajmowanie przez powódkę stanowiska pełnomocnika zarządu), nie są obojętne dla oceny postępowania powódki. Uzyskanie telefonicznej zgody od męża na urlop (mimo że formalnie nie był on jeszcze jej przełożonym, bowiem funkcję prezesa zarządu objął w następnym dniu), a nie od odchodzącego członka zarządu, mogło rodzić u powódki uzasadnione przekonanie, że uzyskana „wyprzedzająco” zgoda na urlop wypoczynkowy jest wiążąca - z uwagi na brak reakcji pracodawcy (nowego prezesa zarządu) na widoczną przecież jej nieobecność w pracy przez dłuższy czas. Nieobojętne dla takiej oceny są również relacje między powódką a W. F., które nie dotyczyły sfery zawodowej i, jak można wnioskować z okoliczności sprawy, nie były dobre. Patrząc z tej perspektywy, nie sposób nie odnieść wrażenia, że uchybienie powódki, wywołane przytoczonymi wyżej okolicznościami, zostało w nielojalny sposób wykorzystane przez pracodawcę i to dopiero wtedy, gdy upomniała się o należności ze stosunku pracy „zatrzymane tytułem należności” przez prezesa zarządu W. F.. Należy zauważyć, że ocena zachowania pracownika w kontekście art. 52 § 1 pkt 1 k.p. musi być szczególnie ostrożna, jeśli okoliczności

sprawy wskazują, że osobiste (negatywne) emocje między pracownikiem a pracodawcą mogły zostać przeniesione na grunt zawodowy.

W rezultacie potwierdził się zarzut naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 k.p. przez jego niewłaściwe zastosowanie, co ze względu na brak wniosku o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie apelacji strony pozwanej (zob. art. 398¹⁶ k.p.c.) obliuguje Sąd Najwyższy do wydania wyroku kasatoryjnego. W tej sytuacji tracą na znaczeniu podniesione przez skarżącą zarzuty naruszenia przepisów postępowania.

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.