

Wyrok z dnia 1 lipca 1999 r.

I PKN 135/99

1. Bezprawne podwyższenie sobie wynagrodzenia za pracę przez wspólnika spółki kapitałowej zajmującego kierownicze stanowisko, może stanowić uzasadnioną przyczynę niezwłocznego rozwiązania z nim stosunku pracy wówczas, gdy ma cechy ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

2. Względem pracownika zajmującego stanowisko kierownicze, miesięczny termin z art. 52 § 2 KP, należy liczyć od daty uzyskania wiadomości o jego zachowaniu przez organ uprawniony do rozwiązania stosunku pracy.

Przewodniczący: SN Józef Iwulski, Sędziowie SN: Zbigniew Myszka (sprawozdawca), Walerian Sanetra.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 1 lipca 1999 r. sprawy z powództwa Aleksandra R. przeciwko Agencji Wielobranżowej „R.” Sp. z o.o. w C. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zielonej Górze z dnia 25 stycznia 1999 r. [...]

z m i e n i ł zaskarżony wyrok w ten sposób, że oddalił apelację strony pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Nowej Soli z dnia 27 listopada 1998 r. [...] oraz zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda 1000 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania za drugą i trzecią instancję.

U z a s a d n i e

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zielonej Górze wyrokiem z dnia 25 stycznia 1999 r. zmienił zaskarżony przez stronę pozwaną - Agencję Wielobranżową „R.” Spółkę z o.o. C. - wyrok Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Nowej Soli z dnia 27 listopada 1998 r. [...], zasądzający na rzecz powoda Aleksandra R. kwotę 6.990 zł z ustawowymi odsetkami tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 52 KP, w ten sposób, że powódz-

two oddalił.

W sprawie tej ustalono, że w dniu 21 czerwca 1996 r. doszło do zawarcia umowy spółki z o.o. pod firmą pozwanego, a będącego jednym ze współników powoda wybrano na stanowisko prezesa zarządu pozwanej Spółki. Dnia 16 września 1996 r. jeden z członków zarządu zawarł z powodem umowę o pracę na czas nie określony. Pomędzy współnikami istniało ustne porozumienie, iż wynagrodzenie pracowników spółki będzie podwyższane w procentowym stosunku do wzrostu minimalnego wynagrodzenia ogłaszanego przez Ministra Pracy i Polityki Socjalnej. Na tych zasadach powód dwukrotnie: 1 lutego 1997 r. i 1 lutego 1998 r. podwyższył również swoje wynagrodzenie, które na listach płac mogli kontrolować inni współnicy, będący członkami zarządu. Paragraf 16 umowy Spółki przypisywał Zgromadzeniu Wspólników wyłączną kompetencję do ustalania wynagrodzenia członków zarządu pozwanej. W dniu 30 czerwca 1998 r. został odwołany dotychczasowy kolegiálny zarząd Spółki i powołany nowy jednoosobowy zarząd z prezesem K.S., który rozwiązał z powodem stosunek pracy w trybie art. 52 KP z dniem 10 lipca 1998 r.

Na tle takich ustaleń, Sąd pierwszej instancji przyjął, że powód, podwyższając sobie wynagrodzenie, działał jawnie, za ustnym przyzwoleniem współników i akceptacją członków zarządu, dlatego w sposób ciężki nie naruszył podstawowych obowiązków pracowniczych. Stanowisko takie zakwestionował Sąd drugiej instancji, który przyjął, że dwukrotne samowolne podwyższenie sobie przez powoda wynagrodzenia za pracę - wbrew dyspozycjom art. 235 KH i postanowieniom umowy spółki - oraz jego pobieranie uzasadniały postawienie mu zarzutu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 KP). Było to działanie na szkodę Spółki, które rodzi obowiązek zwrotu wypłat, uzyskanych wbrew przepisom prawa lub postanowieniom umowy spółki, bez względu na dobrą czy złą wiarę współnika (art. 192 KH), który z tego powodu podlega odpowiedzialności karnej (art. 300 § 1 KH). Zarzucanego powodowi, sprzecznego z prawem i postanowieniami umowy spółki, zachowania się nie usprawiedliwiały ustne ustalenia dopuszczające podwyższanie i pobieranie wyższych wynagrodzeń za pracę równych wzrostowi płac innych pracowników. Równocześnie Sąd drugiej instancji przyjął, że powód do momentu rozwiązania stosunku pracy w dniu 10 lipca 1998 r. pobierał bezprawnie przyznane sobie wynagrodzenie (ostatni raz w czerwcu tego roku), przez co w sposób ciągły naruszał swoje podstawowe powinności pracownicze, dlatego pozwana nie uchybiła miesięcznego terminu z art. 52 § 2 KP do rozwiązania stosunku pracy.

W kasacji powoda podniesiono zarzut naruszenia prawa materialnego, polegającego na błędnej subsumcji ustalonego stanu faktycznego pod przepis art. 52 § 1 pkt 1 KP, a nadto zarzut niezastosowania art. 52 § 2 KP. Skarżący twierdził, że formalna wadliwość ustanowionych przez wspólników zasad wynagradzania członków zarządu, pozostających ze spółką w stosunkach pracy, została przez Sąd drugiej instancji bezpodstawnie utożsamiona z naruszeniem przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych. Ciężki stopień zawinienia powoda wyłączało wspólne ustalenie jego wynagrodzenia z innym członkiem zarządu, który został nowym prezesem pozwanej i znał wysokość pobieranego przez powoda wynagrodzenia na bieżąco, albowiem przeglądał listy płac. Okoliczność ta świadczyła o przekroczeniu terminu z art. 52 § 2 KP.

Strona pozwana wniosła o oddalenie kasacji.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 393¹¹ KPC rozpoznanie sprawy następuje w granicach kasacji, które wytyczały wskazane w skardze podstawy kasacji, ograniczone do zarzutów naruszenia przepisów prawa materialnego (art. 52 § 1 pkt 1 i § 2 KP). Powodowało to - według utrwalonej linii orzecznictwa - związanie Sądu Najwyższego ustaleniami faktycznymi przyjętymi przez Sąd drugiej instancji za podstawę wydania zaskarżonego wyroku. Z tych miarodajnych ustaleń wynikało, że powód, będący wspólnikiem w pozwanej Spółce, który kierował na podstawie umowy o pracę jej zarządem, samowolnie podwyższył sobie dwukrotnie wynagrodzenie za pracę według zasad stosowanych do wszystkich pracowników pozwanego. Było to zachowanie sprzeczne z prawem i z postanowieniami umowy Spółki. Wynagrodzenie takie następnie pobierał w sposób ciągły, do rozwiązania z nim stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 KP.

Na tle takich ustaleń Sąd Najwyższy nie podzielił stanowiska Sądu drugiej instancji o ciężkim charakterze naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych przez powoda, który niekwestyjnie złamał przywołane przez Sąd drugiej instancji dyspozycje art. 235 KH, ustanawiające zakaz głosowania wspólników przy podejmowaniu uchwał dotyczących przyznawania im wynagrodzenia za pracę, a także postanowienie zawarte w § 16 umowy spółki, które przewidywało wyłączną kompetencję zgromadzenia wspólników w ustalaniu wynagrodzeń za pracę dla członków zarządu pozwanej Spółki. Ignorowanie przepisów Kodeksu handlowego oraz postanowień

umowy spółki prawa handlowego przez wspólnika zajmującego kierownicze stanowisko pracy na podstawie umowy o pracę, który samowolnie podwyższył sam sobie i pobierał wyższe wynagrodzenie za pracę, może stanowić samoistną przyczynę niezwłocznego rozwiązania z nim stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 KP wówczas, gdy ma cechy ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych i dyskwalifikuje takiego pracownika do dalszego zatrudniania. Na wspólniku sprawującym kierowniczą funkcję w ramach stosunku pracy ciążyą nie tylko powinności określone w Kodeksie handlowym; w szczególności - wspólnicy, którzy wbrew przepisom prawa albo postanowieniom umowy spółki otrzymali wypłaty, obowiązani są do ich zwrotu (art. 192 § 1 KH). Na takim pracowniku spoczywa również szczególny, bo wynikający z zajmowanego kierowniczego stanowiska pracy, pracowniczy obowiązek dbałości o dobro pracodawcy, jakim jest spółka prawa handlowego. Łamanie przepisów prawa przez pracownika zajmującego kierownicze stanowisko pracy, które przyczynia się do istotnego pogorszenia lub osłabienia kondycji finansowej pracodawcy, może uzasadniać rygorystyczne stosowanie sankcji prawa pracy, łącznie z natychmiastowym pozbawieniem pracy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 KP. Jednakże Sąd Najwyższy podzielił stanowisko Sądu pierwszej instancji, że tego rodzaju zachowania nie można przypisać powodowi, który za wiedzą i zgodą pozostałych wspólników, w sposób jawny podwyższał raz do roku swoje wynagrodzenie, w uzgodnionym stopniu, określonym dla wzrostu wynagrodzeń wszystkich pracowników strony pozwanej, proporcjonalnym do wzrostu minimalnych wynagrodzeń w gospodarce.

Uzasadniony okazał się również zarzut naruszenia art. 52 § 2 KP, albowiem Sąd drugiej instancji niezasadnie przyjął, że postawiony powodowi zarzut naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegał na ciągłym bezprawnym pobieraniu podwyższonego samemu sobie wynagrodzenia, przeto miesięczny termin zezwalający na rozwiązanie stosunku pracy biegł od daty ostatnio pobranego wynagrodzenia za pracę za czerwiec 1998 r. i nie został przekroczony w dniu rozwiązania umowy o pracę, które nastąpiło 10 lipca 1998 r. W stosunku do pracownika zajmującego kierownicze stanowisko pracy miesięczny termin uprawniający pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 2 KP) należy liczyć od daty uzyskania wiadomości o okolicznościach uzasadniających takie rozwiązanie stosunku pracy przez podmiot do tego uprawniony, którym jest organ zarządzający tą jednostką lub inna wyznaczona do tego osoba (art. 3¹ § 1 KP). W rozpoznawanej sprawie kompetencję do pozbawienia powoda stanowiska Prezesa

Zarządu i rozwiązania z nim stosunku pracy mieli pozostali wspólnicy, którzy wiedzieli o podwyższaniu przez powoda raz do roku wynagrodzeń pracowniczych, w tym również jego wynagrodzenia. Termin z art. 52 § 2 KP biegł zatem od daty powzięcia przez nich wiadomości o ostatniej podwyżce jego wynagrodzenia, która miała miejsce 1 lutego 1998 r. i został ewidentnie uchybiony wobec rozwiązania z powodem stosunku pracy w dniu 10 lipca 1998 r. Sąd Najwyższy nie podzielił stanowiska o ciągłości bezprawnego zachowania się powoda, które - w zakresie niezgodności z prawem i postanowieniem umowy spółki - polegało na jednorazowych czynnościach podwyższenia sobie wynagrodzenia, które następnie powód pobierał w sposób uprawniony jak każdy pracownik.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy wyrokował reformatoryjnie na podstawie art. 393¹⁵ KPC.

=====