

Wyrok z dnia 26 stycznia 2000 r.

I PKN 482/99

W ocenie zachowania pracownika zatrudnionego na stanowisku członka zarządu spółki jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 KP) należy uwzględnić jego powinność dokładania, przy wykonywaniu obowiązków członka władz spółki, staranności sumiennego kupca (art. 292 § 2 KH).

Przewodniczący SSN Walerian Sanetra (sprawozdawca), Sędziowie SN:
Zbigniew Myszka, Andrzej Wasilewski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 26 stycznia 2000 r. sprawy z powództwa Krzysztofa K. przeciwko „M.” Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G. o odszkodowanie, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku z dnia 21 lipca 1999 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

U z a s a d n i e n i e

W imieniu powoda Krzysztofa K. wniesiona została kasacja od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku z dnia 21 lipca 1998 r. [...], którym została oddalona jego apelacja od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Gdańsku z dnia 11 grudnia 1997 r. [...].

Powód Krzysztof K. wystąpił przeciwko „M.” Spółce z o.o. w G. o odszkodowanie w związku z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia (w okresie rozpoczętego wypowiedzenia). Po sprecyzowaniu roszczeń powód ostatecznie wniósł także o zasądzenie ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za 1995 r. w kwocie 1.500,00 zł. Powód był pracownikiem „M.” jako członek zarządu i jeden z dyrektorów firmy w okresie od 1 stycznia 1992 r. do dnia 18 maja 1995 r. W dniu 29 kwietnia 1995 r. strona pozwana wypowiedziała mu umowę o pracę. W dniu 17 maja 1995 r. pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia w trybie

art. 52 § 1 pkt 1 KP z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegającego „na wyniesieniu i nie zwróceniu, mimo żądań umów zawartych przez pozwanego, przez co naraził pozwany M. Sp. z o.o. na szkodę, a także z uwagi na fakt nieprawidłowo prowadzonej polityki kadrowej”. Pozwany „M.” Sp. z o.o. prowadzi działalność polegającą na świadczeniu usług montersko-spa-walnicych. Interesy firmy prowadzone są głównie w Niemczech, tam też firma czerpie zasadnicze zyski. Działalność w Polsce prowadzona jest ze względu na konieczność uzyskania kontyngentu na prowadzenie robót eksportowych w Niemczech. „M.” od początku swego istnienia współpracuje z innymi firmami prowadzącymi działalność na terenie Stoczni. „M.” Sp. z o.o. i „D.” Sp. z o.o. powiązane były kapitałowo i personalnie, w większości te same osoby były ich udziałowcami. Obie spółki świadczyły swe usługi na rzecz PPU „R.” Spółka z o.o. z siedzibą w G. oraz „H.C. Ltd” z siedzibą w Gdańsku. W celu realizacji umów z PPU „R.” oraz „H.C. Ltd” pozwany „M.” zatrudniał około 30 osób. Przychody starczały na wynagrodzenia pracowników i pokrywały część kosztów prowadzenia biura. Dla strony pozwanej była to jedyna działalność na terenie Polski. W dniu 28 kwietnia 1995 r. zostało zwołane Zgromadzenie Wspólników „M.”, na którym powód został odwołany ze stanowiska prezesa Zarządu. Powołany został nowy Zarząd w osobach Włodzimierza M. i Sławomira Czazarego S. W dniu 29 kwietnia 1995 r. na ręce powoda złożone zostało pismo informujące go o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. Nowy zarząd po przejęciu obowiązków sprawdził rachunki Spółki i stwierdził istnienie faktur wystawionych przez „H.C. LTD” oraz PPU „R.”, pomimo że w Spółce nie znajdowały się umowy (ani ich kserokopie) zawarte z tymi firmami. Wobec tego Zarząd nie wiedząc jakie Spółce przysługują prawa i jakie ciążą na niej obowiązki wezwał powoda do okazania umów, żądając także wykazu pracowników „M.”. Powód stwierdził, że nie ma w firmie tych umów i że nie ma wykazu pracowników. Okazało się, że umowy z firmami zostały rozwiązane przez powoda. Obie umowy zawarte były na czas do 31 grudnia 1995 r., tymczasem umowa z „H.C.” została rozwiązana z dniem 31 marca 1995 r., a umowa z „R.” z dniem 30 kwietnia 1995 r. Zerwana została też umowa z „D.” Sp. z o.o., której powód był udziałowcem i członkiem zarządu. Ponadto wszyscy pracownicy „M.” przeszli na mocy porozumienia do „D.” Zarząd „M.” zażądał od powoda wytłumaczenia tego postępowania. Wobec jego braku rozwiązał z powodem umowę o pracę w trybie art. 52 KP. Byli pracownicy strony pozwanej (którzy przeszli w drodze porozumienia stron do Spółki „D.”) oświadczyli, iż powód informował ich o

katastrofalnym stanie finansowym „M.”, zapewniając o rychłej jego upadłości oraz namawiając do przechodzenia do „D.”. Wielu pracowników zgodziło się przejść do „D.”, który przejął wykonywane do tej pory przez „M.” umowy .

Według Sądu Pracy powód, będąc dyrektorem „M.” nadużył swego stanowiska, podejmując działania narażające stronę pozwaną na szkodę. Rozwiązał bowiem umowy stanowiące (choćby częściowo) podstawę egzystencji „M.” w Polsce. Zobowiązania, które wynikały z tych umów przejęła Spółka , w której on sam jest udziałowcem i członkiem zarządu, „mając na celu czerpanie z nich swoich prywatnych korzyści”. Ponadto pozbawił stronę pozwaną pracowników, przejmując ich do swojej firmy. Powód był jedynym dyrektorem „M.” i wobec tego tylko on miał wpływ na to, co działo się w firmie i tylko on mógł podejmować decyzje. Gdyby nawet zachowanie powoda nie spowodowało znacznej szkody w mieniu pozwanego, to jednak należy uznać, iż w sposób znaczny zagrażało ono interesowi strony pozwanej.

Rozpoznając apelację powoda Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych stwierdził w szczególności, że jej zarzuty są częściowo zasadne, „jednak nie skutkują uwzględnienia zawartych w niej wniosków apelacyjnych”. W zakresie pierwszej wskazanej przez stronę pozwaną przyczyny rozwiązania umowy o pracę, czyli wyniesienie i niezwrócenie pomimo żądań umów zawartych przez pozwanego, Sąd pierwszej instancji bezpodstawnie przyjął, że uzasadniała ona zastosowanie natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę. Z przeprowadzonego postępowania dowodowego nie wynikało, aby powód wyniósł te dokumenty z siedziby pozwanego, a przypuszczenia w tym zakresie nie mogły stanowić uzasadnienia dla rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 KP. Postępowanie przeprowadzone przed Sądem pierwszej instancji potwierdziło jednakże istnienie drugiej ze wskazanych przyczyn rozwiązania umowy o pracę, a mianowicie nieprawidłowego prowadzenia polityki kadrowej przez powoda. Powód będąc współnikiem konkurencyjnej Spółki „D.” doprowadził do rozwiązania umów o pracę z pracownikami strony pozwanej zatrudnionymi w Polsce, pomimo że – jak sam zeznał – w tym czasie możliwa była jej działalność w kraju, pod warunkiem, że między współnikami istniałaby zgoda. Nie można było dać wiary powodowi, który twierdził, że doprowadził do rozwiązania umów o pracę po to, by uniknąć wypłat odpraw pieniężnych w związku ze zwolnieniami grupowymi, gdyż art. 11 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 ze

zm.), nakazuje stosowanie jej przepisów także w przypadku rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron. Nie można zatem usprawiedliwiać działania powoda twierdząc, że poszukiwał on sposobu uniknięcia obciążeń przewidzianych tą ustawą. Zmiany kadrowe w pozwanym zakładzie, które stanowiły przyczynę rozwiązania z powodem umowy o pracę w trybie natychmiastowym, należało jednocześnie postrzegać w aspekcie okoliczności, które im towarzyszyły. Powód doprowadził do zerwania umów z firmami „H.” i „R.”, które umożliwiały realizowanie działalności gospodarczej przez stronę pozwaną w Polsce i które przynosiły jej zyski. Powód doprowadził do odejścia pracowników z pozwanego zakładu do firmy konkurencyjnej, w której miał udziały i był członkiem zarządu, a pracownicy ci dalej wykonywali pracę na rzecz Spółek „H.” i „R.”. Zarzut pozwanego, że Sąd pierwszej instancji nie ustalił skutków tych działań powoda jest bezzasadny, „gdyż oczywistą rzeczą jest, że działalność gospodarcza jest nakierowana na osiągnięcie zysku, a powód sam przyznał, że zatrudnieni pracownicy w Polsce uzyskiwali zyski wystarczające na pokrycie ich wynagrodzeń oraz częściowe sfinansowanie działalności biura w Polsce. Jest więc sprawą oczywistą i nie wymagającą dowodzenia, że z chwilą zaprzestania działalności w Polsce i przejęcia pracowników pozwanego przez Spółkę „D.” pozwany poniósł szkodę”. Bez znaczenia jest także zarzut apelującego, że Sąd pierwszej instancji nie ustalił liczby przeniesionych pracowników, skoro powód sam przyznał, że po rozwiązaniu stosunków pracy pozwany w Polsce nie zatrudniał żadnego pracownika i praktycznie nie prowadził działalności w kraju. „Działanie powoda w powyższym zakresie nosiło znamiona dążenia do pokrzywdzenia pozwanego zakładu i nie mogło być uznane – jak on twierdzi – za mieszczące się w ramach zarządzania objętego ryzykiem gospodarczym. Powód miał obowiązek realizować politykę zgodną z oczekiwaniami pracodawcy, a nie kierować się swobodnym uznaniem”. „Niestosowne ze strony powoda jest odnoszenie konsekwencji realizacji przez niego obowiązków prezesa i ich ocena w kontekście aktualnej kondycji gospodarczej spółki. Nie można przecież odmówić pozwanemu prawa do przekonania, że gdyby powód inaczej realizował swoje obowiązki w zakresie polityki kadrowej efekty byłyby pozytywne”. Obowiązków pracownika, zwłaszcza na kierowniczym stanowisku, nie można oceniać w oderwaniu od ekonomicznego celu stosunku pracy, determinowanego konkretnymi zadaniami i celem działalności pracodawcy. W tych ramach bowiem podstawowym obowiązkiem pracownika jest staranne wykonywanie pracy i dążenie do uzyskiwania jak najlepszych wyników (art. 12 i 100 KP). Decyzje kadrowe powoda związane z

przejęciem przez firmę „D.” pracowników strony pozwanej uzasadniały - zdaniem Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych – rozwiązanie z nim umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 KP. Do powyższych ustaleń doszedł także Sąd pierwszej instancji, przy czym w tym zakresie nie dopuścił się przekroczenia granic swobodnej oceny dowodów oraz logicznego wnioskowania. Sąd drugiej instancji nie uwzględnił dalszych wniosków dowodowych powoda zgłoszonych w apelacji, gdyż nie mogły one wpłynąć na wynik sprawy. Wyniki ekonomiczne pozwanego za 1996 r. nie mają żadnego znaczenia dla oceny zasadności rozwiązania z powodem umowy o pracę w maju 1995 r. Nadto powód mógł dowody te powołać w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji, a potrzeba ich przywołania nie wynikała w okresie późniejszym (art. 381 KPC).

W skardze kasacyjnej wyrokowi Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych postawiono zarzut, iż narusza on art. 52 § 1 pkt 1 KP „przez błędną wykładnię i niewłaściwe jego zastosowanie, przez błędne przyjęcie, że prowadzenie przez powoda jako dyrektora pozwanego określonej polityki kadrowej stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych”. W płaszczyźnie naruszeń przepisów postępowania zarzucono naruszenie: 1. art. 233 § 1 KPC „przez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i logicznego wnioskowania polegające na dowolnym przyjęciu, że działalność gospodarcza pozwanego w Polsce przynosi zyski, a jej zaniechanie powodowało szkodę, mimo przeciwnych twierdzeń i dowodów przedstawionych przez powoda”, 2. art. 231 KPC „przez błędne zastosowanie domniemania faktycznego poprzez wnioskowanie, że skoro działalność gospodarcza Pozwanego w Polsce pozwala dotychczas na pokrycie części kosztów, to w przyszłości również będzie opłacalna tj. przynosiła zyski”, 3. art. 227 KPC w związku z art. 232 KPC, art. 241 i art. 381 KPC „przez niedopuszczenie i nieprzeprowadzenie zgłoszonych przez Powoda w apelacji dowodów z dokumentów na okoliczność sytuacji gospodarczej Pozwanego po nawiązaniu umów ze spółkami stoczniowymi oraz strat poniesionych wskutek upadłości spółki „R.”, mimo braku innych ustaleń dotyczących rzeczywistych skutków działania Powoda”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja nie ma usprawiedliwionych podstaw i dlatego nie została uwzględniona. Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych słusznie przyjął, że w przypadku powoda

formułę występującą w art. 52 § 1 pkt 1 KP należy wyjaśniać przy uwzględnieniu rodzaju i charakteru wykonywanej przez niego pracy, zwracając uwagę, że podstawowym obowiązkiem pracownika jest staranne wykonywanie pracy i dążenie do uzyskiwania jak najlepszych wyników (art. 12 KP – przepis ten został uchylony przez ustawę z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, Dz.U. Nr 24, poz. 110 ze zm., oraz art. 100 KP). Należy dodatkowo zwrócić uwagę, że w myśl art. 100 § 2 pkt 4 KP na pracowniku ciąży także obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy, zaś z art. 292 § 2 KH wynika, że przy wykonywaniu obowiązków powinnością członka władz spółki jest dokładanie staranności sumiennego kupca. Z przepisów tych wynika, że istnieją podwyższone wymagania w stosunku do pracowników, których treść obowiązku świadczenia pracy pokrywa się z powinnościami wpływającymi ze sprawowania funkcji członka zarządu spółki. Rosną one dodatkowo, jeżeli zarząd – jak w przypadku powoda – jest wykonywany jednoosobowo. Im większy zakres swobody w podejmowaniu decyzji kierowniczych (gospodarczych), tym większe mogą i powinny być oczekiwania co do rzetelności i sumienności oraz troski o interesy spółki ze strony danego członka jej władz. Celem spółki jest osiągnięcie przez nią zysków, ale także utrzymywanie jej bytu oraz rozwój; bez istnienia spółki o zyskach w ogóle nie może być bowiem mowy, zaś bez zapewnienia jej rozwoju – w warunkach konkurencji – trudno liczyć na zyski w przyszłości. Działania, które tego nie mają na względzie, a jednocześnie – jak w przypadku powoda – są przejawem braku lojalności wobec zarządzanej Spółki, a nawet graniczą z praktykami nieuczciwej konkurencji, nie mogą być uznane za zgodne z powinnością sumiennej i starannej pracy (art. 100 § 1 KP), dbałości o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 KP) oraz obowiązkiem dokładania staranności sumiennego kupca (art. 292 § 2 KH). Na taką zaś negatywną kwalifikację zasługuje zachowanie powoda, które zgodnie z ustaleniami przyjętymi w zaskarżonym kasacją wyroku, polegało na doprowadzeniu do odejścia pracowników z kierowanej przez niego jednostki do firmy konkurencyjnej, w której przy tym miał on udziały i był członkiem zarządu, oraz do tego, że pracownicy, którzy do niej przeszli zaczęli wykonywać pracę na rzecz tych samych jednostek (spółek), w których wcześniej wykonywali pracę jako pracownicy zatrudnieni przez stronę pozwaną. Ponadto z uwagi na wagę, rodzaj i charakter decyzji powoda (w zakresie prowadzonej przez niego polityki kadrowej i związanymi z nią ściśle decyzjami polegającymi na zerwaniu umów ze spółkami, na rzecz których pracę wykonywali podlegli mu pracownicy), należy uznać, że w ramach ciężającej na

nim powinności dokładania staranności sumiennego kupca nie powinien on podejmować ich „skrycie”, bez ich ujawnienia pozostałym władzom pozwanej Spółki. Prowadzi to do wniosku, że – na tle ustalonego stanu faktycznego sprawy – kasacyjny zarzut naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 KP jest bezzasadny. Zachowanie powoda polegające na nakłanianiu – bez informowania o tym organów swojego pracodawcy – podległych mu pracowników, by przechodzili do konkurencyjnej firmy, co przy tym leżało w jego interesie jako jej udziałowca i członka zarządu, jest bowiem świadectwem braku sumienności (aspekt etyczny) i staranności (aspekt prakseologiczny) w wykonywaniu przez niego pracy (art. 100 § 1 KP), godziło w dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 KP) oraz kolidowało z jego powinnością dokładania staranności sumiennego kupca. Dla oceny, iż naruszony został przez powoda podstawowy obowiązek pracowniczy wystarczające przy tym jest stwierdzenie, że działał on w sposób niesumienny (nielojalny), bo wymaganie sumienności w postępowaniu jest szczególnie istotne w przypadku członka władz spółki. Postępowanie powoda miało charakter umyślny, a jednocześnie było sprzeczne z interesami pozwanej Spółki (niezależnie od tego w jakim stopniu stało się ono źródłem jej wymiernych, czy też dających się ściśle wymierzyć strat), gdyż prowadziło do ograniczenia (utrudnienia) możliwości jej rozwoju, a tym samym polegało nie tylko na tym, że oznaczało złamanie podstawowych obowiązków ciążących na powodzie jako pracownika pozwanej Spółki, ale jednocześnie było „ciężkim naruszeniem” tych obowiązków. Warunkiem zakwalifikowania danego zachowania w płaszczyźnie naruszenia z art. 52 § 1 pkt 1 KPC nie jest przy tym wyrządzenie szkody (majątkowej) przez danego pracownika.

Bezzasadne są także kasacyjne zarzuty dotyczące naruszenia przepisów postępowania. Zarzut naruszenia art. 233 § 1 KPC – niezależnie od jego merytorycznej nietrafności - nie może zostać uwzględniony w pierwszym rzędzie z tego względu, że Sąd drugiej instancji przepisu tego bezpośrednio nie stosował ograniczając się do kontroli prawidłowości jego zastosowania przez Sąd Pracy. Sąd Najwyższy rozpoznaje zaś sprawę w granicach kasacji (art. 393¹¹ KPC), które wyznaczone są głównie przez sposób ujęcia w niej podstaw kasacyjnych i ich uzasadnienie (art. 393³ KPC). Pod pojęciem podstaw kasacyjnych rozumie się przy tym konkretne przepisy prawa, które w ocenie skarżącego zostały naruszone w wyroku Sądu drugiej instancji, tj. nie zostały zastosowane przez ten sąd, choć powinny być zastosowane, bądź też zastosowane zostały w sposób niewłaściwy. Skoro Sąd drugiej instancji sam bezpośrednio przepisu art. 233 § 1 KPC nie stosował, to wobec tego nie mógł go naruszyć w ten

sposób – jak utrzymuje się w kasacji – że przekroczył wyznaczone w nim „granice swobodnej oceny dowodów i logicznego wnioskowania”. Zarzut naruszenia art. 231 KPC powiązany został z twierdzeniem, że – jak się pisze w uzasadnieniu kasacji – „Sąd Apelacyjny” (idzie o Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych – Sąd Okręgowy) błędnie zastosował domniemanie faktyczne przez wnioskowanie, że skoro działalność gospodarcza Pozwanego w Polsce pozwala dotychczas na pokrycie części kosztów, to w przyszłości również będzie opłacalna, tj. przynosiła zyski”. Wnioskowania tego typu nie dokonywał jednakże Sąd drugiej instancji, co wynika z uzasadnienia jego wyroku, a wobec tego zarzut naruszenia art. 231 KPC jest bezprzedmiotowy. Nie znajduje podstaw także zarzut naruszenia art. 227 KPC (w związku z art. 232 KPC, art. 241 i art. 381 KPC). Przepis ten stanowi, że przedmiotem dowodu są fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie. Nie został on naruszony w zaskarżonym wyroku, bo to co było istotne dla ustalenia, czy zachowanie powoda stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, zostało w postępowaniu dowodowym wyjaśnione. Ponadto należy zwrócić uwagę, że zachodzi sprzeczność między zarzutem, iż doszło do naruszenia art. 227 KPC, a jego wyjaśnieniem sprowadzającym się do pretensji, że Sąd drugiej instancji nie dopuścił dowodów zgłoszonych przez powoda w apelacji (art. 381 KPC). Oznacza to, że kasacja w istocie nie wyjaśnia na czym polega naruszenie art. 227 KPC. Podobnie brak jest także jakichkolwiek wyjaśnień dotyczących odwołania się w niej do art. 238 i 241 KPC, a to oznacza, iż Sąd Najwyższy nie miał przesłanek, by zajmować się ewentualną trafnością powoływania się na nie przez kasację. Natomiast zarzut naruszenia art. 381 KPC jest bezpodstawny, gdyż w apelacji strona powodowa domagała się przeprowadzenia dowodu z rachunku wyników strony pozwanej za 1996 r., co słusznie zostało przez Sąd drugiej instancji uznane za żądanie nieuzasadnione, „gdyż wyniki ekonomiczne pozwanej Spółki za 1996 r. nie mają żadnego znaczenia dla oceny zasadności rozwiązania z powodem umowy o pracę w maju 1995 r.”.

Z powyższych przyczyn Sąd Najwyższy, stosownie do art. 393¹² KPC, orzekł jak w sentencji wyroku.

=====