

Wyrok z dnia 25 maja 2000 r.

I PKN 655/99

Poniesienie konsekwencji przewidzianych w Kodeksie handlowym przez pracowników zatrudnionych w spółce handlowej i pełniących jednocześnie funkcje w jej zarządzie za działania naruszające interesy spółki nie wyklucza ich odpowiedzialności za te same zachowania na podstawie przepisów Kodeksu pracy.

Przewodniczący SSN Barbara Wagner, Sędziowie SN: Katarzyna Gonera (sprawozdawca), Walerian Sanetra.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 25 maja 2000 r. sprawy z powództwa Krystyny J., Stanisława J. i Sławomira J. przeciwko Przedsiębiorstwu Produkcyjno-Uslugowemu „B.-I.” Spółce z o.o. w K. o odszkodowanie, na skutek kasacji powodów Krystyny J. i Stanisława J. od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach z dnia 27 kwietnia 1999 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

U z a s a d n i e

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Katowicach wyrokiem z 9 grudnia 1998 r. [...] oddalił powództwo Krystyny J. i Stanisława J. przeciwko pozwanemu Przedsiębiorstwu Produkcyjno-Uslugowemu „B.-I.” Spółce z o.o. w K. o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz o ekwiwalent za niewykorzystany w naturze urlop wypoczynkowy za lata 1994-1996. Powódka Krystyna J. domagała się odszkodowania w kwocie 5.700 złotych oraz ekwiwalentu za urlop w kwocie 3.000 złotych, powód Stanisław J. domagał się odszkodowania w kwocie 7.200 złotych i ekwiwalentu za urlop w kwocie 8.400 złotych.

Sąd Rejonowy ustalił, że powodowie byli pracownikami pozwanej Spółki. Powódka była zatrudniona na podstawie umowy o pracę od 26 stycznia 1990 r. na stanowisku zastępcy kierownika do spraw marketingu, a od 1 grudnia 1990 r. na stano-

wisku szefa do spraw zaopatrzenia sklepu spożywczego i przemysłowego. Powód – będąc współnikiem pozwanej Spółki i pełniąc funkcję prezesa jej zarządu - był zatrudniony na podstawie umowy o pracę z dnia 1 września 1991 r. na stanowisku prezesa zarządu Spółki i dyrektora. Na powodach jako pracownikach spoczywał obowiązek dbania o dobro pozwanej Spółki jako zakładu pracy i ochrony jej mienia – stosownie do treści art. 100 § 2 pkt 4 KP. Powodowie obowiązek ten naruszyli, mając tego pełną świadomość. Z naruszeniem przepisów Kodeksu handlowego - art. 220, 229 i 234 KH - powódka została członkiem zarządu pozwanej Spółki od 1 sierpnia 1991 r., a od 7 sierpnia 1992 r. członkiem zarządu został syn powodów Sławomir J. (który również był powodem w rozpoznawanej sprawie, lecz postępowanie w części dotyczącej jego roszczeń zostało zawieszona, ponieważ zmarł 5 kwietnia 1999 r. - przed wydaniem wyroku przez Sąd drugiej instancji). Powołanie powódki oraz Sławomira J. w skład zarządu Spółki było wadliwe i bezskuteczne z uwagi na to, że w podjęciu uchwał o ich powołaniu nie brali udziału wszyscy współnicy. Stanowiło to podstawę do odmowy dokonania przez sąd rejestrowy wpisów w rejestrze handlowym w przedmiocie zmian składu zarządu Spółki oraz uchylenia przez sąd gospodarczy uchwał zgromadzenia współników. Powodowie oraz ich syn Sławomir J. stanowiąc w ten sposób – z naruszeniem przepisów Kodeksu handlowego – ukonstytuowany zarząd Spółki stworzyli zakładowy regulamin wynagradzania, przyznali sobie stanowiska dyrektorów, określili wysokość wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń z tytułu pracy. Powodowie podwyższali sobie wynagrodzenia i pobierali inne świadczenia w sposób sprzeczny z prawem – głównie z naruszeniem art. 202 KH – oraz zasadami współżycia społecznego. Łączna wartość strat pozwanej Spółki z tytułu bezprawnych działań powodów oraz Sławomira J. wyniosła 115.926,92 zł. Z dniem 1 lutego 1996 r. pozwana rozwiązała z powodami umowy o pracę w trybie natychmiastowym „stosownie do art. 52 § 1 pkt 1, 2 i 3 Kodeksu pracy”. W pismach rozwiązujących umowy o pracę z powodami nie została wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umów. Pracodawca nie zachował też miesięcznego terminu przewidzianego w art. 52 § 2 KP dla tego trybu rozwiązania umowy o pracę. Uchybienia pozwanej były jednak znikome w stosunku do naruszeń prawa, jakich dopuścili się powodowie. Niezachowanie przez pozwaną miesięcznego terminu do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę było spowodowane decyzjami i działaniami samych powodów, którzy doprowadzili do tego, że aż do 1 lutego 1996 r. nie było w Spółce prawidłowo powołanego organu zarządzającego, posiadającego od-

powiednie kompetencje do rozwiązania umów o pracę z pracownikami. Pozostali wspólnicy dopiero z dniem 1 lutego 1996 r. odzyskali faktyczną możliwość prowadzenia spraw Spółki i natychmiast podjęli decyzję (uchwałę) o rozwiązaniu umów o pracę z powodami. Efektem działań powodów były straty poniesione przez pozwaną Spółkę oraz długi ją obciążające (z tytułu podatku od osób prawnych). Sąd Rejonowy ocenił, że jeżeli pracownicy dopuszczają się działań, które mogą spowodować upadłość lub likwidację pracodawcy, wykluczone jest udzielenie im jakiegokolwiek ochrony prawnej określonej w Kodeksie pracy, choćby tylko w postaci odszkodowania. Zdaniem Sądu Rejonowego z faktu, że powodowie byli związani z pozwaną stosunkiem pracy, wynikają dalej idące konsekwencje niż z faktu, że zajmowali stanowiska członków zarządu Spółki. Jako pracownicy Spółki byli zobowiązani do dbałości o jej mienie bez względu na zajmowane stanowisko lub powierzoną funkcję w organach zarządzających. Rażąco, wielokrotne i trwające dłuższy czas naruszenia prawa przez powodów czynią ich roszczenie o odszkodowanie nieuzasadnionym w świetle art. 8 KP. Na podstawie art. 169 KP (obowiązującego w dniu 1 lutego 1996 r., a więc w chwili rozwiązania z powodami umów o pracę) Sąd Rejonowy oddalił powództwo w zakresie roszczenia o zasądzenie ekwiwalentu pieniężnego za urlop za 1996 r.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach wyrokiem z 27 kwietnia 1999 r. [...] oddalił apelację powodów Krystyny J. i Stanisława J. od wyroku Sądu Rejonowego. W apelacji powodowie podnieśli, że ich odpowiedzialność z tytułu pełnienia przez nich funkcji członków zarządu pozwanej Spółki nie może mieć żadnego wpływu na ocenę ich pracy w Spółce świadczonej na podstawie umów o pracę, albowiem odpowiedzialność członków zarządu spółki handlowej określają przepisy Kodeksu handlowego, odpowiedzialność pracowniczą zaś przepisy Kodeksu pracy. Przypisanie powodom przez Sąd Pracy rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych i w związku z tym oddalenie ich powództwa o odszkodowanie prowadzi do podwójnej odpowiedzialności powodów za te same działania – raz na podstawie przepisów Kodeksu handlowego, drugi raz Kodeksu pracy.

Oddalając apelację powodów Sąd Okręgowy stwierdził, że istotne dla rozstrzygnięcia sprawy było ustalenie, czy rozwiązanie umów o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia było uzasadnione i czy nastąpiło z zachowaniem wymogów formalnych. Zasadność rozwiązania umów o pracę nie budzi wątpliwości. Zarzuty stawiane powodom przez pracodawcę w toku procesu dotyczyły ich działalności w pozwanej Spółce w okresie od 7 sierpnia 1992 r. do 1 lutego 1996 r. W tym czasie

strony łączyły dwa stosunki prawne (przy założeniu, że powódka była członkiem zarządu Spółki), a mianowicie stosunek członkostwa w zarządzie Spółki regulowany przepisami Kodeksu handlowego oraz stosunek pracy regulowany przepisami Kodeksu pracy. Treść stosunku pracy obejmowała między innymi obowiązek szczególnej dbałości o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 KP), podlegający tym surowszej ocenie, że powodowie byli nie tylko szeregowymi pracownikami, lecz pełnili również funkcje kierownicze jako członkowie zarządu pozwanej Spółki. Działania powodów doprowadziły wprost do istotnego zagrożenia interesów pracodawcy oraz wymiernych strat finansowych, albowiem powodowie pobierali ustalone niezgodnie z prawem wynagrodzenia za pracę i inne świadczenia, a w wyniku naruszenia przez powodów prawa podatkowego pozwana Spółka obciążona została dodatkowymi wydatkami z tytułu odsetek od nieuiszczonego podatku dochodowego od osób prawnych. Na nieprawidłowości w działaniach powodów jako członków zarządu Spółki wielokrotnie zwracali im uwagę wspólnicy. Konflikty między powodami i wspólnikami Spółki doprowadziły do licznych spraw sądowych (głównie przed sądem rejestrowym oraz sądem gospodarczym). Stanowisko pozwanej co do istotnych naruszeń prawa przez powodów znajduje oparcie w wynikach kontroli organów skarbowych. W szczególnej sytuacji, do której doprowadzili powodowie, pozbawiając wspólników możliwości rzeczywistego oddziaływania na sprawy Spółki, złożone im oświadczenia o rozwiązaniu umów o pracę uważa należy za uzasadnione i wywierające zamierzony skutek, zaś wystąpienie przez powodów o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umów o pracę za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Powodowie naruszyli w sposób ciężki swoje podstawowe obowiązki pracownicze obejmujące dbałość o mienie zakładu pracy, przy czym zarówno stopień tych naruszeń, ich rozłożenie w czasie, jak i ponawianie tych samych działań na szkodę Spółki pomimo sprzeciwu wspólników, wskazują, że powodom można przypisać nie tylko rażące niedbalstwo, ale także winę umyślną. Rozwiązując umowy o pracę z powodami pozwana niewątpliwie uchybiła wymogom formalnym, w tym w szczególności miesięcznemu terminowi, o którym mowa w art. 52 § 2 KP, a także nie podała na piśmie przyczyn uzasadniających rozwiązanie umowy. Naruszenia te powinny być ocenione według stanu prawnego obowiązującego w chwili rozwiązywania z powodami umów o pracę, co miało miejsce 1 lutego 1996 r., a więc przed zmianami wprowadzonymi ustawą z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 24, poz. 110 ze zm.). Zgodnie z art. 6 tej ustawy

do oceny żądań powodów powinny mieć zastosowanie przepisy Kodeksu pracy obowiązujące przed 1 czerwca 1996 r., w tym w odniesieniu do roszczenia o odszkodowanie - art. 62 KP, a w odniesieniu do roszczenia o ekwiwalent za urlop wypoczynkowy - art. 169 KP. Obydwa powołane przepisy (art. 62 KP i art. 169 KP) nie pozwalają na uwzględnienie roszczeń powodów. Istotne jest również to, że powodowie swoimi działaniami pozbawili współników możliwości oddziaływania na sprawy Spółki, w tym możliwości oceny zaistniałej sytuacji w kategoriach naruszenia przez powodów obowiązków pracowniczych, przed 1 lutego 1996 r.

Wyrok Sądu Okręgowego zaskarżyli w całości kasacją powodowie Krystyna J. i Stanisław J. Kasacja została oparta na podstawie naruszenia prawa materialnego „przez błędną wykładnię przepisów art. 56 § 1 pkt 1 KP oraz art. 56 KP w związku z art. 8 KP i art. 169 KP”. W uzasadnieniu kasacji dodatkowo zarzucono „rozszerzającą i przez to bezpodstawną” interpretację przepisu art. 100 § 2 pkt 4 KP. Skarżący wnieśli o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Katowicach „względnie o rozpoznanie sprawy i uwzględnienie powództwa”. Powodowie ponownie – poprzednio w apelacji – wskazywali na to, że rozwiązanie z nimi umów o pracę bez wypowiedzenia było nieuzasadnione, albowiem zarzuty stawiane im przez pozwaną dotyczyły wyłącznie działań podejmowanych przez nich jako współników lub w ramach funkcji pełnionych w zarządzie pozwanej Spółki, nie dotyczyły natomiast sposobu wypełniania obowiązków pracowniczych, a w tej sytuacji brak jest uzasadnienia dla przyjęcia, że powodowie naruszyli ciężący na nich obowiązek dbałości o mienie zakładu pracy. Zdaniem powodów ocena działań współników lub członków zarządu spółki prawa handlowego oraz ich odpowiedzialności za te działania powinna być dokonywana wyłącznie na podstawie przepisów Kodeksu handlowego, w przeciwnym bowiem razie skutkowałoby to wprost podwójną odpowiedzialność tych osób na podstawie prawa pracy i przepisów prawa handlowego. Odpowiedzialność współników i członków zarządu spółek jest dalej idąca niż odpowiedzialność pracowników, w związku z tym ewentualne negatywne oceny decyzji podejmowanych przez członków zarządu, dokonywane przez zgromadzenie współników, nie mogą stanowić podstawy do przypisania powodom naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, w tym obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja nie ma uzasadnionych podstaw. Skarżący zarzucają w niej błędną wykładnię przepisów prawa materialnego: po pierwsze - art. 56 § 1 pkt 1 KP, po drugie - art. 56 KP w związku z art. 8 KP, po trzecie - art. 169 KP.

Pierwszy z zarzutów dotyczy – jak należy sądzić – pogwałcenia art. 52 § 1 pkt 1 KP w związku z przypisaniem powodom ciężkiego naruszenia przez nich jako pracowników, w sposób zawiniony, ich podstawowych obowiązków pracowniczych. Taki wniosek wynika z analizy uzasadnienia kasacji, co prowadzi do przyjęcia, że w jej *petitum* jest ewidentny błąd maszynowy co do numeracji odnośnego artykułu Kodeksu pracy. Zarzut naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 KP w związku z „rozszerzającą i przez to bezpodstawną” wykładnią art. 100 § 2 pkt 4 KP jest nieuzasadniony. W ustalonym stanie faktycznym – którego powodowie w kasacji nie kwestionują i który jest wiążący dla Sądu Najwyższego przy ocenie prawidłowości wykładni i zastosowania prawa materialnego wobec braku podniesienia w kasacji zarzutów naruszenia przepisów postępowania – przypisanie powodom jako pracownikom pozwanej Spółki ciężkiego naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego polegającego na dbaniu o dobro zakładu pracy jest w pełni usprawiedliwione. Powodowie oczywiście podlegali dwóm reżimom odpowiedzialności – temu z Kodeksu handlowego jako członkowie zarządu pozwanej Spółki i temu z Kodeksu pracy jako jej pracownicy zatrudnieni na podstawie umów o pracę. Oznacza to, że za swoje działania naruszające jednocześnie przepisy Kodeksu handlowego i Kodeksu pracy, mogli ponieść „podwójną” odpowiedzialność – polegającą zarówno na odwołaniu ich z funkcji członków zarządu Spółki, jak i na rozwiązaniu z nimi umów o pracę bez wypowiedzenia. Brak jest argumentów prawnych za przyjęciem takiego rozumowania, jakie prezentują skarżący w kasacji, że skoro zgromadzenie wspólników dokonało negatywnej oceny działań powodów jako członków zarządu i wyciągnęło w stosunku do nich konsekwencje wynikające z prawa handlowego, to nie jest już możliwe uznanie, że jednocześnie dopuścili się oni naruszenia obowiązków pracowniczych i w związku z tym sankcjonowanie ich zachowań - ocenianych z tego punktu widzenia - poprzez rozwiązanie z nimi umów o pracę. Nie ulega wątpliwości, że możliwa jest ocena tego samego zachowania (działania lub zaniechania) określonego podmiotu na podstawie różnych przepisów prawa, a więc z zastosowaniem różnych sankcji – np. zarówno jako przestępstwa w rozumieniu prawa karnego z konsekwencjami przewidzianymi przez Kodeks karny, jak i deliktu cywilnego (czynu niedozwolonego) z konsekwencjami prze-

widzianymi przez Kodeks cywilny. Z takim swoistym zbiegiem odpowiedzialności mamy do czynienia w rozpoznawanej sprawie. Poniesienie przez pracowników zatrudnionych w spółce handlowej i pełniących jednocześnie funkcje w zarządzie tej spółki konsekwencji przewidzianych w Kodeksie handlowym za działania naruszające interesy spółki nie wyklucza odpowiedzialności tychże pracowników za te same zachowania na podstawie przepisów Kodeksu pracy, jeżeli działania te mogą być jednocześnie ocenione jako naruszenie obowiązków pracowniczych.

Kodeks handlowy nie określa bliżej istoty obowiązków członków zarządu spółki handlowej. Można jednak – na podstawie ogólnych zasad prawa – przyjąć, że kto podjął się zarządu spraw innej osoby (w tym przypadku spółki), powinien swoje obowiązki wykonywać z należytą starannością, np. podejmować wszelkie możliwe działania zapobiegające powstaniu jakiegokolwiek szkody w mieniu spółki. Członka zarządu obowiązuje przy tym – na podstawie art. 355 § 2 KC – należyta staranność podlegająca ocenie z uwzględnieniem zawodowego charakteru jego działalności (staranność „kupiecka”). Pracownika z kolei obowiązuje – na podstawie art. 100 § 1 oraz art. 100 § 2 pkt 4 KP – sumienne i staranne wykonywanie pracy oraz dbałość o dobro zakładu pracy. Nie są to obowiązki wykluczające się, wprost przeciwnie, możliwe jest jednoczesne ich spełnianie przez staranne, sumienne, uczciwe postępowanie.

W odniesieniu do powoda, który był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na stanowisku prezesa zarządu i dyrektora pozwanej Spółki, wykonywanie przez niego w sposób staranny (ze starannością „kupiecką”) czynności związanych z pełnieniem funkcji członka zarządu było w oczywisty sposób równocześnie jego obowiązkiem pracowniczym, dlatego wszystkie jego działania polegające na naruszeniu przepisów Kodeksu handlowego lub prawa podatkowego i przez to powodujące – jak to ustaliły Sądy pierwszej i drugiej instancji – zagrożenie interesów Spółki lub poniesienie przez nią szkody, stanowiły jednocześnie naruszenie pracowniczego obowiązku dbałości o dobro pracodawcy i jego mienie, a to mogło w konsekwencji prowadzić do rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

W odniesieniu do powódki sytuacja jest nieco odmienna, ponieważ była ona zatrudniona na podstawie umowy o pracę nie na stanowisku członka zarządu pozwanej Spółki, lecz na stanowisku szefa do spraw zaopatrzenia sklepu spożywczego i przemysłowego, a członkiem zarządu (legalnie czy też nielegalnie) była osobno,

poza stosunkiem pracy. Jednakże także w jej przypadku działanie na szkodę pozwanej Spółki, choćby dokonane z pozycji członka jej zarządu poza zakresem obowiązków pracowniczych, musi być ocenione jako świadome działanie na szkodę pracodawcy, a zatem nie może być traktowane jako leżące zupełnie poza sferą stosunków pracownik-pracodawca i nie podlegające ocenie z punktu widzenia przepisów prawa pracy. Oznacza to, że skoro działania powódki (podejmowane wspólnie z powodem oraz Sławomirem J.) doprowadziły – jak wynika z ustaleń Sądu Okręgowego – do istotnego zagrożenia interesów pracodawcy, ponieważ straty i długi pozwanej Spółki mogły doprowadzić do jej upadłości i w konsekwencji do likwidacji, to takie działania muszą być oceniane jako rażąco naruszające podstawowe obowiązki pracownicze.

Powyższe rozważania prowadzą do wniosku, że Sąd Okręgowy nie naruszył art. 52 § 1 pkt 1 KP w związku z art. 100 § 2 pkt 4 KP przyjmując, że rozwiązanie z powodami umów o pracę bez wypowiedzenia było uzasadnione ze względu na ciężkie naruszenie przez nich podstawowych obowiązków pracowniczych.

W ustalonym stanie faktycznym nie jest również usprawiedliwiony zarzut pogwałcenia art. 56 KP w związku z art. 8 KP. Pozwany pracodawca niewątpliwie naruszył przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia przez przekroczenie miesięcznego terminu wskazanego w art. 52 § 2 KP oraz pominięcie w pisemnym oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę podania przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia (zgodnie z art. 54 KP w brzmieniu obowiązującym w chwili składania oświadczenia przez pracodawcę). Odmowa zasądzenia na rzecz powodów odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umów o pracę bez wypowiedzenia znajduje jednak oparcie w treści art. 62 KP, który obowiązywał w chwili rozwiązywania z powodami umów. Przepis ten znajduje zastosowanie w rozpoznawanej sprawie na podstawie art. 6 ustawy z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw. Zgodnie z tym ostatnim przepisem w sporach o odszkodowanie w związku z rozwiązaniem umowy o pracę toczących się przed sądem pracy w dniu wejścia w życie ustawy, stosuje się dotychczasowe przepisy, a więc przepisy Kodeksu pracy obowiązujące przed zmianami wprowadzonymi w życie ustawą z 2 lutego 1996 r. Ponieważ ustawa ta weszła w życie z dniem 1 czerwca 1996 r., a spór w rozpoznawanej sprawie rozpoczął się w lutym 1996 r., czyli toczył się przed sądem pracy w dniu wejścia w życie ustawy, do oceny zasadności roszczeń powodów ma zastosowanie art. 62 KP w brzmieniu obowiązującym w chwili wszczęcia procesu. Zgodnie z treścią art. 62 KP, jeżeli rozwią-

zanie umowy o pracę bez wypowiedzenia było uzasadnione, lecz nastąpiło z naruszeniem przepisów dotyczących między innymi terminu jej rozwiązania, gdy przekroczenie terminu było nieznaczne (art. 52 § 2 KP), lub podania przyczyny rozwiązania umowy (art. 54), sąd pracy może oddalić powództwo o odszkodowanie, o ile jego uwzględnienie byłoby sprzeczne z zasadami współzycia społecznego. W ustalonym stanie faktycznym oddalenie powództwa o odszkodowanie znajdowało podstawę prawną w tym przepisie. Sprzeczne z prawem i godzące w interes pracodawcy działania powodów trwały kilka lat (Sąd Okręgowy ustalił, że od 7 sierpnia 1992 r. do 1 lutego 1996 r.), powtarzały się wielokrotnie pomimo wyraźnych sprzeciwów współników odsuniętych przez powodów od prowadzenia spraw Spółki i przez to pozbawionych możliwości podjęcia kroków zmierzających do rozwiązania z powodami umów o pracę. W tym stanie rzeczy należało przyjąć, że przekroczenie terminu z art. 52 § 2 KP było nieznaczne w rozumieniu art. 62 KP. Nieznaczne przekroczenie terminu, o jakim stanowił ten przepis, miało bowiem odniesienie nie tylko do upływu czasu, ale także do realnej możliwości działania kierownika zakładu pracy, czyli osoby uprawnionej do podejmowania za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. W rozpoznawanej sprawie Sądy pierwszej i drugiej instancji w istocie zastosowały ten właśnie przepis, chociaż nie przytoczyły go w wyraźny sposób w ramach omawiania podstawy prawnej wyroku. Kasacja nie zarzuca naruszenia art. 62 KP, a zatem można przyjąć, że sami skarżący potraktowali jego zastosowanie jako prawidłowe. Gdyby natomiast przyjąć, że kwestionując zastosowanie przez Sąd Okręgowy w stosunku do nich art. 8 KP powodowie kwestionują w istocie zastosowanie art. 62 KP (jako przepisu pozwalającego na oddalenie powództwa o odszkodowanie w sytuacji, gdy jego uwzględnienie byłoby sprzeczne z zasadami współzycia społecznego), to również wówczas zarzut skarżących byłby nieuzasadniony. Przypisane powodom przez Sąd Okręgowy naruszenie zasad prawidłowego prowadzenia spraw pozwanej Spółki i dbania o jej dobro (dokonane w wyniku rażącego niedbalstwa a nawet z winy umyślnej) pozwala na ocenę, że żądanie przez nich odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie z nimi umowy o pracę jest nadużyciem prawa podmiotowego. Nie może bowiem korzystać z ochrony prawa ktoś, kto sam w rażący sposób prawo to narusza. Czynienie ze swojego prawa użytku, który byłby sprzeczny z zasadami współzycia społecznego, nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony.

Zarzut naruszenia art. 169 KP przez błędną jego wykładnię nie został w kasacji w żaden sposób uzasadniony, co uniemożliwia jego ocenę przez Sąd Najwyższy. Zgodnie z treścią art. 393¹¹ KPC Sąd Najwyższy rozpoznaje sprawę w granicach kasacji, które wyznaczają – jak powszechnie przyjmuje się w orzecznictwie - przytoczone przez skarżącego podstawy kasacyjne oraz ich uzasadnienie. Strona wnosząca kasację ma nie tylko obowiązek przytoczenia podstaw kasacyjnych – a w ramach tych podstaw przywołania w kasacji konkretnie wskazanych przepisów prawa, które jej zdaniem zostały naruszone - lecz powinna także przytoczoną podstawę kasacyjną uzasadnić (art. 393³ KPC). Art. 169 KP (w brzmieniu obowiązującym w chwili rozwiązania z powodami umów o pracę) przewidywał utratę przez pracownika prawa do urlopu przysługującego w roku, w którym nastąpiło rozwiązanie stosunku pracy, w razie rozwiązania stosunku pracy przez zakład pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika. Brak w kasacji jakiegokolwiek uzasadnienia zarzutu naruszenia art. 169 KP uniemożliwia w istocie odniesienie się doń, nie wiadomo bowiem, czy zarzut ten skarżący wiąże z tym, że w ogóle nie było podstaw do zastosowania tego przepisu (np. z tej przyczyny, że rozwiązanie z nimi umów o pracę bez wypowiedzenia było niezgodne z prawem), czy też z tym, że przepis ten mógł znaleźć zastosowanie jedynie do żądania zasądzenia ekwiwalentu za niewykorzystany urlop w 1996 r., podczas gdy powodowie domagali się także ekwiwalentu za urlop niewykorzystany w latach 1994 -1995. Gdyby powodom chodziło o niesłuszne oddalenie ich roszczeń o ekwiwalent za urlop za lata 1994-1995, to wówczas powinni powołać w kasacji naruszenie art. 171 § 1 KP, bo ten właśnie przepis powinien stanowić podstawę prawną zasądzenia ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany w naturze urlop przysługujący za wskazane lata, nie zaś przytoczony w kasacji art. 169 KP, który mógłby dotyczyć jedynie ekwiwalentu pieniężnego za urlop przysługujący w roku 1996 jako roku, w którym nastąpiło rozwiązanie stosunku pracy. Ostatecznie jednak omawiany zarzut nie podlegał głębszym rozważaniom jako uchylający się spod kontroli kasacyjnej ze względu na brak jego uzasadnienia.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy oddalił kasację na podstawie art. 393¹² KPC.

=====