

**Wyrok z dnia 5 lipca 2002 r.**

**I PKN 389/01**

**Termin przewidziany w art. 52 § 2 k.p. biegnie jeden raz od powzięcia przez pracodawcę wiadomości o faktach uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika i zmiana w składzie osobowym organu zarządzającego nie powoduje rozpoczęcia na nowo biegu tego terminu.**

Przewodniczący SSN Teresa Flemming-Kulesza, Sędziowie SN: Andrzej Kijowski, Jadwiga Skibińska-Adamowicz (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 5 lipca 2002 r. sprawy z powództwa Franciszka B. przeciwko Polskiemu Górnictwu Naftowemu i Gazownictwu S.A. w W. Oddział - Zakład Gazowniczy w O. o odszkodowanie, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 27 marca 2001 r. [..]

1. z m i e n i ł zaskarżony wyrok w ten sposób, że oddalił apelację strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Olsztynie z dnia 27 listopada 2000 r. [..];

2. zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda Franciszka B. kwotę 7.500 zł (siedem tysięcy pięćset złotych) tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego i kasacyjnego.

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

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Olsztynie wyrokiem z dnia 27 września 2000 r. zasądził od Polskiego Górnictwa Naftowego i Gazownictwa S.A. w W.-Zakładu Gazowniczego w O. na rzecz Franciszka B. kwotę 46.806 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę oraz kwotę 6.000 zł tytułem zwrotu kosztów procesu. Ustalił, że powód, zatrudniony u strony pozwanej od 1974 r., zgodnie z umową o pracę z dnia 4 listopada 1997 r. objął stanowisko zastępcy dyrektora do spraw technicznych. Na podstawie pełnomocnictwa zarządu Spółki z dnia 16 stycznia 1997 r. został upoważniony do zawierania umów na

wykonywanie robót i usług, w których zobowiązania do zapłaty lub świadczeń nie przekraczały kwoty stanowiącej równowartość w złotych polskich 250.000 ECU. Od dnia 28 lutego 2000 r. upoważnienie powoda dotyczyło umów o wartości do 250.000 EURO. W dniu 5 czerwca 1998 r. powód wraz z drugim pełnomocnikiem zawarł umowę nr 31/98 z W. Przedsiębiorstwem Budowlanym S.A. w O. dotyczącą realizacji inwestycji p.n. „Budowa budynku warsztatowo-socjalnego Rozdzielni Gazu w B.”, której wartość nie przekroczyła ustalonego limitu. W dniach 10 lutego, 1 czerwca i 20 września 1999 r. powód podpisał aneksy do tej umowy. Rozszerzenie wartości robót spowodowało przekroczenie dopuszczalnego limitu z 960.00zł do 1.302.000 zł. W dniu 31 lipca 2000 r. prezes zarządu doręczył powodowi pismo o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z uwagi na przekroczenie przyznanych mu uprawnień.

Sąd Okręgowy uznał, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 § k.p. jest dotknięte wadami. Nie przytacza bowiem w sposób wyczerpujący i skonkretyzowany przyczyny tego rozwiązania, co było konieczne, gdyż w zakresie udzielonego powodowi pełnomocnictwa mieściło się 17 różnego rodzaju uprawnień. Ponadto pracodawcą powoda był Zakład Gazowniczy w O. - Oddział Polskiego Górnictwa Naftowego i Gazownictwa SA w W., z którego dyrektorem powód zawarł umowę o pracę. Poza tym regulamin organizacyjny Spółki Akcyjnej przewiduje w części I pkt 7 ust. 3, że oddział przedsiębiorstwa spółki jest wyodrębnionym zespołem zintegrowanych składników majątkowych i niemajątkowych, z własną strukturą organizacyjną i zarządczą, utworzonym dla prowadzenia wyodrębnionej działalności spółki, sporządzającym bilans. Regulamin organizacyjny w części II w punkcie 4.8.5.17 postanawia zaś, że dyrektor oddziału jest osobą zarządzającą - reprezentującą pracodawcę i prowadzącą wszystkie czynności prawne z zakresu prawa pracy. Również regulamin organizacyjny Zakładu Gazowniczego w O. w rozdziale V stanowi, że dyrektor tego Zakładu (Oddziału) jest osobą zarządzającą, reprezentującą pracodawcę i prowadzącą wszystkie czynności prawne i zakresu prawa pracy, w tym także zawiera i rozwiązuje umowy o pracę ze swoimi zastępcami. Tymczasem umowę o pracę z powodem rozwiązał prezes zarządu Spółki Akcyjnej, który nie był jego pracodawcą. Innym uchybieniem popełnionym przy rozwiązaniu umowy o pracę było przekroczenie terminu miesięcznego określonego w art. 52 § 2 k.p. O wprowadzeniu aneksów do umowy z dnia 5 czerwca 1998 r. dyrektor Zakładu Górniczego w O. (a także zarząd Spółki) wiedział bowiem już w 1999 r. Tymczasem rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia nastąpiło w dniu 31 lipca 2000 r. Sąd

Okręgowy podkreślił również, że powód działał w interesie pracodawcy i w przekonaniu, że żadna z jednostkowych umów nie przekracza jego uprawnień.

Sąd Apelacyjny w Warszawie wyrokiem z dnia 27 marca 2001 r. zmienił wyrok Sądu Okręgowego w ten sposób, że oddalił powództwo i zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 3.500 zł tytułem kosztów procesu za obie instancje. Sąd drugiej instancji stwierdził przede wszystkim, że prezes zarządu Spółki Akcyjnej - dyrektor generalny Polskiego Górnictwa Naftowego i Gazownictwa w W. był uprawniony do rozwiązania z powodem umowy o pracę, gdyż z pkt 2.2.1 regulaminu organizacyjnego przedsiębiorstwa Spółki wynika, że dyrektor generalny sprawuje ogólny i szczegółowy nadzór w przedsiębiorstwie Spółki. Zgodnie zaś z pkt 2.2.2. tego regulaminu, dyrektorzy oddziałów sprawują nadzór funkcjonalny nad prawidłowością zadań wykonywanych przez podporządkowanych im pracowników. Dyrektor generalny podejmuje między innymi decyzje kadrowe, koordynacyjne i organizacyjne zapewniające realizację celów stojących przed przedsiębiorstwem Spółki. Dyrektorzy oddziałów podejmują decyzje tylko w granicach udzielonych im pełnomocnictw (pkt 4.8.1), lecz nie pozbawia to prezesa zarządu - dyrektora generalnego prawa podejmowania kroków w zakresie zmian kadrowych w przypadku stwierdzenia nieprawidłowości w podległych mu oddziałach. Faktycznym przełożonym powoda był dyrektor Oddziału (Zakładu Gazowniczego) w O. Wojciech J., który został odwołany ze stanowiska. Z tego względu funkcję organu zarządzającego przejął - w świetle postanowień regulaminu organizacyjnego i art. 3<sup>1</sup> § 1 k.p. - prezes Spółki Akcyjnej-dyrektor generalny, gdyż on był odpowiedzialny za całość spraw Spółki. W dniu 31 lipca 2000 r. został rozwiązany w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. stosunek pracy nie tylko powoda, ale także dyrektora Zakładu Gazowniczego w O. Wojciecha J. oraz głównego księgowego. Tym samym dyrektor Wojciech J. nie mógł już rozwiązać z powodem umowy o pracę ani podejmować innych decyzji personalnych w stosunku do pracowników. Jeżeli przy tym prezes zarządu Spółki mógł rozwiązać z powodem umowę o pracę, to tym samym nie nastąpiło przekroczenie terminu z art. 52 § 2 k.p., gdyż w dniu 27 lipca 2000 r. członkowie zarządu zostali powiadomieni o wynikach kompleksowych kontroli wewnętrznych przeprowadzanych w lipcu 2000 r. w Zakładzie Gazowniczym w O., zleconych przez dyrektora generalnego.

Sąd Apelacyjny uznał także, iż przyczyna rozwiązania umowy o pracę została podana powodowi jasno i konkretnie, gdyż było nią przekroczenie uprawnień wiążących się z udzieleniem mu pełnomocnictwa z dnia 16 stycznia 1997 r. Wina powoda

w przekroczeniu uprawnień była przy tym niewątpliwa i mogła być oceniona jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, bez względu na to, czy działania powoda przyniosły Spółce szkodę czy też nie. Nie było natomiast obowiązku konsultowania zamiaru rozwiązania umowy o pracę z zakładową organizacją związkową, gdyż powód nie był członkiem związku zawodowego i nie występował do żadnej organizacji związkowej z prośbą o obronę jego interesów.

W kasacji od wyroku Sądu Apelacyjnego opartej na podstawie naruszenia prawa materialnego i przepisów postępowania powód zarzucił: 1) niewłaściwe zastosowanie art. 3 i art. 3<sup>1</sup> § 1 k.p. wskutek przyjęcia, że umowa o pracę została rozwiązana przez osobę uprawnioną, tj. prezesa zarządu Spółki Akcyjnej w W.; 2) niewłaściwe zastosowanie art. 30 § 4 w związku z art. 56 § 1 k.p. wynikające z przyjęcia, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę została podana właściwie, podczas gdy ma charakter ogólnikowy; 3) niewłaściwe zastosowanie art. 52 § 2 w związku z art. 56 § 1 k.p. wskutek przyjęcia, że w dacie rozwiązania z powodem umowy o pracę nie upłynął jeszcze termin miesięczny, w którym można rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia; 4) błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 52 § 3 k.p. oraz art. 23<sup>2</sup> k.p. i art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych wyrażające się w przyjęciu poglądu, że pracodawca nie miał obowiązku konsultacji zamiaru rozwiązania umowy o pracę z zakładowymi organizacjami związkowymi; 5) niewłaściwe zastosowanie art. 52 § 1 pkt 1 w związku z art. 56 § 1 k.p. w stanie faktycznym sprawy, który nie wskazywał na ciężkie naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych (z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa); 6) naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. polegające na dokonaniu oceny dowodów sprzecznej z oceną dokonaną przez Sąd pierwszej instancji, bez wskazania, na czym polegała wadliwość oceny tego Sądu.

Przytaczając powyższe błędy i uchybienia skarżący wniósł o uchylenie zażalenie wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Apelacyjnemu do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania zgodnie ze spisem kosztów.

Strona pozwana wniosła o oddalenie kasacji.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja zasługuje na uwzględnienie, chociaż nie wszystkie jej zarzuty są zasadne.

I. Przede wszystkim trafny jest zarzut naruszenia art. 52 § 2 k.p. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika jest według Kodeksu pracy nie tylko dolegliwością i sankcją za rażąco naganne zachowanie się pracownika, lecz z natury rzeczy ma być także niezwłoczną reakcją pracodawcy na to zachowanie - właśnie dlatego, że jest ono bezprawne i zawinione. Mechanizm rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia można ująć następująco: zawinione w sposób umyślny lub wskutek rażącego niedbalstwa zachowanie się pracownika - wybór przez pracodawcę odpowiednio surowej sankcji - natychmiastowe (lecz nie później niż w ciągu miesiąca od uzyskania wiadomości o faktach uzasadniających rozwiązanie umowy) zastosowanie tej sankcji wobec pracownika. Rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 k.p., dokonane po upływie znacznego czasu od chwili zdarzeń określonych w tym przepisie, traci właściwy sobie charakter i sens oraz powoduje, że czynność pracodawcy staje się czynnością niezgodną z prawem, która stosownie do art. 56 § 1 k.p. stwarza roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie.

Z ustalonego w sprawie stanu faktycznego wynika, że przyczyną rozwiązania z powodem w dniu 31 lipca 2000 r. umowy o pracę bez wypowiedzenia, określoną jako „przekroczenie przyznanych uprawnień w Oddziale Zakład Gazowniczy O., które spowodowały narażenie interesów Spółki P.”, było zawarcie przez niego jednoosobowo czterech aneksów do umowy [...] z dnia 5 czerwca 1998 r. dotyczącej realizacji inwestycji, tj. budynku rozdzielni gazu w B. Rozszerzyły one wartość robót i spowodowały przekroczenie zakresu udzielonego powodowi pełnomocnictwa. Aneksy te powód podpisał w dniach: 10 lutego, 1 czerwca i 20 września 1999 r. oraz 3 marca 2000 r. Pracodawca powoda, tj. Oddział Zakład Gazowniczy w O., wiedział o tych faktach, a wiadomość o nich powziął w czasie, w którym aneksy były zawierane. Powyższe fakty były również znane zarządowi Spółki Akcyjnej w W., który ponadto wcześniej zatwierdzał plany inwestycyjne oraz protokoły konieczności będące podstawą zawarcia aneksów.

Sąd Apelacyjny, oceniając postawiony przez powoda zarzut naruszenia art. 52 § 2 k.p., miał wskazane fakty na uwadze, lecz dokonał błędnej wykładni powyższego przepisu. Przyjął bowiem, że przewidziany w nim termin do rozwiązania umowy o pracę rozpoczął się w chwili, w której Wojciech J. - dyrektor Zakładu Gazowniczego w O. stracił uprawnienia do zwolnienia powoda z pracy, a uprawnienia te przejął pre-

zes zarządu - dyrektor generalny strony pozwanej. Stało się to dopiero w dniu 31 lipca 2000 r., w wyniku rozwiązania z Wojciechem J. umowy o pracę.

Przepis art. 52 § 2 k.p. stanowi, że 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. Z punktu widzenia powyższego unormowania są istotne trzy elementy: powstanie określonego zdarzenia uzasadniającego rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, powzięcie przez pracodawcę wiadomości o tym zdarzeniu oraz czas dokonania rozwiązania umowy nie dłuższy niż miesiąc od powzięcia tej wiadomości. Gdy chodzi o osobę pracodawcy, to nie może nim być każdy kolejny pracodawca bądź każda nowa osoba lub organ uprawniony do dokonywania za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy (art. 3<sup>1</sup> § 1 k.p.), który dowiedział się o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy. Może to być jedynie ten „pracodawca” (w rozumieniu art. 3<sup>1</sup> § 1 k.p.), który dowiedział się o niej pierwszy. Dla niego też otwiera się termin miesięczny do niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę, który nie powtarza się, gdyby ów pierwszy „pracodawca” nie rozwiązał umowy w tym trybie (nie zdążył lub zrezygnował). Termin przewidziany w art. 52 § 2 k.p. nie jest bowiem kilkakrotny, lecz jednorazowy i biegnie od powzięcia wiadomości o faktach uzasadniających rozwiązanie umowy przez pierwszego „pracodawcę”, który mógł rozwiązać umowę o pracę we wskazanym trybie. Natomiast zmiana w składzie osobowym organu zarządzającego jednostką organizacyjną (pracodawcą) nie powoduje rozpoczęcia na nowo biegu terminu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 1999 r., I PKN 431/99, OSNAPiUS 2001 nr 9, poz. 300).

Sąd Najwyższy już w orzeczeniach wydanych po uchwaleniu Kodeksu pracy wyraził pogląd, że termin miesięczny określony w art. 52 § 2 k.p. zaczyna biec od dnia, w którym osoba uprawniona do rozwiązania umowy o pracę lub inna osoba należąca - w świetle schematu organizacyjnego - do kierownictwa zakładu pracy uzyskała wiadomość o takim postępowaniu pracownika, które uzasadniało zastosowanie wobec niego sankcji z art. 52 § 1 k.p. (por. wyrok z dnia 28 października 1976 r., I PRN 74/76, OSNCP 1977 nr 5-6, poz. 100). Pogląd ten Sąd Najwyższy podtrzymał również w orzeczeniach z ostatnich lat (por. wyrok z dnia 28 kwietnia 1997 r., I PKN 111/97, OSNAPiUS 1998 nr 4, poz. 122). Przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę musi być przy tym niewątpliwa, w razie zaś wątpliwości - termin miesięczny przewidziany w art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna bieg po sprawdzeniu wiadomości

uzyskanej przez pracodawcę o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie (por. wyrok z dnia 13 listopada 1997 r., I PKN 348/97, OSNAPiUS 1998 nr 16, poz. 479). Po wprowadzeniu art. 3<sup>1</sup> k.p., gdy pracodawcą jest jednostka organizacyjna (§ 1), dla biegu terminu z art. 52 § 2 k.p. istotny jest stan świadomości osoby lub osób wchodzących w skład organu zarządzającego tą jednostką albo innej wyznaczonej do tego osoby.

Z dokonanych ustaleń wynika, że o faktach zawierania przez powoda aneksów do umowy [...] z dnia 5 czerwca 1998 r. wiedzieli niezwłocznie dyrektor Zakładu Gazowniczego Wojciech J. i główny księgowy Józef Ł., którzy podpisywali wszystkie dokumenty związane między innymi z inwestycją w B., oraz zarząd Spółki, gdyż wartość umów dotyczących wymienionej inwestycji została ujęta w zatwierdzonych przez zarząd tej Spółki planach inwestycyjnych. W tym stanie rzeczy wyniki „kompleksowej kontroli wewnętrznej” przeprowadzonej na zlecenie dyrektora generalnego w Zakładzie Gazowniczym w O. w lipcu 2000 r., świadczące „o znacznym przekroczeniu” przez powoda uprawnień wynikających z udzielonego mu pełnomocnictwa, jak również przekazanie zarządowi Spółki Akcyjnej do wiadomości wyników tej kontroli w dniu 27 lipca 2000 r., nie mogły być uznane za powzięcie wiadomości o faktach przekroczenia przez powoda uprawnień uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p. Miesięczny termin do rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia minął bowiem dawno, a w każdym razie nie później niż w dniu 3 kwietnia 2000 r., czyli po upływie miesiąca od zawarcia ostatniego aneksu. Tymczasem rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło w dniu 31 lipca 2000 r.

W świetle postanowień regulaminu organizacyjnego Spółki Akcyjnej P. jest ponadto wątpliwe, czy dyrektor generalny był osobą uprawnioną do rozwiązania z powodem umowy o pracę. Z postanowień tego regulaminu wynika bowiem, że dyrektor generalny kieruje Oddziałem Głównym przy pomocy swoich zastępców, dyrektorów pionów i biur sztabowych oraz pełnomocników (punkt 4.1.3. części II regulaminu), których powołuje i odwołuje (punkt 4.1.5.), i w stosunku do nich jest „osobą zarządzającą w imieniu pracodawcy w zakresie decyzji kadrowych i płacowo-zatrudnieniowych” (punkt 4.1.4.). Poza tym dyrektor generalny wykonuje funkcje pracodawcy w stosunku do pozostałych pracowników Oddziału Głównego (punkt 4.1.6.). Natomiast inne decyzje „organizacyjne, kadrowe i koordynacyjne” podejmuje w ramach nadzoru i kierownictwa nad „całością spraw w zakresie prowadzonej przez przedsiębiorstwo spółki działalności gospodarczej”. Decyzje te mają zapewnić „reali-

zacie celów stawianych przed przedsiębiorstwem Spółki” (punkt 4.1.8.). Nie są to jednak uprawnienia do rozwiązywania indywidualnych umów o pracę z pracownikami innych (poza Oddziałem Głównym) oddziałów Spółki. Oddziały te posiadają bowiem własną strukturę organizacyjną i zarządczą, prowadzą wyodrębnioną działalność gospodarczą na wyznaczonym terytorium, zatrudniają pracowników i są wpisane do rejestru handlowego (punkt 7.3. części I regulaminu organizacyjnego). Są więc zakładami pracy w rozumieniu art. 3 k.p. Sąd Apelacyjny nie poświęcił dostatecznej uwagi poszczególnym postanowieniom regulaminu, zwłaszcza tym, które pozwalają ustalić całość uprawnień dyrektora generalnego, w związku z czym przedwcześnie doszedł do wniosku, że był on również uprawniony do podejmowania indywidualnych decyzji o zwolnieniach pracowników w poszczególnych oddziałach przedsiębiorstwa. Okoliczność ta nie ma jednak znaczenia przesądzającego o wyniku rozstrzygnięcia, gdyż rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia było z innych względów niezgodne z prawem.

II. Słuszny jest również zarzut naruszenia art. 30 § 4 k.p. Przepis ten stanowi, że w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Zarówno w orzecznictwie, jak i w piśmiennictwie panuje zgodny pogląd, że wskazanie przyczyny uzasadniającej decyzję pracodawcy o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy nie jest zwykłą formalnością, lecz wywołuje doniosłe skutki prawne. W razie bowiem zakwestionowania przez pracownika czynności pracodawcy, polegającej na wypowiedzeniu lub rozwiązaniu bez wypowiedzenia umowy o pracę, postępowanie przed sądem pracy toczy się w granicach zakreślonych tą przyczyną. Również ta sama przyczyna powinna być podana zakładowej organizacji związkowej w wypadku przeprowadzania z nią konsultacji zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę (art. 38 § 1 k.p.) lub zasięgnięcia opinii w sprawie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 52 § 3 k.p.). Jeżeli przy tym wskazanie przyczyny ma wpływ na ocenę czynności pracodawcy z punktu widzenia art. 45 § 1 k.p. oraz art. 56 § 1 k.p., to nie ulega wątpliwości, że sposób jej podania powinien być jednoznaczny, konkretny i na tyle szczegółowy, by pracownik wiedział, jakie fakty bądź zarzuty powodują decyzję pracodawcy. Pracodawca nie wywiązuje się z obowiązku podania przyczyny, gdy albo jej nie wskazuje w ogóle albo gdy wskazana przyczyna jest niejasna, niedostatecznie konkretna i niezrozumiała dla pracownika (por. orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia



19 stycznia 2000 r., I PKN 481/99, OSNAPiUS 2001 nr 11, poz. 373 oraz z dnia 10 maja 2000 r., I PKN 641/00, Prawo Pracy 2001 nr 1, s. 33). Ocena podanej w oświadczeniu pracodawcy przyczyny pod względem jej konkretyzacji jest dokonywana z perspektywy pracownika jako adresata oświadczenia woli. On bowiem ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca rozwiązuje z nim umowę o pracę.

W przedmiotowej sprawie przyczyną rozwiązania ze skarżącym umowy o pracę bez wypowiedzenia, podaną w piśmie z dnia 28 lipca 2000 r., było „przekroczenie przyznanych uprawnień”. Sąd Okręgowy w tej kwestii ustalił, że pełnomocnictwo udzielone powodowi obejmowało kilkanaście (17) różnego rodzaju uprawnień, zatem w piśmie zawierającym oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia pracodawca powinien sprecyzować, które uprawnienia powód przekroczył. Sąd Apelacyjny natomiast uznał, że przepis art. 30 § 4 k.p. nie został naruszony, ponieważ „przekroczenie przez powoda uprawnień wynikających z udzielonego pełnomocnictwa nie budzi żadnych wątpliwości i nie jest kwestionowane przez powoda”. Powyższe stanowisko nie zasługuje na aprobatę. Przepis art. 30 § 4 k.p. wymaga, by w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia została podana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998 r., I PKN 271/98, OSNAPiUS 1999 nr 18, poz. 577). Przepis ten dotyczy więc formalnego wskazania przyczyny, a nie jej rzeczywistego występowania i oceny, czy jest ona przyczyną uzasadniająca wypowiedzenie umowy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 marca 1999 r., I PKN 673/98, Monitor Prawniczy 1999 nr 12, poz. 9). To samo stwierdzenie należy odnieść do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Sąd Apelacyjny, przyjmując jako istniejące i udowodnione przekroczenie przez powoda uprawnień, dokonał oceny postawionego mu zarzutu pod kątem istnienia i zasadności przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, tj. art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 56 § 1 k.p., a nie z punktu widzenia formalnego wskazania przyczyny, tj. art. 30 § 4 k.p.

Powód słusznie zwrócił w kasacji uwagę na to, że sformułowanie: „przekroczenie przyznanych uprawnień” stanowiące przyczynę rozwiązania umowy, jest zbyt ogólnikowe. Doceniając argument Sądu Okręgowego wywiedziony z wielości i różnorodności uprawnień powoda przewidzianych w pełnomocnictwie, należy ponadto podkreślić, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nastąpiło w dniu 31 lipca 2000 r., po upływie znacznego czasu od chwili zawarcia pierwszych trzech

aneksów w 1999 r., i ostatniego w dniu 3 marca 2000 r., w sytuacji gdy ani pracodawca powoda, tj. Oddział Zakład Gazowniczy w O., ani zarząd Spółki Akcyjnej nie kwestionowali czynności powoda. Taki stan rzeczy mógł więc zrodzić przekonanie powoda o akceptacji jego postępowania, a skoro tak, to przyczyna rozwiązania umowy w postaci „przekroczenia przyznaných uprawnień” wymagała konkretyzacji. Wprawdzie w orzecznictwie sądowym uznaje się za wystarczające sformułowanie w sposób ogólny przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę, gdy okoliczności zakończenia stosunku pracy są pracownikowi znane bądź gdy wynikają z dokumentów (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 1998 r., I PKN 538/98, OSNAPIUS 1999 nr 3, poz. 86), jednak tego rodzaju tezę nie zawsze można odnieść do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Nie można jej zwłaszcza przenieść do sytuacji takiej, jak w rozpoznawanej sprawie, gdy bez żądania jakichkolwiek wyjaśnień od powoda doszło do rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym, w ciągu 5 dni, liczonych od zaznajomienia się zarządu z protokołem pokontrolnym.

III. Niezasadny okazał się natomiast zarzut naruszenia art. 52 § 3 k.p. w związku z art. 23<sup>2</sup> k.p. oraz z art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.). Jest w sprawie niesporne, że powód nie był członkiem związku zawodowego i do żadnego ze związków działających w zakładzie pracy nie występował o obronę swoich interesów. Pismem z dnia 28 października 1997 r. Niezależny Samorządny Związek Zawodowy Pracowników pozwanego Zakładu Gazowniczego poinformował pracodawcę, że obrony praw pracowniczych będzie się podejmować wobec pracowników będących członkami tego związku (wymienionych w załączonym wykazie). Natomiast Związek Zawodowy Inżynierów i Techników przy piśmie z dnia 4 listopada 1997 r. przesłał listę - wykaz członków należących do Związku objętych obroną i zaznaczył, że „lista będzie uzupełniana w miarę zapisów nowych członków”. Gdy chodzi o trzeci związek zawodowy, tj. NSZZ „Solidarność”, to powiadomił on pracodawcę, że stosownie do uchwały Komisji Zakładowej z dnia 16 marca 1992 r., w sprawach indywidualnych dotyczących obrony pracowników „będzie reprezentował tylko interesy swoich członków”.

W myśl art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych pracodawca jest obowiązany zwrócić się do związku zawodowego o informacje o pracownikach korzystających z jego obrony. Pozwany pracodawca obowiązek ten wypełnił, zaś informa-

cje udzielone przez związki zawodowe stwarzały podstawę do nieponawiania pytań. Przede wszystkim jednak z art. 52 § 3 k.p. wynika, że w sprawie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia pracodawca jest obowiązany zasięgnąć opinii „reprezentującej” pracownika zakładowej organizacji związkowej. Chodzi więc zarówno o pracownika, który jest członkiem związku, jak i o pracownika niezrzeszonego, co do którego związek zawodowy - stosownie do art. 7 ust. 2 zdanie drugie ustawy o związkach zawodowych - podjął się obrony jego praw i interesów wobec pracodawcy. Jeżeli natomiast pracownik niezrzeszony w związku nie wskaże zakładowej organizacji związkowej albo wskazana organizacja nie wyrazi zgody na obronę praw pracownika, pracodawca nie ma obowiązku zwracania się o opinię. Przedstawiony pogląd ma również oparcie w kilku najnowszych orzeczeniach Sądu Najwyższego. Wynika z nich jednoznacznie, że pracodawca nie ma obowiązku ponawiania wniosku o informację o pracownikach korzystających z obrony związku zawodowego przed podjęciem każdej czynności wymagającej współdziałania ze związkami zawodowymi. Rzeczą związku zawodowego jest bowiem aktualizacja wykazu tych pracowników (por. wyrok z dnia 23 stycznia 2002 r., I PKN 809/00, OSNAPiUS (okładka) 2002 nr 12, poz. 5 oraz wyrok z dnia 10 października 2002 r., I PKN 529/01 dotąd nieopublikowany).

Z przytoczonych względów Sąd Najwyższy zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że oddalił apelację strony pozwanej od wyroku Sądu pierwszej instancji (art. 393<sup>15</sup> k.p.c.) i obciążył ją obowiązkiem zwrotu powodowi kosztów postępowania apelacyjnego i kasacyjnego (art. 98 k.p.c.).

=====