

Wyrok z dnia 6 listopada 2009 r.

III PK 43/09

1. Miesięczny termin do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy odwołanego członka zarządu spółki z ograniczoną odpowiedzialnością rozpoczyna bieg od uzyskania przez zarząd wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie, lecz nie wcześniej niż od odwołania go z zarządu (art. 52 § 2 k.p.).

2. Świadczenie przez członka zarządu spółki usług na rzecz podmiotu konkurencyjnego wobec tej spółki narusza obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.) i może uzasadniać rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Przewodniczący SSN Kazimierz Jaśkowski (sprawozdawca), Sędziowie SN:
Jerzy Kwaśniewski, Romualda Spyt.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 6 listopada 2009 r. sprawy z powództwa Zbigniewa K. przeciwko Przedsiębiorstwu Robót Drogowo-Mostowych M. Spółce z o.o. w W. o odszkodowanie, na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Siedlcach z dnia 26 marca 2009 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i sprawę przekazał Sądowi Okręgowemu w Siedlcach do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Przedsiębiorstwo Robót Drogowo-Mostowych „M.” Sp. z o.o. w W. w sprawie z powództwa Zbigniewa K. o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia wniosło skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w Siedlcach z dnia 26 marca 2009 r. [...]. Zaskarżonym wyrokiem oddalono

jego apelację od wyroku Sądu Rejonowego zasądającego na rzecz powoda 28.000 zł oraz zasądzone koszty postępowania.

Powód był zatrudniony u pozwanego na podstawie umowy o pracę na stanowisku wiceprezesa zarządu. Dnia 5 czerwca 2008 r. powód otrzymał pismo pozwanego z dnia 2 czerwca 2008 r. rozwiązujące z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia z jego winy na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Jako przyczyny rozwiązania umowy pozwany podał: „- naruszenie zakazu konkurencji polegającego na świadczeniu usług ubezpieczeniowych (brokerskich) na rzecz konkurencyjnego podmiotu gospodarczego działającego w tej samej branży i na tym samym terenie co Pracodawca, w okresie zatrudnienia na stanowisku Wiceprezesa Zarządu Pracodawcy, co naruszyło obowiązek powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej wynikający z § 9 ust. 1 w związku z § 9 ust. 2 tiret 3 umowy o pracę oraz art. 211 kodeksu spółek handlowych; - prowadzeniu własnej działalności gospodarczej polegającej na świadczeniu usług ubezpieczeniowych (brokerskich) z wykorzystaniem narzędzi pracy (samochodu i telefonu komórkowego) stanowiących własność Pracodawcy oraz na jego koszt; - prowadzeniu własnej działalności gospodarczej polegającej na świadczeniu usług ubezpieczeniowych (brokerskich) w czasie, w którym powinien Pan świadczyć pracę na rzecz Pracodawcy”.

Rozwiązanie stosunku pracy poprzedzała uchwała [...] rady nadzorczej pozwanego odwołująca go ze stanowiska wiceprezesa zarządu, także z dnia 2 czerwca 2008 r. Pismo rozwiązujące stosunek pracy było podpisane przez dwie osoby: członka rady nadzorczej i prezesa zarządu. Członek rady nadzorczej działał w jej imieniu na podstawie uchwały rady nr 5 z dnia 2 czerwca 2008 r., upoważniającej go do zawierania i rozwiązywania umów o pracę z członkami zarządu. Umocowanie prezesa zarządu do jednoosobowego rozwiązania umowy wynikało z umowy spółki.

Zdaniem Sądu Okręgowego roszczenie powoda było uzasadnione dwiema okolicznościami. Po pierwsze rozwiązanie umowy nastąpiło po upływie miesięcznego terminu określonego w art. 52 § 2 k.p., gdyż prezes zarządu wiedział o działalności ubezpieczeniowej powoda najpóźniej od 25 kwietnia 2008 r. Organem właściwym do rozwiązywania umowy był prezes zarządu, gdyż w chwili rozwiązania powód nie był już członkiem zarządu. Drugą okolicznością świadczącą o wadliwości rozwiązania umowy jest brak przyczyny z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Sąd Okręgowy podniósł, że działalność ubezpieczeniowa powoda nie jest konkurencyjna wobec działalności pozwanego, gdyż nie pokrywa się z nią w żadnym zakresie (art. 101¹ § 1 k.p.). Nie jest pod-

stawą do przyjęcia działalności konkurencyjnej powoda okoliczność, że ubezpieczał on firmę konkurencyjną wobec pozwanego.

W skardze kasacyjnej pozwany zarzucił naruszenie art. 210 § 1 k.s.h. oraz art. 3¹ § 1 k.p., przez błędne przyjęcie, że upoważniony przez radę nadzorczą jej członek nie mógł złożyć oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem. Zarzucono także naruszenie art. 52 § 2 w związku z art. 3¹ k.p., przez niewłaściwe przyjęcie, że termin do rozwiązania umowy należy liczyć od dnia uzyskania wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę przez zarząd, a nie przez radę nadzorczą. Zdaniem skarżącego został naruszony także art. 101¹ § 1 k.p., przez przyjęcie, że prowadzenie przez powoda w bardzo szerokim zakresie działalności ubezpieczeniowej na rzecz podmiotu konkurencyjnego wobec pozwanego nie stanowi działalności konkurencyjnej w rozumieniu tego przepisu.

Powód wniósł o oddalenie skargi i zasądzenie kosztów postępowania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Rozstrzygnięcie sprawy wymaga odpowiedzi na trzy pytania: kto w imieniu pozwanego rozwiązał umowę o pracę z powodem (art. 3¹ k.p.), czy został zachowany termin do jej rozwiązania (art. 52 § 2 k.p.) oraz czy rozwiązanie było uzasadnione przyczyną określoną w art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

1. W sprawie zachodzi zbieg działań rady nadzorczej i zarządu bezpośrednio zmierzających do rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.). Umocowanie członka rady nadzorczej i prezesa zarządu do jednoosobowego składania oświadczeń o rozwiązaniu umowy nie jest kwestionowane w sprawie. Z uwagi na odwołanie powoda z zarządu dnia 2 czerwca 2008 r. istnieje natomiast stan niepewności co do znaczenia prawnego pisma o rozwiązaniu umowy, sporządzonego tego samego dnia i podpisanego zarówno przez członka rady nadzorczej jak i prezesa zarządu. Wątpliwości te wynikają z rozdzielenia właściwości organów spółki do składania oświadczeń woli w jej imieniu. Jeżeli przyjąć, że w momencie podpisania tego pisma powód był jeszcze członkiem zarządu, wówczas organem właściwym jest rada nadzorcza (art. 210 k.s.h.); w przeciwnym razie - zarząd (art. 201 § 1 k.s.h.).

Orzecznictwo Sądu Najwyższego jednolicie przyjmuje, że ze względów praktycznych rada nadzorcza jest uprawniona do jednoczesnego odwołania członka zarządu i rozwiązania z nim stosunku pracy. Pewne rozbieżności dotyczą jedynie sposobu rozumienia jednoczesności dokonania tych obu czynności. Należy przy tym zauważyć, że przyjęcie szerszego rozumienia jednoczesności niż objęcie nim tylko dokonania obu tych czynności w jednej uchwale rady nadzorczej, wyraźnie wpisuje się w ten nurt orzecznictwa, który zmierza do liberalnej wykładni prawa w zakresie umocowania do składania oświadczeń woli w imieniu pracodawcy, co dotyczy nie tylko rozwiązania umowy. Szczegółowe rozważania na ten temat nie są jednak konieczne do rozstrzygnięcia sprawy, jako że oświadczenie o rozwiązaniu umowy było złożone nie tylko przez członka rady nadzorczej w jej imieniu, ale także przez prezesa zarządu. Wbrew twierdzeniom wnoszącego skargę kasacyjną, Sąd Okręgowy trafnie przyjął więc, że rozwiązanie umowy z powodem dokonał zarząd pozwanej spółki.

2. Nie jest natomiast zasadna wykładnia Sądu Okręgowego odnosząca się do art. 52 § 2 k.p. Według tego przepisu rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie. Według ustalonego orzecznictwa chodzi tu o uzyskanie wiadomości przez osobę lub organ upoważniony do składania oświadczeń woli w imieniu pracodawcy (art. 3¹ k.p.), co w rozpoznawanej sprawie oznacza prezesa zarządu pozwanej Spółki. Sąd Okręgowy zastosował werbalną wykładnię tego przepisu i stwierdził jego naruszenie przez pozwanego. W sprawie został bowiem ustalony fakt, że prezes zarządu dowiedział się o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie najpóźniej dnia 25 kwietnia 2008 r., a więc do dnia rozwiązania umowy (2 czerwca 2008 r.) upłynął okres ponadmiesięczny.

Liczenie terminu z art. 52 § 2 k.p. od dnia faktycznego powzięcia stosownej wiadomości przez prezesa zarządu jest niewłaściwe, gdyż nie był on wówczas uprawniony do rozwiązania umowy z powodem, będącym członkiem zarządu. To uprawnienie powstało dopiero z dniem odwołania powoda z zarządu (2 czerwca 2008 r.) i dopiero to zdarzenie otworzyło możliwość biegu omawianego terminu. Przyjęcie poglądu Sądu Okręgowego oznaczałoby, że termin do rozwiązania umowy o pracę upłynął, zanim uprawniony organ uzyskał kompetencję do skorzystania z prawa rozwiązania. Jest to pogląd niemożliwy do zaakceptowania. Termin z art. 52 § 2 k.p. nie tylko chroni pracownika przed zbyt długim okresem niepewności co do dal-

szego trwania stosunku pracy, ale także służy pracodawcy do upewnienia się o istnieniu przyczyny i jej ciężkości oraz do oceny, czy rozwiązanie umowy leży w jego interesie. Wynika stąd wniosek, że miesięczny termin do rozwiązania umowy o pracę z odwołanym członkiem zarządu spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z jego winy rozpoczyna bieg od uzyskania przez zarząd wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie (art. 52 § 2 k.p.), lecz nie wcześniej niż od odwołania go z zarządu.

3. Z dotychczasowych analiz wynika, że rozwiązanie umowy było dokonane przez umocowany organ i we właściwym terminie. Pozostała zatem do rozważania kwestia przyczyny rozwiązania umowy. Chodzi więc o ustalenie, czy którakolwiek z przyczyn powołanych przez pracodawcę, rozpatrywana oddzielnie lub łącznie z pozostałymi, jest ciężkim naruszeniem obowiązków pracowniczych, o którym stanowi art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Wskazane przez pracodawcę okoliczności mające uzasadniać rozwiązanie umowy w istocie zawierają w sobie dwie przyczyny, obie związane z wykonywaniem przez powoda usług agenta ubezpieczeniowego. Pierwsza dotyczy ubezpieczenia podmiotu konkurencyjnego w stosunku do pozwanego pracodawcy, druga - wykonywania czynności ubezpieczeniowych przy użyciu mienia pracodawcy i w czasie, w którym praca powinna być świadczona na jego rzecz. Ocena Sądu Okręgowego w tym zakresie jest nadmiernie uproszczona, w szczególności w odniesieniu do pierwszej przyczyny. W tym zakresie Sąd ten ograniczył się do stwierdzenia, że powód nie prowadził działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy, gdyż prowadzona przez niego działalność ubezpieczeniowa przedmiotowo nie pokrywa się z działalnością budowlaną pozwanego. Jest to słuszne stwierdzenie, ale nie przesądza o nienaruszeniu przez powoda zakazu konkurencji. Zakres tego zakazu (art. 101¹ § 1 k.p.) obejmuje bowiem nie tylko prowadzenie na własny rachunek działalności takiego rodzaju, który co najmniej częściowo pokrywa się z działalnością pracodawcy. Sąd Okręgowy, mimo podnoszenia tych kwestii przez pozwanego, pominął w swoich rozważaniach dwie regulacje zawarte w art. 101¹ § 1 k.p. Z przepisu tego wprost wynika, że zakres zakazu konkurencji określa umowa stron oraz że może on obejmować także świadczenie pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego działalność konkurencyjną. Podstawowe znaczenie ma wola stron, czyli treść umowy o zakazie konkurencji. W tej umowie strony określają zakres zakazanej dla pracownika działalności, przy czym nie musi on dokładnie od-

powiadać treści art. 101¹ § 1 k.p. W szczególności użyte w tym przepisie określenie, że zakaz obejmuje świadczenie na rzecz podmiotu konkurencyjnego pracy na innej podstawie niż stosunek pracy, może być przez strony rozumiane szeroko i obejmować świadczenie usług na podstawie umów cywilnoprawnych.

Trzeba także wziąć pod uwagę, że powód był osobą zarządzającą pozwaną Spółką. Dla tego rodzaju pracowników obowiązkiem podstawowym, będącym na pierwszym miejscu przed innymi, jest obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.). Zaprzeczeniem tego obowiązku jest świadczenie usług na rzecz podmiotu konkurencyjnego. Pozwany podnosił to zagadnienie w trakcie procesu, jednakże zostało ono pominięte przez Sąd Okręgowy. Tymczasem o zasadności rozwiązania umowy decyduje jego przyczyna, a więc ustalone zachowanie pracownika. To zachowanie podlega ocenie, czy jest ono ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracownika, natomiast jego kwalifikacja prawna przez pracodawcę w piśmie rozwiązującym umowę ma znaczenie drugorzędne. Wynika stąd, że działalność powoda na rzecz i w interesie konkurencyjnego przedsiębiorcy powinna być oceniona także z punktu widzenia obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy.

Z tych względów na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. orzeczono jak w sentencji.

=====