

Wyrok z dnia 4 lutego 2011 r.

II PK 199/10

Działanie akcjonariusza pracowniczej spółki akcyjnej będącego jednocześnie pracownikiem tej spółki, wspierające dążenia osoby trzeciej do przejęcia kontroli nad spółką, może być uznane za naruszenie wynikającego z art. 100 § 2 pkt 4 k.p. obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy i chronienia jego mienia, stanowiąc tym samym uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia mu umowy o pracę (art. 45 § 1 k.p.).

Przewodniczący SSN Halina Kuryło, Sędziowie SN: Józef Iwulski, Jolanta Strusińska-Żukowska (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 4 lutego 2011 r. sprawy z powództwa Zenona S. przeciwko W. Zakładom Zielarskim H. SA w W. o odszkodowanie, na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu z dnia 18 marca 2010 r. [...]

- 1) o d d a l i ł skargę kasacyjną;
- 2) zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 900 zł (dziewięćset złotych) tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

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

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy we Wrocławiu wyrokiem z dnia 18 marca 2010 r. oddalił apelację powoda od wyroku Sądu Rejonowego dla Wrocławia - Śródmieścia - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu z dnia 1 grudnia 2009 r., oddalającego powództwo, między innymi, Zenona S. o przywrócenie do pracy w pozwanych W. Zakładach Zielarskich H. SA w W., zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy oraz kwoty 750 zł tytułem premii świątecznej.

Sąd odwoławczy zaakceptował ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji, zgodnie z którymi powód był zatrudniony u strony pozwanej na podstawie umowy zawartej na czas nieokreślony z dnia 12 lutego 1994 r. na stanowisku ślusarza re-

montowego. Kapitał zakładowy pozwanej spółki wynosi 2.334.500 zł i dzieli się na 23.345 akcji o wartości nominalnej po 100 zł każda z akcji. Powód jest właścicielem 21 akcji strony pozwanej serii A i 4 akcji serii C. Akcje były emitowane w trzech seriach: serii A, obejmującej 15.995 akcji uprzywilejowanych, serii B, obejmującej 105 akcji zwykłych i serii C, obejmującej 7.245 akcji zwykłych. Akcje serii A to akcje emisji założycielskiej, które są uprzywilejowane w ten sposób, że na każdą taką akcję przypadają dwa głosy, pod warunkiem, że uprawnionym do niej jest założyciel spółki. Akcje pierwszej emisji serii A w liczbie 15.995 zostały objęte przez założycieli spółki i obowiązuje szczególny tryb ich zbywania, albowiem przeniesienie ich własności wymaga pisemnego zezwolenia rady nadzorczej spółki, pierwszeństwo nabycia akcji przysługuje pracownikom spółki, w drugiej kolejności jej założycielom, a dopiero, gdy brak jest ofert nabycia ze strony tych osób, akcje są zbywane innym osobom, ale zgodnie z decyzją rady nadzorczej, która jest ostateczna, zaś zbywca może wskazać nabywcę tylko wówczas, gdy brak jest ofert nabycia akcji przez okres 30 dni od daty zgłoszenia oferty ich zbycia. Nabycie i zbycie akcji następuje przy tym według ich wartości nominalnej ustalonej w § 7 pkt 1 statutu. W pozwanej spółce istnieje silne powiązanie akcjonariatu z jej pracownikami. Ma ona bowiem od początku charakter spółki pracowniczej, co gwarantuje pracownikom stabilizację zatrudnienia, brak problemów z wypłacalnością wynagrodzeń, dobry pakiet socjalny. W spółce nigdy nie było zwolnień grupowych. Większość pracowników - akcjonariuszy spółki utożsamia stabilność zatrudnienia z faktem posiadania akcji spółki.

W dniu 29 lutego 2008 r. powód, jako akcjonariusz strony pozwanej, ustanowił RE - I. spółkę z o.o. w W. pełnomocnikiem do udziału i głosowania w jego imieniu na zwyczajnych i nadzwyczajnych Walnych Zgromadzeniach WZZ H. SA. Pełnomocnictwo to było nieodwołalne. Jednocześnie powód zawarł z RE - I. umowę przedwstępną sprzedaży akcji, zachowując obie czynności w tajemnicy. Tego samego rodzaju działania podjęli także inni pracownicy pozwanej (oprócz powoda 18 osób). Prezes RE - I. płacił pracownikom pozwanej za udzielanie pełnomocnictw, zaś od kwietnia 2008 r. wysyłał pisma do akcjonariuszy pozwanej z propozycją zakupu akcji, oferując za jedną akcję co najmniej 5.000 zł i obiecując, że w przypadku skupienia większości akcji, gwarantuje zatrudnienie na okres co najmniej 5 lat tym pracownikom, którzy sprzedadzą akcje. W reakcji na działania RE - I. Zarząd NSZZ Pracowników WZZ H. SA oraz NSZZ Solidarność WZZ H. SA rozpoczęły akcję informacyjną, mającą na celu ostrzeżenie pracowników i emerytów - akcjonariuszy przed pochop-

nym sprzedawaniem swoich akcji. Organizowano również spotkania z załogą spółki, z udziałem związków zawodowych, rady nadzorczej i zarządu. Związki zawodowe ostrzegały, że działania RE - I. mogą spowodować przejęcie spółki i doprowadzić do masowych zwolnień. Dla większości pracowników pozwanej udzielenie pełnomocnictw oraz sprzedaż akcji RE - I. było zachowaniem nielojalnym wobec pozwanej Spółki i jej pracowników. W dniu 28 grudnia 2008 r. zarząd NSZZ Pracowników WZZ H. podjął uchwałę o wykluczeniu z grona członków tego związku tych pracowników i emerytów, którzy naruszyli statut przez sprzedaż akcji lub udzielenie pełnomocnictw RE - I. W dniu 13 stycznia 2009 r. pracownicy Wydziału Produkcji Farmaceutycznej wystąpili do zarządu pozwanej o wyciągnięcie odpowiednich konsekwencji w związku z działaniami podjętymi przez powoda, zwłaszcza o spowodowanie, aby powód przestał być członkiem ich zespołu. Pismem z dnia 19 stycznia 2009 r. strona pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął 30 kwietnia 2009 r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano utratę zaufania spowodowaną wspieraniem przez powoda działań szkodzących spółce, a polegających na zawarciu przedwstępnej umowy sprzedaży akcji strony pozwanej oraz udzieleniu nieodwołalnego pełnomocnictwa do reprezentowania powoda na Walnych Zgromadzeniach Akcjonariuszy Spółki oraz naruszenie obowiązku dbałości o dobro i mienie zakładu pracy, nielojalność w stosunku do pracodawcy i współpracowników, polegającą na umożliwieniu firmie RE - I. przejęcia majątku pozwanej.

Sąd drugiej instancji zaaprobował też w pełni rozważania prawne Sądu Rejonowego, prowadzące do konkluzji o zasadności wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, wskazując na istotne znaczenie pracowniczego charakteru pozwanej spółki, czego skutkiem był bardzo duży wpływ pracowników na jej działalność, przez uprzywilejowanie w głosowaniach na Walnych Zgromadzeniach oraz zapewnione w statucie ograniczenie możliwości zbywania uprzywilejowanych akcji osobom niebędącym pracownikami spółki. Sytuacja taka wytworzyła specyficzne stosunki społeczno-gospodarcze w obrębie zakładu pracy. Działania podjęte przez RE - I. zmierzały zaś niewątpliwie do przejęcia kontroli nad pozwaną, w efekcie naruszając istniejący stan stosunków społeczno - gospodarczych, który odpowiadał zdecydowanej większości pracowników pozwanej. W takich okolicznościach, według Sądu Okręgowego, zasadnie Sąd pierwszej instancji uznał, że nie można rozgraniczać działań powoda jako pracownika strony pozwanej od jego działań jako akcjonariusza. Czynności podej-

mowane przez powoda szkodziły interesom pozwanej zwłaszcza dlatego, że narażały na utratę miejsc pracy pozostałych pracowników, którzy nie zdecydowali się na współpracę z RE - I., stwarzając stan niebezpieczeństwa dla interesów pozwanej. Zawieranie przedwstępnych umów sprzedaży akcji z naruszeniem postanowień statutu oraz udzielanie nieodwoalnych pełnomocnictw do głosowania na Walnych Zgromadzeniach stanowiło działanie na szkodę pracodawcy i pozostałych współpracowników, było działaniem nielojalnym wobec pozwanej oraz godziło w jej dobro i mienie, a w konsekwencji spowodowało utratę zaufania do powoda jako pracownika. Wypowiedzenie umowy o pracę z powodu utraty zaufania do pracownika jest zaś uzasadnione także i wtedy, gdy przyczyną utraty zaufania są takie zachowania pracownika, które z uwagi na rodzaj jego pracy stanowią istotne zagrożenie interesów pracodawcy.

Powód wywiódł skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego i skarżąc go w całości, zarzucił naruszenie: 1) art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 32 k.p. oraz art. 30 § 4 k.p., przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, polegające na błędnym przyjęciu, że zachowanie pracownika będącego jednocześnie akcjonariuszem spółki, który zawarł umowę przedwstępną sprzedaży akcji z osobą trzecią oraz udzielił tej osobie pełnomocnictwa do uczestniczenia w Walnym Zgromadzeniu, może być przyczyną rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, pomimo tego że wykonywanie przez akcjonariusza uprawnień przysługujących mu z akcji nie może być podstawą rozwiązania stosunku pracy, gdyż jest działaniem zgodnym z prawem oraz nie mają do niego zastosowania przepisy Kodeksu pracy, czego konsekwencją było bezpodstawne niezastosowanie przez Sąd Okręgowy art. 45 § 1 k.p., 2) art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 32 k.p. oraz art. 30 § 4 k.p., przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, polegające na błędnym przyjęciu, że zachowanie pracownika będącego jednocześnie akcjonariuszem spółki, który zawarł umowę przedwstępną sprzedaży akcji z osobą trzecią oraz udzielił tej osobie pełnomocnictwa do uczestniczenia w Walnym Zgromadzeniu, może powodować utratę zaufania pracodawcy oraz w konsekwencji być przyczyną rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, pomimo tego że wykonywanie przez akcjonariusza uprawnień przysługujących mu z akcji nie może być podstawą rozwiązania stosunku pracy, gdyż jest działaniem zgodnym z prawem oraz nie mają do niego zastosowania przepisy Kodeksu pracy, czego konsekwencją było bezpodstawne niezastosowanie przez Sąd Okręgowy art. 45 § 1 k.p., 3) art. 100 § 2 pkt 4 k.p., przez błędną wykładnię, polegającą na przyję-

ciu, że zachowanie pracownika będącego jednocześnie akcjonariuszem spółki, który zawarł umowę przedwstępną sprzedaży akcji z osobą trzecią oraz udzielił tej osobie pełnomocnictwa do uczestniczenia w Walnym Zgromadzeniu, jest działaniem sprzecznym z obowiązkiem pracownika dbałości o dobro i mienie zakładu pracy (pracodawcy), pomimo tego że przedmiotowe działanie pracownika jest dozwolonym wykonywaniem uprawnień akcjonariusza przewidzianym przez Kodeks spółek handlowych i nie mają do niego zastosowania przepisy Kodeksu pracy, 4) art. 412 k.s.h. w związku z art. 45 § 1 k.p., przez błędne zastosowanie, polegające na bezzasadnym niezastosowaniu przez Sąd Okręgowy art. 412 k.s.h., który przewiduje możliwość udzielenia przez akcjonariusza pełnomocnictwa do uczestniczenia na Walnym Zgromadzeniu, w sytuacji gdy Sąd Okręgowy miał bezwzględny obowiązek jego zastosowania, czego skutkiem było bezpodstawne przyjęcie przez ten Sąd, że udzielenie pełnomocnictwa do uczestniczenia w Walnym Zgromadzeniu stanowiło uzasadnioną przyczynę rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem oraz niezastosowanie przez Sąd Okręgowy art. 45 § 1 k.p., pomimo że Sąd ten miał obowiązek jego zastosowania.

Opierając skargę na takich podstawach, skarżący wniósł o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku oraz uchylenie w całości poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania, ewentualnie o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku i jego zmianę poprzez orzeczenie co do istoty sprawy, a także o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda zwrotu kosztów procesu.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Wbrew wywodom skargi kasacyjnej, strona pozwana nie wypowiedziała powodowi umowy o pracę dlatego, że zawarł przedwstępną umowę sprzedaży akcji ze spółką RE - I. i udzielił tej spółce pełnomocnictwa do udziału i głosowania w swoim imieniu na Walnych Zgromadzeniach, ale dlatego, że przez dokonanie tych czynności utracił zaufanie pracodawcy i naruszył obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy. Nie można też uznać za trafną oceny, że w żadnej sytuacji wykonywanie przez pracownika uprawnień przysługujących mu jako akcjonariuszowi nie może być postrzegane jako prowadzące do utraty przez pracodawcę zaufania do pracownika, czy jako naruszające obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy. W dużym uproszczeniu

zaufanie jest to stan wyrażający się przekonaniem o możliwości polegania na kimś, czyli inaczej stan poczucia pewności. Jest to zatem stan z pogranicza sfery racjonalnej (intelektualnej) i psychicznej (emocjonalnej). Nie ulega jednak wątpliwości, że zaufanie stwarza szczególną więź między pracodawcą i pracownikiem, którą cechuje wspomniany stan pewności. Może ona występować z mniejszym lub większym nasileniem, gdyż zaufanie jest stopniowalne - od bezwzględnego do ograniczonego. Jego nasilenie zależy od oczekiwań stawianych pracownikowi, a te z kolei wiążą się na ogół z zajmowanym przez niego stanowiskiem pracy lub charakterem działalności prowadzonej przez pracodawcę. Utrata zaufania ze strony pracodawcy może wynikać z różnych przejawów naganego zachowania się pracownika, ale niekoniecznie musi przesądzać o jego winie. W zależności bowiem od zajmowanego stanowiska, charakteru wykonywanej pracy czy specyfiki działalności prowadzonej przez pracodawcę na zarzut ten może narazić się także pracownik, któremu trudno będzie przypisać zawinione działanie, ale jednocześnie, z uwagi na określone okoliczności, nie można oczekiwać od pracodawcy, że będzie go dalej zatrudniać. Nielojalność pracownika a utrata do niego zaufania są często zwrotami używanymi zamiennie. W zasadzie bowiem istnieje ścisły związek między tymi pojęciami. Jeżeli bowiem pracownik jest w ocenie pracodawcy nielojalny, to konsekwencją takiej oceny jest utrata do niego zaufania. Pracownik z mocy ustawy obowiązany jest do lojalnego postępowania względem swojego pracodawcy. Egzemplifikacją tego obowiązku jest bowiem określony w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy i chronienia jego mienia, a także obowiązek zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Jak trafnie wskazał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 28 kwietnia 1997 r., I PKN 118/97 (OSNP 1998 nr 7, poz. 206), powinności określone w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. są właśnie ustanowieniem szczególnej zasady lojalności pracownika względem pracodawcy, z której przede wszystkim wynika obowiązek powstrzymania się pracownika od działań zmierzających do wyrządzenia pracodawcy szkody czy nawet ocenianych jako działania na niekorzyść pracodawcy. W takich sytuacjach zachowanie pracownika powinno być oceniane w ten sposób, że nacisk należy położyć nie tyle na zawiniony (niezawiniony) bądź też legalny (bezprawny) charakter jego zachowania się, ile na zachowanie przez niego lojalności względem pracodawcy. Wyrażony w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. obowiązek pracownika, by „dbał o dobro zakładu pracy, chronił jego mienie oraz zachował w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę

na szkodę”, jest określany powszechnie - w skrócie - jako obowiązek dbałości o interesy pracodawcy. Aprobując należy przyjąć stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 9 lutego 2006 r., II PK 160/06 (OSNP 2007 nr 1-2, poz. 4) z glosami: J. Czerniak - Swędzioł (OSP 2007 nr 7-8, poz. 96) i A. Musiały (PiP 2007 nr 12, s.135), że ustawodawca nieprzypadkowo wyraźnie formułuje obowiązek pracownika dbałości o „dobro zakładu pracy” rozumianego przedmiotowo jako jednostka organizacyjna będąca miejscem pracy, a tym samym jest ona wspólną wartością, „dobrem” nie tylko pracodawcy, ale również zatrudnionych pracowników. Działania pracownika godzące w tę wspólną wartość stanowiła naruszenie obowiązku przewidzianego art. 100 § 2 pkt 4 k.p. W związku z tym, że przedmiotem obowiązku dbałości pracownika jest całokształt interesów majątkowych i niemajątkowych zakładu pracy, należy uznać, że obowiązek ten dotyczy konkretyzacji sposobu korzystania ze wszystkich uprawnień, jeżeli czynienie użytku ze swego prawa może rzutować na dobro zakładu pracy. Przedmiotem wskazanej powinności może być zarówno nakaz właściwego korzystania z uprawnień wprost określających pozycję pracownika jako strony stosunku pracy, jak i nakaz właściwego korzystania z innych uprawnień niż pracownicze. W konkretnej sytuacji faktycznej okazać się bowiem może, że korzystanie z takich uprawnień pozostaje w kolizji z dobrem innych pracowników, wspólnym dobrem załogi lub dobrem wspólnie prowadzonej działalności.

Z taką sytuacją, jak prawidłowo uznał Sąd Okręgowy, mamy do czynienia w sprawie niniejszej. Pozwana jest spółką pracowniczą, wobec czego fundamentem jej istnienia są akcjonariusze będący równocześnie pracownikami. Dla spółki istotne jest zatem zarówno to, kto jest właścicielem jej akcji, jak i to kto w imieniu pracownika - akcjonariusza głosuje na Walnych Zgromadzeniach. Wspólnym interesem pracowników - akcjonariuszy jest bowiem zachowanie *status quo*, a zatem niedopuszczenie do przejęcia kontroli nad spółką przez inny podmiot, co mogłoby zagrażać utratą możliwości wpływu na działalność pozwanej ze strony pracowników, stabilizacji ich zatrudnienia, gwarantowanych im przywilejów socjalnych itp. Stąd w statucie pozwanej wypracowano rozwiązania niepozwalające na dowolne dysponowanie przez pracowników - akcjonariuszy posiadanymi przez nich akcjami. W tym kontekście potajemne działania powoda wspierające dążenia spółki RE- Invest do przejęcia kontroli nad pozwaną (udzielenie pełnomocnictwa, umowa przedwstępna sprzedaży akcji), choć dokonywane w ramach uprawnień przysługujących mu jako akcjonariuszowi, z pewnością mogą być ocenione jako niełojalne wobec pracodawcy, bo szkodzące

jego interesom i pozostające w kolizji ze wspólnym dobrem załogi i prowadzonej przez nią działalność. W takiej zaś sytuacji trafne jest stwierdzenie, że powód naruszył obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy, szkodząc interesom pracodawcy, czego skutkiem była utrata do niego zaufania, co w świetle art. 45 § 1 k.p. stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę.

Podstawy skargi kasacyjnej odnoszące się w całości do wyroku Sądu Okręgowego w części rozstrzygającej o zasadności wypowiedzenia powodowi umowy o pracę okazały się zatem nieusprawiedliwione. Jeżeli zaś chodzi o oddalenie roszczeń skarżącego w przedmiocie tzw. premii świątecznej, to pomimo zaskarżenia wyroku Sądu drugiej instancji w całości, w skardze kasacyjnej brak jest jakichkolwiek zarzutów w tym zakresie, co ze względu na to, że Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę tylko w ramach tej podstawy, na której ją oparto, odnosząc się jedynie do przepisów, których naruszenie zarzucono (art. 398¹³ § 1 k.p.c.), wyklucza możliwość rozpoznania skargi kasacyjnej w tej części.

Z tych względów Sąd Najwyższy, na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. i art. 398²¹ w związku z art. 108 § 1 k.p.c. orzekł jak w sentencji.

=====