



Sygn. akt II PK 204/10

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 2 marca 2011 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Zbigniew Hajn (przewodniczący)
SSN Jerzy Kwaśniewski (sprawozdawca)
SSN Jolanta Strusińska-Żukowska

w sprawie z powództwa A. M.
przeciwko Zakładom Zielarskim H. S.A.
o przywrócenie do pracy i premię,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 2 marca 2011 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego
z dnia 24 marca 2010 r.,

- 1. oddala skargę,**
- 2. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej 1350 zł (tysiąc trzysta pięćdziesiąt) tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.**

Uzasadnienie

Wyrokiem z dnia 24 marca 2010 r. Sąd Okręgowy – Sąd Pracy oddalił apelację powoda A. M. od wyroku Sądu Rejonowego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 2 grudnia 2009 r., oddalającego powództwo o przywrócenie do pracy w pozwanych Zakładach Zielarskich H. S.A., zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy oraz kwoty 750 zł tytułem premii świątecznej.

Sąd drugiej instancji zaakceptował ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji, zgodnie z którymi powód był zatrudniony u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony od 1 grudnia 1980 r. na stanowisku monter instalator urządzeń sanitarnych i przemysłowych. Zakłady Zielarskie H. S.A. są spółką o specjalnym – pracowniczym charakterze. Pracownicy dysponują przeciętnie 25 akcjami. Powód jest właścicielem akcji imiennych serii A. Akcje te mogły być zbywane tylko z zachowaniem specjalnych określonych w statucie Spółki warunków. 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 statucie Spółki. W dniu 14 kwietnia 2008 r. powód ustanowił R. – I. Spółkę z o.o. pełnomocnikiem do udziału i głosowania w jego imieniu na zwyczajnych i nadzwyczajnych walnych zgromadzeniach WZZ H. S.A. Pełnomocnictwo to było nieodwołalne. Jednocześnie powód będący właścicielem 12 akcji imiennych serii A o wartości nominalnej po 100 zł. każda akcja – zawarł z R. – I. umowę przedwstępną sprzedaży tych akcji za cenę 6.000 zł. za jedną akcję. Prezes R. – I. 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 R. – In. Zarząd NSZZ Pracowników WZZ H.L SA oraz NSZZ Solidarność WZZ H. SA

rozpoczęły akcję informacyjną, mającą na celu ostrzeżenie pracowników i emerytów – akcjonariuszy przed pochopnym sprzedawaniem swoich akcji. Organizowano również spotkania z załogą spółki, z udziałem związków zawodowych, rady nadzorczej i zarządu. Związki zawodowe ostrzegały, że działania R. – I. mogą spowodować przejęcie spółki i doprowadzić do masowych zwolnień. Działania pracowników, którzy podjęli współpracę z R.-I.t wzbudziły zastrzeżenia związków zawodowych co do lojalności tych osób, a ich działania uznano za sprzeczne z obowiązkiem dbałości o dobro pracodawcy. Zarząd strony pozwanej wystosował pisma do akcjonariuszy – pracowników, wskazując na nieprawidłowość informacji przekazywanych przez prezesa R.-I. W dniu 13 stycznia 2009 r. współpracownicy powoda wystąpili do zarządu pozwanej o wyciągnięcie odpowiednich konsekwencji w związku z działaniami podjętymi przez powoda. Pismem z dnia 27 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 R. – I. przejęcia majątku pozwanej.

Sąd drugiej instancji zaaprobował też w pełni podstawę prawną wyroku Sądu pierwszej instancji. Wskazano na prawidłowość zasadniczego ustalenia zasadności wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, z uwagi na naruszenie przez powoda specjalnych zasad wiążących Spółkę z jej pracownikami będącymi akcjonariuszami. Na tym tle, wobec „uprzywilejowanych” akcjami pracowników także na walnych zgromadzeniach Spółki wytworzyły się specyficzne stosunki w obrębie zakładu pracy. Działania R. – 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 oceniać działań powoda - akcjonariusza jako zupełnie niezależnych od statusu pracowniczego. Czynności podejmowane przez powoda szkodziły interesom pozwanej zwłaszcza dlatego, że narażały na utratę miejsc pracy pozostałych pracowników, którzy nie zdecydowali się na współpracę z R. – I., stwarzając stan niebezpieczeństwa dla interesów pozwanej. Zawieranie przedwstępnych umów sprzedaży akcji bez zachowania zasad rozporządzania akcjami określonych w statucie oraz udzielanie nieodwołalnych pełnomocnictw do głosowania na walnych zgromadzeniach stanowiło działanie na szkodę pracodawcy i pozostałych współpracowników, było działaniem nielojalnym wobec pozwanej i 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 na 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 na 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. w związku z art. 32 k.p. oraz art. 30 § 4 k.p., przez błędną wykładnię, polegającą na przyjęciu, że zachowanie pracownika będącego jednocześnie akcjonariuszem spółki, który zawarł umowę przedwstępną sprzedaży akcji z osobą trzecią oraz udzielił tej osobie pełnomocnictwa do uczestniczenia na walnym zgromadzeniu, jest działaniem sprzecznym z obowiązkiem pracownika dbałości o dobro i mienie zakładu pracy (pracodawcy) i w związku z tym może stanowić podstawę rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem, 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 na 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 zarzutach, 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 przez orzeczenie co do istoty sprawy, a także o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda zwrotu kosztów procesu.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona przeciwna wniosła o oddalenie skargi oraz o zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Wyrokiem z dnia 4 lutego 2011 r., II PK 199/10, Sąd Najwyższy oddalił skargę strony powodowej z powództwa innego pracownika przeciwko Zakładom Zielarskim H. S.A., w sprawie o tożsamym stanie faktycznym i prawnym. Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym niniejszą skargę kasacyjną podziela ocenę prawną przedstawioną w uzasadnieniu powołanego orzeczenia II PK 199/10.

Pozwany pracodawca wypowiedział powodowi umowy o pracę nie tyle dlatego, że powód zawarł przedwstępną umowę sprzedaży akcji ze spółką R. – I. i udzielił tej spółce pełnomocnictwa do udziału i głosowania w jego imieniu na walnych zgromadzeniach, ale ze względu na skutek tych czynności, że przez ich dokonanie pracodawca utracił zaufanie do powoda, który naruszył obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy.

Nie można uznać za trafną tezę wnoszącego skargę, 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, albo 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 poczuciem pewności. Zaufanie stwarza szczególną więź między pracodawcą i pracownikiem, a jego znaczenie podlega indywidualizacji stosownie do konkretnych sytuacji w zakładach

pracy. Z punktu widzenia pracodawcy liczą się uzasadnione oczekiwania odpowiedniej postawy pracownika. Utrata zaufania ze strony pracodawcy może wynikać z różnych przejawów nagannego 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 istnieje ścisły związek między tymi pojęciami. Jeżeli 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 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 „dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować 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, który tym samym jest wspólną wartością, „dobrem” nie tylko pracodawcy, ale również zatrudnionych pracowników. Działania pracownika godzące w tę wspólną wartość będą stanowiły 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 istotnym jest zatem zarówno to, kto jest właścicielem jej akcji, jak i to kto w imieniu pracownika – akcjonariusza głosuje na walnych zgromadzeniach. W tym wypadku wspólnym interesem pracowników – akcjonariuszy jest 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 działania powoda wspierające dążenia spółki R.- I. do przejęcia kontroli nad pozwaną (udzielenie pełnomocnictwa, umowa przedwstępna sprzedaży akcji), choć dokonywane w ramach uprawnień przysługujących mu jako akcjonariuszowi, mogą być ocenione jako nielojalne wobec pracodawcy, bo szkodzące jego interesom i pozostające w kolizji ze

wspólnym dobrem załogi i prowadzonej przez nią działalności. 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.

Podstawa skargi kasacyjnej odnosząca się w całości do wyroku Sądu Okręgowego w części rozstrzygającej o zasadności wypowiedzenia powodowi umowy o pracę okazała się zatem nieusprawiedliwiona. 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, orzekł na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c.