

**Wyrok z dnia 9 lutego 2000 r.**

**I PKN 498/99**

**Zgoda pracownika na przedłużenie okresu wypowiedzenia umowy o pracę nie jest tożsama ze zgodą na cofnięcie wadliwego wypowiedzenia i rozwiązanie umowy o pracę w drodze porozumienia stron, a tym samym nie zmienia trybu rozwiązania umowy o pracę (art. 36 § 6 KP).**

Przewodniczący SSN Teresa Flemming-Kulesza, Sędziowie SN: Jerzy Kwaśniewski, Walerian Sanetra( sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 9 lutego 2000 r. sprawy z powództwa Jana P. przeciwko Bankowi Przemysłowo - Handlowemu Spółce Akcyjnej w K. o odszkodowanie, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 11 maja 1999 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Apelacyjnemu w Krakowie do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego.

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

W imieniu powoda Jana P. wniesiona została kasacja od wyroku Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 11 maja 1999 r. [...], którym Sąd ten oddalił jego apelację od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie z dnia 28 sierpnia 1997 r. [...].

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo Jana P. przeciwko Bankowi Przemysłowo - Handlowemu S.A. w K. o odszkodowanie. Powód z dniem 1 grudnia 1995 r. uchwałą Rady Banku został powołany w skład Zarządu strony pozwanej. Z tą samą datą Rada nawiązała z nim stosunek pracy powołując go na stanowisko wiceprezesa Zarządu na czas nieokreślony. Uchwałą Rady z dnia 30 sierpnia 1996 r. powód został odwołany ze składu Zarządu oraz w związku z tym wypowiedziano mu umowę o pracę. Pismo rozwiązujące stosunek pracy powód otrzymał

w dniu 3 września 1996 r. w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, „zaś faktycznie ustał on z dniem 31 maja 1997 r. po zgłoszeniu się powoda do pracy.” Przy tak ustalonym i niespornym między stronami stanie faktycznym Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych uznał, iż przepis § 35 obowiązującego u strony pozwanej statutu wskazuje, iż Rada Banku nawiązała stosunek pracy z członkami Zarządu na podstawie powołania; nie przeczy temu § 31 pkt. 4 statutu stanowiący, iż Rada uprawniona jest do zawierania umów o pracę z członkami Zarządu. Co prawda brzmienie tego przepisu może budzić wątpliwości, „jednakże intencją stron i utrwaloną praktyką” było nawiązywanie stosunków pracy z członkami Zarządu pozwanego Banku na podstawie powołania. W tej sytuacji – w myśl art. 69 KP - powodowi nie przysługuje roszczenie odszkodowawcze w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę. Według Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, gdyby nawet przyjąć, że w związku ze zmianą przepisu art. 68 KP dokonaną z dniem 2 czerwca 1996 r. ustawą z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy i zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 24, poz. 100 ze zm.) stosunek pracy powoda przekształcił się w stosunek pracy na podstawie umowy o pracę, to nieuzasadniony jest zarzut braku uzasadnienia wypowiedzenia albowiem z treści pisma rozwiązującego umowę o pracę wynika jednoznacznie, iż przyczyną wypowiedzenia było odwołanie powoda ze stanowiska członka Zarządu Banku.

Apelacja powoda od wyroku Sądu pierwszej instancji została oddalona wyrokiem Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 2 grudnia 1997 r. Na skutek kasacji powoda Sąd Najwyższy wyrokiem z dnia 13 października 1998 r. uchylił wyrok Sądu Apelacyjnego i przekazał mu sprawę do ponownego rozpoznania. Sąd Najwyższy wyraził pogląd, iż powołanie powoda na stanowisko członka zarządu, a następnie wiceprezesa zarządu spowodowało jedynie nawiązanie organizacyjnego stosunku członkostwa w zarządzie, nie stanowiącego elementu stosunku pracy. Skoro zaś strony łączył umowny stosunek pracy, to sytuację powoda określają przepisy Kodeksu pracy. Sąd drugiej instancji winien zatem rozważyć, czy rozwiązanie z nim umowy o pracę było zgodne z prawem oraz na ile uzasadnione jest jego roszczenie o odszkodowanie z tego tytułu.

Po ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd Apelacyjny w pierwszym rzędzie podniósł, że w myśl art. 393<sup>17</sup> KPC Sąd drugiej instancji związany jest wykładnią prawa dokonaną w sprawie przez Sąd Najwyższy poprzez wyrażenie poglądu, iż strony łączyła umowa o pracę. Jest niesporne, że pismem z dnia 30 sierpnia 1996 r., dorę-

czonym skarżącemu w dacie 3 września 1996 r., Rada pozwanego Banku wypowiedziała mu umowę o pracę (za miesięcznym okresem wypowiedzenia) w związku z odwołaniem ze składu Zarządu Banku. Niesporne jest również, iż w tym czasie powód korzystał ze zwolnienia lekarskiego, które trwało do 12 kwietnia 1997 r. Umowa o pracę winna zatem ulec rozwiązaniu z dniem 31 października 1996 r. (art. 30 § 2<sup>1</sup> KP). Żądanie uznania wypowiedzenia za niezgodne z prawem skarżący opiera na naruszeniu przez stronę pozwaną przepisów art. 30 § 4 KP – zarzucając brak merytorycznej przyczyny – oraz na art. 41 KP, wobec dokonania wypowiedzenia w czasie nieobecności powoda w pracy usprawiedliwionej zwolnieniem lekarskim. Zdaniem Sądu Apelacyjnego trafny jest pogląd Sądu pierwszej instancji, iż wskazana w dokonanym powodowi wypowiedzeniu przyczyna, określona jako odwołanie go ze składu Zarządu, jest rzeczywista i konkretna bo strony łączyła umowa o pracę na stanowisku wiceprezesa Zarządu. Odwołanie skarżącego ze składu zarządu uniemożliwiło zatem dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku. Natomiast nie budzi wątpliwości, iż sporne wypowiedzenie naruszyło przepis art. 41 KP, w myśl którego pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. „W przypadku rozwiązania stosunku pracy po upływie okresu wypowiedzenia, powodowi przysługiwałoby zatem odszkodowanie, o którym mowa w art. 47<sup>1</sup> KP”. „W istocie jednak łącząca strony umowa o pracę uległa rozwiązaniu z dniem 31 maja 1997 r., a zatem z końcem miesiąca następującego po miesiącu, w którym skarżący zakończył zwolnienie lekarskie trwające do dnia 12 kwietnia 1997 r. i za okres ten otrzymał wynagrodzenie.” Sąd Apelacyjny podniósł, że „strona pozwana przyjęła datę zakończenia biegu miesięcznego wypowiedzenia stosownie do przepisu art. 30 § 2<sup>1</sup> KP, a zatem nie w sposób przewidziany w art. 72 § 1 KP dla odwołania dokonanego w okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy. W takiej bowiem sytuacji bieg wypowiedzenia rozpoczyna się po upływie wskazanej nieobecności, a zatem przepis art. 30 § 2<sup>1</sup> KP nie ma w omawianym przypadku zastosowania”. Zdaniem tego Sądu dla rozstrzygnięcia sprawy decydujące znaczenie ma jednak okoliczność, iż „skarżący nie zakwestionował treści wystawionego przez stronę pozwaną świadectwa pracy, przedłożył w maju 1997 r. zwolnienie lekarskie na dalszy okres oraz przyjął wynagrodzenie za pracę za okres po dniu 12 kwietnia 1997 r. A zatem należy uznać, iż po dacie 31 października 1996 r. powód traktował w dalszym ciągu stronę pozwaną jako pracodawcę i zgodził się w istocie z datą rozwiąza-

nia łączącego strony stosunku pracy. W tej sytuacji rozpoznane w niniejszej sprawie roszczenie odszkodowawcze jest bezprzedmiotowe wobec zapłaty przez pracodawcę wynagrodzenia za czas do wskazanej w świadectwie pracy daty trwania umowy o pracę”.

Na marginesie Sąd Apelacyjny zaznaczył, że „zgłoszony przez stronę pozwaną zarzut potrącenia nie mógł zostać uwzględniony, albowiem pracodawca nie może przez potrącenie dokonane na podstawie art. 498 i następnie KC umorzyć wierzytelności pracownika bez jego pisemnej zgody. W stosunku do wynagrodzenia za pracę potrącenie jest wyłączone poprzez art. 91 KP, a – zdaniem Sądu Apelacyjnego – odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę podlega ochronie w takim samym zakresie jak wynagrodzenie za pracę. Jest to bowiem świadczenie o charakterze finansowym ze stosunku pracy i – podobnie jak odprawa należna w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy – pełni funkcję swojego rodzaju zadośćuczynienia za utratę zatrudnienia i możliwości zarobkowania”.

W skardze kasacyjnej zarzucono, że zaskarżony nią wyrok narusza art. 45 KP w związku z art. 41 KP i art. 97 KP oraz § 5 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydania i prostowania (Dz.U. Nr 60, poz. 282) przez przyjęcie, że „nie jest uzasadnione roszczenie pracownika o odszkodowanie w związku z wadliwym rozwiązaniem z nim umowy o pracę, w sytuacji gdy wypowiedziano pracownikowi umowę o pracę z naruszeniem przepisu art. 41 KP, przy czym pracownik odwołał się od tego wypowiedzenia do Sądu Pracy a nie zakwestionował odrębnym powództwem treści świadectwa pracy wręzonego mu przed zakończeniem postępowania sądowego w przedmiocie zgodności z prawem wypowiedzenia”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja ma usprawiedliwione podstawy i dlatego została uwzględniona. Wypowiedzenie umowy o pracę złożone powodowi jest dotknięte wadą, gdyż nastąpiło w okresie jego choroby, a więc z naruszeniem art. 41 KP. W takim przypadku przepis art. 45 § 1 KP przyznaje pracownikowi – według jego wyboru – roszczenie o przywrócenie do pracy (uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne) albo o odszkodowanie. To drugie roszczenie ma przy tym wyraźnie charakter sankcji za zachowanie

pracodawcy polegające na naruszeniu prawa (przepisów o wypowiedaniu umów o pracę). W charakterze wyjściowego ustalenia należy stwierdzić, że wypowiedzenie choć wadliwe spowodowało rozwiązanie umowy o pracę po upływie miesięcznego okresu wypowiedzenia z nadejściem terminu (wypowiedzenia) wskazanego w art. 30 § 2<sup>1</sup> KP, a więc jeszcze w okresie choroby powoda. Z niezbyt przejrzystych wywodów uzasadnienia wyroku Sądu Apelacyjnego zdaje się jednakże wynikać, że przyjmuje on pośrednio, iż strona pozwana przedłużyła okres wypowiedzenia aż do 31 maja 1997 r., co należy uznać za dopuszczalne (o ile jest to korzystniejsze dla pracownika), ale nie oznacza to jeszcze, że na tej drodze dochodzi do konwalidacji wadliwego wypowiedzenia i że z tytułu naruszenia przepisów o wypowiedzeniu pracodawca nie powinien ponosić negatywnych dla niego konsekwencji prawnych (sankcji). Zgoda pracownika na przedłużenie długości okresu wypowiedzenia to jeszcze nie jest zgoda na cofnięcie wypowiedzenia i rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, a takie stanowisko – choć w sposób niekonsekwentny - zdaje się przyjmować Sąd Apelacyjny. Jeżeli bowiem powód miałby się zgodzić na cofnięcie wadliwego wypowiedzenia mu umowy o pracę i rozwiązanie jej w drodze porozumienia stron, to niezrozumiałe byłoby – co słusznie podnosi się w kasacji – dochodzenie przez niego odszkodowania od swojego pracodawcy. Dochodzenie tego odszkodowania świadczy o tym, że uważa on, iż wypowiedzenie było wadliwe i że nie ma z jego strony woli, by godzić się na jego cofnięcie; co najwyżej jego zgoda – choć i to jest wątpliwe – dotyczy przedłużenia długości okresu wypowiedzenia do 31 maja 1997 r.

Sąd Apelacyjny stwierdził, iż „po dacie 31 października 1996 r. powód traktował w dalszym ciągu stronę pozwaną jako pracodawcę i godził się w istocie z datą rozwiązania łączącego strony stosunku pracy”. Może to być różnie rozumiane, a mianowicie tak – jak wskazano wyżej – że zgoda dotyczyła rozwiązania stosunku pracy, a więc obejmowała także cofnięcie wypowiedzenia, bądź też tylko w tym sensie, że obejmowała tylko przedłużenie okresu wypowiedzenia, a to oznacza, iż czynnością prawną, która rozwiązała umowę o pracę powoda było wadliwe wypowiedzenie pracodawcy. W tym też kontekście niezrozumiałe jest stwierdzenie, że „w tej sytuacji rozpoznawane w niniejszej sprawie roszczenie odszkodowawcze jest bezprzedmiotowe wobec zapłaty przez pracodawcę wynagrodzenia za czas do wskazanej w świadectwie pracy daty trwania umowy o pracę”. Jeżeli bowiem umowa o pracę trwała do tej daty to powodowi należało się wynagrodzenie (za gotowość do pracy),

nie zmienia to jednakże oceny, że wypowiedzenie było wadliwe i że niejako za tę „wadliwość” należało się powodowi odszkodowanie. Jeżeli by zaś przyjąć, że Sądowi Apelacyjnemu idzie o to, że powód nie tylko zgodził się na inne niż wynikające z art. 30 § 2<sup>1</sup> KP (w związku z art. 36 § 1 pkt 2 KP) określenie długości okresu wypowiedzenia (przedłużenie tego okresu) ale także i na coś więcej, a mianowicie również na cofnięcie wadliwego wypowiedzenia i rozwiązanie umowy w drodze porozumienia stron, to powoływanie się na okoliczność, że powodowi wypłacono wynagrodzenie jest niezrozumiałe, bo skoro w istocie (ostatecznie) umowa o pracę rozwiązana została zgodnie z prawem to jakie znaczenie dla problemu odszkodowania ma pobranie (zgodnie z prawem) tego wynagrodzenia. Przy takim założeniu odszkodowanie powodowi nie należałoby się nie dlatego, że zapłacono mu wynagrodzenie za czas do wskazanej w świadectwie pracy daty trwania umowy o pracę lecz z tej racji, iż jej rozwiązanie było zgodne z prawem (nastąpiło w drodze porozumienia stron). W istocie więc nie bardzo wiadomo na jakiej podstawie Sąd Apelacyjny uznał, że roszczenie odszkodowawcze powoda jest bezprzedmiotowe. Jeżeli miałoby to wynikać tylko z tego, że zapłacono mu wynagrodzenie za czas do wskazanej w świadectwie pracy daty trwania umowy o pracę, to nie wystarczy to do stwierdzenia, że wypowiedzenie nie naruszyło art. 41 KP oraz że powodowi nie przysługiwało odszkodowanie z art. 45 § 1 KP (w związku z art. 47<sup>1</sup> KP). Jednocześnie z treści uzasadnienia zaskarżonego wyroku nie wynika w sposób wyraźny, iż przyjęto w nim, że powód zgodził się na wycofanie złożonego mu wypowiedzenia, a tylko wtedy można by uznać, że dochodzone przez niego odszkodowanie byłoby „bezprzedmiotowe”. W tym stanie rzeczy kasacyjny zarzut naruszenia art. 45 KP w związku z art. 41 KP jest zasadny. Zgoda bowiem pracownika na przedłużenie okresu wypowiedzenia (dokonanego mu wypowiedzenia) umowy o pracę nie jest tożsama ze zgodą na cofnięcie wadliwego wypowiedzenia i rozwiązanie umowy o pracę w drodze porozumienia stron, podobnie jak zgoda na skrócenie okresu wypowiedzenia nie zmienia trybu rozwiązania umowy o pracę (art. 36 § 6 KP).

Należy zaznaczyć, że w ocenie Sądu Najwyższego wyrażony w zakończeniu uzasadnienia zaskarżonego wyroku pogląd, iż odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę „podlega ochronie w takim samym zakresie, jak wynagrodzenie za pracę”, nie jest trafny. Nie jest przypadkiem, że w przepisach regulujących roszczenia z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę ustawodawca odróżnia roszczenie o wynagrodzenie (za czas pozostawania bez pracy) od

roszczenia o odszkodowanie. To drugie ma inny charakter prawny i pełni inne funkcje niż wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy i nie może być utożsamiane z wynagrodzeniem za pracę, nawet jeżeli kategorii wynagrodzenia za pracę nadaje się szerokie rozumienie.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy, stosownie do art. 393<sup>13</sup> § 1 KPC, orzekł jak w sentencji wyroku.

=====