

Wyrok z dnia 26 lutego 2003 r.

I PK 159/02

1. Zgromadzenie wspólników spółki z ograniczoną odpowiedzialnością jest organem uprawnionym do odwołania członków jej zarządu, także wówczas, gdy w spółce została powołana rada nadzorcza. Może ono jednocześnie z odwołaniem podjąć uchwałę o rozwiązaniu stosunku pracy z członkiem zarządu.

2. Udzielenie urlopu wypoczynkowego członkowi zarządu spółki z ograniczoną odpowiedzialnością przez innego członka tego zarządu jest skuteczne i nie wymaga zatwierdzenia przez radę nadzorczą.

3. Pracodawca ma interes prawny w zaskarżeniu wyroku oddalającego powództwo pracownika o przywrócenie do pracy albo o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli sąd ustalił, że nie wystąpiły okoliczności uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie.

Przewodniczący SSN Józef Iwulski, Sędziowie SN: Jadwiga Skibińska-Adamowicz (sprawozdawca), Herbert Szurgacz.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 26 lutego 2003 r. sprawy z powództwa Krzysztofa K. przeciwko Przedsiębiorstwu Komunalnemu „P.” Spółce z o. o. w Ś. o odszkodowanie, na skutek kasacji pozwanego od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie z dnia 13 grudnia 2001 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Lublinie wyrokiem z dnia 28 marca 2001 r. zasądził od Przedsiębiorstwa Komunalnego „P.” - Spółki z o.o. w Ś. na rzecz Krzysztofa

K. kwotę 13.657,59 zł brutto z odsetkami ustawowymi od daty wyroku tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, oddalił powództwo o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz zasądził na rzecz powoda 2.000 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że w dniu 6 czerwca 1997 r. została z powodem zawarta umowa o pracę na stanowisku zastępcy prezesa zarządu na czas pełnienia tej funkcji. Zgodnie z § 25 ust. 1 aktu założycielskiego, zarząd Spółki jest powoływany na trzy lata, lecz w § 5 umowy o pracę zawartej z powodem strony postanowiły, że umowa ta może ulec rozwiązaniu za trzymiesięcznym wypowiedzeniem dokonanym przez powoda lub przez radę nadzorczą spółki w razie odwołania powoda z funkcji zastępcy prezesa zarządu, jak również w drodze porozumienia stron. W dniu 29 września 1999 r. zgromadzenie wspólników pozwanej Spółki podjęło uchwałę [...] w sprawie odwołania powoda z pełnionej funkcji z tym dniem. Powód uczestniczył w zgromadzeniu, lecz formalnie od dnia 28 września 1999 r. przebywał na urlopie wypoczynkowym. Wymieniona uchwała przewidywała, że odwołanie jest równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę na stanowisku zastępcy prezesa zarządu Spółki, zaś okres wypowiedzenia rozpoczyna się od dnia 1 października 1999 r., a kończy - z dniem 31 grudnia 1999 r. Pismo odpowiadające treści § 2 uchwały zostało powodowi wręczone. Zgłosił on jednak zastrzeżenie, że § 2 tej uchwały nie jest zgodny z Kodeksem pracy, ponieważ strona pozwana nie wręczyła mu pisma o wypowiedzeniu umowy o pracę z pouczeniem o możliwości odwołania się do sądu pracy. Na zgromadzeniu wspólników w dniu 29 września 1999 r. został także powołany nowy zarząd.

Sąd Rejonowy ustalił ponadto, że nie później niż w połowie listopada 1999 r. nowy prezes zarządu Rafał Z. dowiedział się w wyniku informacji kierownika zakładu wodociągów i kanalizacji pozwanego Przedsiębiorstwa o nieprawidłowościach związanych ze sporządzaniem sprawozdań o wodociągach i kanalizacji dla Głównego Urzędu Statystycznego. Sprawozdania te dotyczyły danych o pobraniu wody z ujęć, jej zużyciu i stratach. Straty wody podawane w oficjalnych sprawozdaniach były nieprawdziwe. Inne bowiem - i rzeczywiste - wartości zostały ujęte w specjalnie prowadzonym zeszycie. Poprzedni zarząd, w skład którego wchodził powód, wiedział o fałszowaniu sprawozdań. Pismem z dnia 22 grudnia 1999 r. aktualny zarząd Spółki rozwiązał z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia z jego winy, zarzucając

spowodowanie zagrożenia interesów pracodawcy i narażenie go na szkodę, niegospodarność, brak dbałości o interesy i dobro Spółki. Pismo to zostało wysłane pod adres prywatny powoda tego samego dnia, lecz powód nie zgłaszał się po jego odbiór. Wobec tego strona pozwana w dniu 28 grudnia 1999 r., tj. przed upływem 14 dni do odbioru awizowanej przesyłki, sporządziła drugie pismo o tej samej treści, które próbowała doręczyć za pośrednictwem dwóch swoich pracowników. Powód jednak odmówił przyjęcia pisma, twierdząc, że tego rodzaju korespondencja powinna być doręczana przez pocztę. W rezultacie pismo o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powód otrzymał w dniu 5 stycznia 2000 r.

Zdaniem Sądu pierwszej instancji, wypowiedzenie powodowi umowy o pracę nastąpiło nieprawidłowo. Nie otrzymał on bowiem na piśmie odpowiedniego oświadczenia, z wymaganym przez Kodeks pracy pouczeniem. Nie można zaś uznać za czynność wypowiedzenia umowy o pracę pisma strony pozwanej o odwołaniu powoda ze stanowiska zastępcy prezesa zarządu (choć takie odwołanie może być uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę). Poza tym w stosunku do odwołanego członka zarządu organem uprawnionym do wypowiedzania i rozwiązywania umów o pracę jest zarząd, chyba że wypowiedzenie nastąpiło równocześnie z odwołaniem z funkcji w zarządzie - wówczas organem właściwym jest rada nadzorcza lub zgromadzenie wspólników. Pominięcie przez stronę pozwaną powyższych wymagań i zasad sprawiło, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów oraz z art. 203 k.h., wobec czego należy mu się odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę, gdyż takie wypowiedzenie przewidywała zawarta przez strony umowa o pracę.

Nie zasługiwało natomiast na uwzględnienie żądanie zasądzenia odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 k.p. Zasadnicze znaczenie w tej kwestii ma data, w której powód otrzymał pismo o rozwiązaniu umowy o pracę w tym trybie. Pierwsze z nich - z dnia 22 grudnia 1999 r. - zostało wysłane pocztą i powód miał 14 dni czasu na jego odbiór z urzędu pocztowego, licząc ten termin od następnego dnia po dniu doręczenia zawiadomienia o przesyłce (§ 57 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Łączności z dnia 15 marca 1996 r. w sprawie warunków korzystania z usług pocztowych o charakterze powszechnym, Dz.U. Nr 40, poz. 173). Powód nie miał więc obowiązku odebrać go wcześniej, a strona pozwana nie powinna sporządzać kolejnego pisma i podejmować próby jego

doręczenia. Powód otrzymał pismo o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia w dniu 5 stycznia 2000 r. Pozew natomiast wniósł w dniu 18 stycznia 2000 r., czyli zachował termin do zgłoszenia roszczenia przewidziany w art. 264 § 2 k.p. Mimo to jego roszczenie o przywrócenie do pracy podlegało oddaleniu jako bezprzedmiotowe, gdyż na skutek wcześniejszego wypowiedzenia umowy o pracę przestał istnieć jego stosunek pracy. Niemniej Sąd Rejonowy stwierdził, że przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy powoda były ogólnikowe i niekonkretne, a poza tym nie zostały przez stronę pozwaną udowodnione. Pracodawca zaś powinien wykazać, na czym polegała niegospodarność powoda, brak dbałości o interesy i mienie Spółki oraz narażenie jej na straty. Również - w ocenie Sądu Rejonowego - pracodawca uchybił terminowi określonymu w art. 52 § 2 k.p., gdyż o przypisywanych powodowi nieprawidłowościach nowy zarząd Spółki dowiedział się nie później niż miesiąc do półtora miesiąca od chwili rozpoczęcia urzędowania (czyli w połowie listopada 1999 r.), natomiast decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia podjął w dniu 22 grudnia 1999 r., a została ona doręczona powodowi w dniu 5 stycznia 2000 r. Nie ulega więc wątpliwości, że termin miesięczny do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, liczony od chwili podjęcia przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie, minął.

Gdy chodzi o rozstrzygnięcie o kosztach procesu, Sąd pierwszej instancji uznał, że chociaż powództwo o przywrócenie do pracy oparte na podstawie art. 56 § 1 k.p. zostało oddalone, to jednak nastąpiło to z innych przyczyn niż wskazane przez stronę pozwaną. Pozwana Spółka zmierzała bowiem do wykazania, że istniały podstawy z art. 52 § 1 k.p. do rozwiązania z powodem umowy o pracę, czego Sąd Rejonowy nie podzielił. Tym samym pozwaną Spółkę należało uznać za stronę przegrywającą spór i zasądzić od niej na rzecz powoda zwrot kosztów procesu, stosownie do art. 98 k.p.c.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie wyrokiem z dnia 13 grudnia 2001 r. oddalił apelację strony pozwanej zaskarżającą w całości wyrok Sądu Rejonowego. Przede wszystkim Sąd ten uznał, że strona pozwana nie mogła zaskarżyć wyroku Sądu pierwszej instancji w części oddalającej powództwo o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy powoda, gdyż po stronie pozwanej Spółki brak jest pokrzywdzenia (*gravamen*). Niezależnie bowiem od zarzutów podniesionych przez stronę skar-

żącą w postępowaniu pierwszoinstancyjnym i w apelacji, oddalenie powództwa w wymienionym zakresie było i jest dla niej korzystne. Dlatego też w tym zakresie odniesienie się do zarzutów merytorycznych przedstawionych w apelacji stało się zbędne. Gdy chodzi o wyrok Sądu Rejonowego w części zasądzającej na rzecz powoda odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę, Sąd Okręgowy podzielił zapatrywanie Sądu Rejonowego co do tego, że odwołanie powoda przez zgromadzenie wspólników z funkcji zastępcy prezesa zarządu pozwanej Spółki samo przez się nie spowodowałoby skutku w postaci wypowiedzenia umowy o pracę (do takiego wniosku prowadzi zwłaszcza treść art. 197 § 1 k.h.), gdyby nie to, że § 2 uchwały [...] zgromadzenia wspólników z dnia 29 kwietnia 1999 r. ustalił, iż „odwołanie jest równoznaczne z wypowiedzeniem stosunku pracy”, zaś okres wypowiedzenia będzie trwać od 1 października 1999 r. do 31 grudnia 1999 r. Umowa o pracę łącząca strony była umową terminową, z możliwością jej wcześniejszego wypowiedzenia przez każdą ze stron oraz na mocy porozumienia stron. Wypowiedzenie jej przez stronę pozwaną było dopuszczalne, a długość okresu wypowiedzenia została określona w sposób korzystny dla powoda. Skoro zatem wręczenie powodowi pisma zawierającego uchwałę zgromadzenia wspólników nastąpiło 29 września 1999 r., to znaczy, że w tym również dniu nastąpiło wypowiedzenie mu umowy o pracę. Jednak strona skarżąca, składając powyższe oświadczenie, naruszyła art. 30 § 4 k.p., ponieważ nie podała przyczyny swojej decyzji. Ponadto strona pozwana naruszyła przepis art. 41 k.p. zabraniający wypowiedzenia umowy o pracę w czasie urlopu pracownika. Wprawdzie Sąd Rejonowy ustalił tę okoliczność, ale nie wyprowadził z niej należytych wniosków prawnych. Wreszcie, o ile - zdaniem Sądu Okręgowego - należy zaaprobować pogląd o dopuszczalności jednoczesnego odwołania członka zarządu z pełnienia funkcji i złożenia mu oświadczenia o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę, o tyle konieczne jest, by oświadczenie złożył organ uprawniony w myśl art. 203 k.h., tj. rada nadzorcza lub pełnomocnicy powołani uchwałą wspólników. Tymczasem oświadczenie o wypowiedzeniu umowy zostało zawarte w piśmie stwierdzającym jednocześnie podjęcie uchwały o odwołaniu powoda z funkcji zastępcy prezesa zarządu pozwanej Spółki, podjętej przez Zgromadzenie Wspólników.

Wyrok Sądu Okręgowego zaskarżyła w całości strona pozwana, wnosząc o jego uchylenie i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego (ewentualnie także wyro-

ku Sądu Rejonowego w Lublinie z dnia 28 marca 2001 r. i w takim wypadku o przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania) albo o zmianę zaskarżonego wyroku przez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej zwrotu kosztów procesu za wszystkie instancje. Jako podstawę kassacji strona pozwana wskazała: 1) naruszenie prawa materialnego polegające na błędnej wykładni i niewłaściwym zastosowaniu: a) art. 30 § 4 k.p. wskutek przyjęcia, że w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas określony powinna być zawarta przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie oraz b) art. 3¹ § 1 k.p. i art. 41 k.p. przez przyjęcie, że powód w dniu otrzymania oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę przebywał na urlopie, podczas gdy urlop ten został udzielony przez osobę do tego nieupoważnioną i nie został potwierdzony przez uprawniony organ pracodawcy, a jednocześnie powód świadczył w tym czasie pracę; 2) naruszenie następujących przepisów postępowania w sposób mający istotny wpływ na wynik sprawy: a) art. 367 § 1 k.p.c. przez uznanie niedopuszczalności zaskarżenia przez stronę wyroku - korzystnego dla niej z jej punktu widzenia brzmienia sentencji orzeczenia, natomiast naruszającego jej interes prawny ze względu na uzasadnienie oraz b) art. 233 § 1 k.p.c. w wyniku niedostatecznie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału i dowolnej oceny dowodów, przejawiających się w przyjęciu, że rada nadzorcza pozwanej Spółki nie złożyła powodowi oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, podczas gdy w aktach osobowych znajduje się złożone przez nią oświadczenie.

Zdaniem strony pozwanej, wszystkie jej zarzuty zgłoszone w postępowaniu przedkasacyjnym powinny spowodować oddalenie powództwa w całości, przy czym gdy chodzi o oddalenie powództwa o odszkodowanie z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, to wyrok w tym zakresie jest tylko pozornie korzystny. Sąd Okręgowy błędnie uznał, że strona pozwana złożyła powodowi dwa różne oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Tymczasem było to jedno (to samo) oświadczenie woli z dnia 22 grudnia 1999 r., które strona pozwana starała się różnymi sposobami doręczyć i doręczyła je skutecznie powodowi w dniu 28 grudnia 1999 r. Z naruszeniem art. 8 k.p. Sąd Okręgowy przyjął ponadto, że złożenie oświadczenia o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę nastąpiło podczas jego urlopu, a więc sprzecznie z art. 41 k.p. Powód (jako wiceprezes zarządu) wraz z prezesem zarządu, wiedząc o dacie zgromadzenia wspólników i przewidując możliwość ich odwołania z zarządu, udzielili sobie nawzajem urlopu

wypoczynkowego na dwa dni przed terminem zgromadzenia, pozostawiając Spółkę bez kierownictwa. Faktycznie jednak powód świadczył pracę, czego dowodem jest chociażby jego czynny udział w zgromadzeniu wspólników.

Powód w odpowiedzi na kasację wniósł o jej oddalenie.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zasadne są zarzuty kasacji zarówno dotyczące naruszenia przez Sąd Okręgowy przepisów o wypowiedzaniu umów, jak i o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, a także przepisów postępowania.

1. Sąd Okręgowy zasądził na rzecz powoda odszkodowanie na podstawie art. 47¹ k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p., gdyż uznał, że strona pozwana nie wskazała w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny jej wypowiedzenia. Takie samo stanowisko zajął Sąd Rejonowy. Jednocześnie Sąd ten ustalił, a Sąd drugiej instancji przyjął jego ustalenia jako własne, że strony łączyła umowa o pracę zawarta na czas określony, tj. trzyletni czas trwania kadencji zarządu, z możliwością wcześniejszego rozwiązania umowy w drodze wypowiedzenia przez każdą ze stron. Przepis art. 30 § 4 k.p. 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. Jak z brzmienia powyższego przepisu wynika, obowiązek podania przyczyny wypowiedzenia umowy obciąża tylko pracodawcę oraz dotyczy tylko umowy bezterminowej. Oznacza to - wbrew pogładowi Sądu Okręgowego - że pozwana Spółka nie była obowiązana do podania powodowi przyczyny wypowiedzenia terminowej umowy o pracę, zatem nie doszło z jej strony do naruszenia art. 30 § 4 k.p.

2. Nie jest natomiast w pełni jasne stanowisko Sądu Okręgowego w kwestii, czy - jego zdaniem - wypowiedzenia powodowi umowy o pracę dokonał uprawniony organ. Odnosząc się bowiem do podstawy prawnej przyjętej przez Sąd Rejonowy, Sąd Okręgowy stwierdził, że „Sąd pierwszej instancji zasadnie uznał, iż naruszony został art. 203 KH”, który stanowi *lex specialis* w stosunku do art. 3¹ § 1 k.p., i wymaga, by w umowach i sporach między spółką i członkami zarządu reprezentowała spółkę rada nadzorcza lub pełnomocnicy powołani uchwałą wspólników. Tymczasem oświadczenie o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę, zawarte w piśmie stwier-

dzającym podjęcie uchwały o odwołaniu go z funkcji zastępcy prezesa zarządu, pochodzi od zgromadzenia wspólników, czyli od nieuprawnionego organu, co zarazem oznacza naruszenie przepisów o wypowiedaniu umów. Ocena stanu faktycznego sprawy pod względem prawnym powinna nastąpić na podstawie przepisów rozporządzenia prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 27 czerwca 1934 r. - Kodeks handlowy (Dz.U. Nr 57, poz. 502 ze zm.), gdyż te przepisy obowiązywały w czasie dokonywania przez stronę pozwaną czynności prawnych w stosunku do powoda.

Stosownie do art. 195 § 3 k.h., członków zarządu ustanawiają wspólnicy uchwałą, jeżeli umowa spółki nie stanowi inaczej. W umowie zaś wspólnicy mogą przewidzieć inny sposób ustanowienia zarządu. Mogą więc na przykład postanowić, że powoływanie członków zarządu będzie należało do określonego wspólnika lub do rady nadzorczej bądź też do jeszcze innej osoby wyznaczonej w umowie spółki. Również odwoływanie członków zarządu należy do wspólników. Z art. 197 k.h. wynika, że mogą być oni odwołani w każdej chwili (§ 1), lecz umowa spółki może zawierać także inne postanowienia w tej mierze, w szczególności może przewidywać, że odwoływanie członków zarządu będzie należało do innych osób lub organów, w tym między innymi do rady nadzorczej, bądź że odwołanie będzie podlegać pewnym ograniczeniom. I tak, ograniczenia mogą wynikać z ustalenia uchwałą wspólników ważnych przyczyn odwołania członków zarządu lub z dopuszczalności odwołania zarządu dopiero po upływie pewnego czasu itp. Niemniej w piśmiennictwie jest wyrażany zgodny pogląd, że gdyby nawet umowa spółki przewidywała wprost wyłączną właściwość innych osób lub organów niż zgromadzenie wspólników, odwołanie zarządu przez wspólników danej spółki jest zawsze skuteczne (por. M.Allerhand: Kodeks handlowy. Komentarz, Lwów 1935, s. 327 oraz S.Sołtysiński, A.Szajkowski i J.Szwaja: Kodeks handlowy. Komentarz, tom I, Warszawa 1997, s. 1116 i s. 1121-1123). Co prawda, z literalnego brzmienia art. 197 § 1 k.h. nie wynika wprost, że do wspólników należy kompetencja odwoływania zarządu, jednak przepis ten wymaga interpretacji w powiązaniu z art. 195 § 3 k.h., który ustanawia zasadę powoływania zarządu na mocy uchwały zgromadzenia wspólników, jak również z art. 213 k.h., który przewiduje dopuszczalność przekazania radzie nadzorczej w umowie spółki tylko prawa zawieszania w czynnościach poszczególnych lub wszystkich członków zarządu. Argumentem przemawiającym dodatkowo na rzecz wskazanego rozumienia art. 197 § 1 k.h. jest treść art. 203 obecnie obowiązującego Kodeksu spółek handlowych, który reguluje materię zawartą w dotychczasowym art. 197 § 1 k.h. Przepis ten

w zdaniu pierwszym wyraźnie stanowi, że członek zarządu może być w każdym czasie odwołany uchwałą wspólników. Według zaś art. 203 § 2 Kodeksu spółek handlowych, umowa spółki może jednak zawierać inne postanowienia w tej kwestii.

Wracając do rozpoznawanej sprawy, w jej kontekście wynikającym z treści normatywnej przepisu art. 197 § 1 k.h., przewidującego, że w umowie spółki może nastąpić ograniczenie prawa wspólników do odwołania zarządu w wyniku ustalenia tego prawa na rzecz rady nadzorczej lub osoby trzeciej, trzeba zauważyć, że w umowie spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z dnia 12 czerwca 1992 r. jej strony postanowiły, iż sprawy dotyczące powoływania i odwoływania członków zarządu zostają zastrzeżone do wyłącznej kompetencji zgromadzenia wspólników (§ 16 ust. 16), natomiast radzie nadzorczej pozostawiły prawo reprezentowania spółki w umowach między nią a członkami zarządu oraz w sprawach z tymi członkami (§ 22 ust. 4).

Sąd drugiej instancji ustalił, że odwołanie powoda z funkcji zastępcy prezesa zarządu nastąpiło na mocy uchwały wspólników w dniu 29 września 1999 r. i uznał, że odwołanie to wywołało skutki prawne od chwili jego dokonania. Powyższa ocena jest trafna. W myśl bowiem art. 197 § 1 k.h. oraz umowy spółki, organem uprawnionym do odwoływania w pozwanej Spółce członków zarządu jest zgromadzenie wspólników, a organ ten postanowił, że odwołanie powoda jest skuteczne od chwili jego dokonania. Odwołanie członka zarządu powoduje utratę członkostwa w zarządzie spółki oraz prawa reprezentacji spółki, przyznanego w art. 198 k.h., tj. w stosunku organizacyjnym ze spółką. Nie rozwiązuje jednak automatycznie stosunku pracy (lub stosunku opartego na innej podstawie prawnej). Tak więc odwołanie członka zarządu sprawia, że staje się on byłym członkiem zarządu, którego stosunek pracy na określonym stanowisku (np. dyrektora ekonomicznego) trwa nadal - aż do chwili jego rozwiązania. Konsekwencją oderwania stosunku pracy od członkostwa w zarządzie jest niestosowanie wobec odwołanego członka zarządu przepisu art. 203 k.h. Przepis ten, stanowiący, że w umowie między spółką a członkiem zarządu oraz w sporze z nim spółkę reprezentuje rada nadzorcza lub pełnomocnicy powołani uchwałą wspólników, odnosi się bowiem do „członka zarządu”, a więc do osoby, która w danej chwili pełni tę funkcję, natomiast organem uprawnionym do rozwiązywania stosunków pracy, w tym także z odwołanymi (byłymi) członkami zarządu, jest zarząd spółki. On bowiem jest organem wykonawczym spółki, do którego - zgodnie z art. 198 § 1 k.h. - należy reprezentacja spółki w sądzie i poza sądem, obejmująca

składanie oświadczeń woli oraz działanie w imieniu spółki (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 1999 r., I PKN 117/99, OSNAPiUS 2000 nr 17, poz. 646 oraz wyrok z dnia 21 marca 2001 r., I PKN 322/00, OSNAPiUS 2002 nr 24, poz. 600, a także nieopublikowane jeszcze orzeczenia: wyrok z dnia 24 stycznia 2002 r., I PKN 838/00, wyrok z dnia 26 listopada 2002 r., I PKN 474/01 oraz wyrok z dnia 5 grudnia 2002 r., I PKN 61/01).

Według art. 3¹ § 1 k.p., za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba. Przepis ten reguluje więc sprawę reprezentacji spółki w sprawach z zakresu prawa pracy, i to niezależnie od tego, czy jednostką organizacyjną (pracodawcą) jest przedsiębiorstwo państwowe, spółdzielnia, urząd, stowarzyszenie czy też spółka prawa handlowego lub spółka cywilna. W myśl powyższego uregulowania jest więc niewątpliwe, że za pracodawcę będącego osobą prawną, np. za spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością, czynności z zakresu prawa pracy może dokonywać zarząd jako jej organ statutowy. Czynności tych może też dokonywać osoba zarządzająca spółką, jak również inna osoba wyznaczona do tego w statucie spółki (np. prezes jej zarządu), a ponadto osoba, której wyznaczenie wynika z udzielonego jej pełnomocnictwa (art. 96 i art. 98 k.c.). Uregulowanie w art. 3¹ § 1 k.p. sprawy reprezentacji spółki w sprawach z zakresu prawa pracy jest więc inne niż z zakresu prawa cywilnego bądź prawa handlowego, a przy tym jest to unormowanie szczególne, co oznacza, że wyprzedza stosowanie przepisów prawa handlowego o reprezentacji spółki w umowach i czynnościach dokonywanych z członkami zarządu (art. 203 k.h.) oraz w czynnościach i umowach z pracownikami spółki, w tym także z odwołanymi członkami zarządu (art. 198 § 1 k.h.). Kwestię tę - po pewnych wahaniach - należy uznać za rozstrzygniętą w orzecznictwie Sądu Najwyższego (por. uchwała z dnia 5 marca 1996 r., I PZP 2/96, OSNAPiUS 1996 nr 19, poz. 286, wyrok z dnia 20 maja 1998 r., I PKN 131/98, OSNAPiUS 1999 nr 12, poz. 385, wyrok z dnia 10 września 1998 r., I PKN 286/98, OSNAPiUS 1999 nr 18, poz. 585, wyrok z dnia 1 lipca 1999 r., I PKN 143/99, OSNAPiUS 2000 nr 19, poz. 707 oraz między innymi nieopublikowane jeszcze orzeczenia: wyrok z dnia 26 listopada 2002 r., I PKN 477/01 i wyrok z dnia 5 grudnia 2002 r., I PKN 619/01), natomiast pogląd, według którego czynności prawne dotyczące stosunku pracy członka zarządu spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, dokonane przez inne podmioty niż określone w art. 203 k.h., są nieważne, wyrażony w wyroku z dnia 14 października

1997 r., I PKN 319/97 (OSNAPiUS 1998 nr 15, poz. 450), należy obecnie uznać jako odosobniony w orzecznictwie Sądu Najwyższego.

W świetle przedstawionych rozważań oraz podzielając ugruntowane już stanowisko Sądu Najwyższego, za organ uprawniony do złożenia powodowi oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę - po odwołaniu go z zarządu spółki - należałoby uznać zarząd spółki. Tymczasem Sąd Okręgowy przyjął, że stosownie do art. 203 k.h., organem tym jest rada nadzorcza spółki lub pełnomocnicy powołani uchwałą wspólników. Stwierdził przy tym, że „żaden z tych podmiotów nie złożył powodowi oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę”, zaś teza strony pozwanej, jakoby wypowiedzenia dokonała rada nadzorcza, nie znalazła potwierdzenia w dowodach znajdujących się w aktach osobowych powoda. Z kolei pozwana Spółka zgłosiła w kasacji jako zarzut natury procesowej naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. przez niedość wszechstronne rozważenie zebranego materiału i dowolną ocenę dowodów, które doprowadziły do niezgodnego z rzeczywistością ustalenia, że rada nadzorcza spółki nie złożyła powodowi oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. Stwierdziła bowiem, że w aktach osobowych znajduje się pisemne oświadczenie przewodniczącego tej rady z dnia 29 września 1999 r. „skierowane do powoda, w którym potwierdza on wypowiedzenie umowy o pracę zgłoszone przez Zgromadzenie Wspólników”. Zdaniem strony pozwanej, gdyby uznać, że zgromadzenie wspólników nie było organem właściwym do złożenia powodowi oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, to kompetencję do dokonywania czynności prawnych wobec członków zarządu posiadał przewodniczący rady nadzorczej. Wynikała ona z postanowień § 22 ust. 4 oraz § 25 ust. 3 umowy spółki. Był on zatem osobą właściwą do złożenia powodowi oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Na podstawie przytoczonych, diametralnie różnych, stanowisk Sądu Okręgowego i pozwanej spółki nie można więc zorientować się, czy i wobec kogo przewodniczący rady nadzorczej bądź też sama rada nadzorcza mogła dokonywać czynności w zakresie wypowiedzenia lub rozwiązywania umów o pracę: czy wobec członków zarządu po ich odwołaniu z funkcji w zarządzie, tj. po rozwiązaniu stosunku organizacyjnoprawnego, czy też tylko w stosunku do aktualnych członków zarządu.

Z dotychczasowych rozważań dotyczących regulacji zawartej w art. 197 § 1 k.h. wynika, że odwołanie członka (członków) zarządu, które może być dokonane „w każdej chwili”, rozwiązuje jedynie stosunek organizacyjny. Nie wywiera natomiast automatycznie skutków prawnych w zakresie umowy o pracę i nie pozbawia odwoła-

nego członka zarządu roszczeń z tego tytułu. Jednak w ostatnim czasie, zarówno w piśmiennictwie, jak i w orzecznictwie Sądu Najwyższego są wyrażane poglądy o dopuszczalności równoczesnego ustania - w wyniku odwołania - obu stosunków prawnych łączących członka zarządu ze spółką, tj. stosunku organizacyjnego oraz drugiego stosunku prawnego, który powstaje wskutek zawarcia umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej, np. umowy zlecenia, kontraktu menedżerskiego bądź innej umowy, której przedmiotem jest pełnienie funkcji członka zarządu. W wyroku z dnia 13 kwietnia 1989 r., I PKN 3/99 (OSNAPiUS 2000 nr 12, poz. 460) Sąd Najwyższy przyjął, że rada nadzorcza spółki z ograniczoną odpowiedzialnością jest uprawniona do jednoczesnego odwołania prezesa zarządu i rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy, a uzasadniając ten pogląd wyjaśnił, że nie można kwestionować uprawnień rady nadzorczej do dokonania obydwu tych czynności wtedy, gdy były one jednoczesne, objęte jednym aktem woli i dotyczyły członka zarządu, co do którego radzie nadzorczej przysługiwały w myśl umowy spółki uprawnienia w zakresie powoływania, odwoływania i zawieszania w czynnościach członków zarządu. Przedstawiony pogląd Sądu Najwyższego uzyskał aprobatę w piśmiennictwie, z przytoczeniem na jego rzecz argumentu, że czym innym są roszczenia odwołanego członka zarządu wobec spółki z drugiego stosunku prawnego, tj. z umowy o pracę lub innego stosunku prawnego dotyczącego pełnienia funkcji członka zarządu, a czym innym odwołanie powodujące również ustanie stosunku pracy (por. S.Sołtysiński, A.Szajkowski, J.Szwaja: Kodeks spółek handlowych. Komentarz, Warszawa, tom. I, s. 386).

Stanowisko Sądu Najwyższego w wymienionej wyżej sprawie, przyjmujące uprawnienie rady nadzorczej do jednoczesnego z odwołaniem z zarządu rozwiązania umowy o pracę, nie może jednak stanowić podstawy do sformułowania zasady, aktualnej także w przedmiotowej sprawie, mianowicie tej, że tylko rada nadzorcza jest uprawniona do równoczesnego odwołania i rozwiązania umowy o pracę. W przytoczonej sprawie rada nadzorcza dokonała wymienionych dwóch czynności dlatego, że w umowie spółki strony postanowiły, iż powoływanie i odwoływanie członków zarządu będzie należało do tego właśnie organu. Tak więc uprawnienia rady nadzorczej wynikały z woli i postanowień wspólników. W rozpoznawanej natomiast sprawie wspólnicy pozostawili to prawo do swojej wyłącznej kompetencji. Toteż zgromadzenie wspólników, odwołując powoda ze stanowiska w zarządzie spółki, mogło jednocześnie złożyć mu oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę. Należy zazna-

czyć, że w myśl art. 206 k.h., rada nadzorcza nie zawsze jest organem obligatoryjnym spółki z ograniczoną odpowiedzialnością (§ 1). Powinność jej ustanowienia dotyczy bowiem spółek, w których kapitał zakładowy przewyższa kwotę 25.000 zł, przy liczbie wspólników większej niż 50 (§ 2). Oznacza to, że w umowach między spółką a członkami zarządu oraz w sporach z tymi członkami wystarczająca i właściwa jest reprezentacja przez pełnomocników (pełnomocnika) powołanych uchwałą wspólników. W konsekwencji więc, skoro zgromadzenie wspólników jest uprawnione do odwołania członków zarządu, czyli rozwiązania stosunku organizacyjnego ze spółką, to organ ten (odpowiednio jak rada nadzorcza w wymienionej wyżej sprawie) może równocześnie podjąć uchwałę o rozwiązaniu stosunku pracy bądź innego stosunku prawnego, który stanowił podstawę zatrudnienia w spółce członka zarządu.

4. Sąd Okręgowy, opierając się na ustaleniach Sądu Rejonowego, uznał, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów nie tylko ze względu na to, że oświadczenie woli w tym przedmiocie złożył mu organ nieuprawniony, ale także dlatego, że naruszało ono art. 41 k.p., zapewniający pracownikowi ochronę przed wypowiedzeniem umowy o pracę w czasie urlopu lub innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy.

Powyższa ocena została wypowiedziana zbyt pochopnie. Strona pozwana słusznie bowiem zwróciła w kasacji uwagę na dwie istotne okoliczności faktyczne. Jedna z nich polega - jej zdaniem - na tym, że w dniu 29 września 1999 r., tj. w dniu zgromadzenia wspólników, powód był obecny w pracy, wykonywał swoje obowiązki i uczestniczył także w zgromadzeniu wspólników. Druga z nich sprowadza się zaś do tego, że na dwa dni przed datą zgromadzenia wspólników, powód i prezes zarządu Spółki - obawiając się odwołania i chcąc uniemożliwić wypowiedzenie umów o pracę - udzielili sobie nawzajem urlopu wypoczynkowego. W ocenie strony skarżącej, w takiej sytuacji nie mógł być zastosowany art. 41 k.p. - nie tylko samodzielnie, lecz także w związku z art. 8 k.p.

Powyższemu zapatrywaniu nie można odmówić słuszności, jednak z pewnym zastrzeżeniem. Z art. 41 k.p. wynika, że prawo pracy nie pozwala wypowiedzieć pracownikowi umowy o pracę w tzw. okresach ochronnych, do których zalicza czas urlopu pracownika, a także czas innej usprawiedliwionej jego nieobecności w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Urlop jest zagwarantowaną prawem przerwą w wykonywaniu pracy w sytuacjach określonych ustawowo, dlatego wiąże się z nieobecnością pracownika w

pracy. Jeżeli więc pracownik w czasie urlopu - przez jego część lub całość - wykonuje normalnie swoje obowiązki, powstaje problem przede wszystkim natury faktycznej, czy korzysta z urlopu, czy też nie (pomijając w tym miejscu kwestię odwołania pracownika z urlopu bądź wyrażenia przez pracodawcę zgody na przerwanie urlopu). Jednak obecność pracownika w miejscu pracy podczas urlopu, a nawet udział w zebraniu lub posiedzeniu kierownictwa, zwłaszcza gdy pracownik wchodzi w skład organu zarządzającego pracodawcą, nie może być z góry traktowany jako obecność w pracy, w czasie której jest dozwolone złożenie oświadczenia o wypowiedzeniu stosunku pracy. Niemniej strona skarżąca trafnie podniosła w kasacji, że Sąd Okręgowy, przyjmując naruszenie przez nią art. 41 k.p., nie rozważył, czy wzajemne udzielenie sobie urlopu przez powoda i prezesa zarządu (obejmujące także dzień zgromadzenia wspólników), mające na celu udaremnienie wspólnikom złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, nie narusza zasad współżycia społecznego i dopuszczalnych granic korzystania z prawa podmiotowego. Jest niewątpliwe, że udzielenie urlopu przez jednego członka zarządu drugiemu członkowi tego organu nie narusza art. 203 k.h. o reprezentacji spółki w czynnościach dokonywanych z członkami zarządu. Decyzja o udzieleniu urlopu nie jest bowiem czynnością prawną (oświadczeniem woli), do której dokonania byłaby uprawniona rada nadzorcza lub pełnomocnicy powołani uchwałą wspólników. Jest to czynność mieszcząca się w granicach zwykłych spraw i czynności spółki, które stosownie do art. 201 § 3 k.h. może prowadzić każdy członek zarządu bez uprzedniej uchwały tego organu.

5. Zasadny okazał się także zarzut naruszenia art. 367 § 1 k.p.c. zgłoszony w związku z tym, że Sąd Okręgowy odmówił objęcia badaniem i rozpoznaniem kwestii przyczyn rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia. Sąd ten uznał, że złożenie powodowi oświadczenia woli o niezwłocznym rozwiązaniu umowy o pracę po upływie okresu wypowiedzenia, nie mogło rozwiązać już nieistniejącego stosunku pracy, a zatem zajmowanie się sprawą przyczyn decyzji pracodawcy było zbędne.

Poglądu tego nie można podzielić. Apelacja jest środkiem odwoławczym mającym służyć zaskarżaniu merytorycznych orzeczeń sądów pierwszej instancji. Jej celem jest ponowne rozpoznanie sprawy w tych samych granicach, w jakich był do tego upoważniony sąd pierwszej instancji, naprawienie błędów popełnionych przez ten sąd oraz przez strony. Na podstawie sposobu sformułowania art. 367 § 1 k.p.c. jest niewątpliwe, że apelację może wnieść strona, której dotyczy wyrok sądu pierw-

szej instancji i która jest niezadowolona z rozstrzygnięcia wydanego przez ten sąd. Z wskazanego przepisu (jak również z innych przepisów o apelacji) nie wynika jednak, że obowiązkiem strony jest wykazanie interesu w zaskarżeniu orzeczenia (*gravamen*). Niemniej w orzecznictwie Sądu Najwyższego z ostatnich lat przyjmuje się, że apelację może wnieść strona pokrzywdzona rozstrzygnięciem sądu pierwszej instancji, to znaczy taka, która nie utrzymała się ze swoimi żądaniami i wnioskami. Nie może natomiast zaskarżyć skutecznie orzeczenia ta strona, dla której jest ono jednoznacznie korzystne i zgodne z jej wnioskami (por. nieopublikowane orzeczenia z dnia 13 sierpnia 1997 r., I CKN 207/96 oraz z dnia 5 września 1997 r., I CKN 152/97).

Przenosząc powyższe uwagi do rozpoznawanej sprawy należy podnieść, że pozwana Spółka uzyskała oddalenie żądania powoda o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., lecz stało się tak wskutek przyjęcia przez Sąd Rejonowy, że po dniu 31 grudnia 1999 r., tj. po upływie okresu wypowiedzenia, nie mogło już nastąpić rozwiązanie nieistniejącego stosunku pracy. Tym samym - zdaniem Sądu Rejonowego - bezpodstawne było dochodzenie odszkodowania z tytułu takiego rozwiązania. Mimo tego założenia Sąd Rejonowy ustalił, że przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy, tj. zagrożenie interesów pracodawcy, niegospodarność, pobieranie zbyt niskich cen z tytułu umów najmu lokali itp., nie zostały udowodnione, samo zaś rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie nastąpiło po upływie miesiąca od dowiedzenia się przez pozwaną Spółkę o okolicznościach uzasadniających w postępowaniu przedkasacyjnym rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 52 § 2 k.p.). Tymczasem strona pozwana konsekwentnie utrzymywała, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie natychmiastowym z winy powoda nastąpiło bez przekroczenia terminu określonego w art. 52 § 2 k.p., a także było podyktowane ważnymi przyczynami, których wskazanie i ustalenie miało na celu ochronę interesu pracodawcy. W kasacji natomiast stwierdziła, że wyrok Sądu Rejonowego, jakkolwiek korzystny dla niej z punktu widzenia sentencji (oddalenie powództwa o odszkodowanie), jest niekorzystny ze względu na jego uzasadnienie, głównie z przyczyn podanych w apelacji, i narusza jej interes prawny.

Stanowisko strony pozwanej niewątpliwie wymagało rozważenia przez Sąd Okręgowy. Z pewnością Sąd ten nie mógł poprzestać na stwierdzeniu, że niezależnie od zarzutów apelacji odnoszących się do podstawy faktycznej i prawnej rozstrzygnię-

cia wyrok Sądu Rejonowego w części oddalającej powództwo był dla strony pozwanej „jednoznacznie korzystny i zgodny z jej wnioskiem”. Powyższa ocena zasadza się bowiem na „wygraniu sprawy”, do czego - zdaniem Sądów obu instancji - musiało dojść dlatego, że pisemne oświadczenie strony pozwanej o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 k.p. doszło do niego w dniu 5 stycznia 2000 r., tj. już po rozwiązaniu umowy o pracę w wyniku jej wypowiedzenia. Mimo to Sąd Okręgowy przyjął jako trafne i mające oparcie w zebranych dowodach stwierdzenie Sądu Rejonowego, że przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę, mające świadczyć o ciężkim naruszeniu przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych, nie zostały udowodnione oraz że strona pozwana przekroczyła termin miesięczny określony w art. 52 § 2 k.p., podejmując decyzję o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jednocześnie Sąd Okręgowy nie odniósł się w ogóle do stanowiska strony pozwanej przedstawionego w apelacji, zwłaszcza do zarzutu nienależytego rozważenia przez Sąd Rejonowy zebranego materiału procesowego oraz do zgłoszonego w apelacji wniosku dowodowego, co było oczywiście konieczne, skoro Sąd Okręgowy dokonywał oceny ustaleń faktycznych Sądu pierwszej instancji, między innymi pod tym kątem, czy mają one oparcie w zebranych dowodach.

Wbrew zapatrywaniu Sądu Okręgowego, przyjęte w sprawie niekorzystne dla strony pozwanej ustalenia nie pozwalają uznać, że oddalenie powództwa o odszkodowanie wyczerpało interes pozwanej Spółki jako pracodawcy. Sposób i przyczyna rozwiązania stosunku pracy ma bowiem istotny wpływ na powstanie i realizację prawa pracownika do niektórych świadczeń przysługujących od pracodawcy, takich na przykład jak odprawa emerytalno-rentowa z art. 92¹ § 1 k.p., odprawa pieniężna z ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o tzw. zwolnieniach grupowych, premie, nagrody. Dlatego też - mimo oddalenia powództwa - pracodawca, występujący w charakterze strony pozwanej, może mieć interes prawny w wykazywaniu, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z winy pracownika. Ze względu zatem na przyjęte przez Sąd Okręgowy podstawy faktyczne i prawne rozstrzygnięcia nie można było podzielić jego oceny, że oddalenie powództwa o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. było dla strony pozwanej „jednoznacznie korzystne i zgodne z jej wnioskiem”.

Z przedstawionych względów Sąd Najwyższy uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosz-

tach postępowania kasacyjnego (art. 393¹³ § 1 oraz art. 108 § 2 w związku z art. 393¹⁹ k.p.c.).

=====