

**Wyrok z dnia 23 listopada 2006 r.**

**I PK 202/06**

**Postanowienia umowy o pracę nie są prawem materialnym, którego naruszenie stanowi podstawę skargi kasacyjnej (art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 1 k.p.c.).**

Przewodniczący SSN Roman Kuczyński, Sędziowie SN: Jerzy Kwaśniewski (sprawozdawca), Zbigniew Myszka.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 23 listopada 2006 r. sprawy z powództwa Katarzyny S. przeciwko „P.” SA z siedzibą w Ł. o zapłatę, na skutek skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 13 lipca 2005 r. [...]

o d d a l i ł skargę kasacyjną.

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

Wyrokiem z dnia 13 lipca 2005 r. Sąd Apelacyjny-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację powódki Katarzyny S. od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi z dnia 31 marca 2005 r. oddalającego powództwo o odszkodowanie za rozwiązanie umowy o pracę. Sąd drugiej instancji w pełni podzielił ustalenia faktyczne i ocenę prawną, dokonane przez Sąd pierwszej instancji, które przedstawiają się następująco. Powódka była zatrudniona w pozwanej Spółce „P.” SA z siedzibą w Ł. od 1 października 2002 r. na stanowisku dyrektora finansowego i pełniła jednocześnie funkcję członka zarządu. W tym czasie prezesem zarządu pozwanej Spółki był Janusz S., z którym zawarto umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku dyrektora generalnego. W związku z rezygnacją Janusza S. z pełnienia funkcji prezesa zarządu pozwanej oraz rozwiązaniem z nim umowy o pracę za porozumieniem stron, uchwałami rady nadzorczej z dnia 11 października 2002 r. powołano powódkę na stanowisko prezesa zarządu pozwanej oraz określono jej warunki zatrudnienia na stanowisku dyrektora generalnego. Na podstawie ostatniej z tych uchwał w dniu 11 października

2002 r. „P.” S.A., reprezentowana przez przewodniczącego rady nadzorczej, zawarła z powódką umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku dyrektora generalnego. Stosownie do § 8 pkt 3 tej umowy w przypadku jej rozwiązania za wypowiedzeniem przez pracodawcę z przyczyn innych niż dotyczące pracownika, jeżeli wypowiedzenie zostanie złożone przed dniem 31 grudnia 2002 r., pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości miesięcznego zasadniczego wynagrodzenia wypłaconego za ostatni miesiąc „obowiązywania” stosunku pracy; w przypadku złożenia wypowiedzenia po dniu 31 grudnia 2002 r. odszkodowanie miało mieć równowartość 25% sumy wynagrodzeń zasadniczych wypłaconych pracownikowi od 1 stycznia 2003 r. do dnia wypowiedzenia. Powody rozwiązania umowy o pracę dotyczące pracownika powódka rozumiała jako np. zakaz sprawowania funkcji kierowniczych czy też obłożna choroba. W dniu 30 marca 2004 r. powódka złożyła rezygnację z funkcji prezesa zarządu pozwanej. Jako powód rezygnacji podała przyczyny zdrowotne (choć nie była wówczas na zwolnieniu lekarskim) oraz nadmierny stres związany z pełnioną funkcją. W dniu 30 marca 2004 r. w związku z rezygnacją powódki z funkcji prezesa zarządu, pozwana Spółka wypowiedziała powódce umowę o pracę. Powódka nie odwołała się od wypowiedzenia do sądu pracy. Została zwolniona z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia.

Sądy obydwu instancji uznały, że podstawową i jedyną przyczyną nawiązania przez stronę pozwaną z powódką umowy o pracę na stanowisku dyrektora generalnego było uprzednie powołanie jej na stanowisko prezesa zarządu spółki. Między sprawowaniem przez powódkę funkcji prezesa zarządu a świadczeniem pracy na rzecz pozwanej Spółki na podstawie umowy o pracę na stanowisku dyrektora generalnego, istniało ścisłe powiązanie. Zawarcie z powódką umowy o pracę na stanowisku dyrektora generalnego było bowiem konsekwencją powołania jej na stanowisko prezesa zarządu pozwanej. Dlatego też rezygnacja powódki z funkcji prezesa zarządu pozwanej stanowiła uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia jej umowy o pracę. Do wypowiedzenia powódce umowy o pracę nie doszłoby, gdyby nie jej rezygnacja z funkcji prezesa zarządu Spółki.

Sąd drugiej instancji uznał, że wypowiedzenie umowy o pracę (w ustalonych okolicznościach faktycznych) było wypowiedzeniem z przyczyn dotyczących pracownika co w konsekwencji oznacza, że powódce nie przysługuje odszkodowanie, o którym mowa w § 8 pkt 3 umowy o pracę, przewidującym odszkodowanie tylko w przypadku rozwiązania umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika. W umo-

wie nie określono tego jakie zachowania mogą odnosić się do przyczyn niedotyczących pracownika. Wobec tego nie ma znaczenia w tym przedmiocie subiektywne przekonanie powódki oraz to, jaka była rzeczywista przyczyna rezygnacji przez powódkę ze stanowiska prezesa zarządu - stan zdrowia, czy stres.

Od powyższego wyroku Sądu drugiej instancji skargę kasacyjną wniosła powódka. Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i zasądzenie na jej rzecz kwoty 10.098,38 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 28 października 2004 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn innych niż dotyczące powódki oraz o zasądzenie kosztów postępowania, ewentualnie o uchylenie skarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji.

Skarga kasacyjna ma dwie podstawy. W ramach podstawy naruszenia przepisów prawa materialnego skarżąca wskazała: 1) naruszenie § 8 ust. 3 umowy o pracę z dnia 11 października 2002 r., przez błędną wykładnię pojęcia „przyczyn innych niż dotyczące pracownika”; 2) naruszenie art. 369 § 5 i § 6 oraz art. 370 § 1 k.s.h., polegające na braku rozróżnienia pojęcia rezygnacji z funkcji przez członka zarządu od jego odwołania, co prowadzi w konsekwencji do błędnej oceny prawnej zawistego pomiędzy stronami sporu i analizowanie treści art. 370 k.s.h. w przedmiotowej sprawie, podczas gdy przepis ten nie powinien mieć tu zastosowania. W ramach podstawy naruszenia przepisów prawa procesowego skarżąca wskazała na naruszenie art. 233 § 1 k.p.c., przez zbyt swobodną ocenę dowodów sprzeczną z zebranych w sprawie materiałem dowodowym, w szczególności przez przyjęcie, że stosunki prawne łączące powódkę z pozwaną (organizacyjny i zobowiązaniowy) były ze sobą ściśle powiązane i wzajemnie od siebie zależne i w konsekwencji uznanie, że czynność prawna w zakresie jednego z powołanych stosunków prawnych musi wywoływać skutek w obrębie drugiego stosunku.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie ma zasadnych podstaw. Pierwsza podstawa skargi, stosownie do jej określenia w art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 1 k.p.c., powinna polegać na wskazaniu prawa materialnego naruszonego przez błędną jego wykładnię lub niewłaściwe zastosowanie. Dyskutowany był zakres prawa materialnego w aspekcie konstytucyjnego ujęcia źródeł powszechnie obowiązującego prawa (por. art. 87 Konstytucji RP)

oraz specyficznego określenia prawa pracy (por. art. 9 Kodeksu pracy). Nie powstawała jednakże wątpliwość co do tego, że indywidualna umowa o pracę nie jest przepisem prawa i nie może wchodzić do zakresu prawa materialnego w ujęciu podstaw skargi kasacyjnej. Oczywiście nie oznacza to, że umowy o pracę i wynikające z nich prawa i obowiązki stron umów nie są obejmowane podstawami (faktycznymi i prawnymi) orzeczeń sądowych. Jednakże interpretacja umów o pracę opiera się na normach prawnych (np. art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p.), a obowiązki dotyczące wykonywania umów także określone są w stosownych normach prawnych, np. w przepisach Kodeksu pracy poświęconym umowie o pracę (por. dział drugi rozdział drugi Kodeksu pracy). Tymczasem, z niezrozumiałych względów, pierwszy z zarzutów rozpatrywanej podstawy skargi kasacyjnej nie wskazuje naruszonego prawa materialnego, ale wprost wskazuje na umowę o pracę, jakby ona sama była przepisem prawa materialnego. Taki wykraczający poza zakres podstaw skargi kasacyjnej zarzut nie mógł być rozpoznany (por. art. 398<sup>13</sup> § 1 k.p.c.).

Jeżeli chodzi o drugi z zarzutów podstawy skargi kasacyjnej, o której mowa w art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 1 k.p.c., to jest on nietrafny, gdyż odnosi się do wskazanych przepisów Kodeksu spółek handlowych, których zaskarżony wyrok nie mógł naruszyć poprzez dokonanie ustaleń bezspornych i niesprzecznych ze wskazanymi w skardze przepisami. Trudno nawet uchwycić istotę zarzuczonego braku rozróżnienia między sytuacją rezygnacji z funkcji członka zarządu, a sytuacją odwołania członka zarządu, skoro ustalono po pierwsze, że powódka złożyła rezygnację z funkcji prezesa zarządu, po drugie, w następstwie tej rezygnacji powódka faktycznie przestała pełnić funkcję, z której zrezygnowała, po trzecie, że właśnie ten fakt zaprzestania z przyczyn od powódki zależnych pełnienia przez nią funkcji prezesa stał się uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia jej przez pracodawcę umowy o pracę. Należy zauważyć, że wbrew sugestiom wynikającym z argumentacji przedstawionego zarzutu, w podstawach zaskarżonego wyroku nie ma żadnego odniesienia do art. 370 k.s.h., według skarżącego niepotrzebnie przez Sąd analizowanego. Co więcej, Sąd drugiej instancji przepisu tego, określającego w trzech paragrafach różne sytuacje dotyczące odwołania członka zarządu, w ogóle nie powoływał, bo są to regulacje, które nie mają subsumcyjnego (adekwatnego przedmiotowo) odniesienia do rozstrzygnięcia spornego zagadnienia. Sporne zagadnienie sprawy dotyczyło wszak znaczenia ustalonej, a wynikającej z rezygnacji powódki z funkcji prezesa, przyczyny wypowiedzenia jej umowy o pracę w świetle wyjaśnianego (por. art. 65 § 1 k.c. w związku z art. 300

k.p.) warunku umowy o pracę dotyczącego odszkodowania za wypowiedzenie umowy z przyczyn niedotyczących pracownika.

Jeżeli chodzi o drugą podstawę skargi kasacyjnej, to opiera się ona na jedynym zarzucie - naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. Nieskuteczność tego zarzutu jest dość oczywista z dwóch powodów. Po pierwsze, gdyby przedstawiony zarzut rozumieć jako dotyczący oceny dowodów, to byłby on niedopuszczalny w postępowaniu kasacyjnym od prawomocnego wyroku. Stosownie bowiem do art. 398<sup>3</sup> § 1 k.p.c. podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów. Po drugie, w uzasadnieniu tego zarzutu skarżący wskazując ogólnikowy zarzut „zbyt swobodnej oceny dowodów” nie odnosi tego zarzutu do konkretnych dowodów, ale do ustaleń charakteryzujących przyczynę wypowiedzenia powódce umowy o pracę.

Z powyższych przyczyn uznając, że skarga kasacyjna nie ma zasadnych podstaw Sąd Najwyższy orzekł o jej oddaleniu stosownie do art. 398<sup>14</sup> k.p.c.

=====