



Sygn. akt I PK 127/07

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 4 października 2007 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Teresa Flemming-Kulesza (przewodniczący,
sprawozdawca)

SSN Jerzy Kwaśniewski

SSN Herbert Szurgacz

Protokolant Małgorzata Beczek

w sprawie z powództwa B. W.

przeciwko Uzdrowisku "B." SA w B.

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw
Publicznych w dniu 4 października 2007 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w K.

z dnia 30 listopada 2006 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę do ponownego
rozpoznania Sądowi Okręgowemu - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w K. pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o
kosztach postępowania kasacyjnego.**

Uzasadnienie

Pozwem z dnia 4 maja 2006 roku B. W. wniósł o zasądzenie od pozwanego Uzdrowiska S.A. kwoty 32.010,00 zł. tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w B. wyrokiem z dnia 29 czerwca 2006 r., w pkt I zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 10.676,72 zł. tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie; w pkt II oddalił powództwo w pozostałej części; w pkt III zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 1.800,00 zł. tytułem kosztów zastępstwa prawnego; w pkt IV wyrokowi w części dotyczącej kwoty 6.063,68 zł. nadał rygor natychmiastowej wykonalności.

Sąd Rejonowy ustalił, że B. W. w dniu 30 lipca 2004 roku uchwałą rady nadzorczej powołany został na stanowisko członka zarządu - Dyrektora ds. handlowych w Uzdrowisku S.A. po wcześniejszym wygraniu konkursu na to stanowisko. Z dniem 1 sierpnia 2004 roku rada nadzorcza podpisała z nim, jako członkiem zarządu umowę o pracę na czas określony do dnia 31 lipca 2005 roku. Kolejną umowę zawarto z nim w dniu 5 lipca 2005 roku na czas określony do dnia 31 grudnia 2005 roku, a następnie w dniu 26 października 2005 roku rada nadzorcza zawarła z powodem umowę o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 stycznia 2006 roku.

Do zadań i obowiązków powoda jako dyrektora handlowego należało kierowanie i organizowanie sprzedaży pełnopłatnych usług lecznictwa uzdrowiskowego i wody "B."; badanie rynku w obszarze zainteresowania spółki, analiza perspektywicznej atrakcyjności dotychczasowego profilu działania, poszukiwanie nowych obszarów i kierunków działania; przygotowywanie danych o rynku niezbędnych do opracowania strategicznych, taktycznych i operacyjnych planów działalności gospodarczej spółki, ścisła współpraca w tym zakresie ze służbami medycznymi, technicznymi i finansowymi; opracowywanie rocznych i wieloletnich projektów planów sprzedaży usług i produkcji oraz ich realizacja; opracowywanie programów rozwoju spółki w zakresie tworzenia sieci dystrybucji;

opracowywanie planów i koordynacja programów marketingowych spółki oraz wydatków budżetu. Ponadto dyrektor ds. handlowych odpowiadał za zagadnienia dotyczące działalności pionu oraz wykonywanie zaleceń zawartych w regulaminie organizacyjnym a w szczególności za: realizację planów sprzedaży usług lecznictwa uzdrowiskowego i produkcji „w dynamice planowanej rentowności sprzedaży”; opracowywanie i wdrażanie programów spółki zawartych w strategii rozwoju, nadzór nad prawidłową ewidencją, udokumentowaniem i rozliczaniem sprzedanych usług leczniczych i produkcji zdrojowej oraz za nadzór i koordynację pracy podległych komórek.

Od trzech lat Spółka „generowała” straty w zakresie produkcji i sprzedaży wody mineralnej. Za okres, kiedy powód pracował jako dyrektor handlowy, odnotowano nieznaczne zmniejszenie strat, lecz uzdrowisko nie osiągało zaplanowanych wyników.

W kwietniu 2006 r. walne zgromadzenie Spółki odwołało trzech członków rady i powołało trzech nowych.

W dniu 22 kwietnia 2006 roku odbyło się posiedzenie rady nadzorczej, na której podjęto między innymi uchwałę nr 56/111/06, mocą której odwołano B. W. z funkcji członka zarządu z dniem 22 kwietnia 2006 roku oraz uchwałę nr 57/111/06, którą rada nadzorcza postanowiła rozwiązać umowę o pracę zawartą z powodem w dniu 26 października 2005 roku za wypowiedzeniem ustalając, iż okres wypowiedzenia upływa z dniem 31 maja 2006 roku. Podjęcia tej ostatniej uchwały nie przewidywał porządek posiedzenia rady nadzorczej z dnia 22 kwietnia 2006 roku. Obydwie te uchwały zostały powodowi odczytane i wręczone w dniu 22 kwietnia 2006 roku przez przewodniczącą Rady – O. G.

Wynagrodzenie miesięczne B. W. jako członka zarządu dyrektora ds. handlowych wynosiło miesięcznie 10.676,72 zł. brutto.

Na podstawie powyższego stanu faktycznego Sąd Rejonowy zważył, iż art. 30 § 3 k.p. stanowi, iż oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie, zaś § 4 tegoż artykułu wymaga, aby 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. Przewodniczący Rady Nadzorczej odczytał i wręczył powodowi dwie uchwały, w tym uchwałę o wypowiedzeniu umowy o pracę, której nie przewidywał porządek posiedzenia rady. Wbrew zaś wymaganiom określonym w art. 30 § 5 k.p. w uchwale o wypowiedzeniu umowy o pracę nie zamieszczono pouczenia o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy. Taką procedurę wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, zdaniem tego Sądu, należy uznać za wadliwą i naruszającą przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę.

Rada nadzorcza mogła jednakże jednocześnie z odwołaniem powoda z funkcji członka Zarządu wypowiedzieć mu umowę o pracę i nie e musiało to być uczynione w jednej uchwale, skoro najpierw powzięto uchwałę o odwołaniu „z członka Zarządu” a następnie w kolejnej uchwale wypowiedziano mu umowę o pracę. Spełniony został zatem wymóg art. 30 § 3 k.p. bo powód przyznał także, że na piśmie otrzymał obie uchwały po ich odczytaniu. Z zeznań świadka O. G. wynikało, iż przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę było odwołanie go z funkcji członka zarządu. Sąd Rejonowy uznał, że dopuszczalne było dokonanie wypowiedzenia przez radę nadzorczą jednocześnie z odwołaniem z funkcji członka zarządu oraz wyręczenie się przez radę przewodniczącym przy odczytaniu i doręczeniu uchwał.

Sąd Rejonowy uznał, iż wadliwość wypowiedzenia powodowi umowy o pracę poza brakiem stosownego pouczenia, polega na tym, iż wskazana przyczyna tego wypowiedzenia tj. odwołanie z funkcji członka zarządu jest ogólnikowa i nieprawdziwa skoro rzeczywistą przyczyną był brak efektów finansowych działania powoda jako dyrektora ds. handlowych. Przyczyną taką była także nieskuteczność działania i niezrealizowanie założonych planów w zakresie produkcji i sprzedaży wody mineralnej. Niewystarczające jest zatem wskazanie przez pozwaną Spółkę jako przyczyny rozwiązania umowy o pracę tylko faktu odwołania

danej osoby z funkcji członka zarządu. Wypowiedzenie dokonane zostało zatem bez uzasadnionej przyczyny.

W sytuacji, w której w porządku obrad rady nadzorczej w dniu 22 kwietnia 2006 roku nie znalazł się punkt o wypowiedzeniu umowy pracę powodowi, nie można było podjąć takiej uchwały, co jasno wynika z przepisów kodeksu spółek handlowych. O wysokości odszkodowania zadecydowały okoliczności sprawy, w tym łączny staż pracy powoda w uzdrowisku i „że w tym czasie Spółka nie osiągnęła planowanych wyników, generując nadal straty w zakresie sprzedaży i produkcji wody mineralnej, za co odpowiedzialny był B. W”.

Z tych względów Sąd Rejonowy uwzględnił powództwo i zasądził na rzecz powoda odszkodowanie w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia i w pozostałym zakresie powództwo oddalił.

Apelacje od powyższego wyroku wniosły obie strony.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 30 listopada 2006 r., zmienił zaskarżony wyrok w punkcie I w ten sposób, że oddalił powództwo i oddalił apelacje powoda.

Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy dokonał właściwych ustaleń faktycznych w sprawie i w oparciu o te ustalenia trafnie zważył, że pracodawca uchwałami rady nadzorczej dokonał skutecznego wypowiedzenia B. W. umowy o pracę i nie naruszył przy tym przepisów prawa pracy wskazanych w apelacji powoda.

Słusznie Sąd pierwszej instancji uznał, iż rada nadzorcza mogła jednocześnie z odwołaniem powoda z funkcji członka Zarządu wypowiedzieć mu umowę o pracę. W wyroku z dnia 23 stycznia 2004 roku (sygn. I PK 213/03) Sąd Najwyższy stwierdził, iż jeśli rada nadzorcza chce rozwiązać umowę o pracę z prezesem (członkiem zarządu) musi to uczynić jednocześnie z odwołaniem go z funkcji prezesa (członka zarządu), ponieważ po odwołaniu staje się on zwykłym pracownikiem, wobec którego kompetencje pracownicze wykonuje zarząd. Sąd Okręgowy, zgodził się z tym poglądem i uznał, że w przedmiotowej sprawie rada nadzorcza wypowiedzenia powodowi umowy o pracę

dokonała jednocześnie z odwołaniem go z funkcji członka zarządu. Obie uchwały podjęto jednego dnia, w trakcie jednego posiedzenia, jedna po drugiej, o czym świadczy między innymi numeracja tych uchwał. Następnie przewodniczący rady nadzorczej w imieniu rady - jako organu uprawnionego złożył powodowi oświadczenie woli, w ramach którego poinformował go o odwołaniu z funkcji członka zarządu i wskutek tego o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Przewodniczący rady wręczył B. W. obie uchwały. Dzięki temu spełniono wymagania prawem przewidziane co do pisemności oświadczenia wypowiedzającego umowę o pracę i skuteczności w dotarciu tego oświadczenia do jego adresata.

Nietrafnie, zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy przyjął, że uchwała o wypowiedzeniu umowy o pracę powodowi nie mogła być podjęta przez radę w sytuacji nieobjęcia jej porządkiem obrad. Uchwała ta nie została wzruszona w sposób wymagany przez przepisy prawa, zatem obowiązuje. Treść uchwał, a przede wszystkim treść protokołu posiedzenia rady odbytego w dniu 22 kwietnia 2006 roku wynika, że w posiedzeniu tym brali udział wszyscy członkowie rady, wcześniej prawidłowo powiadomieni o tym posiedzeniu. Nie można zatem odmówić radzie prawa do podjęcia uchwały o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę w sytuacji braku sprzeciwu co do objęcia jej porządkiem obrad.

Sąd Okręgowy powołał się na wyroki Sądu Najwyższego (z 26 stycznia 2000 r., sygn. I PKN 479/99 i z 25 listopada 1997 r., sygn. I PKN 388/97) i uznał, że odwołanie pracownika ze stanowiska członka zarządu w spółce kapitałowej stanowi przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, której zawarcie wiązało się bezpośrednio z powołaniem go na to stanowisko. W wyroku z dnia 21 stycznia 2000 r. I PKN 479/99 Sąd Najwyższy stwierdził, że odwołanie ze stanowiska członka zarządu, które nie zostało skutecznie podważone w trybie przepisów prawa handlowego z reguły stanowi przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę (art. 45 § 1 KP) pracownikowi zatrudnionemu w charakterze członka zarządu.

Sąd drugiej instancji podkreślił, że słusznie wskazał pozwany w apelacji, co wynika również ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w tym akt osobowych, że z powodem zawarto jedną umowę o pracę powierzając mu stanowisko członka zarządu-dyrektora ds. handlowych. Funkcja w zarządzie Spółki była ściśle związana z kierowniczym stanowiskiem, jakie zajmował powód. Z tego względu nie można uznać, że przyczyna dla której doszło do rozwiązania z powodem umowy o pracę nie była zasadna. Nie była to również przyczyna ogólnikowa i zgodnie z przywołanym orzecznictwem Sądu Najwyższego wystarczająca.

Podanie przez pracodawcę przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę może nastąpić w odrębnym piśmie doręczonym pracownikowi wcześniej lub równocześnie z pismem zawierającym wypowiedzenie umowy. Sąd Okręgowy powołał się na wyrok Sądu Najwyższego z 17 listopada 1998 r., sygn. I PKN 331/98. Sąd drugiej instancji w pełni podzielił pogląd Sądu Najwyższego, który wyjaśnił, iż wprawdzie przepis art. 30 § 4 k.p. stanowi, że przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie powinna być wskazana w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu, ale nie oznacza to, że oświadczenie o wypowiedzeniu należy ograniczać tylko do jednego dokumentu (pisma). Funkcją tego przepisu jest bowiem, aby pracownik dowiedział się od pracodawcy, jaka jest przyczyna wypowiedzenia. Funkcję tę w pełni realizuje doręczenie pracownikowi pisma wypowiadającego umowę o pracę i drugiego pisma informującego o przyczynie wypowiedzenia. Pismo wskazujące przyczynę wypowiedzenia powinno być doręczone wcześniej lub równocześnie z pismem wypowiadającym umowę o pracę.

Jak zważył Sąd Rejonowy, do czego przychylił się Sąd Okręgowy, tak było w przedmiotowej sprawie. Przewodniczący Rady Nadzorczej wręczył bowiem powodowi dwie uchwały, jedna zawierała oświadczenie o rozwiązaniu z nim stosunku pracy za wypowiedzeniem, druga zaś uchwała precyzowała przyczynę takiego wypowiedzenia. Zgodnie z zeznaniami powoda obie uchwały otrzymał on równocześnie, w tym

samym czasie. Z tych względów Sąd drugiej instancji uznał, iż w zakresie wymogu podania przyczyny pracodawca nie naruszył przepisów prawa pracy.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy słusznie zauważył, że w oświadczeniu rady brak było pouczenia z art. 30 § 5 k.p., który to przepis stanowi, że pracodawca w oświadczeniu wypowiadającym umowę o pracę "powinien" zawrzeć pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy. Zdaniem Sądu drugiej instancji wymóg ten ustawodawca sformułował w sposób „powinnościowy, ale nie obligatoryjny”. Bowiem w sytuacji braku prawidłowego pouczenia pracownika i uchybienia przez niego terminowi do odwołania się do sądu, zasadne będzie przywrócenie mu terminu do zgłoszenia takiego powództwa.

Wobec zmiany orzeczenia Sądu Rejonowego i oddalenia powództwa B. W. jego apelacja nie została uwzględniona. Jego żądanie zasądzenia „maksymalnie wysokiego” odszkodowania równego trzymiesięcznemu wynagrodzeniu Sąd Okręgowy uznał za bezzasadne. Nie uznał, wbrew temu co zarzucił skarżący, że pracodawca dokonał bezprawnego rozwiązania stosunku pracy. „Na marginesie” zauważył, że odszkodowanie zasądzone powodowi przez Sąd pierwszej instancji stanowi „swoisty ryczałt”, to jego „wysokość w ramach wyznaczonych przepisami prawa miarkowana jest przez Sąd przy uwzględnieniu okoliczności sprawy, w tym rozmiaru poniesionej szkody, której powód w sprawie nie wykazał w wymiarze uzasadniającym zasądzenie maksymalnego odszkodowania”.

Powyższy wyrok został zaskarżony w całości skargą kasacyjną wniesioną przez powoda. Wyrokowi Sądu Okręgowego zarzucono naruszenie prawa materialnego, tj. art. 3¹ kodeksu pracy w zw. z art. 379 § 1 Kodeksu spółek handlowych przez błędną wykładnię art. 379 § 1 k.s.h. i niewłaściwe zastosowanie obu przepisów, poprzez przyjęcie, że rada nadzorcza spółki "Uzdrowisko B. " Spółka Akcyjna po odwołaniu pierwszą uchwałą powoda z

funkcji członka zarządu była umocowana do wypowiedzenia powodowi, jako byłemu członkowi zarządu, stosunku pracy łączącego powoda z pozwaną Spółką; art. 45 § 1 Kodeksu pracy poprzez jego niezastosowanie, a w konsekwencji zmianę wyroku pierwszej instancji i oddalenie powództwa, mimo istnienia ustawowej przesłanki uwzględnienia powództwa, to jest wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę; art. 30 § 5 Kodeksu pracy przez błędną jego wykładnię i przyjęcie, że przepis ten wyraża jedynie powinność, a nie obowiązek pracodawcy zawarcia w wypowiedzeniu umowy o pracę pouczenia o przysługującym pracownikowi odwołaniu do sądu pracy.

Wskazując na powyższe wniesiono o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach niniejszego postępowania.

Sąd Najwyższy, zważył co następuje:

Skarga kasacyjna ma uzasadnione podstawy. Zgodnie z art. 379 § 1 Kodeksu spółek handlowych, rada nadzorcza spółki akcyjnej reprezentuje spółkę w umowach (czynnościach prawnych) zawieranych między spółką a członkiem zarządu. Przepis ten ma charakter wyjątku i jako taki powinien być wykładany ściśle. Zasadą jest bowiem, że to zarząd reprezentuje spółkę jako osobę prawną (art. 368 § 1 k.s.h.) . Funkcje rady nadzorczej są odmienne, o wynika już z nazw obu organów. Radzie nadzorczej została przypisana funkcja reprezentowania spółki akcyjnej w umowach i sporach między spółką a członkami jej zarządu z tego względu, by zarząd nie występował po obu stronach tych czynności. Kompetencja rady nadzorczej ogranicza się do aktualnych członków zarządu, wygasa gdy osoba wobec której czynność ma być podjęta przestała pełnić funkcję członka zarządu. Taki skutek – wygaśnięcie członkostwa w zarządzie – następuje z chwilą podjęcia uchwały o odwołaniu. Z tą chwilą rada nadzorcza traci kompetencję do reprezentowania spółki akcyjnej w czynnościach prawnych między tą spółką a byłym już członkiem zarządu. Sąd Najwyższy przyjął pogląd, że rada nadzorcza może jednocześnie z odwołaniem członka zarządu rozwiązać z nim umowę o pracę (wyrok z dnia 23 stycznia 2004 r. I PK 213/03 Monitor Prawniczy 2004, nr 5, s.

203). Pogląd ten jest słuszny. Trzeba jednakże dosłownie rozumieć równoczesność czynności rady nadzorczej. Sąd Najwyższy jest zdania, że równoczesność czynności ma miejsce tylko wówczas, gdy są one podjęte w jednej uchwale. Z chwilą podjęcia uchwały o odwołaniu pracownik traci członkostwo w zarządzie a rada kompetencję do reprezentowania spółki w czynnościach z tym pracownikiem, w tym zwłaszcza kompetencję do złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. Kompetencja do podjęcia tej czynności przechodzi do zarządu. Pracownik stał się bowiem byłym członkiem zarządu z chwilą podjęcia uchwały o odwołaniu i przestał go dotyczyć wyjątek od zasady reprezentowania spółki przez zarząd. Podjęcie kolejnej uchwały w przedmiocie wypowiedzenia umowy o pracę bezpośrednio po uchwale o odwołaniu nie wystarcza do zachowania kompetencji rady nadzorczej do reprezentowania spółki. Wypowiedzenie umowy o pracę w następnej uchwale nie spełnia wymagania jednoczesności z odwołaniem z funkcji w zarządzie, choćby następna uchwała została podjęta bezpośrednio po odwołaniu. Podobnie nieprecyzyjne są rozważania Sądu Okręgowego badającego zgodność dokonanego wypowiedzenia z przepisami (w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.) w zakresie dochowania przez pracodawcę wskazania a przyczyny wypowiedzenia. Słuszny jest pogląd podzielony przez ten Sąd, iż wskazanie przyczyny może nastąpić w innym piśmie niż to, które zawiera oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z 17 listopada 1998 r. I PKN 331/98 OSNP 1999, nr 21, poz. 690). Nie oznacza to jednakże zachowania przepisów o wypowiedaniu umów o pracę w sytuacji, gdy z porównania dwóch pism jednocześnie wręczonych można wydedukować przyczynę wypowiedzenia.

Natomiast całkowicie chybiony jest zarzut skargi sprowadzający się do kwestionowania skutków braku pouczenia pracownika o prawie odwołania się do sądu, wbrew obowiązкови wynikającemu z art. 30 § 5 k.p. Pouczenie nie jest składnikiem oświadczenia woli o wypowiedzeniu. Dlatego niekwestionowana jest taka interpretacja art. 30 § 5 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p., w myśl której brak pouczenia nie skutkuje niezgodnością z prawem wypowiedzenia lecz ma wpływ na możliwość przywrócenia terminu do złożenia odwołania w razie jego niezachowania przez pracownika. W tym zakresie pogląd wyrażony w zaskarżonym wyroku jest

słuszny Można dodać, że zastosowanie nieprawidłowego okresu wypowiedzenia również nie powoduje niezgodności z prawem dokonanego wypowiedzenia w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.

Ponieważ zarzuty naruszenia art. 45 § 1 k.p. i art. 379 § 1 k.s.h. okazały się zasadne, Sąd Najwyższy orzekł, jak w sentencji, na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c.