



Sygn. akt II PK 84/09

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 30 września 2009 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Zbigniew Myszka (przewodniczący)

SSN Katarzyna Gonera

SSN Jerzy Kwaśniewski (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa W. K.

przeciwko Fabryce [...] S.A

o odprawę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 30 września 2009 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych [...]

z dnia 13 listopada 2008 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Okręgowemu - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych do
ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania
kasacyjnego.**

Uzasadnienie

Wyrokiem z dnia 29 lipca 2008 r. Sąd Rejonowy – Sąd Pracy zasądził od pozwanej Fabryki na rzecz powoda W. K. kwotę 14.040 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 czerwca 2007 r. do dnia zapłaty tytułem odprawy pieniężnej na podstawie art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.; dalej: ustawa o zwolnieniach grupowych).

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony w pozwanej Spółce na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony na stanowisku wiceprezesa zarządu. Od 2005 r. zaczęła się pogarszać kondycja finansowa Spółki. W związku z tym pozwana, w celu ograniczenia kosztów m. in. zredukowała zatrudnienie. Stan zatrudnienia zmniejszył się z 352 osób zatrudnionych w 2005 r. do 185 osób w 2007 r. W związku z trudną sytuacją finansową Spółki prezes zarządu pozwanej Spółki wystąpiła do Rady Nadzorczej z wnioskiem o odwołanie powoda z funkcji wiceprezesa zarządu. Rada Nadzorcza uchwałą z dnia 16 października 2006 r., nr 1/2006, odwołała powoda z zajmowanej funkcji. Oświadczeniem z dnia 1 lutego 2007 r. pozwana Spółka rozwiązała z powodem umowę o pracę z zachowaniem 3 – miesięcznego okresu wypowiedzenia ze skutkiem na dzień 31 maja 2007 r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano odwołanie powoda z funkcji wiceprezesa zarządu. Powód nie odwołał się od tego wypowiedzenia do Sądu Pracy.

Uzasadniając podstawę prawną wyroku Sąd Rejonowy stwierdził w oparciu o art. 370 § 1 i § 2 k.s.h. oraz po analizie zapisów statutu pozwanej Spółki, że powód jako członek zarządu mógł być odwołany przez Radę Nadzorczą przed upływem kadencji bez podania przyczyn. Jednak, konieczne było zbadanie przyczyn odwołania powoda z funkcji Wiceprezesa Zarządu, a w konsekwencji wypowiedzenia mu umowy o pracę. Zgodnie bowiem z treścią art. 370 § 1 k.s.h. odwołanie członka zarządu spółki kapitałowej nie pozbawia go roszczeń ze stosunku pracy lub innego stosunku prawnego dotyczącego pełnienia funkcji członka zarządu. W związku z tym, według Sądu Rejonowego, do rozwiązania

umowy o pracę z odwołanym uprzednio członkiem zarządu spółki kapitałowej należy stosować przepisy prawa pracy, w tym odpowiednie przepisy ustawy o zwolnieniach grupowych.

Sąd Rejonowy przyjął, że powodem odwołania W. K. z zajmowanej funkcji i rozwiązania z nim umowy o pracę była zła sytuacja ekonomiczno – finansowa pozwanego pracodawcy. Była to przyczyna leżąca po stronie pracodawcy i wobec tego na podstawie art. 10 ust. 1 w związku z art. 8 ust. 4 ustawy o zwolnieniach grupowych Sąd Rejonowy zasądził od pozwanego pracodawcy na rzecz powoda odpowiednią odprawę.

Powyższy wyrok Sądu Rejonowego zaskarżyła apelacją pozwana Spółka.

Wyrokiem z dnia 13 listopada 2008 r. Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego i oddalił powództwo.

Sąd drugiej instancji powołując przepisy art. 10 ust. 1 i art. 8 ust. 1 i ust. 4 ustawy o zwolnieniach grupowych stwierdził, że warunkiem przyznania pracownikowi odprawy pieniężnej jest rozwiązanie z nim umowy o pracę z przyczyn niedotyczących tego pracownika, przy czym okoliczności te muszą stanowić wyłączny powód wypowiedzenia umowy o pracę. W sytuacji zaistnienia przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, które są przyczyną czy współprzyczyną rozwiązania stosunku pracy leżącą po stronie pracownika przedmiotowa odprawa nie przysługuje pracownikowi.

Spółka kapitałowa może zatrudnić członka zarządu na podstawie umowy o pracę lub też stosunku cywilnoprawnego. Stosunek pracy z członkiem zarządu stanowi w tym przypadku osobny stosunek prawny. Powołanego członka zarządu można w każdym czasie odwołać ze sprawowanej funkcji. Jednakże samo odwołanie członka zarządu ze sprawowanej przez niego funkcji, nie powoduje bezpośrednio wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę. Aby odwołanie z funkcji wywarło skutek również w sferze stosunku pracy musi być pracownikowi złożone oświadczenie o wypowiedzeniu stosunku pracy. Sąd drugiej instancji stwierdził, że nie badał przyczyn odwołania powoda z funkcji wiceprezesa zarządu z uwagi na to, że: przepisy k.s.h i statut Spółki przewidują możliwość odwołania członka zarządu spółki w każdym czasie bez podawania przyczyn, a także z uwagi

na to, że samo odwołanie ze sprawowanej funkcji nie rodzi skutków w sferze stosunku pracy. Sąd drugiej instancji powołał pogląd wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 26 stycznia 2000 r., I PKN 479/99 – OSNP 2001/11/377, że odwołanie ze stanowiska członka zarządu spółki, które nie zostało skutecznie podważone w trybie przepisów prawa handlowego, z reguły stanowi przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę (art. 45 § 1 k.p.) pracownika zatrudnionego w charakterze członka tego zarządu. Powołano także podobny pogląd z wyroku SN z dnia 25 listopada 1997 r., I PKN 388/07 – OSNP 1998/18/540.

Sąd drugiej instancji uznał, że skoro przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę było wcześniejsze odwołanie go z funkcji wiceprezesa zarządu, to była to przyczyna nieleżąca po stronie pracodawcy. Skoro przynajmniej jedną z przyczyn wypowiedzenia była okoliczność leżąca po stronie powoda jako pracownika (uprzednie odwołanie powoda z funkcji wiceprezesa zarządu) to wobec tego do powoda nie ma zastosowania ustawa o zwolnieniach grupowych, która może mieć zastosowanie jedynie w przypadku wypowiedzenia stosunku pracy z przyczyn nie leżących po stronie pracownika.

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego zaskarżył powód skargą kasacyjną wnosząc o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji wraz z orzeczeniem o kosztach postępowania ze skargi kasacyjnej, ewentualnie o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku i jego zmianę przez oddalenie w całości apelacji strony pozwanej od wyroku Sądu pierwszej instancji oraz o zasądzeniem na rzecz skarżącego kosztów postępowania przed Sądem Najwyższym oraz kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym według norm przepisanych. Skarga została oparta na obydwu podstawach.

W ramach podstawy naruszenia przepisów prawa materialnego zarzucono:

- a) błędną wykładnię art. 368 § 4 k.s.h. przez przyjęcie, że skarżącemu służyła czynna legitymacja do wytoczenia powództwa o uchylenie uchwały rady nadzorczej pozwanej spółki z dnia 16 października 2006 r. o odwołaniu go z jej zarządu;

- b) niezastosowanie art. 10 ust. 1 w związku z art. 1 ust. 1 i art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych w związku z art. 370 § 1 k.s.h.

W ramach podstawy naruszenia przepisów postępowania skarga zarzuca naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 382 k.p.c. polegające na:

- dowolnym przyjęciu, że odwołanie skarżącego z funkcji wiceprezesa zarządu spółki, które następnie stanowiło podstawę do wypowiedzenia skarżącemu umowy o pracę, którego skarżący nie zaskarżył w trybie przepisów prawa handlowego, stanowi jedyną podstawę wypowiedzenia skarżącemu umowy o pracę, co uniemożliwia skarżącemu powoływanie się na okoliczności, w jakich uchwała o odwołaniu została podjęta, a w związku z tym nierozpatrzenie przez Sąd Okręgowy dowodów dotyczących przyczyn odwołania skarżącego ze składu zarządu pozwanej spółki;

- dowolnym ustaleniu, że wypowiedzenie skarżącemu umowy o pracę dotyczącej funkcji wiceprezesa zarządu spółki, dokonane wskutek uprzedniego odwołania go ze składu zarządu, pozostaje bez jakiegokolwiek związku z sytuacją ekonomiczną – finansową spółki i dokonywanymi w niej procesami restrukturyzacji przez m.in. zmniejszenie składu zarządu spółki, zmniejszenie liczby zatrudnionych pracowników, w tym także w zarządzie spółki oraz przez obniżenie wynagrodzenia pozostałym członkom jej władz.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o oddalenie skargi oraz o zasądzenie na jej rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Dwie są przesłanki podstawy prawnej zaskarżonego skargą kasacyjną powoda wyroku, które znajdują oparcie w powołanym w wyroku orzecznictwie Sądu Najwyższego i mogą być uznane za nie budzące wątpliwości; nie zostały zresztą w skardze zakwestionowane.

Pierwsza – to określenie sytuacji powoda powołanego przez właściwy organ (radę nadzorczą) na stanowisko wiceprezesa zarządu pozwanej spółki akcyjnej i zatrudnionego na tym stanowisku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Zasadnie Sąd Okręgowy (tak samo jak Sąd pierwszej instancji) uznał

odrębność stosunku prawnego powołania (organizacyjnego) od stosunku pracy. Wynika stąd, przynajmniej w punkcie wyjścia, że sytuacje prawne podmiotów odrębnych stosunków prawnych należy określić osobno na podstawie regulacji odpowiedniej dla danego stosunku.

W odniesieniu do rozwiązania z powodem stosunku organizacyjnego nie budzi kontrowersji ustalenie zaskarżonego wyroku, iż nastąpiło to na skutek odwołania powoda ze stanowiska w zarządzie uchwałą Rady Nadzorczej Spółki. Uchwała ta odniosła skutek z chwilą jej podjęcia. Zgodnie z przepisami Kodeksu spółek handlowych, Rada Nadzorcza nie miała obowiązku wskazania przyczyny odwołania członka zarządu i w danym przypadku przyczyny takiej w odwołaniu nie podała. W odniesieniu natomiast do stosunku pracy trafnie w zaskarżonym wyroku przyjęto, że odwołanie członka zarządu nie spowodowało bezpośrednio skutku rozwiązującego stosunek pracy i konieczne było – co w danym wypadku nastąpiło – jego wypowiedzenie.

Drugie z niebudzących zastrzeżeń założeń zaskarżonego wyroku dotyczy stwierdzenia zgodności z prawem i zasadności wypowiedzenia powodowi stosunku pracy ze względu na odwołanie go z funkcji w zarządzie Spółki. Nie mógłby bowiem powód wykonywać umówionych w stosunku pracy obowiązków członka Zarządu, tym członkiem już nie będąc.

Te dwa powyższe przesłankowe ustalenia należało odnieść do stanowiącego podstawę dochodzonego w sprawie roszczenia o odprawę z art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych. Do wyjaśnienia pozostawała w sprawie jej podstawowa kwestia sporna czy rozwiązanie z powodem stosunku pracy na skutek wypowiedzenia pracodawcy motywowanego odwołaniem powoda z funkcji w zarządzie Spółki może podlegać kwalifikacji jako przyczyna niedotycząca pracownika, stanowiąca wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy w rozumieniu powołanego art. 10 ust. 1 ustawy.

Rozpoznając stanowisko zaskarżonego wyroku, które zaprzecza możliwości powyższej kwalifikacji i konfrontując ocenę wyroku z podstawami i argumentacją skargi kasacyjnej należy w pierwszej kolejności podkreślić, że zaskarżony wyrok opiera się wyłącznie na wyprowadzeniu wniosków z dwóch przesłanek, o których była mowa wyżej. Istota rozstrzygnięcia została ograniczona do uznania, że

zasadne wypowiedzenie powodowi stosunku pracy ze względu na jego odwołanie z zarządu Spółki oznacza samo przez się, bez potrzeby badania czegokolwiek innego, że nie zachodzi sytuacja określona w art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, bo wypowiedzenie powodowi umowy o pracę na skutek wcześniejszego jego odwołania – „stanowi przyczynę nie leżącą po stronie pracodawcy. Przynajmniej jedną zatem z przyczyn wypowiedzenia była okoliczność leżąca po stronie powoda jako pracownika, a to uprzednie właśnie odwołanie go z funkcji Wiceprezesa”.

Powyższe podkreślenie istoty stanowiska zaskarżonego wyroku opartego na określonej interpretacji art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych było potrzebne wobec kwestionowania podstawami skargi kasacyjnej „nierozpatrzenie przez Sąd Okręgowy dowodów dotyczących przyczyn odwołania skarżącego ze składu zarządu pozwanej spółki” i dowolnego ustalenia, że nie zachodziły u pracodawcy procesy restrukturyzacyjne poprzez między innymi zmniejszenie składu zarządu spółki.

Z uzasadnienia zaskarżonego wyroku wynika, że Sąd Okręgowy nie pominął zebranego w sprawie materiału, ale go ocenił w określony sposób, inaczej niż Sąd pierwszej instancji, uznając że – w świetle przyjętej interpretacji art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych – okoliczności złej sytuacji ekonomiczno-finansowej pozwanej spółki „choć bezsporne, nie mają znaczenia w niniejszej sprawie i nie stanowią przyczyny wypowiedzenia powodowi stosunku pracy”.

Uznanie, że nie mają znaczenia dla rozstrzygnięcia okoliczności „złej sytuacji ekonomiczno-finansowej pozwanej Spółki” Sąd Okręgowy wyprowadził jako logiczną konsekwencję wyżej omówionych dwóch przesłanek. Jeżeli członek zarządu może być odwołany w każdym czasie bez podawania przyczyn, to w takim razie – zdaniem Sądu Okręgowego – przyczyny odwołania „nie są przedmiotem rozważań w tej sprawie”. Z kolei, jeżeli odwołanie jest wystarczającą przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie stosunku pracy, to „stanowi przyczynę leżącą po stronie pracownika”.

Powyższe wnioski zaskarżonego wyroku budzą zastrzeżenia, bo ich „logiczność” opiera się na nieuprawnionych założeniach. Pierwsze z nich polega na schematycznym potraktowaniu odrębności obu stosunków prawnych –

organizacyjnego i stosunku pracy. Konsekwencje, o jakich mowa w wyroku Sądu Okręgowego, byłyby logicznie uprawnione dla sytuacji pełnej odrębności i zupełnej niezależności każdego z przedstawionych stosunków. Sytuacja takiego totalnego rozdzielenia obu stosunków prawnych nie zachodzi. Wystarczy zauważyć, że nie tylko takie same są podmioty obu stosunków prawnych, ale ich przedmioty pozostają ze sobą w zazębiającym się związku. Stosunek pracy dotyczy bowiem – podobnie jak stosunek organizacyjny – wykonywania obowiązków i czynności należących do członka zarządu Spółki. Zresztą tylko ze względu na te wzajemne relacje przyjmuje się, że ustanie jednego z nich (organizacyjnego) uniemożliwia wykonywanie umówionego zatrudnienia pracowniczego i dlatego stanowi podstawę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę.

Odmienny od przyjętego przez Sąd drugiej instancji założenia wniosek, potwierdzający związek między odwołaniem a uprawnieniami pracowniczymi byłego członka wynika z art. 370 § 1 Kodeksu spółek cywilnych. Według zdania pierwszego tego przepisu członek zarządu może być w każdym czasie odwołany. Nie pozbawia to jednak ochrony interesów odwołanego za pomocą przepisów prawa pracy, gdyż na podstawie zdania drugiego art. 370 § 1 k.s.h. „Nie pozbawia go to roszczeń ze stosunku pracy...” (por. uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 1 marca 2007 r., III CZP 94/06, OSNC 2007 nr 7-8, poz. 95).

Zgodzić się można z Sądem drugiej instancji, że bezpośrednią przyczyną wypowiedzenia powodowi stosunku pracy było odwołanie go z funkcji w zarządzie Spółki. Nie można jednak – wbrew temu Sądowi – na tym poprzestawać. Rozwiązanie stosunku pracy w konsekwencji rozwiązania stosunku organizacyjnego niczego nie wyjaśnia ponad to, że oba te stosunki były nierozzerwalnie ze sobą splecione, że nie będąc członkiem zarządu powód nie może pracować wykonując obowiązki i czynności członka zarządu. Otwarte natomiast pozostaje pytanie o przyczynę powstania tej sytuacji, przyczyna ta przesuwana się nieodzownie do rozwiązania stosunku organizacyjnego.

Odnosząc powyższe uwagi do interpretacji przesłanek prawa do odprawy, określonych w art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, należy zakwestionować wyrażone w zaskarżonym wyroku rozumienie bezpośredniej odpowiedniości między przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę z powodem a

przyczyną nie dotyczącą pracownika oraz przyczyną stanowiącą wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie w rozumieniu art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych. Oderwanie się od organizacyjnych i ekonomicznych okoliczności zakładu pracy pozostaje w sprzeczności z celami ustawy o zwolnieniach grupowych. W tym kontekście należy ponownie podkreślić, że określenie przyczyn wypowiedzenia powodowi umowy o pracę nie może ograniczać się do podanej przyczyny wypowiedzenia. Jeżeli – o czym była mowa wyżej – zachodzi sytuacja nieuchronności wypowiedzenia w konsekwencji odwołania z funkcji, i jeżeli decydujący o wszystkim akt odwołania zależał w tym wypadku wyłącznie od Spółki (pracodawcy), to nie jest tak jak to ocenił Sąd drugiej instancji, że przyczyna wypowiedzenia nie dotyczyła pracodawcy, oraz że bez badania motywów odwołania – należało uznać, że przyczyna ta nie odnosiła się wyłącznie do pracodawcy. Wnioski Sądu drugiej instancji dlatego budzą zastrzeżenia, że są wyprowadzone z perspektywy wypowiedzenia stosunku pracy, z pominięciem, że chodzi tu o akt pracodawcy determinowany poprzednim aktem Spółki (a nie odwołanego członka zarządu) z przyczyn dotyczących tylko Spółki. Jeżeli, tak jak w rozpatrywanej sprawie, byłoby wiadome, że odwołanie powoda z funkcji w zarządzie Spółki nastąpiło wbrew jego woli z przyczyn, których Spółka nie podała, byłaby to sytuacja – po jej przeniesieniu na moment wypowiedzenia umowy o pracę – odpowiadająca domniemaniu przyczyny nie dotyczącej pracownika. Tak więc, odmienna od przyjętej w zaskarżonym wyroku jest bezpośrednia konsekwencja tych przesłanek, które dotyczą możliwości odwołania członka zarządu w każdej chwili (bez potrzeby uzasadnienia tego specjalnie określonymi przyczynami), i następnie nieodzowności wypowiedzenia stosunku pracy wyłącznie z powodu wcześniejszego – nierozpoznanego co do przyczyn – aktu Spółki odwołującej z funkcji. Oglądana w takiej perspektywie, to jest od momentu odwołania z funkcji, sytuacja przedstawia się tak jakby była pochodną od przyczyny nie dotyczącej pracownika w rozumieniu art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych. Tak się rzeczy mają, jeżeli nie zostają ustalone przyczyny odwołania z funkcji, które wskazywałyby na co innego, na przykład, że odwołanie z funkcji było usprawiedliwioną formą krytycznej reakcji Spółki na nieodpowiednie wykonywanie funkcji członka zarządu. W takiej bowiem sytuacji zapoczątkowany odwołaniem, a

zakończony wypowiedzeniem umowy o pracę ciąg wydarzeń mógłby być zasadnie łączy z przyczyną dotyczącą pracownika w rozumieniu art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych.

Dla wyjaśnienia, czy zachodzą przesłanki powyższego przepisu w sytuacji wypowiedzenia umowy o pracę odwołanemu członkowi zarządu potrzebne jest ustalenie przyczyn odwołania członka zarządu, przy czym – stosownie do okoliczności – ciężar dowodu, że nieujawnione przyczyny odwołania dotyczą pracownika może obciążać pracodawcę.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy uznał zasadność materialnoprawnej podstawy skargi kasacyjnej dotyczącej naruszenia art. 10 ust. 1 w związku z art. 1 ust. 1 i art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych w związku z art. 370 § 1 k.s.h., w konsekwencji orzekając stosownie do art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. Nie jest natomiast zasadny drugi z zarzutów tej podstawy dotyczący błędnej wykładni art. 368 § 4 k.s.h., gdyż w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku nie ma imputowanego Sądowi przyjęcia, że skarżącemu służyła czynna legitymacja do wytoczenia powództwa o uchylenie uchwały rady nadzorczej o odwołaniu go z funkcji zarządu.

Co do procesowej podstawy skargi kasacyjnej, to jej zarzut dotyczący art. 233 § 1 k.p.c. nie podlegał rozpoznaniu, gdyż – stosownie do art. 398³ § 3 k.p.c. podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów. Natomiast – o czym mowa była wyżej - nieadekwatnie do wskazanego w skardze art. 382 k.p.c., skarżący kwestionował podstawę prawnomaterialną zaskarżonego wyroku.