

Wyrok z dnia 2 lutego 2010 r.

II PK 184/09

Wypowiedzenie umowy o pracę z powodu odwołania pracownika z funkcji członka zarządu spółki handlowej następuje z przyczyn niedotyczących pracownika w rozumieniu art. 8 w związku z art. 10 ust. 1 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.), chyba że pracodawca udowodni, iż przyczyną odwołania z funkcji były okoliczności dotyczące pracownika.

Przewodniczący SSN Jerzy Kuźniar, Sędziowie SN: Katarzyna Gonera, Józef Iwulski (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 2 lutego 2010 r. sprawy z powództwa Janiny K. przeciwko Zakładowi Elektrochemicznemu A.-M. Sp. z o.o. w C. o zapłatę, na skutek skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu z dnia 13 lutego 2009 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Wyrokiem z dnia 14 listopada 2008 r., IV P 109/08, Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Trzciance zasądził od pozwanej spółki Zakłady Elektrochemiczne A.-M. Spółka z o.o. w T. na rzecz powódki Janiny K. kwotę 12.735 zł tytułem odprawy pieniężnej wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 września 2005 r. do dnia zapłaty oraz orzekł o kosztach postępowania.

Podstawę tego orzeczenia stanowiły następujące ustalenia faktyczne. Od 30 grudnia 1995 r. powódka została zatrudniona przez pozwaną na podstawie umowy o

pracę na czas nieokreślony „na stanowisku wiceprezesa zarządu w zakresie sprawowania zarządu spółki”. W dniu 27 maja 2005 r. nadzwyczajne zgromadzenie wspólników pozwanej podjęło uchwałę o odwołaniu powódki z funkcji członka zarządu z dniem 28 maja 2005 r. W treści uchwały nie wskazano motywów jej podjęcia. W dniu 30 maja 2005 r. prezes zarządu Spółki w imieniu pozwanej złożył powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, w którym określono jako przyczynę wypowiedzenia odwołanie powódki ze stanowiska wiceprezesa zarządu. Stosunek pracy łączący strony ustał w dniu 31 sierpnia 2005 r. W chwili rozwiązania z powódką umowy o pracę pozwana zatrudniała ponad 20 pracowników. W okresie bezpośrednio poprzedzającym rozwiązanie umowy o pracę powódka uzyskiwała wynagrodzenie miesięczne w kwocie 14.000 zł.

Sąd Rejonowy stwierdził, że pozwana przeprowadziła zmianę struktury osobowej zarządu, polegającą na odwołaniu powódki. W następstwie tego Spółka rozwiązała z powódką umowę o pracę za wypowiedzeniem. W konsekwencji - zdaniem Sądu - przyczyną złożenia przez pozwaną oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę była dokonana dwa dni wcześniej zmiana w strukturze osobowej jednego z organów spółki. Skoro ta przyczyna nie dotyczy pracownika, bowiem wynika z decyzji pozwanej o zmodyfikowaniu składu osobowego jej zarządu, a spółka zatrudniała co najmniej 20 pracowników, to powódce przysługuje odprawa pieniężna w wysokości ustalonej na podstawie art. 8 ust. 4 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.).

Wyrokiem z dnia 13 lutego 2009 r. [...] Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu - w uwzględnieniu apelacji strony pozwanej - zmienił wyrok Sądu Rejonowego w ten sposób, że powództwo oddalił oraz zasądził od powódki na rzecz pozwanej kwotę 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu rozstrzygnięcia Sąd odwoławczy wywiódł, że budzi zastrzeżenia rozumowanie Sądu pierwszej instancji, zgodnie z którym, skoro pozwana nie udowodniła, iż odwołanie powódki z funkcji wiceprezesa zarządu nastąpiło z powodu utraty do niej zaufania, to przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę nie dotyczyła pracownicy. W istocie sprowadza się ono do konstatacji, że dla rozstrzygnięcia o prawie powódki do odprawy pieniężnej istotne są powody odwołania z funkcji korporacyjnej, a obowiązek ich udowodnienia spoczywa na pracodawcy. W razie zaś nieudowodnienia, że przyczyny odwołania leżały po stronie pracownika, trzeba przyjąć, że

go nie dotyczyły. Sąd Okręgowy podniósł przy tym, że w piśmie wypowiedającym powódce umowę o pracę wyraźnie wskazano, iż odwołanie jest równoznaczne z odebraniem powódce prawa do dokonywania czynności związanych z zarządzaniem spółką. Zdaniem Sądu odwoławczego, tok rozumowania Sądu pierwszej instancji nie zasługuje na akceptację, gdyż opiera się na błędnej interpretacji art. 6 k.c. Samo odwołanie powódki z funkcji wiceprezesa zarządu nie dawało wystarczającej podstawy do rozstrzygnięcia o jej prawie do odprawy pieniężnej i dlatego konieczne było ustalenie przyczyn odwołania. Sąd odwoławczy zwrócił uwagę, że powódka zawarła umowę o pracę na czas nieokreślony, jednak w umowie w szczególności sposób określono jej stanowisko pracy jako stanowisko „wiceprezesa zarządu w zakresie sprawowania zarządu spółki”. W ten sposób strony powiązały ze sobą stosunek członkostwa w zarządzie ze stosunkiem pracy, czyniąc byt stosunku pracy zależnym od istnienia stosunku korporacyjnego. Sprawowanie przez powódkę funkcji wiceprezesa zarządu stało się atrybutem niezbędnym dla trwania stosunku pracy. Z kolei, utrata tego atrybutu była przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę. Oznacza to jednak tylko tyle, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę było uzasadnione. Nie można przyjąć, że utrata przez powódkę statusu członka zarządu spółki jest zależną od pracownika przeszkodą do jego dalszego zatrudnienia, podobnie jak nie można zgodzić się z poczynionym przez Sąd Rejonowy założeniem, że skoro odwołanie z funkcji korporacyjnej może nastąpić bez wskazywania przyczyny, to zawsze jest to przyczyna leżąca po stronie pracodawcy, chyba że ten wykaże inaczej. Decydujący wpływ na ocenę prawa powódki do odprawy pieniężnej mają przyczyny odwołania jej z funkcji członka zarządu. Sąd pierwszej instancji nie ustalił tych przyczyn, a wbrew stanowisku tego Sądu, to nie na pozwanej Spółce, ale na powódce ciążył obowiązek udowodnienia, że przyczyny odwołania z funkcji wiceprezesa zarządu jej nie dotyczyły, ponieważ to powódka z tego faktu wywodzi swoje prawo do odprawy (art. 6 k.c.). Zatem powódka powinna ponosić prawne konsekwencje nieudowodnienia, że przyczyny odwołania jej nie dotyczyły. Tymczasem powódka - reprezentowana przez fachowego pełnomocnika - nie wskazała żadnych przyczyn odwołania jej z funkcji członka zarządu, ani tym bardziej ich nie udowodniła. Nie wykazała w tym względzie żadnej inicjatywy dowodowej. Dlatego nie ma żadnych podstaw do stwierdzenia, że odwołanie jej z funkcji członka zarządu pozwanej oraz rozwiązanie z nią stosunku pracy nastąpiło z przyczyn jej nie dotyczących. Nieudowodnienie podstawowej przesłanki roszczenia o odprawę prowadzi więc do oddalenia powództwa.

Od całości wyroku Sądu Okręgowego powódka wniosła skargę kasacyjną, w której zarzuciła obrazę art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. w związku z art. 6 k.c., „polegającą na przyjęciu, że pomimo wskazania przez pracodawcę w piśmie zawierającym oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę konkretnej, rzeczywistej i prawdziwej, nie dotyczącej pracownika przyczyny rozwiązania stosunku pracy, pracownika obciąża obowiązek udowodnienia, że ta przyczyna jest przyczyną wyłączną”. W uzasadnieniu skargi powódka wywiodła w szczególności, że reguły rozkładu ciężaru dowodu wyrażonej w art. 6 k.c. nie można rozumieć w ten sposób, że na stronie powodowej - bez względu na okoliczności sprawy - zawsze spoczywa obowiązek dowodzenia wszelkich faktów o zasadniczym znaczeniu dla rozstrzygnięcia sporu. Jeżeli bowiem powód „wykazał wystąpienie faktów przemawiających za słusznością dochodzonych pretensji, wówczas to pozwanego obarcza ciężar udowodnienia ekscencji i okoliczności uzasadniających jego zdaniem oddalenia powództwa”. Skoro pozwany pracodawca w treści wypowiedzenia umowy o pracę wskazał tylko jedną przyczynę - odwołanie z funkcji członka zarządu - to należało uznać, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło w trybie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. W konsekwencji powódce przysługuje prawo do odprawy pieniężnej na podstawie art. 8 ust. 1 tej ustawy. Ciężar udowodnienia faktu, że odwołanie powódki z funkcji członka zarządu nastąpiło z przyczyn jej dotyczących, leży zaś po stronie pracodawcy. Skarżąca wniosła o uchylenie i zmianę zaskarżonego wyroku w całości przez zasądzenie na jej rzecz kwoty 12.735 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 1 września 2005 r. do dnia zapłaty lub o uchylenie zaskarżonego orzeczenia w całości i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania, a także o zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania kasacyjnego.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwana wniosła o oddalenie skargi i o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Najwyższy wziął pod uwagę, co następuje:

Skarga kasacyjna podlega uwzględnieniu, gdyż zasadny jest podniesiony w niej zarzut naruszenia art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. w związku z art. 6 k.c. Zgodnie z art. 6 k.c., ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Przepis ten ma charakter materialnoprawny i formułuje podstawową zasadę rozkładu ciężaru dowodu. W procesie cywilnym jest on ściśle

związany z przepisami Kodeksu postępowania cywilnego regulującymi zasady prowadzenia dowodów. W myśl art. 3 k.p.c., strony sporu są obowiązane dawać wyjaśnienia co do okoliczności sprawy zgodnie z prawdą i bez zatajania czegokolwiek oraz przedstawiać dowody, przy czym obowiązek wskazywania dowodów dotyczy stwierdzenia faktów, z których strony wywodzą skutki prawne (art. 232 zdanie pierwsze k.p.c.). Nie wszystkie fakty istotne muszą być przedmiotem dowodu, bowiem niekiedy w przepisach procesowych lub w prawie materialnym zastosowanie mają konstrukcje polegające na zdjęciu ze strony ciężaru dowodzenia. W przypadkach zwolnienia z obowiązku dowodzenia, a także w przypadku domniemań faktycznych, w istocie nie występuje odstępstwo od ogólnej zasady wyrażonej w art. 6 k.c. Instytucją zbliżoną do domniemań faktycznych jest tzw. dowód *prima facie*, przy którym chodzi o wyciąganie wniosków na podstawie okoliczności istotnych dla sprawy. Wskutek zastosowania instytucji domniemań prawnych lub po dokonaniu ustalenia na podstawie domniemania faktycznego albo dowodu *prima facie* następuje przerwucenie (przeniesienie, odwrócenie) ciężaru dowodu.

Choć sama zasada wyrażona w art. 6 k.c. jest jasna, to jej stosowanie w praktyce nastrocza trudności. Rozkład ciężaru dowodu w procesie cywilnym kształtuje się dynamicznie, gdyż strony równocześnie przedstawiają twierdzenia i dowody na ich poparcie, zwalczając wzajemnie swe stanowiska. Rozkładem ciężaru dowodów w procesie cywilnym rządzą następujące reguły: a) faktów tworzących prawo powinien w zasadzie dowieść powód; dowodzi on również fakty uzasadniające jego odpowiedź na zarzuty pozwanego; pozwany dowodzi fakty uzasadniające jego zarzuty przeciwko roszczeniu powoda; b) faktów tamujących oraz niweczających powinien dowieść przeciwnik tej strony, która występuje z roszczeniem, czyli z zasady pozwany. Według najbardziej podstawowej zasady, powoda obciąża dowód faktów prawotwórczych (z których wywodzi skutki prawne). W procesie cywilnym zdarza się jednak, że dowodzenie przesłanek żądania bywa niezwykle trudne, a nawet niemożliwe ze względu na brak dowodów, brak wiedzy strony itp. Dotyczy to w szczególności tzw. faktów negatywnych, które mogą być dowodzone za pomocą wykazania faktów pozytywnych przeciwnych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 stycznia 2001 r., II CKN 1194/00, LexPolonica nr 388285). W sprawach z zakresu prawa pracy Sąd Najwyższy wielokrotnie wypowiadał się na temat rozkładu ciężaru dowodu w sporze pomiędzy pracownikiem, a pracodawcą w następstwie rozwiązania stosunku pracy. W szczególności w wyroku z dnia 8 marca 1977 r., I PRN 17/77 (OSNCP 1977 nr 9,

poz. 172; OSPiKA 1978 nr 4, poz. 72, z glosą J. Broła) Sąd Najwyższy podkreślił, że w razie sporu co do istnienia przyczyny wypowiedzenia ciężar dowodu spoczywa na pracodawcy. Pracownika natomiast obciąża dowód istnienia okoliczności przytoczonych przez niego w celu wykazania, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione. W wyroku z dnia 6 lutego 1997 r., I PKN 68/96 (OSNAPiUS 1997 nr 18, poz. 339) wskazano, że w sprawie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika jego podstawowych obowiązków polegających na spowodowaniu szkody w mieniu pracodawcy, obowiązek udowodnienia zawinonego (w postaci co najmniej ciężkiego niedbalstwa) zachowania lub braku działania pracownika spoczywa na pracodawcy (podobny pogląd wyrażono w wyroku z dnia 5 lutego 1998 r., I PKN 519/97, OSNAPiUS 1999 nr 2, poz. 48). A więc, w sprawach dotyczących rozwiązania stosunku pracy ciężar udowodnienia istnienia uzasadnionej jego przyczyny spoczywa na pracodawcy, mimo że to pracownik (powód) z nieistnienia tej przyczyny wywodzi skutki prawne.

W rozpoznawanej sprawie powódka została odwołana z funkcji członka zarządu pozwanej Spółki i stanowiło to wystarczającą (uzasadnioną) przyczynę rozwiązania z nią stosunku pracy za wypowiedzeniem (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 1997 r., I PKN 388/97, OSNAPiUS 1998 nr 18, poz. 540 oraz z dnia 26 stycznia 2000 r., I PKN 479/99, OSNAPiUS 2001 nr 11, poz. 377; Prawo Spółek 2002 nr 11, s. 57, z glosą R. Sadlika). Stosownie do art. 203 § 1 k.s.h., członek zarządu spółki z o.o. może być w każdym czasie odwołany uchwałą zgromadzenia wspólników, a więc nie jest potrzebne wskazanie przyczyny odwołania. Rozwiązanie z powódką umowy o pracę z powołaniem się jedynie na odwołanie z funkcji członka zarządu nie oznacza jednak, że nie istniały nieujawnione przyczyny tego odwołania (którymi kierował się organ Spółki). Występowały więc przyczyny (nieujawnione) odwołania z funkcji oraz przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę, czyli właśnie to odwołanie. Pośrednio przyczyny odwołania z funkcji stanowiły też przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę. Z tego względu nie da się wykluczyć, że przyczyny odwołania z funkcji dotyczyły wyłącznie pracownika, a więc także to odwołanie jako przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę dotyczyło pracownika, co wyłącza prawo do odprawy przewidzianej w art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. W związku z tym powstaje problem, kto ma wykazać w procesie istnienie tych - dotyczących pracownika - przyczyn odwołania z funkcji.

Sąd Okręgowy uznał, że to pracownik (powódka) ma udowodnić przyczynę odwołania jej z funkcji, a ściślej, że była to przyczyna jej nie dotycząca. W kontekście przedstawionych wyżej zasad z poglądem tym nie można się zgodzić. Oznaczałoby to bowiem obciążenie powoda obowiązkiem udowodnienia faktów negatywnych, nieznanych mu, a nadto w pewnych sytuacjach na swoją niekorzyść. Obowiązek wykazania przez powódkę faktów uzasadniających jej żądanie dotyczył udowodnienia rozwiązania z nią przez stronę pozwaną stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika. Tę powinność skarżąca wypełniła, gdyż wykazała, że przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę było odwołanie jej z funkcji członka zarządu pozwanej Spółki, czyli przyczyna nie dotycząca pracownika. Nie tylko w piśmie wypowiedzającym umowę jako jedyną jego przyczynę pracodawca wskazał odwołanie powódki ze składu zarządu, ale także uchwała zgromadzenia wspólników odwołująca powódkę z funkcji nie zawierała żadnego uzasadnienia (wskazania przyczyny). Ponieważ pozostałe przesłanki prawa do odprawy również zostały wykazane, to powódka udowodniła wszystkie fakty uzasadniające jej żądanie.

W takiej sytuacji procesowej, to na pozwanej Spółce spoczywał ciężar przeprowadzenia przeciwdowodu celem wykazania, że pośrednia przyczyna wypowiedzenia powódce umowy o pracę leżała jednak po stronie pracownika (nastąpiło odwrócenie ciężaru dowodu). W szczególności pozwana powinna przedstawić dowody świadczące o tym, że przyczyną odwołania powódki z funkcji członka zarządu były okoliczności jej dotyczące. Oznacza to, że wypowiedzenie umowy o pracę z powodu odwołania pracownika z funkcji członka zarządu spółki handlowej następuje z przyczyn nie dotyczących pracownika w rozumieniu art. 8 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r., chyba że pracodawca udowodni, iż przyczyną odwołania z funkcji były okoliczności dotyczące pracownika. W judykaturze wyrażano już analogiczne stanowisko w podobnych sytuacjach prawnych. Między innymi w wyroku z dnia 20 maja 1998 r., I PKN 144/98 (OSNAPiUS 1999 nr 12, poz. 390) Sąd Najwyższy przyjął, że dyrektorowi przedsiębiorstwa państwowego odwołanemu na podstawie art. 66 ust. 2 ustawy z dnia 25 września 1981 r. o przedsiębiorstwach państwowych w związku z wszczęciem postępowania naprawczego i ustanowieniem zarządu komisarycznego nad przedsiębiorstwem, bez wskazania żadnej innej przyczyny odwołania, przysługuje prawo do odprawy przewidzianej w art. 39 ust. 1 tej ustawy.

Rozstrzygnięcie Sądu Okręgowego zostało zatem oparte na błędnym rozumieniu rozkładu ciężaru dowodu w procesie cywilnym, co prowadzi do orzeczenia jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ § 1 i art. 108 § 2 k.p.c.

=====