



Sygn. akt II PK 201/11

**WYROK  
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 22 maja 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)

SSN Zbigniew Korzeniowski

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa W. K.

przeciwko P. Górnictwo i Energetyka Konwencjonalna S.A.

o zapłatę,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw

Publicznych w dniu 22 maja 2012 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego

z dnia 13 stycznia 2011 r.,

- 1) oddala skargę kasacyjną;**
- 2) zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 2700 zł (dwa tysiące siedemset złotych) tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.**

**Uzasadnienie**

Sąd Apelacyjny – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 13 stycznia 2011 r. oddalił apelację powoda od wyroku Sądu Okręgowego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 30 września 2010 r., którym oddalono powództwo W. K. o zasądzenie od pozwanego P. Górnictwo i Energetyka Konwencjonalna S.A. kwoty 504.518, 15 zł z odsetkami tytułem odszkodowania za naruszenie gwarancji zatrudnienia.

Sąd odwoławczy zaakceptował ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji, zgodnie z którymi powód rozpoczął pracę u strony pozwanej w 1982 roku, będąc zatrudnionym na różnych stanowiskach – najpierw mistrza, potem kierownika wydziału, głównego inżyniera i zastępcy dyrektora ds. ekonomiczno – finansowych. Od 2000 roku W. K. pracował zaś na stanowisku członka zarządu pozwanej spółki – dyrektora ds. ekonomiczno – finansowych na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Uchwałą rady nadzorczej pozwanej z dniem 5 października 2006 r. odwołano powoda ze składu zarządu, a uchwałą zarządu z dnia 10 października 2006 r. odwołano go ze stanowiska dyrektora ds. ekonomiczno – finansowych. Strona pozwana zaproponowała powodowi zmianę warunków umowy o pracę i zatrudnienie na stanowisku głównego specjalisty ds. ekonomiki wytwarzania z określonymi warunkami płacowymi, ewentualnie zawarcie porozumienia, zgodnie z którym pracownik przyjąłby propozycję rozwiązania umowy o pracę z dniem 1 lutego 2007 r., a strona pozwana, posiadając 100% udziałów w Przedsiębiorstwie Transportowym „E.” spółce z o.o., powołałaby go na stanowisko członka zarządu – dyrektora strategii i rozwoju. Powód odrzucił te propozycje. Pismem pozwanej z dnia 11 października 2006 r. powód został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy, a 25 października 2006 r. otrzymał wypowiedzenie warunków pracy z dniem 1 listopada 2006 r. Po upływie okresu wypowiedzenia, tj. od 1 lutego 2007 r., miały obowiązywać następujące warunki pracy: stanowisko specjalisty ds. koordynacji przygotowywania inwestycji z wynagrodzeniem zasadniczym w stawce 3.930 zł miesięcznie i z dodatkiem funkcyjnym w wysokości 20% wynagrodzenia zasadniczego. Powód nie przyjął proponowanych mu warunków.

Sąd ustalił nadto, że zgodnie z § 1 umowy społecznej dotyczącej gwarancji pracowniczych i socjalnych zawartej 22 grudnia 2004 r. i stanowiącej załącznik nr 21 do zakładowego układu zbiorowego obowiązującego u strony pozwanej, postanowieniami tej umowy byli objęci wszyscy pracownicy zatrudnieni u pracodawcy w dniu 26 marca 2004 r. Natomiast w myśl § 8 ust. 1 tej umowy, pracodawca zobowiązał się, że w czasie trwania gwarancji zatrudnienia nie wypowie pracownikom warunków pracy i płacy, którymi byli objęci w dniu wejścia w życie umowy, chyba że wypowiedzenie dotyczyło będzie wyłącznie stanowiska pracy, a zaproponowane pracownikowi warunki będą zgodne z jego kwalifikacjami i stanem zdrowia, natomiast wynagrodzenie i inne świadczenia ze stosunku pracy, a także miejsce wykonywania pracy nie ulegną zmianie. W przeciwnym wypadku oświadczenie pracodawcy będzie stanowić naruszenie gwarancji zatrudnienia. Sankcją za naruszenie tej gwarancji, wynikającą z § 10 umowy, było zobowiązanie pracodawcy do wypłaty na rzecz pracownika jednorazowego odszkodowania w wysokości równej iloczynowi liczby miesięcy pozostających do końca okresu gwarancji i średniego miesięcznego wynagrodzenia.

Sąd drugiej instancji za trafną uznał też oceną prawną roszczenia powoda w świetle tych okoliczności faktycznych, podnosząc w szczególności, że umowa społeczna była załącznikiem do układu zbiorowego, który nie obejmował członków zarządu pozwanej w części dotyczącej zasad wynagradzania. Powód jako członek zarządu pozwanej spółki był równocześnie jej pracownikiem na kierowniczym stanowisku. Oba te stosunki prawne – korporacyjny i pracowniczy – były ze sobą ściśle związane w ten sposób, że odwołanie powoda z funkcji członka zarządu, które mogło nastąpić w każdym czasie (art. 370 k.s.h.), uzasadniało rozwiązanie z nim umowy o pracę na stanowisku dyrektora ds. ekonomiczno - finansowych. Odwołanie pracownika z funkcji członka zarządu spółki akcyjnej stanowi bowiem przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, której zawarcie wiązało się bezpośrednio z powołaniem go na to stanowisko. Takie wzajemne uwarunkowania prowadzą zaś, w ocenie Sądu Apelacyjnego, do wykluczenia możliwości udzielenia powodowi – członkowi zarządu pozwanej pracowniczych gwarancji długoterminowego zatrudnienia w ramach stosunku pracy na stanowisku dyrektora ds. ekonomiczno – finansowych. Przyznanie takich gwarancji (przez

okres 10 lat) pozostawałoby bowiem w kolizji z prawem do odwołania w każdym czasie takiej osoby z funkcji członka zarządu.

Sąd drugiej instancji wskazał ponadto, że strona pozwana jest podmiotem prawnym, o którym stanowi ustawa z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (Dz.U. Nr 26, poz. 206 ze zm.; dalej jako „ustawa kominowa”). Zgodnie zaś z treścią art. 2 pkt 3 tej ustawy, jej postanowienia mają zastosowanie do członków zarządu tych podmiotów, a tym samym również do powoda. Stronami umów społecznych dotyczących zabezpieczenia praw i interesów pracowniczych w procesie konsolidacji i restrukturyzacji spółek są zarządy tych spółek. W tej sytuacji członkowie zarządów, dla których spółki są także pracodawcą, nie powinni być beneficjentami tych umów, nie tylko ze względu na regulacje Kodeksu spółek handlowych (art. 370 i 379 k.s.h.), ale przede wszystkim z uwagi na ich podleganie bezwzględnie obowiązującym przepisom ustawy kominowej. Przepisy tej ustawy gwarantują bowiem odwołanym pracownikom, pełniącym określone w ustawie funkcje, wyłącznie świadczenia wymienione w tej ustawie. W związku z tym powodowi nie przysługuje prawo do dodatkowej odprawy pieniężnej na podstawie postanowień zakładowego porozumienia prawa pracy zapewniającego pracownikom dziesięcioletnie zatrudnienie w okresie gwarancyjnym, bowiem mogła być mu przyznana wyłącznie odprawa przewidziana w art. 12 ustawy kominowej (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 marca 2009 r., II PK 204/08, OSNP 2010 nr 19 – 20, poz. 232). Biorąc pod uwagę powyższe, Sąd Okręgowy trafnie uznał roszczenie powoda za niezasadne.

W skardze kasacyjnej od wyroku Sądu Apelacyjnego powód zarzucił naruszenie:

1. art. 5 ust. 1 ustawy kominowej, polegające na błędnej wykładni i zastosowaniu, wyrażające się błędnym uznaniem, że przewidziana treścią § 10 umowy społecznej rekompensata jest świadczeniem podlegającym reżimowi art. 5 ust. 1 ustawy kominowej, podczas gdy prawidłowe rozumienie treści tego przepisu oznacza, że przewidzianemu jego treścią ograniczeniu podlegają tylko te świadczenia z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy, które należą do kategorii wynagrodzenia za pracę, a nie

- wszystkie świadczenia przysługujące ze stosunku pracy, a więc z wyłączeniem tych, którym charakteru wynagrodzenia przypisać nie można;
2. art. 5 ust. 1 i 2 oraz art. 11 i 12 ustawy kominowej, przez błędną wykładnię, wyrażającą się przyjętą przez Sąd Apelacyjny rozszerzającą interpretacją zakresu stosowania tych przepisów, podczas gdy zakres zastosowania tych przepisów wymaga wykładni ścisłej i restryktywnej;
  3. art. 11 ust. 2 ustawy kominowej, przez błędną wykładnię i zastosowanie, polegające na uznaniu, że przewidziana treścią umowy społecznej rekompensata za naruszenie gwarancji zatrudnienia stanowi świadczenie dodatkowe w rozumieniu art. 11 ust. 2 ustawy kominowej, podczas gdy dochodzona przez powoda rekompensata nie jest wynagrodzeniem za pracę ani też dodatkową korzyścią związaną ze świadczoną przez powoda pracą, ani też nie podlega przyznawaniu pracownikowi, co wyklucza jej charakter jako świadczenia dodatkowego w rozumieniu art. 11 ust. 2 ustawy kominowej;
  4. art. 12 ustawy kominowej w związku z § 10 umowy społecznej, przez błędną wykładnię, polegającą na utożsamieniu przez Sąd Apelacyjny rekompensaty przewidzianej treścią § 10 umowy społecznej za naruszenie udzielonej pracownikowi gwarancji zatrudnienia z odprawą w rozumieniu art. 12 ustawy kominowej, podczas gdy oba świadczenia mają charakter od siebie odrębny, o czym decyduje odszkodowawczy charakter rekompensaty;
  5. art. 12 ustawy kominowej, przez niewłaściwe jego zastosowanie, polegające na rozciągnięciu przedmiotu tego przepisu także na sytuację ustanowionej treścią § 10 umowy społecznej rekompensaty, podczas gdy rekompensata nie wymaga przyznania, statuującego zakres zastosowania normy z art. 12 ustawy kominowej;
  6. art. 65 § 2 k.c., polegające na wadliwej wykładni postanowień umowy społecznej i niewłaściwym zastosowaniu dyrektyw przewidzianych treścią art. 65 § 1 i 2 k.c., wyrażające się uznaniem przez Sąd drugiej instancji związku regulacji przewidzianej treścią „art. ust. 1 Zakładowego Systemu Wynagradzania” z regulacją treści § 1 ust. 1 umowy społecznej, podczas gdy dla utworzenia takiego związku brak jakichkolwiek racjonalnych podstaw,

zwłaszcza przy uwzględnieniu szczególnego (dla określenia kręgu podmiotów uprawnionych umową społeczną) charakteru § 1 ust. 1 umowy społecznej względem regulacji z art. 1 ust. 1 Zakładowego Systemu Wynagradzania;

7. art. 370 § 1 zdanie drugie k.s.h., polegające na jego błędnej *in casu* wykładni, wyrażającej się przyjęciem poglądu o kolizji gwarancji wieloletniego zatrudnienia powoda, który pełnił u pozwanej funkcję członka jej zarządu, z prawem do odwołania członka zarządu z jego składu w każdym czasie, mimo że udzielona mocą umowy społecznej gwarancja zatrudnienia nie wyłącza w żadnej mierze prawa odwołania członka zarządu pozwanej spółki, a treść art. 370 § 1 zdanie drugie k.s.h. gwarantuje wprost, iż prawo do odwołania nie może naruszać jakichkolwiek uprawnień i roszczeń członka zarządu, wynikających ze stosunku pracy;
8. art. 8 k.p., polegające na jego niewłaściwym zastosowaniu, mimo ustalenia przez Sąd Apelacyjny, że powód był wieloletnim pracownikiem pozwanej spółki, który swoją karierę zawodową od 1982 r., tj. od daty ukończenia studiów wyższych, związał wyłącznie z pozwaną spółką, co wyklucza uznanie żądania powoda odnośnie do wypłaty dochodzonej rekompensaty za naruszające godziwe obyczaje dotyczące realizowania stosunku pracy – i jednocześnie mimo wykazania sprzecznego z zasadami współżycia społecznego postępowania pozwanej spółki wobec powoda po dacie rozwiązania z nim stosunku pracy.

Opierając skargę na takich podstawach, powód wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Apelacyjnemu do ponownego rozpoznania, ewentualnie o uchylenie także wyroku Sądu Okręgowego i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania, alternatywnie – o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez częściową zmianę wyroku Sądu Okręgowego i zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kwoty 374.696 zł z ustawowymi odsetkami od 1 lutego 2007 r. do dnia zapłaty i każdorazowo – z uwzględnieniem kosztów postępowania należnych powodowi od pozwanej.

Strona pozwana w odpowiedzi na skargę kasacyjną wniosła o jej oddalenie i o zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Nie są pozbawione racji zarzuty naruszenia przepisów ustawy kominowej. Na podstawie art. 12 tej ustawy, pracownikowi w razie rozwiązania stosunku pracy może być przyznana odprawa w wysokości nie wyższej niż trzykrotność wynagrodzenia miesięcznego. Postanowienia umów o pracę oraz innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy albo umów cywilnoprawnych ustalające wynagrodzenie miesięczne, nagrodę roczną, odprawę oraz wartość świadczeń dodatkowych, w wysokości wyższej niż maksymalna dopuszczona ustawą, są nieważne z mocy prawa w odniesieniu do tej części, która przewyższa kwotę maksymalną określoną w ustawie (art. 13). Wskazane ograniczenia nie mają jednak zastosowania w sprawie, bowiem podstawą zgłoszonego przez powoda roszczenia nie jest postanowienie umowy o pracę, jaka łączyła go z pozwaną spółką, lecz odpowiednie postanowienia umowy społecznej. Sankcja przewidziana w art. 13 ustawy kominowej nie obejmuje zaś postanowień zawartych w porozumieniach zbiorowych (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 2005 r., I PK 86/05, OSNP 2006 nr 19-20, poz. 295; z dnia 11 lipca 2006 r., I PK 290/05, OSNP 2007 nr 13-14, poz. 192; LEX/el. 2007, z glosą A. Rzeteckiej-Gil; z dnia 2 grudnia 2008 r., III PK 35/08, OSNP 2010 nr 11-12, poz. 130; LEX/el. 2009, z glosą A. Rzeteckiej-Gil; z dnia 2 października 2009 r., II PK 109/09, LEX nr 558294 oraz z dnia 14 września 2010 r., II PK 67/10, LEX nr 687016).

Nie oznacza to jednak, że skarga kasacyjna może być uwzględniona. Za nieusprawiedliwiony należy bowiem uznać zarzut naruszenia art. 65 § 2 k.c. Do interpretacji postanowień porozumienia zbiorowego o charakterze normatywnym nie ma zastosowania art. 65 k.c., regulujący zasady wykładni oświadczeń woli stron czynności prawnej. Porozumienie takie nie zawiera oświadczeń woli podlegających wykładni według zasad określonych w art. 65 k.c. i sąd pracy nie powinien na tej podstawie dokonywać interpretacji jego postanowień. Do wykładni postanowień

tego porozumienia należy stosować zasady, na jakich dokonuje się interpretacji powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 12 grudnia 2001 r., I PKN 729/00, OSNP 2003 nr 23, poz. 568; OSP 2004 nr 5, poz. 66, z glosą A. Świątkowskiego; z dnia 5 lutego 2002 r., I PKN 866/00, OSNP 2004 nr 4, poz. 58; z dnia 10 października 2003 r., I PK 409/02, OSNP 2004 nr 19, poz. 334 oraz z dnia 15 stycznia 2004 r., I PK 630/02, Monitor Prawniczy 2004 nr 2, s. 59). Możliwe, a nawet wskazane jest, co prawda, odwołanie się do zamiaru i zgodnej woli stron porozumienia zbiorowego (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 22 września 1992 r., I PRN 41/92, OSNCP 1993 nr 6, poz. 113; Przegląd Sądowy 1993 nr 11-12, s. 109, z glosą G. Goździewicza oraz z dnia 10 listopada 1999 r., I PKN 345/99, OSNAPiUS 2001 nr 6, poz. 195), ale tylko w takich kategoriach, w jakich przy wykładni przepisów prawa uzasadnione jest odwołanie się do „woli racjonalnego ustawodawcy” (co powinno nastąpić dopiero po uwzględnieniu innych metod wykładni). Porozumienie zbiorowe jako źródło prawa pracy (art. 9 § 1 k.p.) podlega więc wykładni sądowej przy zastosowaniu reguł wykładni aktów prawnych, jednak szczególne znaczenie ma w tym przypadku wykładnia skierowana na ustalenie celu, woli i zamiaru stron układu (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1999 r., I PKN 345/99, OSNP 2001 nr 6, poz. 195). Wykładając w taki sposób § 8 ust. 1 obowiązującej u strony pozwanej umowy społecznej, gwarantującej pracownikom zachowanie przez okres 10 lat warunków pracy i płacy, które ich obowiązywały, nie można nie zauważyć, że pracodawca mógł się zobowiązać do niedokonywania tylko takich czynności, które pozostawały w jego swobodnej gestii. Funkcją tego przepisu była zatem ochrona warunków zatrudnienia pracowników przed ingerencją w nie pracodawcy z przyczyn, o których mógł samodzielnie decydować. Takiej funkcji przepis nie mógł spełniać w odniesieniu do tych osób, których pracowniczy status wiązał się bezpośrednio ze statusem członka zarządu pozwanej, w tym w stosunku do powoda, który jako członek zarządu pozwanej spółki pozostawał w korporacyjnym stosunku członkostwa w zarządzie tej spółki (akcyjnej), a równocześnie był jej pracownikiem na kierowniczym stanowisku dyrektora ds. ekonomiczno - finansowych. Oba te odrębne stosunki prawne: organizacyjny (korporacyjny) i pracowniczy były ze sobą ściśle związane w taki sposób, że nawiązanie z



powodem korporacyjnego stosunku członkostwa w zarządzie pozwanej spółki wymagało zawarcia pracowniczego stosunku pracy na kierowniczym stanowisku dyrektora ds. ekonomiczno - finansowych tej spółki, natomiast odwołanie powoda z funkcji prezesa jej zarządu, które zgodnie z art. 370 § 1 zdanie pierwsze k.s.h. może nastąpić w każdym czasie, wręcz wymuszało, a zarazem uzasadniało wypowiedzenie powodowi dotychczasowych warunków pracy i płacy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 25 listopada 1997 r., I PKN 388/97, OSNAPiUS 1998 nr 18, poz. 540 i z dnia 26 stycznia 2000 r., I PKN 479/99, OSNAPiUS 2001 nr 14, poz. 377). Takie ścisłe wzajemne relacje i zależności stosunku korporacyjnego związanego z funkcją członka zarządu i stosunku pracowniczego na stanowisku dyrektora ds. ekonomiczno - finansowych oznaczało, że skarżący z chwilą odwołania go z funkcji członka zarządu, co mogło nastąpić w każdym czasie, tracił umocowanie do dalszego wykonywania obowiązków pracowniczych na stanowisku dyrektora ds. ekonomiczno - finansowych, ponieważ zajmowane przez powoda pracownicze stanowisko kierownicze jest w pozwanej spółce „przypisane” do korporacyjnej funkcji członka zarządu. Takie wzajemne uwarunkowania prowadziły do logicznego, systemowego i teleologicznego wykluczenia możliwości udzielenia członkowi zarządu spółki akcyjnej, który może być w każdym czasie odwołany z tej funkcji korporacyjnej, pracowniczych gwarancji długoterminowego zatrudnienia w ramach stosunku pracy na stanowisku dyrektora ds. ekonomiczno - finansowych, które może zajmować wyłącznie członek zarządu takiej spółki. Wszystko to prowadziło do prawidłowego uznania, że skarżący nie mógł korzystać z pracowniczych gwarancji długoterminowego zatrudnienia w ramach stosunku pracy na stanowisku dyrektora ds. ekonomiczno - finansowych, bowiem odwołanie skarżącego z funkcji członka zarządu wymuszało po stronie pozwanej co najmniej wypowiedzenie dotychczasowych warunków pracy i płacy związanych z zajmowanym stanowiskiem dyrektora ds. ekonomiczno – finansowych. W takiej sytuacji nie ma możliwości stwierdzenia, że powód zatrudniony jako członek zarządu na stanowisku dyrektora ds. ekonomiczno – finansowych był objęty zakresem podmiotowym § 8 ust. 1 umowy społecznej, bo pracodawca nie mógł się zobowiązywać do zachowania dotychczasowych warunków jego zatrudnienia przez okres ochronny, skoro wymuszająca wypowiedzenie zmieniające kwestia

odwołania go ze składu zarządu nie pozostawała w jego gestii. Przyjęcie w takiej sytuacji, że gwarancje dotyczące zachowania przez wiele lat warunków dotychczasowych stosunków pracy dotyczyć by miały również tych osób, których pracowniczy status był ściśle powiązany z posiadaniem statusu członka zarządu pozwanej byłoby sprzeczne z funkcją tych postanowień. W istocie chroniłoby bowiem byłych członków zarządu przed ingerencją w te warunki pracy i płacy, których z przyczyn pozostających poza gestią pracodawcy nie można było utrzymać. Inaczej rzecz ujmując, postanowienie § 8 ust. 1 umowy społecznej gwarantowałoby pracownikom znajdującym się w sytuacji powoda, że po odwołaniu ze składu zarządu zawsze uzyskają rekompensatę w nim przewidzianą, bo w żadnej sytuacji ich dotychczasowe warunki pracy i płacy nie mogły być zachowane, a z pewnością nie osiągnięciu takiego celu to postanowienie miało służyć.

Skoro zaś powód nie był objęty zakresem podmiotowym § 8 ust. 1 umowy społecznej, co oznacza, że nie przysługiwało mu prawo do dochodzonej rekompensaty, za bezprzedmiotowe uznać należy zarzuty odnoszące się do naruszenia art. 370 § 1 zdanie drugie k.s.h. i art. 8 k.p.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji (art. 398<sup>14</sup> k.p.c. i art. 398<sup>21</sup> w związku z art. 108 § 1 k.p.c.).