



Sygn. akt I PK 61/12

**WYROK  
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 3 sierpnia 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Teresa Flemming-Kulesza (przewodniczący,  
sprawozdawca)

SSN Katarzyna Gonera

SSN Józef Iwulski

w sprawie z powództwa P.F.

przeciwko Międzynarodowym Targom Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością o  
odprawę pieniężną,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń  
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 3 sierpnia 2012 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i  
Ubezpieczeń Społecznych z dnia 10 listopada 2011 r., sygn. akt [...]

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

**UZASADNIENIE**

W pozwie z dnia 17 lutego 2011 r. skierowanym przeciwko Międzynarodowym Targom sp. z o.o. w Ł. P.F. wniósł o zasądzenie kwoty 19.755 zł tytułem odprawy pieniężnej wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 października 2010 r. do dnia zapłaty oraz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa.

Sąd Rejonowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 28 czerwca 2011 r., sygn. akt [...] oddalił powództwo.

Sąd ten ustalił, że P.F. był zatrudniony w Międzynarodowych Targach sp. z o.o. na podstawie umowy o pracę zawartej 1 grudnia 2005 r. na czas nieokreślony. Powód miał świadczyć pracę polegającą na pełnieniu obowiązków członka zarządu - dyrektora wykonawczego. W umowie strony zastrzegły także, iż w razie odwołania pracownika z funkcji członka zarządu- Dyrektora Wykonawczego zachowuje on prawo do wynagrodzenia w okresie wypowiedzenia bez obowiązku świadczenia pracy. Od 1 czerwca 2006 r. powód pełnił obowiązki członka zarządu-dyrektora generalnego. Zwyczajne Zgromadzenie Wspólników pozwanej Spółki 28 czerwca 2010 r. podjęło uchwałę o nieudzieleniu powodowi absolutorium z wykonywania obowiązków w okresie od 1 stycznia 2009 r. dnia 31 grudnia 2009 r. W dniu 28 czerwca 2010 r. rada nadzorcza pozwanej Spółki podjęła uchwałę o odwołaniu powoda ze stanowiska członka zarządu-dyrektora generalnego i rozwiązaniu z powodem umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. W związku z podjęciem powyższej uchwały w dniu 30 czerwca 2010 r. rozwiązano z powodem umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął z dniem 30 września 2010 r. W dniu 2 lipca 2010 r. powód skierował do członków rady nadzorczej maila m.in. z prośbą o wyjaśnienie, dlaczego rada nadzorcza podjęła taką decyzję. W dniu 5 sierpnia 2010 r. ponowił prośbę o upublicznienie treści uchwały o nieudzieleniu mu absolutorium za rok 2009. Pismem z dnia 9 września 2010 r. rada nadzorcza wyjaśniła powodowi, iż z uwagi na to, że nie pełni już funkcji w organach spółki, nie może mieć wglądu do żądanych dokumentów. Na miejsce powoda powołano kolejnego członka zarządu. Wynagrodzenie powoda liczone, jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 13.818,32 zł.

W ocenie Sądu Rejonowego, wypowiedzenie spełnia wszystkie wymogi formalne. Zostało dokonane na piśmie, zawiera wymagane pouczenie oraz wskazuje przyczynę wypowiedzenia. Sąd podkreślił, że powód żądanie swoje wywodzi z ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, podnosząc iż został zwolniony z przyczyn dotyczących pracodawcy, a więc ma prawo do odprawy. Sąd Rejonowy ocenił, że przyczyna podjęcia decyzji o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę leżała po jego stronie. Powód został odwołany z funkcji członka zarządu pozwanej Spółki, co stanowiło uzasadnioną przyczynę rozwiązania z nim stosunku pracy za wypowiedzeniem. Umowa o pracę była zawarta z nim celem pełnienia funkcji członka zarządu. Sam fakt rozwiązania umowy o pracę z powodu odwołania z funkcji członka zarządu w orzecznictwie uznawany jest za przyczynę leżącą po stronie pracodawcy. Jednakże okoliczności sprawy mogą być ocenione odmiennie.

Sąd Rejonowy powołując się na orzeczenie Sądu Najwyższego II PK 184/09 z dnia 2 lutego 2010 r. stwierdził, iż nie zawsze rozwiązanie umowy o pracę z powodu odwołania pracownika z funkcji członka zarządu stanowi przyczynę leżącą po stronie pracodawcy. Można to potraktować jako pewną zasadę, od której jednakże występują wyjątki. W ocenie Sądu, u podstaw rozwiązania z powodem umowy o pracę po uprzednim odwołaniu go z funkcji członka zarządu było nieudzielenie mu absolutorium za 2009 r. Absolutorium jest de facto oceną pracy członków zarządu. Nieudzielenie absolutorium jest wyrazem negatywnej oceny pracy. A zatem bezpośrednią przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę było nieudzielenie mu absolutorium, która to przyczyna była zresztą znana powodowi, gdyż sam się na nią powoływał zarówno w pozwie a także w toku procesu. Sąd Rejonowy podkreślił, że co prawda bezpośrednio w piśmie o rozwiązaniu umowy o pracę wskazano, iż jego przyczyną było odwołanie powoda z funkcji członka zarządu pozwanej spółki (czyli była to przyczyna niedotycząca pracownika). Tym niemniej wcześniej zapadła uchwała o nieudzieleniu powodowi absolutorium, „która z kolei jest przyczyną stricte leżącą po stronie pracownika”. Niewyartykułowanie w piśmie rozwiązującym umowę, iż przyczyną, która legła u

podstaw decyzji jest nieudzielenie absolutorium, nie stoi na przeszkodzie stwierdzeniu iż ta przyczyna istniała i leżała po stronie powoda.

Apelację od powyższego wyroku wywiódł powód.

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 10 listopada 2011 r., sygn. akt [...] oddalił apelację.

Sąd Okręgowy stwierdził, że orzeczenie Sądu Rejonowego jest prawidłowe i znajduje oparcie w obowiązujących przepisach prawa. Sąd Okręgowy zaaprobował ustalenia faktyczne i podzielił wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. Sąd Okręgowy zaakcentował, że strona powodowa zgłaszając roszczenie o zasądzenie odprawy pieniężnej sama nie była pewna czy takie żądanie jest uzasadnione. W ocenie Sądu drugiej instancji, z treści pozwu (strona 2) wynika bowiem, że P.F. zaledwie przypuszczał, iż rozwiązanie z nim umowy o pracę nastąpiło z przyczyn, o których mowa w ustawie z dnia 13 marca 2003 r., uzasadniających prawo do odprawy pieniężnej. Oznacza to, że sam zainteresowany nie do końca był przekonany, czy rozwiązanie z nim stosunku pracy nastąpiło z przyczyn leżących wyłącznie po stronie pracodawcy. Sąd Okręgowy wyraził pogląd, że „w szczególności na tym etapie procesu strona powinna być przekonana co do swoich żądań. Tymczasem w przedmiotowym pozwie zabrakło stanowczości i determinacji charakterystycznej dla wstępnego etapu sprawy”.

Sąd Okręgowy wyraził przekonanie, że powód zdawał sobie sprawę co było przyczyną odwołania go ze stanowiska członka zarządu, gdyż z załączonych przez P.F. pism oraz z treści pozwu wynika, że miał wiedzę, iż odwołanie go z funkcji członka zarządu było spowodowane nieudzieleniem absolutorium. Wynika to również, w ocenie Sądu, ze złożonych na rozprawie w dniu 14 czerwca 2011 r. zeznań, w ramach których podał, iż przyczyną odwołania była wcześniejsza uchwała rady nadzorczej rekomendująca nieudzielenie mu absolutorium na rok 2009, której treści nie znał. Zatem powód wiązał ze sobą te dwa fakty, pomimo niepowołania się przez pracodawcę w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę na okoliczność nieudzielenia absolutorium. Jednocześnie Sąd zauważył, iż nie zachodziła potrzeba przesłuchania w charakterze strony pracodawcy, ponieważ

przedstawiony przez stronę pozwaną materiał dowodowy był w pełni wystarczający do uznania co było przyczyną odwołania powoda ze stanowiska członka zarządu.

Sąd Okręgowy uznał, że nie wymagała również szczegółowego wyjaśnienia kwestia przyczyn nieudzielenia powodowi absolutorium, gdyż nieudzielenie absolutorium oznacza, że organ spółki z jakichś względów nie akceptuje już działań członka zarządu; czy to w zakresie realizowanych zadań, aktywności, wizji rozwoju firmy, kreatywności czy inicjatywy. Ogólnie można założyć, zdaniem Sądu, iż nieudzielenie absolutorium wiąże się z ujemną oceną dotychczasowych zachowań członka zarządu. Natomiast jaka jest konkretna przyczyna, która legła u podstaw decyzji w przedmiocie odmowy udzielenia absolutorium nie ma znaczenia. Sam fakt nieudzielenia absolutorium oznacza, że jest to przyczyna leżąca po stronie pracownika i to niezależnie od tego, czy jest ona obiektywnie uzasadniona. Natomiast, jak stwierdził Sąd Okręgowy, „jeżeli skarżący uważał, że nieudzielenie absolutorium było wynikiem rozgrywek wewnątrz spółki albo podyktowane było przyczynami pozamerytorycznymi, to taką właśnie okoliczność faktyczną był obowiązany udowodnić. Tymczasem apelujący pozostawia powyższe jedynie w sferze domysłów, próbując bezpodstawnie przerzucić obowiązek wykazania konkretnej przyczyny nieudzielenia absolutorium na przeciwnika procesowego”. Tym samym Sąd drugiej instancji stwierdził, że prawidłowo uznał Sąd Rejonowy, iż przyczyną odwołania powoda było nieudzielenie absolutorium, co samo przez się nie może być utożsamiane z przyczyną nie dotyczącą pracownika. Odwołujący w sposób konsekwentny neguje związek między odwołaniem a nieudzieleniem absolutorium. Z akt sprawy wynika, że w dniu 28 czerwca 2010 roku rada nadzorcza pozwanej Spółki podjęła uchwałę o odwołaniu powoda ze stanowiska członka zarządu, a także o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Następnie już w dniu 30 czerwca 2010 roku rozwiązano z powodem umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Trudno zatem nie dostrzec - wyrażającego się w tej bliskości czasowej powyższych zdarzeń i logicznym ich powiązaniu - związku przyczynowego. Powód również to dostrzegł i składając zeznania przyznał, że odwołanie było spowodowane nieudzieleniem absolutorium. P.F. miał zatem wiedzę i pełną świadomość przyczyny, w konsekwencji której nastąpiło rozwiązanie

stosunku pracy. W tym stanie rzeczy skoro przyczyna rozwiązania stosunku pracy nie leżała po stronie pracodawcy, wyrok Sądu Rejonowego był oczywiście uzasadniony.

Powyższy wyrok został zaskarżony w całości skargą kasacyjną wniesiona przez powoda, w której zarzucono naruszenie prawa materialnego tj.: „1. art. 10 ust. 1 w zw. z art. 8 ust. 1 i 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.) - zwanej dalej „ustawą o grupowych zwolnieniach” - poprzez jego błędną wykładnię, polegającą na przyjęciu, że nieudzielenie członkowi zarządu (pracownikowi) absolutorium przez zgromadzenie wspólników pozwanej spółki (pracodawcę), bez jednoczesnego wskazania przyczyn odmowy absolutorium, jest przyczyną rozwiązania stosunku pracy dotyczącą pracownika, która wyłącza prawo do odprawy pieniężnej przewidzianej w art. 8 ust.1 i ust.4 w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o grupowych zwolnieniach;

2. art. 6 K.c. w zw. z art. 300 K.p. poprzez jego błędną wykładnię, polegającą na przyjęciu, że mimo niewskazania przez pracodawcę przyczyn nieudzielenia absolutorium, to na pracowniku dochodzącym odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, spoczywa ciężar przeprowadzenia dowodu przeciwnego tj. wykazania, że nieudzielenie absolutorium nastąpiło wskutek okoliczności, które nie dotyczyły pracownika”.

Mając powyższe na uwadze, wniesiono o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy, zważył co następuje:

Skarga kasacyjna ma uzasadnione podstawy.

Zgodnie 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. zwanej ustawą o zwolnieniach grupowych) art. 8 tej ustawy stosuje się odpowiednio w razie

konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie. Natomiast z art. 8 (w szczególności z ust. 1) wynika prawo pracownika do odprawy pieniężnej. Przepisy te przyznają zatem pracownikowi prawo do odprawy w razie rozwiązania z nim stosunku pracy z przyczyn jego nie dotyczących (przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników). Podkreślenia wymaga, że prawo do odprawy powstaje w razie rozwiązania umowy o pracę z przyczyny (przyczyn) nie dotyczących pracownika a nie z przyczyn dotyczących pracodawcy. To rozróżnienie ma istotne znaczenie, gdy zważyć, że przyczyny uzasadniające rozwiązanie stosunku pracy można podzielić na dotyczące pracownika, dotyczące pracodawcy i nie dotyczące żadnej ze stron stosunku pracy. Prawo do odprawy przysługuje w razie rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy i z przyczyn nie dotyczących żadnej ze stron. Dla skutecznego dochodzenia tego prawa pracownik nie ma obowiązku udowodnienia przyczyny dotyczącej pracodawcy a jedynie wykazania, że przyczyna nie dotyczy jego samego. Tymczasem Sąd Okręgowy nie był konsekwentny z rozważaniach na temat tej (jedynej spornej) przesłanki odprawy. Z jednej strony stwierdził, że przyczyna nieudzielenia powodowi absolutorium nie miała znaczenia „chyba, że stanowiła ona przyczynę nie dotyczącą pracownika” a z drugiej strony podsumowując rozważania uznał, że Sąd Rejonowy trafnie wywiódł, że „przyczyna rozwiązania stosunku pracy nie leżała po stronie pracodawcy, w związku z czym po stronie powoda prawo do odprawy pieniężnej nie powstało”. W rozpoznawanej sprawie istotne jest ustalenie przyczyny rozwiązania umowy o pracę z powodem i stanowcze przesądzenie, czy leżała ona po jego stronie. Nie jest istotne, czy leżała ona po stronie pracodawcy, gdyż ta okoliczność nie uzasadnia ani nie wyklucza prawa do odprawy pieniężnej.

W rozpoznawanej sprawie pracodawca podał „odwołanie przez Radę Nadzorczą z funkcji Członka Zarządu – Dyrektora Generalnego Spółki” jak jedyną przyczynę wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Jest to wystarczająca przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie według jednolitego stanowiska judykatury (por. np. 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 11, poz. 377). Jest to przyczyna nie dotycząca pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 lutego 2010 r., II PK 184/09, OSNP 2011 nr 13-14, poz. 180, do którego odnosił się Sąd Okręgowy w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku).

Sąd Najwyższy przyjmuje (np. wyroku z 2 lutego 2010 r. przywołanym wyżej), że dopuszczalne jest ustalanie przyczyny odwołania z funkcji członka zarządu spółki handlowej, mimo że inne - niż odwołanie - przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie zostały podane przez pracodawcę w jego oświadczeniu. Pracodawca, który podejmuje obronę przez żądaniem wypłacenia odprawy z art. 10 ustawy o zwolnieniach grupowych może bowiem wykazać, że rzeczywista lecz nieujawniona przyczyna wypowiedzenia leżała po stronie pracownika. Na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia tej okoliczności (art. 6 k.c.). Sąd Okręgowy uznał, że strona pozwana sprostowała temu wymaganiu udowodniwszy, że przyczyną odwołania powoda z funkcji członka zarządu było nieudzielenie mu absolutorium. W ocenie Sądu Okręgowego, nieudzielenie absolutorium stanowi przyczynę odwołania a w konsekwencji także rozwiązania umowy o pracę leżącą po stronie pracownika. Sąd Okręgowy uznał ponadto, że zbędne jest dokonywanie ustaleń na okoliczność przyczyn nieudzielenia absolutorium a w szczególności przeprowadzenie dowodu z przesłuchania strony pozwanej. Według Sądu Okręgowego dla oceny zasadności roszczenia o odprawę pieniężną okoliczność przyczyny odmowy udzielenia powodowi absolutorium nie miała znaczenia chyba że stanowiła ona przyczynę nie dotyczącą pracownika. „Ale w tym wypadku *onus probandi* obciążał P.F., nie zaś stronę pozwaną”.

Poglądy te nie mogą być zaakceptowane. Samo nieudzielenie absolutorium członkowi zarządu spółki handlowej, stanowiące przyczynę odwołania go z funkcji nie przesądza, że będące następstwem tego rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z przyczyn dotyczących pracownika. Inaczej mówiąc, nie można kategorycznie stwierdzić, że nieudzielenie absolutorium członkowi zarządu spółki zawsze stanowi przyczynę rozwiązania umowy o pracę dotyczącą pracownika (choćby nieujawnioną w oświadczeniu pracodawcy). Sąd Okręgowy przyjmuje założenie, że nieudzielenie absolutorium jest równoznaczne z negatywną oceną pracy. Jest to



założenie zbyt daleko idące. Można wyobrazić sobie z łatwością bezpodstawne nieudzielenie absolutorium albo takie, które wynikało z przyczyn nieleżących po żadnej ze stron stosunku pracy (np. spowodowane chorobą pracownika). Dla ustalenia przyczyny rozwiązania umowy o pracę w związku z odmową wypłacenia odprawy pieniężnej konieczne jest zatem ustalenie przyczyny nieudzielenia absolutorium. Dowód na okoliczność tego, że była to przyczyna dotycząca pracownika obciąża pracodawcę a nie pracownika. To pracodawca twierdzi, że nieujawniona przyczyna wypowiedzenia leżała po stronie pracownika i z tego twierdzenia wyprowadza skutki prawne. Wymaganie od pracownika, by udowodnił, że nieudzielenie absolutorium nastąpiło z przyczyny niedotyczącej jego samego nie tylko narusza zasady rozkładu ciężaru dowodu wynikające z art. 6 k.c. (stosowanego w tej sprawie w związku z art. 300 k.p.) ale jest też niemożliwe do spełnienia, skoro pracownik nie zna tej przyczyny a Sąd nie ustalił, że została mu ona chociażby zakomunikowana, nie mówiąc już o umożliwieniu podjęcia obrony przed ewentualnymi zarzutami.

W tej sytuacji należało uznać za słuszne zarzuty naruszenia art. 10 ust. 1 w związku z art. 8 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych i art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. Spowodowało to konieczność uchylecia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania (art. 398<sup>15</sup> § 1 k.p.c.).

/tp/