



Sygn. akt I PK 173/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 lutego 2014 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bogusław Cudowski (przewodniczący, sprawozdawca)
SSN Jolanta Strusińska-Żukowska
SSA Agata Pyjas-Luty

w sprawie z powództwa M. P.
przeciwko Ogrodniczemu Rynkowi Hurtowemu Spółce Akcyjnej w S.
o odprawę pieniężną,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 6 lutego 2014 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w K.
z dnia 27 lutego 2013 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę do ponownego
rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania
kasacyjnego Sądowi Okręgowemu w K.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z 8 listopada 2012 r. Sąd Rejonowy w S. oddalił powództwo M. P.
przeciwko Ogrodniczemu Rynkowi Hurtowemu S.A. w S. o odprawę pieniężną,

zasądził od powoda 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego i odstąpił od obciążenia powoda kosztami sądowymi za pierwszą instancję.

Sąd ustalił, że 15 kwietnia 1997 r. powód nawiązał stosunek pracy z pozwanym na podstawie umowy o pracę na czas określony tj. 2 lata, na stanowisku członka zarządu. Kolejną umową na czas określony z 30 kwietnia 1999 r. powód został zatrudniony na okres kadencji tj. 3 lata. Następnie aneksem z 1 sierpnia 2000 r. strony przekształciły umowę o pracę na czas określony w umowę o pracę na czas nieokreślony, określając stanowisko powoda i rodzaj wykonywanej pracy. Dodatkowo w pkt. 5. aneksu strony ustaliły, że odprawa z tytułu rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę z przyczyn dotyczących zakładu pracy wynosi równowartość trzykrotnego, ostatnio pobieranego wynagrodzenia miesięcznego. Zgodnie z § 15 ust. 1 statutu spółki okres kadencji pierwszego zarządu został ustalony na 2 lata, natomiast następne kadencje zostały określone na 3 lata. Uchwałą Rady Nadzorczej nr 5 z 18 czerwca 2008 r. powód został powołany na kolejną trzyletnią kadencję na stanowisko członka zarządu i okres kadencji upłynął 18 czerwca 2011 r. Natomiast mandat powoda wygasł 27 czerwca 2011 r., tj. z dniem odbycia walnego zgromadzenia akcjonariuszy spółki zatwierdzającego sprawozdanie finansowe za ostatni pełny rok obrotowy pełnienia funkcji członka zarządu. Powód nie został powołany na kolejną kadencję, a po zakończeniu ostatniej przez 6 miesięcy, tj. do 27 grudnia 2011 r. korzystał ze zwolnienia lekarskiego, a następnie od 28 grudnia 2011 r. do 26 kwietnia 2012 r. przebywał na urlopie wypoczynkowym.

Dnia 30 kwietnia 2012 r. pozwana wręczyła powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, upływającego 31 lipca 2012 r. Jako przyczynę wypowiedzenia pozwana wskazała wygaśnięcie 27 czerwca 2011 r. mandatu członka zarządu. Powód w dacie wręczenia mu wypowiedzenia złożył wniosek o skrócenie wypowiedzenia o 3 miesiące i o wypłacenie mu odszkodowania za ten okres. Pozwana wyraziła zgodę i strony stosunek pracy rozwiązał się 30 kwietnia 2012 r.

Sąd Rejonowy uznał, że żądanie powoda 22.500 zł tytułem odprawy pieniężnej przewidzianej w art. 8 ust. 1 pkt. 3 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami

stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników oraz 23.460 zł tytułem odprawy przewidzianej w pkt. 5. zawartego 1 sierpnia 2000 r. aneksu do umowy o pracę z 30 kwietnia 1999 r. jest niezasadne.

Podkreślono między innymi, że wygaśnięcie mandatu członka zarządu skutkuje utratą uprawnienia do sprawowania funkcji, a zatem rozwiązanie stosunku pracy z powodu wygaśnięcia mandatu na skutek upływu kadencji nie można traktować jako rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika. Oceniając treść pkt. 5. aneksu do umowy z 1 sierpnia 2000 r., stwierdzono, że nie stanowi on odrębnej podstawy do nabycia prawa do kolejnej odprawy w razie rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika, lecz jedynie modyfikuje wysokość odprawy przysługującej z mocy ustawy o zwolnieniach grupowych. W dacie zawierania aneksu, tj. 1 sierpnia 2000 r., okres zatrudnienia powoda w pozwanej spółce uzasadniałby bowiem uprawnienie do odprawy w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia.

Apelację od wyroku wniósł powód. Sąd Okręgowy wyrokiem z 27 lutego 2013 r. oddalił apelację. W uzasadnieniu stwierdzono między innymi, że art. 36¹ § 1 k.p. przewiduje możliwość skrócenia okresu trzymiesięcznego wypowiedzenia tylko, gdy powodem wypowiedzenia było ogłoszenie upadłości lub likwidacja pracodawcy, względnie inne przyczyny nie dotyczące pracowników. Pracodawca może skrócić ten okres najwyżej do 1 miesiąca. W sprawie nie doszło do skrócenia okresu wypowiedzenia. Wskutek zgodnego oświadczenia stron co do terminu rozwiązania stosunku pracy, zawarta przez strony umowa rozwiązała się na mocy porozumienia. Oceny takiej nie podważa treść wydanego przez pozwanego świadectwa pracy, w którym zaznaczono, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem przez pracodawcę (art. 30 § 1 pkt 2 k.p.). Skoro podstawą uzyskania prawa do odprawy ustalonej w aneksie o umowy o pracę z 30 kwietnia 1999 r. było rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę, roszczenie powoda w tej części uznano za bezpodstawne.

W dalszej części uzasadnienia stwierdzono, że przyczyną rozwiązania łączącej strony umowy o pracę było „wygaśnięcie z dniem 27 czerwca 2011 r. mandatu jako członka Zarządu”. Wygaśnięcie mandatu do sprawowania funkcji w zarządzie nie wiąże się z automatycznym rozwiązaniem stosunku pracy łączącego

członka zarządu ze spółką, lecz z reguły stanowi przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę i brak jest jakichkolwiek przesłanek do przyjęcia, iż jest to przyczyna niedotycząca pracownika. Skutki niepowołania powoda na kolejną kadencję w zarządzie nie mogą obciążać pozwanego, ponieważ obowiązek taki nie wynikał z żadnej czynności prawnej, czy aktu prawnego.

Skargę kasacyjną od powyższego wyroku wniósł powód. Zarzucił naruszenie: art. 8 w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników; art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p.; art. 30 § 1 pkt 1 k.p.; art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p. w związku z art. 30 § 1 pkt 1 k.p.; art. 36¹ § 1 k.p.; art. 36 § 6 k.p.; art. 245 k.p.c. w związku z 391 § 1 k.p.c.; art. 253 k.p.c. w związku z art. 245 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c.; art. 328 § 2 w związku z 391 § 1 k.p.c.

Wyrok zaskarżono w całości i wniesiono o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania, ewentualnie o: uchylenie wyroku w całości i zmianę zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego poprzez zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda 22.500,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 16 maja 2012 r. do dnia zapłaty oraz 23.460,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 16 maja 2012 r. do dnia zapłaty oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego za wszystkie instancje oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda 2.700 zł tytułem spełnionego przez powoda świadczenie na rzecz pozwanego - kosztów zastępstwa procesowego za I i II instancję.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się mieć uzasadnione podstawy.

W pierwszej kolejności należy stwierdzić, że członkowi zarządu spółki kapitałowej zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę może przysługiwać prawo do odprawy pieniężnej z tytułu rozwiązania umowy o pracę zarówno z ustawy o grupowych zwolnieniach, autonomicznych aktów prawa pracy, jak i na podstawie umowy (zob. na ten temat H. Szurgacz: Odprawy w związku z rozwiązaniem stosunku pracy, w: Problemy zatrudnienia we współczesnym ustroju pracy. Księga

jubileuszowa na 55-lecie pracy naukowej i dydaktycznej Profesora Włodzimierza Piotrowskiego, red. Z. Niedbała, M. Skąpski, Wydawnictwo Naukowe UAM 2009 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 2005 r., I PK 86/05, OSNP 2006 nr 19-20, poz. 295). Były pracownik może więc nabyć prawo nawet do kilku takich odpraw. W sprawie przedmiotem sporu jest właśnie prawo do dwóch odpraw.

Po drugie w takiej sytuacji konieczne jest rozstrzygnięcie o kolejnej przesłance nabycia prawa do odprawy – sposobie rozwiązania stosunku pracy (zob. na ten temat B. Cudowski: Przyczyna rozwiązania stosunku pracy a prawo do odprawy pieniężnej, w: Księga pamiątkowa w pięćdziesiątą rocznicę śmierci profesora Andrzeja Kijowskiego, red. Z. Niedbała, Warszawa 2010, s. 18-20). Z niekwestionowanych okoliczności wynika jednoznacznie, że umowa o pracę została rozwiązana na skutek wypowiedzenia dokonane przez pracodawcę. Sąd Okręgowy błędnie jednak przyjął, że skrócenie okresu wypowiedzenia ustalone przez strony jest jednoznaczne ze zmianą sposobu rozwiązania umowy z wypowiedzenia na porozumienie stron. Sąd ten oparł swój pogląd na treści przepisu art. 36¹ § 1 k.p. Pomiął jednak przepis art. 36 § 6 k.p., który jednoznacznie reguluje powyższy problem. Stanowi on, że strony mogą po dokonaniu wypowiedzenia umowy o pracę przez jedną z nich ustalić wcześniejszy termin rozwiązania umowy; ustalenie takie nie zmienia trybu rozwiązania umowy o pracę. Tak więc zasadne okazały się zarzuty skargi kasacyjnej dotyczące sposobu rozwiązania umowy o pracę. Należy przyjąć, że umowa o pracę została rozwiązana za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę. Wynika z tego, że rozstrzygnięcie Sądu Okręgowego w przedmiocie prawa do umownej odprawy powoda było nietrafne.

Sąd Okręgowy powinien także mieć na uwadze, że zawarcie porozumienia rozwiązującego umowę o pracę nie wyklucza prawa do odprawy pieniężnej na podstawie przepisów ustawy o grupowych zwolnieniach (art. 10 ust. 1 w związku z art. 8 tej ustawy).

W tych okolicznościach sprawy kluczowym problemem staje się rozstrzygnięcie o przyczynie rozwiązania umowy o pracę. Wstępnie należy stwierdzić, że zaprzestanie pełnienia funkcji członka zarządu spółki (odwołanie, upływ kadencji), który ma zawartą umowę na czas nieokreślony stanowi

uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia tej umowy przez pracodawcę. Pogląd ten jest powszechnie akceptowany w doktrynie, jak i orzecznictwie Sądu Najwyższego.

Należy mieć na uwadze, że przesłanki w postaci przyczyny rozwiązania stosunku pracy (umowy o pracę) są inaczej określone w ustawie i umowie o pracę powoda. Zgodnie z art. 10 ust. 1 w związku z art. 8 ustawy o grupowych zwolnieniach nabycie prawa do odprawy pieniężnej jest uzależnione od rozwiązania stosunku pracy z przyczyn „niedotyczących pracowników stanowiących wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron”. Natomiast w pkt 5 umowy przewidziano odprawę z tytułu rozwiązania przez pracodawcę umowy „z przyczyn dotyczących zakładu pracy”. Można tu zauważyć, iż umowa o pracę posłużyła się kryterium występującym w poprzednio obowiązującej ustawie o grupowych zwolnieniach z 1989 roku. Z tego powodu możliwe jest odwołanie się do wypowiedzi dotyczących zmiany (porównania) regulacji ustawowej zwolnień grupowych pracowników, w tym także prawa do odprawy pieniężnej.

Niespornym w sprawie było ustalenie, że przyczyną dokonanego wypowiedzenia przez pracodawcę było wygaśnięcie mandatu członka zarządu.

Sąd Okręgowy nie uzasadnił w istocie dlaczego uważa, iż nie jest to przyczyna niedotycząca pracownika. Przy ponownym rozpoznaniu sprawy konieczne będzie również rozstrzygnięcie, czy była to przyczyna dotycząca zakładu pracy. Sąd ten odwołał się do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 2 marca 2011 r., II PK 201/10 (LEX nr 1084554) sugerując, że przyjęto w nim, iż wypowiedzenie stosunku pracy z powodu wygaśnięcia mandatu nie stanowi przyczyny niedotyczącej pracownika. W orzeczeniu tym Sąd Najwyższy nie wypowiedział takiego poglądu. Można tylko zauważyć, że zgodnie z tym orzeczeniem powód uzyskał prawo do odprawy. Skarga kasacyjna pozwanego pracodawcy została bowiem oddalona. Bez związku z rozstrzyganym sporem pozostaje także wypłacenie przez pozwanego pracodawcę odszkodowania z tytułu skróconego okresu wypowiedzenia.

W literaturze prawa pracy przyjmuje się, że pomocny może okazać się podział przyczyn zwolnienia na niedotyczące i dotyczące pracownika. Najogólniej twierdzi się, że przyczyny dotyczące pracownika są związane ze sposobem

wykonywania przez niego pracy oraz jego osobą (E. Maniewska, w: K. Jaśkowski, E. Maniewska, J. Stelina: Grupowe zwolnienia. Komentarz, red. K. Jaśkowski, Oficyna a Wolters Kluwer business 2007, s. 27). Słusznie zauważono także, iż zewnętrzne czynniki zwolnień, które nie dotyczą pracownika oraz pracodawcy (np. siły przyrody czy zmiany prawa) przekładają się ostatecznie na funkcjonowanie czy strukturę zakładu pracy. Są to więc przyczyny dotyczące pracodawcy. Dopuszczalne jest więc zamienne używanie określenia przyczyn niedotyczących pracownika oraz dotyczących pracodawcy także w obowiązującym stanie prawnym (tak Ł. Pisarczyk, w: M. Latos-Miłkowska, Ł. Pisarczyk: Zwolnienia z przyczyn niedotyczących pracownika, Dom Wydawniczy ABC 2005, s. 26). Podobnie ujmuje ten problem K.W. Baran (Zbiorowe prawo pracy. Komentarz, Oficyna a Wolters Kluwer business, s. 492) twierdząc, że przyczyny niedotyczące pracownika dotyczą pośrednio lub bezpośrednio pracodawcy.

W kwestii prawa do odprawy z tytułu rozwiązania umowy o pracę lub ustania stosunku członkostwa członka zarządu spółki kapitałowej wypowiedział się także Sąd Najwyższy. Z licznej grupy orzeczeń wynika jednoznacznie, że samo odwołanie członka zarządu z pełnionej funkcji, jakkolwiek stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, nie przesądza samoistnie, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyny dotyczącej pracownika (tak Sąd Najwyższy w wyrokach z dnia 30 września 2009 r., II PK 84/09, LEX nr 57196, czy z dnia 3 sierpnia 2012 r., I PK 61/12, OSNP 2013 nr 17-18, poz. 199). Natomiast w wyroku z dnia 29 września 2005 r., I PK 35/05 (OSNP 2006 nr 15-16, poz. 235) Sąd Najwyższy stwierdził, że rezygnacja ze stanowiska członka zarządu nie uzasadnia nabycia przez niego prawa do odprawy z tytułu utraty zatrudnienia.

Można więc stwierdzić, że 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 o grupowych zwolnieniach, chyba że pracodawca udowodni, iż przyczyną odwołania z funkcji były okoliczności dotyczące pracownika (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2 lutego 2010 r., II PK 184/09, OSNP 2011 nr 13-14, poz. 180).

Odnosząc powyższe do okoliczności sprawy należy uznać, że nie powołanie powoda na członka zarządu uniemożliwiło jego dalsze zatrudnianie, a więc

okoliczność ta stanowiła uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia. Przyczyna ta bez wątpliwości nie dotyczyła osoby pracownika. Nie wykazano bowiem w żaden sposób, że występował tu jakikolwiek związek przyczynowy. Nie bez znaczenia dla kwalifikacji przyczyny rozwiązania umowy o pracę jest także okoliczność zmniejszenia liczebności zarządu pozwanej spółki. Tak więc należało uznać, że spełniona została przesłanka w postaci przyczyny rozwiązania stosunku pracy do nabycia prawa do odprawy z ustawy o grupowych zwolnieniach.

W świetle powyższego przy ponownym rozpoznaniu sprawy konieczne będzie ustalenie, czy przyczyna ta była wyłącznym powodem wypowiedzenia (odprawa ustawowa) oraz, czy przyczyna ta dotyczyła zakładu pracy (odprawa umowna).

Jedynie na marginesie można zauważyć, że wbrew pogładowi Sądu Okręgowego skutki niepowołania powoda na członka zarządu mogą obciążać pozwanego oraz, że problem prawa do odprawy pieniężnej nie zaistniałby, gdyby pozwany pracodawca nie zawarł z nim umowy o pracę na czas nieokreślony.

Z tych względów, na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c., orzeczono jak w sentencji wyroku.