

Wyrok z dnia 17 sierpnia 2006 r.

III PK 53/06

Odwołanemu członkowi zarządu spółki kapitałowej, zatrudnionemu na tym stanowisku na podstawie umowy o pracę, którą rozwiązano sprzecznie z prawem, nie przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy. Jeżeli podlegał on szczególnej ochronie, to ma prawo do odszkodowania w wysokości równej wynagrodzeniu za czas pozostawania bez pracy w razie przywrócenia do pracy, lecz nie niższego niż określone w art. 47¹ k.p. (art. 203 § 1 k.s.h., art. 45 § 1 i art. 47 k.p.).

Przewodniczący SSN Kazimierz Jaśkowski (sprawozdawca), Sędziowie SN: Krystyna Bednarczyk, Andrzej Wróbel.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 17 sierpnia 2006 r. sprawy z powództwa Czesława R. przeciwko Przedsiębiorstwu Energetyki Ciepłej „P.” Spółce z o.o. w Ś. o przywrócenie do pracy, na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie z dnia 17 lutego 2006 r. [...]

1. o d d a ł skargę;
2. zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda 120 zł oraz 22% podatku od towarów i usług tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Pozwane Przedsiębiorstwo Energetyki Ciepłej „P.” Sp. z o.o. w Ś., w sprawie z powództwa Czesława R. o przywrócenie do pracy, wniosło skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w Lublinie z dnia 17 lutego 2006 r. [...]. Zaskarżonym wyrokiem zmieniono wyrok Sądu pierwszej instancji (oddalający powództwo) w ten sposób, że przywrócono powoda do pracy i zasądzono na jego rzecz wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy do dnia przejścia na emeryturę.

Powód był prezesem zarządu pozwanej Spółki zatrudnionym na podstawie umowy o pracę. Korzystał z ochrony trwałości stosunku pracy przewidzianej w art. 39 k.p. Po odwołaniu z zarządu pozwana złożyła powodowi wypowiedzenie zmieniające, ale odmówił on przyjęcia proponowanych warunków.

W skardze kasacyjnej pozwana zarzuciła naruszenie art. 45 § 1 i 3 k.p., art. 72 § 2 i 3 k.p. oraz art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (obecnie jednolity tekst: Dz.U. z 2005 r. Nr 31, poz. 267).

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga jest nieuzasadniona. Co do zarzutu naruszenia art. 12 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. należy stwierdzić, że słuszny jest pogląd pozwanej, iż przy ustalaniu wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy należy pominąć okres, za który przysługiwał zasiłek chorobowy. Jest to ustalony pogląd Sądu Najwyższego, przedstawiony w wyrokach z dnia 25 stycznia 1983 r., I PRN 139/82 (OSNCP 1983 nr 9, poz. 138) oraz z dnia 17 listopada 1998 r., I PKN 443/98 (OSNAPiUS 2000 nr 1, poz. 12). Trzeba przy tym zastrzec, że chodzi tu o zasiłek chorobowy przysługujący z tytułu zatrudnienia u pracodawcy, który rozwiązał umowę o pracę i od którego sąd zasądził wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. Skoro bowiem od wynagrodzenia należnego od tego pracodawcy nie odlicza się wynagrodzenia uzyskanego od innego pracodawcy (art. 47 k.p.), to byłoby nielogiczne odliczanie substytutu tego wynagrodzenia, czyli zasiłku chorobowego, do którego prawo powstało z tytułu pracy u tego drugiego pracodawcy. Zarzut ten jednakże nie może być uwzględniony, gdyż w ustaleniach faktycznych zaskarżonego wyroku nie ma stwierdzenia, że powód pobierał zasiłek chorobowy, a Sąd Najwyższy jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżanego orzeczenia (art. 398¹³ § 2 k.p.c.).

Także bezpodstawny jest zarzut naruszenia art. 72 § 2 i 3 k.p., przez niezastosowanie tych przepisów. Odnoszą się one bowiem tylko do stosunku pracy powstałego z powołania (art. 68 k.p.), a powód był zatrudniony na podstawie umowy o pracę,

Przywrócenie powoda do pracy było niewłaściwe. Jednakże Sąd Najwyższy nie uchylił z tej przyczyny zaskarżonego wyroku, z kilku powodów. Po pierwsze, był

to wyrok prawomocny, czyli podlegał wykonaniu. Od jego wydania minęło pół roku, pozwana miała więc dość czasu na rozwiązanie z powodem stosunku pracy, jako że wypowiedzenie jest uzasadnione brakiem jego uprawnień do wykonywania funkcji członka zarządu pozwanej Spółki. Po drugie, Sąd Najwyższy podziela tezę i jej uzasadnienie wyrażone w wyroku z dnia 10 stycznia 2002 r., I PKN 783/00 (OSNP 2004 nr 2, poz. 28). Stwierdzono w nim, że konsultacji związkowej nie wymaga wypowiedzenie umowy zawartej na czas nieokreślony dokonane w następstwie odwołania pracownika z zarządu spółki kapitałowej.

Do powoda miał zastosowanie art. 203 § 1 k.s.h. stanowiący, że „członek zarządu może być w każdym czasie odwołany uchwałą wspólników. Nie pozbawia go to roszczeń ze stosunku pracy lub innego stosunku prawnego dotyczącego pełnienia funkcji członka zarządu”. Na podstawie art. 45 § 1 w związku z art. 42 k.p. pracownik, z którym pracodawca rozwiązał umowę o pracę w drodze wypowiedzenia zmieniającego, ma wybór między roszczeniem o przywrócenie do pracy a roszczeniem o odszkodowanie. Gdy stosunek pracy podlega szczególnej ochronie - jak w rozpoznawanej sprawie - pracownik przywrócony do pracy, który ją podjął, ma prawo do wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy, a nie tylko do wynagrodzenia za okres nieprzekraczający 1 lub 2 miesięcy (art. 47 k.p.). Natomiast odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (art. 47¹ k.p.). Nie ma tu zróżnicowania sytuacji ogółu pracowników i pracowników szczególnie chronionych przed wypowiedzeniem umowy o pracę. Dlatego pracownicy podlegający szczególnej ochronie z reguły występują z roszczeniem o przywrócenie do pracy oraz wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy, nawet gdy w rzeczywistości po podjęciu pracy - dla uzyskania zasądzzonego wynagrodzenia - nie zamierzają dłużej pracować u danego pracodawcy.

Sąd pierwszej instancji słusznie zauważył, że istnieje kolizja między art. 203 § 1 k.s.h., pozwalającym na odwołanie członka zarządu w każdym czasie, a przepisem art. 39 k.p. wprowadzającym zakaz wypowiedzenia umowy o pracę pracownikom w wieku przedemerytalnym. Dał absolutne pierwszeństwo przepisom kodeksu spółek handlowych i oddalił powództwo o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, stwierdzając, że przywrócenie do pracy przez sąd pracy prowadziłoby do patologii w funkcjonowaniu prawa. Powód byłby bowiem ponownie prezesem zarządu pozwanej, ale nie mógłby wykonywać swojej funkcji z uwagi na

skuteczne odwołanie go z zarządu, co pozbawiło go możliwości zarządzania Spółką i jej reprezentowania.

Sąd Okręgowy przywracając powoda do pracy stwierdził, że z pozwaną łączyły go dwa stosunki prawne, to jest stosunek organizacyjny członkostwa w zarządzie i stosunek pracy. Ustanie stosunku organizacyjnego nie jest więc tożsame z rozwiązaniem stosunku pracy. Jest to pogląd bez wątpienia słuszny, bo do ustania stosunku pracy niezbędne jest zdarzenie prawne przewidziane w prawie pracy, a nie w Kodeksie spółek handlowych. Ponieważ wypowiedzenie powodowi umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem zakazu z art. 39 k.p., to - zdaniem Sądu Okręgowego - trzeba było przywrócić go do pracy. Nie było możliwości zasądzenia odszkodowania zamiast przywrócenia do pracy - mimo że przyznanie odszkodowania zamiast przywrócenia do pracy Sąd Okręgowy uważał za najbardziej racjonalne - gdyż art. 45 § 3 k.p. w odniesieniu do pracowników podlegających szczególnej ochronie dopuszcza tę możliwość tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy.

Sąd Najwyższy uważa, że każdy z Sądów orzekających w tej sprawie miał trochę racji. Sąd Rejonowy trafnie przyjął, że odwołany członek zarządu spółki kapitałowej nie ma prawa do przywrócenia do pracy. Pierwszeństwo w tym zakresie ma art. 203 § 1 k.s.h., który w zdaniu pierwszym zezwala na odwołanie członka zarządu spółki w każdym czasie. Jednakże niewłaściwe było całkowite pominięcie przez ten Sąd zdania drugiego art. 203 § 1 k.s.h. Na podstawie art. 477¹ k.p.c. powinien rozważyć możliwość zasądzenia odszkodowania zamiast dochodzonego przywrócenia do pracy i wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

Natomiast Sąd Okręgowy trafnie przyjął, że powodowi przysługuje ochrona przewidziana w Kodeksie pracy, co wynika wprost z art. 203 § 1 zdanie drugie k.s.h. Poszedł jednak za daleko przywracając powoda do pracy, gdyż sprzeciwia się temu art. 203 § 1 zdanie pierwsze k.s.h. Przywrócenie do pracy nie przywraca powodowi umocowania do zarządzania Spółką i jej reprezentowania. To może być osiągnięte tylko przez skuteczne zaskarżenie odwołania z zarządu, na podstawie prawa handlowego, co powoduje ponowne wejście powoda w stosunek organizacyjny członkostwa w zarządzie. Dlatego Sąd Najwyższy uważa, że właściwa jest sankcja odszkodowawcza (ku czemu skłaniał się też Sąd Okręgowy). Przepis art. 45 § 3 k.p. nie może być rozumiany w ten sposób, że wyłącza możliwość pozbawienia roszczenia o przywrócenie do pracy przez inne przepisy mające charakter szczególny. Już sam Kodeks pracy wyłącza możliwość przywrócenia do pracy pracownika zatrudnionego

na podstawie powołania (art. 69 pkt 2 lit. c), mimo że stosuje się do niego przepisy dotyczące umowy o pracę na czas nieokreślony. Ponieważ na podstawie powołania zatrudnia się kierowników najwyższych szczebli, to stosując wykładnię systemową ten przepis Kodeksu pracy wyraźnie przemawia za poglądem o braku roszczenia o przywrócenie do pracy członka zarządu spółki kapitałowej.

Natomiast jeśli chodzi o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, zasądzone bez ograniczenia wynikającego z art. 47 zdanie pierwsze k.p., jako że powód podlegał ochronie z art. 39 k.p., to Sąd Najwyższy uważa, że odpowiada ono wysokości należnego powodowi odszkodowania. Przepis art. 47¹ k.p., ustanawiający górną granicę odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, nie odróżnia sytuacji pracownika podlegającego szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem stosunku pracy od sytuacji prawnej pozostałych pracowników. Nie budzi to zastrzeżeń w odniesieniu do pracowników szczególnie chronionych, gdy mogą oni dochodzić przywrócenia do pracy i wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy. Dochodzenie wyłącznie odszkodowania jest bowiem ich świadomym wyborem. Także do zaakceptowania jest ograniczenie wysokości odszkodowania w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, co oznacza obarczenie pracownika częścią ryzyka gospodarczego.

Rozważając w dalszym ciągu sytuację pracowników podlegających szczególnej ochronie należy zauważyć, że sytuacja jest inna - jak w rozpoznawanej sprawie - gdy nie służy im roszczenie o przywrócenie do pracy, a pracodawca nie jest w stanie upadłości lub likwidacji. Brak roszczenia o przywrócenie do pracy może być majątkowo zrekompensowany tylko przez prawo do odszkodowania w wysokości równej wynagrodzeniu za czas pozostawania bez pracy, do którego pracownik miałby prawo w razie przywrócenia do pracy. W przeciwnym razie pracownik podlegający szczególnej ochronie byłby w takiej samej sytuacji, jak pozostali pracownicy. Byłoby to sprzeczne z funkcją przepisów ustanawiających szczególną ochronę. Nielimitowane odszkodowanie rekompensuje brak możliwości przywrócenia do pracy. Wymaga tego także zasada proporcjonalności między naruszeniem prawa i jego sankcją obowiązującą w demokratycznym państwie prawnym urzeczywistniającym zasady sprawiedliwości społecznej (art. 2 Konstytucji). To odszkodowanie nie może być niższe niż wynikające z art. 47¹ k.p.

Z tych względów na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. orzeczono jak w sentencji.

=====