

Postanowienie z dnia 12 sierpnia 2009 r.

II PZP 8/09

1. Z przysługującej spółce z ograniczoną odpowiedzialnością swobody odwołania członka zarządu w każdym czasie (art. 203 § 1 zdanie pierwsze k.s.h.) nie wynika wyłączenie ochrony członka zarządu zatrudnionego na podstawie umowy o pracę przed wypowiedzeniem na podstawie przepisów prawa pracy, w tym na podstawie art. 39 k.p.

2. Sądowi Najwyższemu do rozstrzygnięcia na podstawie art. 390 § 1 k.p.c. może być przedstawione tylko takie zagadnienie prawne, które dotyczy wykładni przepisów prawa mających niewątpliwie zastosowanie w ustalonym stanie faktycznym sprawy. Rozważanie zagadnień teoretycznych, jeżeli nie jest to niezbędne do wykładni przepisu, który ma zastosowanie w rozpoznawanej sprawie, nie należy do zadań Sądu Najwyższego rozstrzygającego przedstawione zagadnienie.

Przewodniczący SSN Jerzy Kuźniar, Sędziowie SN: Bogusław Cudowski, Katarzyna Gonera (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 12 sierpnia 2009 r. sprawy z powództwa Wiesława W. przeciwko P.-E. Linie Żeglugowe Spółce z o.o. w G. o odszkodowanie, odprawę, na skutek zagadnienia prawnego przedstawionego postanowieniem Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku z siedzibą w Gdyni z dnia 17 kwietnia 2009 r. [...]

„Czy odwołanemu z pełnionej funkcji członkowi zarządu zatrudnionemu przez spółkę na podstawie umowy o pracę na stanowisku członka zarządu przysługuje ochrona przed rozwiązaniem tegoż stosunku pracy - wynikająca z art. 39 Kodeksu pracy; a jeżeli tak to jakie roszczenie zamiast żądania przywrócenia do pracy i zasądzenia wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy przysługuje temu członkowi zarządu w przypadku rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy z naruszeniem art. 39 Kodeksu pracy; czy jest to odszkodowanie w

wysokości przewidzianej w art. 58 Kodeksu pracy, czy też odszkodowanie w innej wysokości ?”

o d m ó w i ł podjęcia uchwały.

U z a s a d n i e n i e

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku z siedzibą w Gdyni postanowieniem z 17 kwietnia 2009 r. [...] z powództwa Wiesława W. przeciwko P.-E. Liniom Żeglugowym Spółce z o.o. w G., przedstawił Sądowi Najwyższemu na podstawie art. 390 § 1 k.p.c. do rozstrzygnięcia następujące zagadnienia prawne budzące poważne wątpliwości: „Czy odwołanemu z pełnionej funkcji członkowi zarządu zatrudnionemu przez spółkę na podstawie umowy o pracę na stanowisku członka zarządu przysługuje ochrona przed rozwiązaniem tegoż stosunku pracy - wynikająca z art. 39 Kodeksu pracy; a jeżeli tak, to jakie roszczenie zamiast żądania przywrócenia do pracy i zasądzenia wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy przysługuje temu członkowi zarządu w przypadku rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy z naruszeniem art. 39 Kodeksu pracy; czy jest to odszkodowanie w wysokości przewidzianej w art. 58 Kodeksu pracy, czy też odszkodowanie w innej wysokości ?”

Powyższe zagadnienia prawne wyłoniły się przy rozpoznawaniu przez Sąd Okręgowy apelacji wniesionych przez powoda i stronę pozwaną od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Gdyni z dnia 28 października 2008 r. [...]. Wyrokiem tym Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powoda od pozwanej spółki odszkodowanie za nieuzasadnione i niezgodne z prawem rozwiązanie przez pozwaną spółkę umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w kwocie 133.544,34 zł, odpowiadającej wysokości wynagrodzenia powoda za okres pozostawania bez pracy od 7 lipca 2007 r. do 1 lipca 2008 r., tj. od dnia rozwiązania stosunku pracy do dnia nabycia przez powoda prawa do wcześniejszej emerytury, oraz odprawę z tytułu odwołania powoda z funkcji prezesa zarządu spółki przed upływem kadencji w wysokości 33.856,32 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 7 lipca 2007 r. do dnia zapłaty, umorzył postępowanie w zakresie żądania odsetek, a w pozostałej części (m.in. co do roszczenia o przywrócenie powoda do pracy) oddalił powództwo.

Podstawę rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego stanowiły następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne. Powód Wiesław W. był zatrudniony w P.-E. Linie Żeglugowe Spółce z o.o. w G. od 9 grudnia 2006 r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony na stanowisku prezesa zarządu spółki. Rada nadzorcza pozwanej spółki odwołała powoda z funkcji prezesa zarządu uchwałą z 6 lipca 2007 r. ze względu na stwierdzony nieprawidłowy nadzór powoda nad prowadzonymi remontami statków, wskutek czego - zdaniem pozwanej - zostały przekroczone o kwotę nie mniejszą od 210 tys. USD zatwierdzone budżety remontów w rocznym planie działalności spółki, co spowodowało zagrożenie utraty przez nią płynności finansowej i drastyczne zmniejszenie jej wyniku finansowego. W dniu 6 lipca 2007 r. zarząd pozwanej spółki rozwiązał z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.).

Powód wystąpił w dniu 16 lipca 2007 r. z powództwem przeciwko pozwanej spółce o przywrócenie go do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy oraz o zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. W piśmie z 7 września 2007 r., złożonym na posiedzeniu wyjaśniającym, powód sprecyzował żądania pozwu i wniósł o przywrócenie go do pracy na poprzednich warunkach, zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w kwocie 22.570,88 zł brutto, odpowiadającej wynagrodzeniu za dwa miesiące, jakie minęły od rozwiązania stosunku pracy, oraz zasądzenie przewidzianej w umowie o pracę odprawy w kwocie 33.856,32 zł, przysługującej w razie odwołania z funkcji prezesa zarządu przed upływem kadencji, co odpowiadało wynagrodzeniu powoda za trzy miesiące, wszystkie kwoty miały być zasądzone z ustawowymi odsetkami. Uzasadniając swoje roszczenia powód podniósł, że rozwiązanie z nim przez pozwaną spółkę umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nastąpiło z naruszeniem prawa, gdyż nie istniały przyczyny uzasadniające ten sposób rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę. Ponadto, w dniu 28 czerwca 2007 r. ukończył 61 lat i na podstawie art. 39 k.p. korzystał z ochrony przed wypowiedzeniem stosunku pracy przez prawodawcę. Zdaniem powoda, to przysługująca mu ochrona przed rozwiązaniem stosunku pracy stanowiła przyczynę rozwiązania z nim przez pozwaną spółkę umowy o pracę na podstawie art. 52 k.p.

Sąd Rejonowy stwierdził, że nie istniały przyczyny uzasadniające rozwiązanie przez pozwaną spółkę umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia z winy pracownika. W ocenie Sądu, z ustalonego stanu faktycznego nie wynika, aby powód

dopuszczył się rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych opisanego w oświadczeniu pozwanej spółki z 6 lipca 2007 r. Ze względu na charakter zatrudnienia powoda, na stanowisku prezesa zarządu spółki, Sąd Rejonowy uznał jednak, że powodowi nie przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy. Do powoda miał zastosowanie art. 203 § 1 k.s.h., zgodnie z którym członek zarządu spółki z ograniczoną odpowiedzialnością może być w każdym czasie odwołany uchwałą wspólników; nie pozbawia go to jednak roszczeń ze stosunku pracy lub innego stosunku prawnego dotyczącego pełnienia funkcji członka zarządu. Zdaniem Sądu Rejonowego, występuje kolizja między art. 203 § 1 k.s.h., zezwalającym na odwołanie członka zarządu w każdym czasie, a art. 39 k.p., ustanawiającym zakaz wypowiedzania umów o pracę pracownikom w wieku przedemerytalnym, oraz art. 56 k.p., określającym roszczenia przysługujące pracownikowi w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia. Przywrócenie powoda do pracy prowadziłoby do powstania sprzeczności w stosowaniu prawa. Powód zostałby bowiem ponownie prezesem zarządu pozwanej spółki, ale nie mógłby wykonywać swojej funkcji ze względu na skuteczne odwołanie go ze składu zarządu, co pozbawiło go możliwości zarządzania spółką i jej reprezentowania. Zdaniem Sądu Rejonowego, odwołany członek zarządu, zatrudniony na stanowisku członka zarządu na podstawie umowy o pracę, jeżeli umowa o pracę została rozwiązana przez pracodawcę niezgodnie z prawem, ma tylko roszczenie o odszkodowanie, a nie o przywrócenie do pracy. Jeżeli pracownik korzystał ze szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy, jak to miało miejsce w niniejszej sprawie ze względu na treść art. 39 k.p., to brak roszczenia o przywrócenie do pracy może być zrekompensowany tylko przez odszkodowanie w wysokości równej wynagrodzeniu za czas pozostawania bez pracy, do którego to wynagrodzenia pracownik miałby prawo w razie przywrócenia go do pracy. W przeciwnym razie pracownik podlegający szczególnej ochronie byłby w takiej samej sytuacji jak pozostali pracownicy. Odszkodowanie nie może być jednak niższe od odszkodowania w wysokości określonej w art. 58 k.p. Sąd Rejonowy powołał się na wyrok Sądu Najwyższego z 17 sierpnia 2006 r., III PK 53/06 (OSNP 2007 nr 17-18, poz. 245), dotyczący wypowiedzenia umowy o pracę odwołanemu członkowi zarządu spółki kapitałowej korzystającemu ze szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy na podstawie art. 39 k.p., w którym wyrażono pogląd, że odwołanemu członkowi zarządu spółki kapitałowej, zatrudnionemu na tym stanowisku na podstawie umowy o pracę, którą rozwiązano sprzecznie z prawem, nie przysługuje roszczenie o przywró-

cenie 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.

Kierując się powyższymi argumentami Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powoda od pozwanej spółki odszkodowanie w wysokości 133.534,34 zł, odpowiadającej wysokości wynagrodzenia powoda za okres pozostawania bez pracy od 7 lipca 2007 r. do 1 lipca 2008 r., czyli od dnia rozwiązania stosunku pracy do dnia nabycia przez powoda prawa do świadczeń emerytalnych. Zdaniem Sądu Rejonowego, z chwilą uzyskania prawa do świadczeń emerytalnych powód przestał podlegać szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy na podstawie art. 39 k.p.

Powód i pozwana spółka wnieśli apelacje od powyższego wyroku Sądu Rejonowego.

Powód w apelacji zarzucił zaskarżonemu wyrokowi wadliwe określenie wysokości należnego mu odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia i wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku przez zasądzenie na jego rzecz odszkodowania powiększonego o kwotę 44.389,36 zł, tj. odszkodowania za okres pozostawania bez pracy od dnia rozwiązania umowy o pracę do dnia wydania wyroku przez Sąd pierwszej instancji. W uzasadnieniu apelacji powód podniósł, że Sąd pierwszej instancji w sposób nieprawidłowy zasądził na jego rzecz odszkodowanie jedynie w kwocie 133.544,34 zł, za okres od 7 lipca 2007 r. do 30 czerwca 2008 r. (od 1 lipca 2008 r. powód zaczął pobierać świadczenie emerytalne), zamiast zasądzić odszkodowanie za cały okres pozostawania bez pracy do dnia wyrokowania. Powód zakwestionował twierdzenie Sądu pierwszej instancji, że gdy nabył prawo do świadczeń emerytalnych, to przestał podlegać ochronie wynikającej z art. 39 k.p. Zwrócił uwagę, że na skutek bezprawnego działania pozwanej spółki oraz braku środków do życia został zmuszony do skorzystania już w 2008 r. z incydentalnego prawa do przejścia na wcześniejszą emeryturę (przed ukończeniem 65 lat), a przyznane mu świadczenie emerytalne jest dwukrotnie niższe od wynagrodzenia, które uzyskałby, pracując w pozwanej spółce do czasu osiągnięcia normalnego (ustawowego) wieku emerytalnego (ukończenia 65 lat). Podniósł także, że nie został - wbrew swojemu roszczeniu - przywrócony do pracy przez Sąd pierwszej instancji, w związku z czym domaga się zasądzenia na swoją rzecz pełnego odszkodowania w związku z bezprawnym zwolnieniem go z pracy w okresie, gdy był pod szczególną ochroną wynikającą z art. 39 k.p., za cały okres pozostawania bez pracy,

do daty wydania wyroku przez Sąd pierwszej instancji. Przyznanie powodowi świadczenia emerytalnego nastąpiło po roku od rozwiązania umowy o pracę i w trakcie trwającego procesu sądowego. Samo przejście powoda na wcześniejszą emeryturę było skutkiem działań pozwanej spółki (zwolnienia go z pracy). Powód podkreślił, że w stosunku do jego roszczeń o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia istotne znaczenie ma wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 27 listopada 2007 r., SK 18/05 (Dz.U. z 2007 r. Nr 225, poz. 1672), zgodnie z którym art. 58 k.p. rozumiany w taki sposób, że wyłącza on dochodzenie innych niż określone w tym przepisie roszczeń odszkodowawczych związanych z bezprawnym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, jest niezgodny z art. 64 ust. 1 w związku z art. 2 Konstytucji RP.

W związku z tym, że w apelacji powód nie domagał się przywrócenia go do pracy, a jedynie podwyższenia zasądzonego na jego rzecz odszkodowania, w części oddalającej powództwo o przywrócenie powoda do pracy wyrok Sądu Rejonowego stał się prawomocny.

Pozwana spółka zaskarżyła wyrok sądu pierwszej instancji „w całości” i wniosła o jego zmianę przez oddalenie powództwa lub o jego uchylenie i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania. Pozwana zarzuciła zaskarżonemu wyrokowi naruszenie prawa materialnego: 1) art. 12 ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (Dz.U. Nr 26, poz. 306 ze zm.) oraz art. 210 k.s.h., przez pominięcie tych przepisów i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda odprawy, bez uwzględnienia treści uchwały rady nadzorczej pozwanej spółki z dnia 6 lipca 2007 r., w której wskazano przyczynę odwołania powoda ze stanowiska prezesa zarządu oraz zasugerowano rozwiązanie z nim umowy o pracę z jego winy w trybie art. 52 k.p.; 2) art. 203 § 1 k.s.h. w związku z art. 39 k.p., w których Sąd Rejonowy dopatrył się kolizji prowadzącej do zasądzenia na rzecz powoda odszkodowania za cały czas pozostawania bez pracy; 3) art. 56 § 1 k.p., przez przyjęcie, że w niniejszej sprawie przywrócenie powoda do pracy prowadziłoby do patologii w funkcjonowaniu prawa, powód bowiem byłby ponownie prezesem zarządu, podczas gdy powód wykonywał również funkcje dyrektora naczelnego; 4) art. 58 k.p., przez przyjęcie, że Nielimitowane odszkodowanie rekompensuje brak możliwości przywrócenia powoda do pracy, bez uwzględnienia okoliczności wykonywania przez powoda również funkcji dyrektora naczelnego; 5) art. 208 § 2 k.s.h., przez przyjęcie zasady kolegalności działania zarządu, który to przepis stanowi, że każdy

członek zarządu ma prawo i obowiązek prowadzenia spraw spółki; 6) art. 5 k.c., przez pominięcie rozważenia jako dowodu aktu normatywnego w postaci Księgi Zarządzania Jakością ISO; 7) art. 9 § 1 k.p., przez niezastosowanie przepisów Regulaminu organizacyjnego pozwanej spółki; 8) art. 56 k.p., przez nieprzywrócenie powoda do pracy, a zamiast tego zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania; 9) art. 58 k.p., przez przyznanie powodowi odszkodowania w wysokości wykraczającej poza granice określone w tym przepisie; 10) art. 30 § 4 k.p., przez uznanie, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę przytoczona w oświadczeniu pracodawcy nie spełniała przesłanek określonych w tym przepisie. Pozwana spółka zarzuciła zaskarżonemu wyrokowi również naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na treść wyroku, a mianowicie naruszenie art. 233 § 1, art. 227, art. 252, art. 277, art. 316 § 1 i art. 328 § 2 k.p.c., przez sprzeczność istotnych ustaleń Sądu Rejonowego z treścią materiału dowodowego, pominięcie istotnych okoliczności oraz niewłaściwą ocenę materiału dowodowego dokonaną przez Sąd Rejonowy.

Rozpoznając apelację powoda i pozwanej spółki, Sąd Okręgowy uznał, że w sprawie występują zagadnienia prawne budzące poważne wątpliwości i przedstawił je do rozstrzygnięcia Sądowi Najwyższemu ujmując je w powołanym na wstępie pytaniu prawnym.

Uzasadniając pytanie prawne Sąd Okręgowy przypomniał, że członkostwo w zarządzie spółki kapitałowej jest odrębnym stosunkiem prawnym od istniejącego pomiędzy członkiem zarządu a spółką kapitałową stosunku pracy. Członek zarządu spółki kapitałowej zatrudniony w spółce na stanowisku członka zarządu na podstawie umowy o pracę pozostaje ze spółką w dwóch stosunkach prawnych: korporacyjnym (organizacyjno-prawnym), który jest związany z członkostwem w zarządzie, regulowanym przez prawo handlowe (Kodeks spółek handlowych) oraz w zobowiązaniowym stosunku pracy, w którym o prawach i obowiązkach pracowniczych członka zarządu decyduje treść tego stosunku (wynikająca z Kodeksu pracy, innych przepisów prawa pracy oraz umowy o pracę). Opisany dualizm sytuacji prawnej członka zarządu spółki pozostającego ze spółką w stosunku pracy pociąga za sobą szczególne konsekwencje, zwłaszcza gdy chodzi o rozwiązanie istniejących między stronami więzi prawnych.

Zgodnie z treścią art. 203 § 1 k.s.h., członek zarządu może być w każdym czasie odwołany uchwałą wspólników. Ustawa me wymaga zatem dla rozwiązania stosunku korporacyjnego żadnej przyczyny. Jednocześnie w zdaniu drugim powoła-

nego przepisu przewidziano, że odwołanie członka zarządu nie pozbawia go roszczeń ze stosunku pracy lub innego stosunku prawnego dotyczącego pełnienia funkcji członka zarządu. Z brzmienia art. 203 § 1 k.s.h. wynika, że zakończenie stosunku korporacyjnego nie prowadzi z mocy prawa do ustania stosunku pracy. Skuteczne odwołanie członka zarządu ze składu zarządu spółki powoduje natychmiastowe ustanie jedynie stosunku korporacyjnego, natomiast stosunek pracy nadal trwa do czasu, gdy zostanie rozwiązany przez pracodawcę lub pracownika bądź też strony zawrą stosowne porozumienie.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się wyłączenie stosowania niektórych przepisów Kodeksu pracy o ochronie trwałości stosunku pracy do stosunku pracy członka zarządu spółki kapitałowej ze względu na charakter tego stosunku. W wyroku z 26 stycznia 2000 r., I PKN 479/99 (OSNAPiUS 2001 nr 11, poz. 377) Sąd Najwyższy stwierdził, że odwołanie ze stanowiska członka zarządu spółki, które nie zostało skutecznie podważone w trybie przepisów prawa handlowego, z reguły stanowi przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę (art. 45 § 1 k.p.) pracownikowi zatrudnionemu w charakterze członka tego zarządu. W wyroku z 10 stycznia 2002 r., I PKN 783/00 (OSNP 2004 nr 2, poz. 28) Sąd Najwyższy przyjął, że wykładnia art. 38 k.p. w związku z art. 197 k.h. (odpowiednikiem art. 197 k.h. jest obecnie art. 203 § 1 k.s.h.) i art. 69 pkt 1 k.p. stosowanego w drodze analogii upoważnia do wniosku, że konsultacji związkowej nie wymaga wypowiedzenie bezterminowej umowy o pracę dokonywane w następstwie odwołania danej osoby ze składu zarządu spółki kapitałowej. W wyroku z 17 sierpnia 2006 r., III PK 53/06 (OSNP 2007 nr 17-18, poz. 245) Sąd Najwyższy uznał, że odwołanemu członkowi zarządu nie przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na podstawie art. 45 § 1 k.p. Uwzględnienie powództwa o przywrócenie do pracy prowadziłoby bowiem do ponownego wejścia odwołanego członka zarządu w stosunek organizacyjny członkostwa w zarządzie, co stanowiłoby niedopuszczalną ingerencję w prawa korporacyjne spółki. Jeżeli jednak pracownik podlegał 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.). Brak roszczenia o przywrócenie do pracy po stronie odwołanego członka zarządu, z którym rozwiązano umowę o pracę, 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. Nie-limitowane odszkodowanie rekompensuje brak możliwości przywrócenia do pracy.

W ocenie Sądu Okręgowego przedstawiającego do rozstrzygnięcia zagadnienie prawne, pogląd prawny, który wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z 17 sierpnia 2006 r., III PK 53/06, na tle wypowiedzenia umowy o pracę można odpowiednio odnieść do sytuacji występującej w sprawie, w której z odwołanym członkiem zarządu rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Sąd Okręgowy nie zgodził się jednak z poglądem wyrażonym w powołanym wyroku, że członek zarządu spółki zatrudniony w spółce na podstawie umowy o pracę na stanowisku członka zarządu korzysta ze szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy ustanowionej w art. 39 k.p. W art. 203 § 1 k.s.h. zostało przyznane spółce prawo swobodnego odwołania członka zarządu i pozbawienia go stanowiska pracy. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjęto, że odwołanie członka zarządu z tej funkcji może stanowić wyłączną przyczynę wypowiedzenia mu umowy o pracę. Natomiast art. 39 k.p. uniemożliwia wypowiedzenie umowy o pracę i pozbawienie członka zarządu zatrudnionego na podstawie umowy o pracę uprawnień związanych z funkcją członka zarządu. W sytuacji braku możliwości świadczenia przez odwołanego członka zarządu pracy na dotychczasowych warunkach z uwagi na skuteczne odwołanie go z zajmowanego stanowiska oraz w sytuacji braku możliwości dokonania modyfikacji treści stosunku pracy w drodze wypowiedzenia zmieniającego należy, zdaniem Sądu Okręgowego, przyznać priorytet normie prawnej wyrażonej w art. 203 § 1 k.s.h. i wyłączyć stosowanie art. 39 k.p. do członka zarządu spółki będącego pracownikiem.

Ze względu na ścisłe powiązanie stosunku korporacyjnego członkostwa w zarządzie spółki i stosunku pracy na stanowisku członka zarządu oraz brak wyraźnego rozdzielenia tych stosunków należy odwołać się do zasad wykładni systemowej, które nakazują przede wszystkim tak ustalać znaczenie normy prawnej, aby nie prowadziło to do sprzeczności z inną normą prawną. Zdaniem Sądu Okręgowego, przepis Kodeksu spółek handlowych, który ustanawia swobodę odwoływania członków zarządu, powinien być traktowany w sposób priorytetowy. Prawo odwoływania członków zarządu stanowi jedno z podstawowych praw korporacyjnych spółki, które może być wykonywane w sposób nieograniczony i swobodny, jeżeli umowa spółki nie stanowi inaczej. Odwołanie danej osoby z funkcji pełnionej w zarządzie spółki, a

zwłaszcza z funkcji prezesa, jest równoznaczne z wolą przeprowadzenia zmian w organie zarządzającym spółki i w konsekwencji musi prowadzić bądź do ustania stosunku pracy, bądź do zmiany treści stosunku pracy. Zdaniem Sądu Okręgowego, w razie prawidłowego odwołania członka zarządu z pełnionej funkcji właściwy organ może rozwiązać z nim umowę o pracę za wypowiedzeniem, mimo że znajduje się on w sytuacji objętej szczególną ochroną trwałości stosunku pracy na podstawie art. 39 k.p. Natomiast w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę z odwołanym członkiem zarządu bez wypowiedzenia powinno mu przysługiwać odszkodowanie określone w art. 58 k.p.

Sąd Okręgowy zaznaczył, że nawet przy uznaniu zasadności poglądu wyrażonego przez Sąd Najwyższy w wyroku z 17 sierpnia 2006 r., III PK 53/06, zgodnie z którym do członka zarządu spółki zatrudnionego na podstawie umowy o pracę ma zastosowanie zakaz wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę ustanowiony w art. 39 k.p., nie można zgodzić się z wyrażonym w tym wyroku poglądem o przysługiwaniu członkowi zarządu spółki w razie wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę odszkodowania w wysokości odpowiadającej wysokości wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w razie przywrócenia do pracy. Pogląd ten wprowadza bowiem nieznaną prawu pracy konstrukcję swoistego przywrócenia do pracy, nieprzewidującego dalszego świadczenia pracy. Przeciwnie przytoczonemu pogładowi Sądu Najwyższego Sąd Okręgowy podniósł także argument, że odszkodowanie takie byłoby zależne od długości trwania procesu sądowego, a ponadto proces taki nie zakończyłby się restytucją stosunku pracy, gdyż Sąd Najwyższy taką możliwość wykluczył (przyjmując brak po stronie odwołanego członka zarządu roszczenia o przywrócenie do pracy), lecz jedynie przyznaniem odszkodowania w wysokości równej wynagrodzeniu pracownika od dnia rozwiązania z nim umowy o pracę do dnia wydania wyroku przez sąd pracy. Odszkodowanie takie mogłoby być zróżnicowane w zależności od aktywności stron procesu, materiału dowodowego bądź też szybkości prowadzonego postępowania przez sąd, a są to okoliczności, które nie powinny wpływać na wysokość odszkodowania.

W zakończeniu uzasadnienia pytania prawnego Sąd Okręgowy wyraził pogląd, że w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika z odwołanym członkiem zarządu spółki przysługuje mu jedynie roszczenie o odszkodowanie w wysokości określonej w art. 58 k.p.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 390 § 1 k.p.c., jeżeli przy rozpoznawaniu apelacji powstanie zagadnienie prawne budzące poważne wątpliwości, sąd drugiej instancji może przedstawić to zagadnienie do rozstrzygnięcia Sądowi Najwyższemu, odraczając rozpoznanie sprawy. Zgodnie z art. 390 § 2 k.p.c., uchwała Sądu Najwyższego rozstrzygająca zagadnienie prawne wiąże w danej sprawie. Instytucja pytań prawnych, prowadząca do związania sądów niższych instancji orzekających w danej sprawie poglądem Sądu Najwyższego, zawartym w podjętej uchwale, jest wyjątkiem od konstytucyjnej zasady podległości sędziów tylko Konstytucji oraz ustawom (art. 178 ust. 1 Konstytucji RP). Powinna być zatem traktowana z pełnym uświadomieniem tej wyjątkowości, co z kolei nakazuje wyklądać art. 390 § 1 k.p.c. w sposób jak najbardziej ścisły, bez żadnych koncesji na rzecz argumentów o nastawieniu celowościowym lub użytylnym (por. uzasadnienie uchwały siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 30 marca 1999 r., III CZP 62/98, OSNC 1999 nr 10, poz. 166).

Uwzględnienie powyższej wskazówki interpretacyjnej nakazywało wziąć pod uwagę co najmniej trzy aspekty formalne, które przemawiały przeciwko dopuszczalności podjęcia przez Sąd Najwyższy uchwały rozstrzygającej przedstawione zagadnienie prawne.

1. Przede wszystkim podkreślenia wymaga, że przed Sądem Okręgowym doszło - po przeprowadzeniu rozprawy apelacyjnej wyznaczonej na 10 marca 2009 r. - do odroczenia rozpoznania sprawy „na termin z urzędu” oraz do „skierowania sprawy na posiedzenie niejawne celem sporządzenia zapytania prawnego do Sądu Najwyższego”. Na posiedzeniu niejawnym w dniu 17 kwietnia 2009 r. Sąd Okręgowy wydał postanowienie o przedstawieniu na podstawie art. 390 § 1 k.p.c. Sądowi Najwyższemu do rozstrzygnięcia zagadnienia prawnego. Postanowienie o przedstawieniu do rozstrzygnięcia Sądowi Najwyższemu zagadnienia prawnego budzącego poważne wątpliwości nie zostało wydane na rozprawie apelacyjnej wyznaczonej w celu rozpoznania apelacji, lecz na posiedzeniu niejawnym, które odbyło się po odroczeniu rozprawy apelacyjnej. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że przedstawienie do rozstrzygnięcia - na podstawie art. 390 § 1 k.p.c. - powstałego przy rozpoznawaniu apelacji zagadnienia prawnego budzącego poważne wątpliwości wymaga wydania postanowienia na rozprawie. Nieprawidłowe podjęcie postanowie-

nia o przedstawieniu zagadnienia prawnego poza rozprawą (po jej odroczeniu) stanowi już samo w sobie wystarczającą podstawę do odmowy podjęcia uchwały (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 19 marca 2009 r., III CZP 11/09, LEX nr 491558). Jeżeli Sąd Okręgowy doszedł do wniosku, że w sprawie ujawniło się istotne zagadnienie prawne budzące poważne wątpliwości, powinien być albo po rozpoznaniu sprawy na rozprawie apelacyjnej odroczyć publikację postanowienia o przedstawieniu Sądowi Najwyższemu zagadnienia prawnego albo rozprawę odroczyć, wyznaczyć kolejną rozprawę (nowy termin rozprawy) i na rozprawie wydać postanowienie o przedstawieniu zagadnienia prawnego. Nie jest to jednak najważniejszy powód odmowy podjęcia przez Sąd Najwyższy uchwały.

2. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego, przedmiotem zagadnienia prawnego przedstawionego na podstawie art. 390 § 1 k.p.c. może być tylko taka poważna wątpliwość prawna, której wyjaśnienie uchwałą Sądu Najwyższego jest niezbędne do rozstrzygnięcia sprawy (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 20 listopada 2008 r., III CZP 113/08, LEX nr 478188). Zagadnienie prawne musi mieć charakter abstrakcyjny i dotyczyć wykładni przepisów prawa, jednak stanowisko Sądu Najwyższego dotyczące rozumienia tych przepisów powinno mieć znaczenie dla rozstrzygnięcia tej konkretnej sprawy, którą rozpoznaje sąd przedstawiający zagadnienie prawne (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 5 grudnia 2008 r., III CZP 119/08, LEX nr 478179). Nie chodzi zatem o jakiejkolwiek wątpliwości sądu drugiej instancji rozpoznającego apelację, choćby były poważne, dotyczące wykładni prawa i miały charakter abstrakcyjny, ale o wątpliwości, których wyjaśnienie jest niezbędne do rozstrzygnięcia sprawy w instancji apelacyjnej. Konieczne jest zatem istnienie związku przyczynowego między przedstawionym zagadnieniem prawnym (i ewentualną uchwałą Sądu Najwyższego) a podjęciem przez sąd odwoławczy decyzji jurysdykcyjnej co do istoty sprawy. Z tej przyczyny sąd drugiej instancji, przedstawiając Sądowi Najwyższemu do rozstrzygnięcia zagadnienie prawne, jest obowiązany wykazać, dlaczego rozstrzygnięcie tego zagadnienia jest niezbędne do rozpoznania środka odwoławczego (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 28 sierpnia 2008 r., III CZP 67/08, LEX nr 453599). Wykazanie konieczności podjęcia przez Sąd Najwyższy uchwały wiąże się przede wszystkim z przedstawieniem przez sąd odwoławczy ustalonego przez siebie stanu faktycznego, który stanowić będzie podstawę faktyczną rozstrzygnięcia sprawy. Tylko takie zagadnienie prawne może być przedstawione Sądowi Najwyższemu do rozstrzygnięcia na podstawie art. 390 §

1 k.p.c., które dotyczy wykładni przepisów prawa mających bezspornie zastosowanie w ustalonym w wystarczającym zakresie stanie faktycznym sprawy (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 10 lipca 2008 r., III CZP 64/08, LEX nr 437203). Przedstawione zagadnienie prawne musi nawiązywać do sytuacji prawnej i faktycznej, jaka wystąpiła w przedstawianej sprawie (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 25 czerwca 2008 r., III CZP 48/08, LEX nr 437197). Wykładnia przepisu, który nie ma zastosowania w ustalonym stanie faktycznym sprawy, nie może być przedmiotem zagadnienia prawnego przedstawionego do rozstrzygnięcia Sądowi Najwyższemu (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 28 lutego 2006 r., III CZP 3/06, LEX nr 180673). Rozważanie zagadnień o naturze teoretycznej, jeżeli nie jest to niezbędne do zajęcia stanowiska w kwestii wykładni określonego przepisu, który powinien mieć zastosowanie w rozpoznawanej sprawie, nie należy do zadań Sądu Najwyższego (por. postanowienie z 12 czerwca 2008 r., III CZP 42/08, LEX nr 420375).

Z przytoczonych powyżej wybranych orzeczeń Sądu Najwyższego dotyczących wykładni art. 390 § 1 k.p.c. wynika, że sąd drugiej instancji, przedstawiając do rozstrzygnięcia Sądowi Najwyższemu zagadnienie prawne, musi wykazać, że jego rozpoznanie i podjęcie przez Sąd Najwyższy stosownej uchwały jest rzeczywiście niezbędne do rozstrzygnięcia sprawy.

Tymczasem, przytoczone przez Sąd Okręgowy okoliczności faktyczne przedmiotowej sprawy oraz procesowy stan sprawy w chwili jej rozpoznawania przez Sąd drugiej instancji w postępowaniu apelacyjnym już same w sobie nie pozwalają na uznanie, że rozstrzygnięcie przedstawionych wątpliwości prawnych będzie miało znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy. Tym samym zbędne jest podejmowanie przez Sąd Najwyższy uchwały.

Sąd Okręgowy zwrócił się do Sądu Najwyższego o rozstrzygnięcie zagadnienia prawnego ujętego w złożonym pytaniu prawnym, składającym się w istocie z dwóch zagadnień:

Po pierwsze, czy odwołanemu z pełnionej funkcji członkowi zarządu, zatrudnionemu przez spółkę na podstawie umowy o pracę na stanowisku członka zarządu, przysługuje ochrona przed rozwiązaniem tego stosunku pracy wynikająca z art. 39 Kodeksu pracy. Po drugie, w razie pozytywnej odpowiedzi na pierwsze pytanie, jakie roszczenie - zamiast żądania przywrócenia do pracy i zasądzenia wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy - przysługuje temu członkowi zarządu w przypadku rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy z naruszeniem

art. 39 k.p., w szczególności czy jest to odszkodowanie w wysokości przewidzianej w art. 58 k.p., czy też odszkodowanie w innej wysokości.

Powyższe pytania są oderwane od stanu faktycznego i prawnego rozpoznawanej sprawy. Analiza obu przedstawionych zagadnień prawnych opiera się przy tym na przyjętym przez Sąd Okręgowy założeniu (bez możliwości jego weryfikacji na tym etapie postępowania), że rozwiązanie przez pozwaną spółkę umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia z jego winy było niezgodne z prawem. Rozstrzygnięcie kwestii naruszenia przez pracodawcę przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (dokonanie ustaleń faktycznych i oceny prawnej) należy jednak do sądu pytającego.

Pierwsze pytanie dotyczy zakresu ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy wynikającej z art. 39 k.p. Zgodnie z tym przepisem, pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku. Reguluje on jednoznacznie ochronę pracownika przed wypowiedzeniem mu umowy o pracę. Ochrona stosunku pracy przewidziana w art. 39 k.p. dotyczy wypowiedzenia definitywnego, także wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy. Ochrona ta nie dotyczy natomiast przypadków rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron lub bez wypowiedzenia z przyczyn zawinionych lub niezawinionych przez pracownika (art. 52 i 53 k.p.); nie dotyczy także wygaśnięcia umowy o pracę z mocy prawa.

Sąd Okręgowy zadał pytanie, czy odwołanemu z pełnionej funkcji członowi zarządu, zatrudnionemu przez spółkę na podstawie umowy o pracę na stanowisku członka zarządu, przysługuje ochrona przed rozwiązaniem tego stosunku pracy wynikająca z art. 39 k.p. Pytanie odnosi się jednoznacznie do szczególnej ochrony pracownika przed wypowiedzeniem mu umowy o pracę ustanowionej w art. 39 k.p., podczas gdy umowa o pracę z powodem została rozwiązana bez wypowiedzenia z winy pracownika z powodu naruszenia przez niego obowiązków pracowniczych, czyli na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Tymczasem, do rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia art. 39 k.p. nie ma zastosowania. Oznacza to, że pracodawca może rozwiązać z pracownikiem umowę o pracę bez wypowiedzenia z jego winy (z powodu ciężkiego i zawinonego naruszenia przez niego obowiązków pracowniczych - na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) również w okresie ochronnym przewidzianym w art. 39 k.p.

W razie rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika szczególna ochrona przed wypowiedzeniem przysługująca pracownikowi na podstawie art. 39 k.p. ma znaczenie tylko w kontekście roszczeń, które przysługują pracownikowi z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy bez wypowiedzenia. Zgodnie bowiem z art. 56 § 2 k.p. w związku z art. 45 § 3 k.p., do takiego pracownika (w wieku ochronnym) nie ma zastosowania możliwość zasądzenia przez sąd z urzędu odszkodowania zamiast dochodzonego przez pracownika przywrócenia do pracy, z wyjątkiem sytuacji ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy. Według art. 45 § 2 k.p., który ma odpowiednie zastosowanie do roszczeń pracownika przysługujących w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 56 § 2 k.p.), sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu. Artykułu 45 § 2 k.p. nie stosuje się jednakże do pracowników, o których mowa w art. 39 k.p., chyba że uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy jest niemożliwe z przyczyn określonych w art. 41¹ k.p. (czyli ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy); w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu. Jednocześnie, zgodnie z art. 57 § 2 k.p. pracownikowi, o którym mowa w art. 39 k.p., w razie przywrócenia go do pracy przysługuje wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy.

Problem zastosowania do powoda art. 45 § 3 k.p. w związku z art. 56 § 2 k.p. nie istnieje na obecnym etapie postępowania, ponieważ powód nie zaskarżył apelacją wyroku Sądu Rejonowego w części oddalającej powództwo o przywrócenie go do pracy. W swojej apelacji powód domaga się bowiem jedynie podwyższenia odszkodowania (zasądzenia na jego rzecz odszkodowania w większym rozmiarze niż to uczynił Sąd Rejonowy), nie domaga się już natomiast przywrócenia do pracy. Problem wyboru przez Sąd Okręgowy pomiędzy przywróceniem powoda do pracy i zasądzeniem na jego rzecz wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy pod warunkiem podjęcia pracy, a zasądzeniem na jego rzecz odszkodowania, nie istnieje na obecnym etapie postępowania. Powód domaga się już tylko odszkodowania, a strona pozwana (pozwany pracodawca) nie może skutecznie skarżyć wyroku Sądu Rejonowego w części, w jakiej doszło do zasądzenia na rzecz powoda odszkodowania - w miejsce żadanego przez niego przed Sądem Rejonowym przywrócenia do pracy - i oddalenia powództwa o przywrócenie do pracy. Pozwany nie może bowiem

skarżyć apelacją wyroku sądu pierwszej instancji oddalającego powództwo ze względu na brak interesu prawnego w zaskarżeniu korzystnego dla siebie rozstrzygnięcia (brak *gravamen*).

Drugie pytanie dotyczy tego, jakie roszczenie zamiast żądania przywrócenia do pracy i zasądzenia wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy przysługuje odwołanemu członkowi zarządu w przypadku rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy z naruszeniem przepisów - czy tylko odszkodowanie w wysokości przewidzianej w art. 58 k.p. (limitowanej), czy też odszkodowanie w innej wysokości (w domyśle - wyższej od określonej w art. 58 k.p.). Na tak postawione pytanie nie można udzielić odpowiedzi innej niż zawarta w wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 27 listopada 2007 r., SK 18/05 (Dz.U. z 2007 r. Nr 225, poz. 1672; OTK-A 2007, nr 10, poz. 128, z glosą A.Musiały, Państwo i Prawo 2008 nr 12, s. 126), zgodnie z którym art. 58 k.p. w związku z art. 300 k.p., rozumiany w taki sposób, że wyłącza dochodzenie innych niż określone w art. 58 k.p. roszczeń odszkodowawczych związanych z bezprawnym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, jest niezgodny z art. 64 ust. 1 w związku z art. 2 Konstytucji RP.

Wyroki Trybunału Konstytucyjnego mają moc powszechnie obowiązującą (art. 190 ust. 1 Konstytucji RP) i wiążą wszystkie sądy (także Sąd Najwyższy). Z powołanego wyroku Trybunału Konstytucyjnego wynika, że pracownikowi, z którym pracodawca rozwiązał bez wypowiedzenia umowę o pracę z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów w tym trybie, przysługuje ponad odszkodowanie z art. 58 k.p., którego wysokość jest limitowana, odszkodowanie na podstawie ogólnych przepisów Kodeksu cywilnego o odpowiedzialności kontraktowej (art. 471 i nast. k.c.) lub deliktowej (art. 415 i nast. k.c.). Dochodząc odszkodowania w wysokości przewyższającej limit z art. 58 k.p. pracownik musi jednak udowodnić wszystkie przesłanki odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy (bezprawność, winę, szkodę i związek przyczynowy) oraz rozmiar szkody poniesionej w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia (por. K.Jaśkowski: Wpływ wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 27 listopada 2007 r. na odpowiedzialność pracodawcy za rozwiązanie umowy o pracę, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2009 nr 2, s. 2; T.Liszczy: Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy wobec pracownika, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2008 nr 12, s. 2).

Powyższe rozważania prowadzą do wniosku, że Sąd Okręgowy przedstawił Sądowi Najwyższemu zagadnienia prawne albo o zasięgu wykraczającym poza po-

trzebę rozpoznania apelacji powoda i pozwanej spółki, albo rozstrzygnięte w wiążącym wszystkie sądy orzeczeniu Trybunału Konstytucyjnego.

Rozstrzygnięcie zagadnienia prawnego dotyczącego dopuszczalności dochodzenia przez odwołanego członka zarządu spółki kapitałowej, zatrudnionego na stanowisku członka zarządu na podstawie umowy o pracę, roszczenia o przywrócenie go do pracy i możliwości zasądzenia przez sąd odszkodowania zamiast przywrócenia do pracy nie ma praktycznego znaczenia dla rozstrzygnięcia o zasadności lub niezasadności apelacji powoda i pozwanej spółki. Trzeba bowiem podkreślić, że powód w apelacji nie zaskarżył wyroku Sądu Rejonowego z 28 października 2008 r. [...] w części oddalającej jego roszczenie o przywrócenie do pracy. Powód w apelacji kwestionuje tylko wysokość zasądzzonego odszkodowania. Natomiast pozwana spółka nie może skutecznie podnieść zarzutu, że Sąd Rejonowy orzekł odmiennie niż tego domagał się powód i zamiast przywrócenia go do pracy zasądził na jego rzecz tylko odszkodowanie. W sprawach z zakresu prawa pracy sąd pracy uprawniony jest - na podstawie art. 477¹ k.p.c. - do uwzględnienia innego roszczenia niż dochodzone przez powoda, jeżeli pracownik dokonał wyboru jednego z przysługujących mu alternatywnie roszczeń, a zgłoszone roszczenie okaże się nieuzasadnione. Sąd pracy w takiej sytuacji może z urzędu uwzględnić inne roszczenie alternatywne. W przypadku możliwości dokonania przez pracownika wyboru między przywróceniem do pracy a odszkodowaniem, sąd pracy może nie uwzględnić wybranego przez pracownika roszczenia o przywrócenie do pracy i zasądzić odszkodowanie (nie może jednak orzec odwrotnie - zamiast wybranego przez pracownika roszczenia o odszkodowanie przywrócić go do pracy, bo byłoby to niezgodne z zasadą wolności pracy). Pozwany pracodawca nie może kwestionować oddalenia powództwa o przywrócenie do pracy, jeżeli sąd pracy - na podstawie art. 477¹ k.p.c. - z urzędu uwzględnił roszczenie alternatywne (o odszkodowanie) zamiast żądanego przez pracownika przywrócenia do pracy.

Przepisy Kodeksu pracy regulujące roszczenia przysługujące pracownikowi w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia upoważniają sąd pracy do orzeczenia odszkodowania zamiast dochodzonego przez pracownika przywrócenia do pracy, jeżeli uwzględnienie dochodzonego przez pracownika roszczenia okaże się niemożliwe lub niecelowe (art. 45 § 2 k.p. oraz art. 56 § 2 w związku z art. 45 § 2 k.p.). Niezastosowanie przez sąd pracy przepisów wykluczających orzeczenie odszkodowania za-

miast dochodzonego przez pracownika przywrócenia do pracy w stosunku do pracowników korzystających ze szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy (art. 45 § 3 k.p. oraz art. 56 § 2 w związku z art. 45 § 3 k.p.) może kwestionować tylko zainteresowany pracownik, a nie pozwany pracodawca. Pracodawca nie może narzucić pracownikowi wyboru roszczenia przysługującego w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia. Oznacza to, że pozwana spółka nie mogłaby, powołując się na treść art. 321 § 1 k.p.c. albo na naruszenie art. 477¹ k.p.c., zakwestionować orzeczenia przez Sąd pierwszej instancji o odszkodowaniu zamiast o przywróceniu do pracy i domagać się na tej podstawie uwzględnienia pierwotnego roszczenia powoda o przywrócenie do pracy (może natomiast kwestionować zasądzenie odszkodowania i domagać się oddalenia powództwa w całości). Pozwana spółka nie mogła skutecznie zaskarżyć wyroku w części oddalającej powództwo o przywrócenie do pracy, gdyż nie miała w tym interesu prawnego. Tym samym nie mogła podnieść skutecznie zarzutu, że zaskarżony wyrok „narusza art. 56 k.p. poprzez nieprzywrócenie powoda do pracy, a zasądzenie na rzecz powoda jedynie odszkodowania”.

W świetle powyższych rozważań, na obecnym etapie postępowania (po prawomocnym oddaleniu powództwa o przywrócenie powoda do pracy) nie może podlegać rozważaniu przez Sąd Okręgowy zagadnienie, czy w takiej sytuacji, jaka występuje w rozpoznawanej sprawie, było dopuszczalne zasądzenie na rzecz powoda od pozwanej spółki odszkodowania zamiast dochodzonego przez powoda przywrócenia do pracy. Kwestia ta jest poza zakresem rozważań koniecznych do wydania przez Sąd Okręgowy wyroku.

Zagadnieniem, które można rozważać w rozpoznawanej sprawie, jest natomiast kwestia, czy powodowi przysługuje odszkodowanie w wysokości określonej w art. 58 k.p., czy też odszkodowanie w innej, wyższej wysokości. Sąd Okręgowy sformułował pytanie o wysokość odszkodowania z zastrzeżeniem, że odpowiedź na to pytanie jest zależna od uprzedniej pozytywnej odpowiedzi na pytanie, czy odwołany członek zarządu spółki kapitałowej zatrudniony na stanowisku członka zarządu na podstawie umowy o pracę korzysta ze szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy ustanowionej w art. 39 k.p. Stanowisko takie jest nietrafne. Nie ma zależności między odpowiedzią na pierwsze pytanie, a ewentualnym zaktualizowaniem się potrzeby udzielenia odpowiedzi na pytanie drugie.

Jeżeli chodzi o wysokość odszkodowania, którego może dochodzić pracownik w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, to problem ten został rozstrzygnięty w wyroku z dnia 27 listopada 2007 r., SK 18/05. Zgodnie z tym wyrokiem Trybunału Konstytucyjnego pracownik może dochodzić na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego odszkodowania w wysokości wyższej od określonej w art. 58 k.p. Przywołany wyrok Trybunału Konstytucyjnego można odnieść również do sytuacji, gdy pracownik, z którym pracodawca niezgodnie z prawem rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia, dochodzi przywrócenia do pracy, a sąd, stosując art. 477¹ k.p.c., zasądza zamiast dochodzonego przez pracownika przywrócenia do pracy odszkodowanie. Podkreślenia wymaga jednak, że zgodnie z art. 6 k.c. i art. 232 zdanie pierwsze k.p.c. to na pracowniku spoczywa ciężar udowodnienia rozmiaru szkody, jeżeli odszkodowanie zasądzone na jego rzecz ma być większe niż to, które w limitowanej wysokości zostało przewidziane w art. 58 k.p.

Okoliczność, czy pracownik, z którym pracodawca niezgodnie z prawem rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia, podlegał szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy, czy też nie, jest obojętna z punktu widzenia orzeczonej przez Trybunał Konstytucyjny w wyroku z 27 listopada 2007 r., SK 18/05, niekonstytucyjności art. 58 k.p. w związku z art. 300 k.p. Każdy pracownik, z którym pracodawca niezgodnie z prawem rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia, ma prawo do odszkodowania pokrywającego szkodę, której wysokość podlega ustaleniu zgodnie z zasadami określonymi w Kodeksie cywilnym, w szczególności w art. 361 i art. 362 k.c.

W świetle wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 27 listopada 2007 r., SK 18/05, zbędne staje się w analizowanej sprawie rozważanie prawidłowości wykładni prawa przyjętej przez Sąd Najwyższy w wyroku z 17 sierpnia 2006 r., III PK 53/06, gdy chodzi o wysokość odszkodowania należnego odwołanemu członkowi zarządu spółki kapitałowej, z którym pracodawca rozwiązał umowę o pracę za wypowiedzeniem z naruszeniem zakazu wypowiedzenia określonego w art. 39 k.p., oraz o możliwość zastosowania tej wykładni do rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z odwołanym członkiem zarządu podlegającym ochronie przed wypowiedzeniem na podstawie art. 39 k.p.

Jedynie na marginesie należy zaznaczyć, że wywodzenie przez Sąd Okręgowy z przysługującej spółce swobody odwołania członka zarządu (art. 203 § 1 zdanie pierwsze k.s.h.) wyłączenia ochrony pracownika przed wypowiedzeniem na pod-

stawie przepisów prawa pracy (w tym art. 39 k.p.), jeżeli jest on członkiem zarządu, jest wadliwe. Przede wszystkim taki pogląd pomija treść art. 203 § 2 zdanie drugie k.s.h., zgodnie z którym odwołanie członka zarządu nie pozbawia go roszczeń ze stosunku pracy lub innego stosunku prawnego dotyczącego pełnienia funkcji członka zarządu. W procesie wykładni prawa należy uwzględniać językową, systemową i funkcjonalną metodę wykładni. Konieczność uwzględnienia wszystkich metod wykładni nie oznacza jednak pominięcia dyrektyw preferencji. Powszechnie akceptowana w orzecznictwie i w doktrynie jest zasada pierwszeństwa wykładni językowej i subsydiarności wykładni systemowej i funkcjonalnej. Wykładnia systemowa i funkcjonalna nie powinny negować jednoznacznego wyniku poprawnie dokonanej wykładni językowej i prowadzić do niedopuszczalnego wykreowania mocą orzeczenia sądowego pożądanej, ale niewyrażonej w przepisie normy prawnej. Odstępstwo od jasnego i oczywistego sensu przepisu wyznaczonego jego jednoznacznym brzmieniem mogą uzasadniać tylko szczególnie istotne i doniosłe względy prawne, społeczne, ekonomiczne lub moralne. Jeżeli takie względy nie występują, należy oprzeć się na wykładni językowej. Językowa wykładnia art. 203 § 1 k.s.h. jest jednoznaczna. Swoboda odwołania członka zarządu nie narusza, a więc nie modyfikuje roszczeń, które przysługują odwołanemu członkowi zarządu ze stosunku pracy lub innego stosunku prawnego dotyczącego pełnienia funkcji członka zarządu.

Zasada ochrony trwałości stosunku pracy pozostaje w funkcjonalnej kolizji z zasadą swobody prowadzenia działalności gospodarczej i swobody obsadzania stanowisk w zarządzie spółki. Żadnej z wymienionych zasad nie można przyznać pierwszeństwa i konieczne jest ich odpowiednie wyważenie. Ustawodawca dokonał takiego wyważenia wymienionych zasad. Przede wszystkim, członek zarządu nie musi być zatrudniony w spółce w ramach stosunku pracy, lecz może być zatrudniony na podstawie umowy cywilnoprawnej. Strony mogą więc wybrać podstawę zatrudnienia, która będzie odpowiadała ich interesom. Ponadto, istnieje możliwość, aby w umowie spółki z ograniczoną odpowiedzialnością lub w statucie spółki akcyjnej zostało wprowadzone postanowienie przewidujące zatrudnianie członków zarządu, z w szczególności prezesa zarządu, na podstawie stosunku pracy z wyboru (zob. np. Ł. Pisarczyk: *Różne formy zatrudnienia*, Warszawa 2003, s. 53-54). Wreszcie, istnieje możliwość takiego ukształtowania treści umowy o pracę, aby stosunek pracy mógł być nadal wykonywany pomimo odjęcia pracownikowi kompetencji wynikających z członkostwa w zarządzie, lub odwrotnie - aby umowa o pracę kończyła swój byt prawny z

chwilą odwołania członka zarządu z tej funkcji bez potrzeby wypowiedzania mu umowy o pracę przez spółkę. We wszystkich opisanych sytuacjach nie powstaje problem ochrony członka zarządu spółki przed wypowiedzeniem mu umowy o pracę na podstawie art. 39 k.p.

Jeżeli jednak spółka i członek zarządu wybierają umowę o pracę jako podstawę zatrudnienia, to czynią to ze wszystkimi wiążącymi się z tym konsekwencjami, także konsekwencją w postaci ograniczenia możliwości swobodnego rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę.

Sąd może orzec o odszkodowaniu zamiast dochodzonego przez pracownika roszczenia o przywrócenie do pracy, gdy pracownik podlega szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy, jeżeli dochodzenie przez takiego pracownika roszczenia o przywrócenie do pracy może zostać zakwalifikowane w konkretnej sytuacji jako nadużycie prawa (art. 8 k.p.). Podstawę orzeczenia odszkodowania zamiast przywrócenia do pracy bez odpowiedniego żądania pracownika podlegającego szczególnej ochronie stanowi w tym wypadku art. 477¹ k.p.c., jeżeli roszczenie o przywrócenie okaże się nieuzasadnione lub nie może być uwzględnione z uwagi na sprzeczność z zasadami współżycia społecznego lub społeczno - gospodarczym przeznaczeniem prawa. Takie stanowisko jest utrwalone w orzecznictwie Sądu Najwyższego (por. uchwałę Sądu Najwyższego z 30 marca 1994 r., I PZP 40/93, OSNAPiUS 1994 nr 12, poz. 230, oraz wyroki Sądu Najwyższego z 18 stycznia 1996 r., I PRN 103/95, OSNAPiUS 199, nr 15, poz. 210, z 27 lutego 1996 r., I PKN 23/97, OSNAPiUS 199, nr 21, poz. 419, z 2 sierpnia 2000 r., I PKN 755/99, OSNAPiUS 200, nr 4, poz. 88, z 11 września 2001 r., I PKN 619/00, OSNP 2003 nr 16, poz. 376). Na szczególną uwagę zasługuje wyrok Sądu Najwyższego z 5 lipca 2005 r., I PK 251/04 (LEX nr 163529) dotyczący możliwości zasądzenia odszkodowania zamiast dochodzonego przez pracownika roszczenia o przywrócenie do pracy w sytuacji, gdy pracodawca niezgodnie z prawem rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika z odwołanym członkiem zarządu spółki kapitałowej, który podlegał szczególnej ochronie na podstawie art. 39 k.p. W powołanych wyrokach mowa jest o odszkodowaniu w wysokości określonej w art. 47¹ k.p. lub w art. 58 k.p., zgodnie z przyjętym ówczesnie w orzecznictwie i doktrynie stanowiskiem, że odszkodowanie określone w tych przepisach wyczerpuje wszystkie roszczenia odszkodowawcze przysługujące pracownikowi z tytułu wadliwego wypowiedzenia lub rozwiązania bez wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę. Trybunał Konstytucyjny w wyroku z 27 listopada

2007 r., SK 18/05, orzekł jednak, że art. 58 w związku z art. 300 k.p. rozumiany w taki sposób jest niezgodny z art. 64 ust. 1 w związku z art. 2 Konstytucji. Od chwili wejścia w życie wyroku Trybunału Konstytucyjnego wcześniejsze orzeczenia Sądu Najwyższego dotyczące wykładni i zastosowania art. 58 k.p. nie mogą być obecnie powoływane w celu uzasadnienia twierdzenia, że pracownikowi podlegającemu szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy, z którym pracodawca niezgodnie z prawem rozwiązał bez wypowiedzenia umowę o pracę, przysługuje jedynie odszkodowanie w wysokości limitowanej przez art. 58 k.p., jeżeli sam pracownik lub sąd z urzędu (na podstawie art. 477¹ k.p.c.) dokonają wyboru roszczenia o odszkodowanie, a nie o przywrócenie do pracy.

Powyższe rozważania prowadzą do wniosku, że na pytanie prawne Sądu Okręgowego należało odmówić udzielenia odpowiedzi. Udzielenie na nie dosłownej odpowiedzi jest zbędne dla rozstrzygnięcia sprawy. Gdyby nawet pytanie prawne ograniczyć do zagadnienia, czy w sytuacji, jaka występuje w sprawie, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie w wysokości określonej w art. 58 k.p., czy też odszkodowanie w innej, wyższej wysokości, to odpowiedź na takie pytanie zawiera wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 27 listopada 2007 r., SK 18/05. W świetle wyroku Trybunału Konstytucyjnego nie ulega wątpliwości, że pracownikowi przysługuje na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego odszkodowanie w wysokości pokrywającej całą poniesioną szkodę (*damnum emergens, lucrum cessans*), a odszkodowanie określone w 58 k.p. stanowi minimalne odszkodowanie przysługujące pracownikowi - jego dochodzenie nie wiąże się przy tym z koniecznością wykazywania rozmiaru szkody.

Problem, który występuje w rozpoznawanej sprawie, dotyczy ustalenia wysokości korzyści utraconych przez powoda wskutek niezgodnego z prawem rozwiązania z nim przez pozwaną spółkę umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Jednakże Sąd Okręgowy nie przedstawił Sądowi Najwyższemu do rozstrzygnięcia zagadnienia prawnego dotyczącego wykładni art. 361 § 2 k.c. jako przepisu określającego rozmiar szkody podlegającej naprawieniu według przepisów Kodeksu cywilnego.

3. Analiza stanu faktycznego i prawnego rozpoznawanej sprawy prowadzi do wniosku, że Sądowi Okręgowemu w istocie rzeczy chodziło o rozstrzygnięcie przez Sąd Najwyższy następujących dwóch zagadnień.

Po pierwsze, czy odwołanemu członkowi zarządu spółki kapitałowej zatrudnionemu na stanowisku członka zarządu na podstawie umowy o pracę przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy w razie niezgodnego z prawem rozwiązania tej umowy przez pracodawcę bez wypowiedzenia z winy pracownika i czy w takiej sytuacji sąd pracy może zasądzić zamiast dochodzonego przez pracownika przywrócenia do pracy odszkodowanie. Po drugie, jeżeli sąd pracy może w takiej sytuacji zasądzić na rzecz pracownika od pozwanego pracodawcy odszkodowanie zamiast dochodzonego przez pracownika przywrócenia do pracy, to czy pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości określonej w art. 58 k.p. (czyli limitowanej), czy też odszkodowanie w innej wysokości (w szczególności w wysokości wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy od dnia rozwiązania stosunku pracy do dnia wydania orzeczenia).

Pytania, które przedstawił Sądowi Najwyższemu Sąd Okręgowy, nie zostały jednak sformułowane w powyższy sposób, a ze względu na charakter instytucji pytań prawnych (w szczególności ze względu na to, że wiążąca sąd drugiej instancji uchwała Sądu Najwyższego jest w istocie ograniczeniem niezawisłości sędziowskiej) nie mogą one zostać przekształcone przez Sąd Najwyższy - bez zmiany ich istoty - do postaci umożliwiającej udzielenie odpowiedzi przydatnej do rozstrzygnięcia sprawy rozpatrywanej przez Sąd Okręgowy.

Na zakończenie należy podkreślić, że wyjaśnienia zamieszczone w uzasadnieniu odmowy podjęcia uchwały są niewiążące, choć mogą być przydatne sądowi pytającemu do rozstrzygnięcia sprawy. Sąd apelacyjny (odwoławczy) nie jest związany poglądem Sądu Najwyższego wyrażonym w uzasadnieniu postanowienia o odmowie podjęcia uchwały, co wynika *a contrario* z treści art. 390 § 2 k.p.c. (por. wyrok Sądu Najwyższego z 14 stycznia 2009 r., IV CSK 385/08, LEX nr 485916). Ocena Sądu Okręgowego rozpoznającego niniejszą sprawę co do istnienia przesłanek zastosowania art. 58 k.p. albo przepisów Kodeksu cywilnego o deliktach do rozmiarów należnego powodowi odszkodowania, może być zatem odmienna od oceny dokonanej przez Sąd Najwyższy. Przedstawione powyżej przyczyny przemawiały za odmową podjęcia uchwały.

W tej sytuacji Sąd Najwyższy na podstawie art. 61 § 1 ustawy z dnia 23 listopada 2002 roku o Sądzie Najwyższym (Dz.U. Nr 240, poz. 2052, ze zm.) postanowił jak w sentencji, uznając, że nie zostały spełnione warunki umożliwiające podjęcie uchwały.

=====