



Sygn. akt II PK 38/04

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 października 2004 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Krystyna Bednarczyk (przewodniczący)

SSN Beata Gudowska (sprawozdawca)

SSN Barbara Wagner

Protokolant Dorota Białek

w sprawie z powództwa R. A.

przeciwko E. Spółce z o.o. w S.

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 13 października 2004 r.,

kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Ś.

z dnia 31 lipca 2003 r.,

oddala kasację.

Uzasadnienie

Sąd Okręgowy w Ś. wyrokiem z dnia 31 lipca 2003 r. oddalił apelację R. A. od wyroku Sądu Rejonowego w Ś. z dnia 27 stycznia 2003 r., oddalającego jego powództwo przeciwko E., spółce z o.o. w S. o zapłatę 31.739,18 zł tytułem

odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Sąd Okręgowy, przejmując ustalenia Sądu pierwszej instancji stwierdził, że powód był zatrudniony u strony pozwanej jako prezes spółki w okresie od dnia 1 maja 1999 r. na podstawie umowy o pracę z dnia 9 czerwca 1999 r. i jednocześnie pełnił funkcję jej jednoosobowego zarządu. W dniu 18 kwietnia 2002 r. został odwołany z zarządu, a w dniu 22 kwietnia 2002 r. rozwiązano z nim umowę o pracę z zachowaniem sześciomiesięcznego okresu wypowiedzenia, zastrzegając, by w tym okresie pozostawał do dyspozycji pracodawcy "w sprawach wymagających wyjaśnienia". Gdy pismem z dnia 18 lipca 2002 r. nowy prezes zarządu wezwał powoda na dzień 23 lipca 2002 r., powód odmówił stawienia się do pracy, zarzucając, że spółka nie uregulowała wszystkich jego należności, a prezes zarządu, z powodu tego niestawienia, uznawszy je za nieusprawiedliwione, rozwiązał z nim stosunek pracy niezwłocznie z dniem 26 lipca 2002 r.

W tym stanie faktycznym Sąd Apelacyjny przyjął, że w okresie wypowiedzenia umowy o pracę powód był pracownikiem zobowiązanym do stosowania się do poleceń pracodawcy, choć w piśmie o wypowiedzeniu umowy o pracę jego dyspozycyjność została ograniczona tylko do obowiązku ustalania z nowym zarządem spraw „wymagających wyjaśnienia”. Odmowę wykonania polecenia w ramach tego obowiązku, wyrażoną w piśmie „o aroganckiej treści”, uznał za ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych w znaczeniu jakie nadaje mu przepis art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Sąd drugiej instancji ocenił prezentowaną w apelacji analogię sytuacji powoda do osób zatrudnionych na podstawie powołania jako bezpodstawną i odrzucił argumenty skarżącego na rzecz mającego wynikać z art. 71 k.p. braku obowiązku świadczenia przez niego pracy w okresie wypowiedzenia.

W kasacji powód wniósł o uchylenie tego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu, podnosząc jako jej podstawy naruszenie prawa materialnego przez niezastosowanie przepisów art. 70 § 2 i 71 k.p., oraz naruszenie art. 18 § 2 k.p. przy błędnej interpretacji § 2 pkt 5 i pominięciu § 2 pkt 4 umowy o pracę stanowiącego, że „odwołanie traktowane jest jako wypowiedzenie umowy o pracę od najbliższego dopuszczalnego okresu”. Wskazał również na błędne zastosowanie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w

wyniku przyjęcia porzucenia pracy, niewyjaśnienie, czy powołany i działający w imieniu pracodawcy nowy członek zarządu był kierownikiem zakładu pracy, oraz że nie posiadał wymaganych zezwoleń i nie mógł dokonywać skutecznych czynności prawnych w zakresie prawa pracy.

W uzasadnieniu powód podniósł – wbrew stanowisku Sądu Okręgowego – że jego stosunek pracy jako prezesa zarządu spółki powstał nie na podstawie umowy o pracę, lecz na podstawie powołania w rozumieniu art. 68 k.p., i zarzucił, że Sady obydwu instancji błędnie ustaliły stan faktyczny, przyjmując, iż „odwołanie nie było równoznaczne z wypowiedzeniem stosunku pracy powstałym na podstawie powołania”. Twierdził, że nie zajmował w strukturze organizacyjnej spółki żadnego innego stanowiska niż stanowisko prezesa zarządu, więc zgodnie z art. 201 § 4 k.s.h., po odwołaniu z zarządu utracił mandat do wykonywania dalszej pracy. Rozliczył się ze spółką, a pracy nie świadczył, gdyż do dnia 26 lipca 2002 r. strona pozwana tego nie wymagała. Nie mogła zresztą wymagać, gdyż pracownik odwołany ze stanowiska nie ma obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 27 lipca 1976 r., I PRN 46/76, OSPiKA 1977 nr 4, poz. 72, z dnia 15 października 1999 r., I PKN 245/99, OSNAPUS 2001 nr 5, poz. 144 oraz z dnia 4 sierpnia 1994 r., I PRN 50/94, OSNAPUS 1994 nr 12, poz. 193).

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja została oparta na pierwszej podstawie kasacyjnej, zatem ustalenia faktyczne sądów meriti są dla Sądu Najwyższego wiążące i nie mogą zostać obalone twierdzeniem skarżącego, że źródłem jego stosunku pracy było powołanie, a nie umowa o pracę, oraz że – w konsekwencji – odwołanie z funkcji w zarządzie równało się w skutkach z odwołaniem, o którym mowa w art. 70 k.p.

Sąd drugiej instancji ustalone fakty prawidłowo odniósł do treści art. 68 § 1 k.p., trafnie dostrzegając, że nie można – przez utożsamianie zwrotów „powołanie” używanych w prawie pracy i prawie handlowym – wywodzić, iż powołanie do władz spółki handlowej powoduje nawiązanie stosunku pracy, do którego stosuje się przepisy art. 68 - 72 k.p. Zważył w szczególności, że nawiązywanie stosunków pracy na podstawie powołania jest ograniczone

wyłącznie do wypadków określonych w odrębnych przepisach albo w przepisach wydanych na podstawie art. 298 k.p. (art. 68 § 1 k.p. w brzmieniu z dnia zawarcia umowy o pracę z powodem – Dz. U. z 1998 r., Nr 21, poz. 94), przy czym przepisy prawa handlowego, przewidujące powołanie członków zarządu, nie są odrębnymi przepisami upoważniającymi do nawiązania stosunku pracy na podstawie powołania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 października 1998 r., I PKN 345/98, OSNAP 1999 nr 22, poz. 719). Twierdzenie, że powołanie członka zarządu spółki, mające podstawę w prawie handlowym, nie jest powołaniem w rozumieniu art. 68 k.p. i poza nawiązaniem stosunku członkostwa w zarządzie nie powoduje powstania stosunku pracy z powołania (art. 2 w związku z art. 68 § 1 k.p.) wzmacnia art. 195 § 2 oraz art. 197 § 1 k.h., obowiązującego w czasie powoływania powoda do zarządu, z którego wynika, że „do zarządu mogą być powołane osoby z pośród wspólników lub z poza ich grona” oraz że „członkowie zarządu mogą być w każdej chwili odwołani, co jednak nie uwłącza ich roszczeniom z umowy o pracę”.

Pogląd, że powołanie w rozumieniu prawa handlowego (art. 367 k.h.) nie stanowi podstawy nawiązania stosunku pracy z powołania, a powołanie na stanowisko członka zarządu nawiązuje stosunek członkostwa w zarządzie (stosunek organizacyjny), z którym nie jest związany stosunek pracy, dominuje w doktrynie. W ugruntowanej judykaturze Sądu Najwyższego przyjęto, że osoba fizyczna pełniąca funkcję członka zarządu w spółce prawa handlowego może być powiązana ze spółką jedynie stosunkiem organizacyjnoprawnym albo też jej funkcje w zarządzie mogą być wykonywane w złożonym układzie członkostwa w zarządzie i umowy o pracę lub stosunków cywilnoprawnych. W konsekwencji rozróżnienia stosunku organizacyjnoprawnego i stosunku pracy członka zarządu spółki prawa handlowego, Sąd Najwyższy przyjmuje, że jednocześnie z odwołaniem pracownika z funkcji w zarządzie ustaje stosunek organizacyjnoprawny, natomiast stosunek pracy trwa do czasu aż zostanie rozwiązany przez pracodawcę lub pracownika lub za ich porozumieniem. Odwołanie z zarządu spółki nie jest formą rozwiązania umowy o pracę; z chwilą odwołania z zarządu jego członek staje się „byłym członkiem zarządu”, do którego nie mają już zastosowania przepisy prawa handlowego, lecz przepisy prawa pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 1999 r., I PKN

117/99, OSNAPiUS 2000 nr 27, poz. 646, z dnia 14 lutego 2001 r., I PKN 258/00, OSNAPiUS 2002 nr 23, poz. 565, z dnia 21 marca 2001 r., I PKN 322/00, OSNAPiUS 2002 nr 24, poz. 600).

W sprawie niniejszej powód pozostawał w złożonym stosunku łączącym go jako członka zarządu ze spółką (stosunku wewnętrznym, powstałym w wyniku powołania jako aktu prawa handlowego) oraz w stosunku pracy powstałym w następstwie umowy o pracę (stosunku zewnętrznym). Nie był to jednak tylko stosunek organizacyjnoprawny, jakby wynikało z forsowanej przez skarżącego wersji faktów; jak wynika z ustaleń, strony zawarły umowę o pracę o treści zgodnej z art. 22 § 1 k.p., która legła u podstaw stosunku pracy powoda, powołanie zaś do zarządu pozwanej spółki wyznaczało tylko jego pozycję na gruncie prawa handlowego. Tej konstatacji nie podważają argumenty kasacji wywodzone z treści § 2 ust. 4 umowy o pracę, zgodnie z którym „odwołanie traktowane jest jako wypowiedzenie umowy o pracę do najbliższego dopuszczalnego okresu czasu”. Przeciwnie, skoro umowa o pracę zawarta z powodem była powiązana bezpośrednio z pełnieniem przez niego funkcji w zarządzie spółki, odwołanie ze stanowiska prezesa zarządu (upadek *causae* jego dalszej pracy) musiało stanowić przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, wobec czego odwołanie mogło być traktowane – ze względu na skutki – jak wypowiedzenie, a w każdym razie nie było odwołaniem w znaczeniu jaki nadają mu przepisy prawa pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 1997 r., I PKN 388/97, OSNAPiUS 1998 nr 18, poz. 540).

Strony łączył stosunek pracy, więc sytuację powoda po odwołaniu z zarządu określały przepisy Kodeksu pracy. Nie były to jednak przepisy art. 68 – 71 k.p., gdyż powód nie został odwołany w rozumieniu tych przepisów, lecz – wobec tego, że umowa o pracę została z nim rozwiązana za wypowiedzeniem – art. 30 § 1 pkt 2 w związku z art. 32 § 1 pkt 3 k.p. W okresie wypowiedzenia, odmiennie niż po odwołaniu, pracownik nie jest *ex iure* zwolniony od obowiązku świadczenia pracy; obowiązek ten może być zniesiony lub ograniczony wyłącznie w drodze wyraźnego oświadczenia pracodawcy. Pracodawca jednak nie zwolnił powoda z obowiązku świadczenia pracy w zupełności, gdyż w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę zastrzegł wykonywanie przez niego obowiązków pracowniczych, sprowadzonych do składania wyjaśnień odnośnie do spraw spółki. Powód nie zaprzeczył, że odmówił ich wypełnienia i

nie stawiał się do pracy w dniu 23 lipca 2002 r., zatem Sąd drugiej instancji trafnie przyjął, że zachowanie to stanowiło rzeczywistą i uzasadnioną przyczynę natychmiastowego rozwiązania umowy. Tego stanowiska Sądu Okręgowego skarżący nie zakwestionował, co wynika z faktu, że podstawą kasacji uczynił „błędne zastosowanie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w wyniku przyjęcia porzucenia pracy”.

Podstawa ta nie może być uznana za nieusprawiedliwioną z kilku względów.

Po pierwsze, w okolicznościach sprawy nie było mowy o porzuceniu pracy, czyli samowolnym uchyleniu się pracownika od jej wykonywania, powodującym – zgodnie z art. 64 w związku z art. 65 k.p., skreślonymi ustawą z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 24 poz. 110 ze zm.) – wygaśnięcie umowy o pracę, lecz o nieuzasadnionej odmowie wykonania polecenia pracodawcy. Po drugie, w ramach tej podstawy kasacyjnej skarżący postawił zarzuty natury procesowej, jak „niewyjaśnienie przez Sąd drugiej instancji, czy powołany i działający w imieniu pracodawcy nowy członek zarządu był jednocześnie kierownikiem zakładu pracy”. I po trzecie, to czy W. D. w dniu 26 lipca 2002 r. nie miał on pozwolenia na pracę w Polsce, wymaganego zgodnie z § 2 pkt 14 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2001 r. w sprawie wykonywania pracy przez cudzoziemców bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę (Dz.U. Nr 153, poz. 1765 ze zm.), nie pozostaje w jakimkolwiek związku z naruszeniem przepisu art. 52 k.p. Zarzut ten, wiążący się ze skutecznością jego działań jako pracodawcy, trafia w próżnię, skoro ustawa z dnia 14 grudnia 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu (jednolity tekst - Dz.U. z 2001 r. Nr 6, poz. 56 ze zm.) nie przewiduje sankcji nieważności czynności prawnych naruszających rygory zatrudniania cudzoziemców w Polsce (por. także wyroki Sądu Najwyższego z dnia 27 marca 2000 r., I PKN 558/99, OSNAPiUS 2001 nr 16, poz. 512 i z dnia 28 marca 2002 r., I PKN 32/01, OSNP 2004 nr 5, poz. 85), a rozwiązanie umowy o pracę, nawet wadliwe, jest skuteczne (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 16 maja 1997 r., I PKN 170/97, OSNAPiUS 1998 nr 8, poz. 239, z dnia 17 listopada 1997 r., I PKN 351/97, OSNAPiUS 1998 nr 17, poz. 501, z dnia 22 kwietnia 1998 r., I PKN 58/98, OSNAPiUS 1999 nr 8, poz. 280 oraz z dnia 11 maja 1999

r., I PKN 662/98, poz. 539, OSNAPiUS 2000/14, poz. 539).

Z tych względów Sąd Najwyższy orzekł, jak w sentencji (art. 393¹² k.p.c.).