



Sygn. akt II PK 237/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 października 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)

SSN Krzysztof Rączka (sprawozdawca)

SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa R. K.
przeciwko C. Spółce Akcyjnej z siedzibą w W.
o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 3 października 2017 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 14 kwietnia 2016 r., sygn. akt XXI Pa (...),

- 1. oddała skargę kasacyjną;**
- 2. zasądza od powoda na rzecz pozwanej kwotę 240 (dwieście czterdzieści) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z 14 kwietnia 2016 r., sygn. akt XXI Pa (...) zmienił wyrok Sądu Rejonowego w W. z 19 listopada 2015 r., sygn. akt VII P (...) w

punkcie 1 i 2 w ten sposób, że zasądził od pozwanej C. Spółki Akcyjnej z siedzibą w W. na rzecz powoda R. K. kwotę 332.913 zł tytułem odszkodowania za niegodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę; w punkcie 3 w ten sposób, że zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 79.360 zł tytułem zwrotu kosztów procesu; w punkcie 4 w ten sposób, że nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa - Kasy Sądy Rejonowego kwotę 16.646 zł. Ponadto oddalił apelację w pozostałym zakresie oraz zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 50.000 zł tytułem częściowego zwrotu opłaty od apelacji oraz 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

W sprawie ustalono następujący stan faktyczny. Powód był zatrudniony w zarządzie pozwanej spółki od 2 kwietnia 2008 r., ostatnio na podstawie umowy o pracę z 9 lipca 2010 r. na stanowisku prezesa zarządu. Umowa została zawarta na okres kadencji zarządu spółki i z zastrzeżeniem dalszych postanowień umowy ulegała rozwiązaniu z dniem odbycia zwyczajnego walnego zgromadzenia zatwierdzającego sprawozdanie finansowe za ostatni pełny rok obrotowy pełnienia funkcji prezesa zarządu. W umowie ponadto ustalono, że odwołanie powoda ze stanowiska prezesa zarządu spółki w trakcie kadencji jest podstawą rozwiązania przedmiotowej umowy z zachowaniem okresu wypowiedzenia, chyba, że odwołanie uzasadnione jest wskazanymi w przepisach prawa pracy przyczynami rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. W treści umowy strony zawarły również postanowienie o prawie powoda do jednorazowej odprawy w wysokości dwunastokrotnego wynagrodzenia zasadniczego w przypadku odwołania powoda z zarządu spółki lub rozwiązania umowy o pracę z innych przyczyn niż naruszenie podstawowych obowiązków wynikających ze stosunku zatrudnienia. Dodatkowo strony zawarły między sobą umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, na podstawie której zobowiązał się przez okres dwunastu miesięcy po ustaniu stosunku pracy u pozwanego nie prowadzić działalności konkurencyjnej w stosunku do działalności prowadzonej przez pozwanego i Grupę C. w zamian za odszkodowanie w wysokości 100% wynagrodzenia zasadniczego miesięcznie.

W dniu 26 kwietnia 2012 r. na mocy uchwały nadzwyczajnego walnego zgromadzenia akcjonariuszy C. S.A. odwołano powoda z funkcji prezesa zarządu. Wobec tego, oświadczeniem z dnia 27 kwietnia 2012 r. pozwany rozwiązał z

powodem umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony za uprzednim sześciomiesięcznym okresem wypowiedzenia.

Wynagrodzenie powoda w czasie zatrudnienia u pozwanego obliczone jak ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło 110.971 złotych brutto miesięcznie.

Z ustaleń sądów wynikało ponadto, że wszystkie umowy o pracę zawierane pomiędzy stronami miały charakter umów na czas określony, jednak umowa z 9 lipca 2010 r. w trakcie jej trwania, z mocy ustawy, stała się umową na czas nieokreślony. W toku postępowania ustalono, że w okresie obowiązywania umowy z 9 lipca 2010 r. do obrotu prawnego wprowadzono ustawę z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz.U. z dnia 7 sierpnia 2009 r., dalej również jako ustawa antykryzysowa), która miała zastosowanie w okresie od 22 sierpnia 2009 r. do 31 grudnia 2011 r. (art. 34 ust. 1 w zw. z art. 37 w/w ustawy). Artykuł 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej miał zastosowanie do umowy o pracę na czas określony zawartej między stronami w dniu 18 września 2008 r. i od dnia 22 sierpnia 2009 r. biegł dwudziestoczwieromiesięczny maksymalny okres zatrudnienia powoda w oparciu o umowę na czas określony. Upłynął on w dniu 22 sierpnia 2011 r. gdy powód w dalszym ciągu był zatrudniony w oparciu o umowę o pracę na czas określony (z 9 lipca 2010 r.). Dalej Sądy przyjęły za uchwałą Sądu Najwyższego z 23 września 2014 r., III PZP 2/14 (Biul. SN 2014, nr 9, s. 17-18), że przekroczenie 24 miesięcznego okresu zatrudnienia, o którym mowa w art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej, jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony.

Sąd Okręgowy w wyniku kontroli zaskarżonego wyroku uznał, że Sąd pierwszej instancji prawidłowo przeprowadził postępowanie dowodowe w sprawie, zaś zaprezentowany w uzasadnieniu wyroku tok rozumowania odnoszący się do oceny dowodów jest spójny i logiczny. W konsekwencji, Sąd odwoławczy zaakceptował w całości ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego. Mimo tego jednak Sąd drugiej instancji ocenił, że ustalony w sprawie stan faktyczny uzasadnia wydanie odmiennego rozstrzygnięcia.

Sąd Okręgowy ocenił, że zgromadzony w niniejszej sprawie materiał dowodowy nie pozwalał na poczynienie ustalenia, że w trakcie negocjacji poprzedzających zawarcie umów o pracę (w szczególności umowy z 9 lipca 2010 r.) strony rozważały kwestie związane z rodzajem zawieranych umów. W szczególności brak jest podstaw do przyjęcia za pozwanym, że Rada Nadzorcza oraz członkowie Zarządu pozwanej Spółki mieli pełną świadomość, co do charakteru łączącej strony umowy o pracę. Główny ciężar negocjacji dotyczył uzgodnienia pakietu finansowego związanego z ewentualnym odejściem powoda z pozwanej Spółki oraz na jego warunkach wynagradzania, natomiast kwestia rodzaju umowy nie była rozważana. Jednocześnie nie wykazano dowodowo, że na etapie zawierania umowy powód został poinformowany w sposób dostateczny, że umowa którą zawiera, to umowa na czas wykonania określonej pracy. Również fakt zwolnienia powoda z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia nie może być potraktowany jako dowód, że został on zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas wykonania określonej pracy, a cecha wypowiedalności powinna być rozpatrywana jedynie w aspekcie tzw. złotego spadochronu, zagwarantowanego powodowi przez pozwanego pracodawcę.

Sąd Okręgowy nie zaakceptował jednak wniosku, że przywrócenie powoda do pracy w pozwanej Spółce i zasądzenie wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy było w niniejszej sprawie słuszne. Sąd drugiej instancji zwrócił uwagę, że niekorzystne skutki będące następstwem uwarunkowań wynikających z przepisów dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę, w niniejszej sprawie pojawiły się niejako poza wolą pracodawcy, który nie zawarł z powodem bezterminowej umowy o pracę, mocą której powierzył mu wykonywanie obowiązków członka zarządu. Sąd odwoławczy zauważył, że przekształcenie ostatniej umowy o pracę zawartej pomiędzy stronami w umowę na czas nieokreślony, spowodowane było objęciem relacji prawnopracowniczej stron reżimem ustawy antykryzysowej. Pracodawca nie godził się tym samym na umowę na czas nieokreślony i skutki z niej wynikające, w tym w szczególności konsekwencje w postaci ograniczenia możliwości swobodnego rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę. Umowa na czas określony uległa bowiem *ex lege* transformacji w umowę na czas

nieokreślony, pociągając za sobą dalej idące następstwa. W takiej sytuacji możliwe było, w ocenie Sądu Okręgowego, zanegowanie dopuszczalności wystąpienia przez powoda z roszczeniem o przywrócenie do pracy nie tylko przez wzgląd na zasady współżycia społecznego, ale także w świetle uchwały Sądu Najwyższego z 16 maja 2012 r., III PZP 3/12, która nakazuje rozważyć kwestię przywrócenia do pracy na stanowisko członka zarządu, biorąc pod uwagę charakter zawartej między stronami umowy i sposób jej nawiązania przede wszystkim wolę stron w zakresie nawiązania stosunku pracy na czas nieokreślony. Takiej woli co bezsporne strony niniejszego procesu nie miały. Skoro zatem zatrudnienie powoda w oparciu o umowę na czas nieokreślony powstało bez udziału stron, wobec treści przepisów ustawy antykryzysowej, to zdaniem Sądu drugiej instancji, istnieją doniosłe względy prawne, aby dopuścić odstępstwo od art. 45 § 3 k.p. - brak jest bowiem podstaw, aby kreować stosunek prawny jedynie w aspekcie formalnej więzi łączącej pracodawcę z pracownikiem, bez faktycznej możliwości realizacji obowiązków ze strony pracownika, który z momentem odwołania z organu, pozbawiony został prawa zarządu spółką, kiedy do zawarcia umowy na czas nieokreślony nie doszło w sposób dobrowolny, a strony nie przewidywały konsekwencji łączących się rozwiązaniem umowy o pracę na czas nieokreślony.

Sąd odwoławczy ocenił ponadto, że przywrócenie powoda do pracy i będące tego efektem zasądzenie na jego rzecz wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy byłoby także nieuprawnione w świetle art. 8 k.p. jako sprzeczne z zasadą godziwego wynagradzania za pracę, określoną w przepisie art. 13 k.p. odnoszącą się również do wynagrodzenia *sensu largo*, a więc do tzw. świadczeń związanych z pracą.

Zdaniem Sądu Okręgowego nieuprawnione byłoby uznanie, że przyznanie powodowi kwoty około 4 mln złotych (która to kwota wynika z przyznania powodowi ostatnio otrzymywanego przez niego wynagrodzenia za każdy miesiąc pozostawania bez pracy) z tytułu wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy jest godziwe. Biorąc pod uwagę realia miejscowego rynku pracy, a także uwzględniając obiektywną wysokość średniego wynagrodzenia, zauważyć przede wszystkim należało, że powód otrzymywał od pozwanego pracodawcy wynagrodzenie nieosiągalne ogólnie na rynku pracy dla większości społeczeństwa

(kwotę 110.971 zł brutto miesięcznie liczoną jako ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy). W toku procesu powód nie wykazał także żadnej aktywności zawodowej - nie podjął próby znalezienia nowej pracy, choć niewątpliwie kwalifikacje powoda i jego doświadczenie na rynku spółek branży chemicznej, stanowiły ku temu podstawę. Nawet biorąc po uwagę wiek powoda, trzeba zauważyć, że przez wzgląd na swoją imponującą przeszłość zawodową nie był z całą pewnością pozbawiony szansy na zatrudnienie. Mimo to, pozostał w tym zakresie bierny - nie podjął żadnej pracy, *de facto* oczekując na uzyskanie stosownego świadczenia pieniężnego w związku z toczącym się postępowaniem przed sądem pracy. Sąd Okręgowy podzielił przy tym opinię, że współczesne prawo pracy jest nie tylko - jak u swego zarania - narzędziem, przy pomocy którego państwo chroni pracowników fabrycznych, szczególnie robotników (pracowników wykonawczych) i pracowników średniego szczebla dozoru, przed nadużyciem ekonomiczno-organizacyjnej przewagi ich pracodawców, ale również instrumentem, pozwalającym kadrze kierowniczej, zwłaszcza menedżerom na poziomie zarządu przedsiębiorstw, samodzielnie (bądź za pośrednictwem organów nadzorczych) kształtować (trafniejsze byłoby niekiedy słowo „pozorować”) swój zatrudnieniowy status, jako wymagający ochrony status przedstawicieli świata pracy najemnej.

Sąd Okręgowy uznał w konsekwencji, że zasady współżycia społecznego sprzeciwiają się w niniejszej sprawie przywróceniu powoda do pracy, gdyż implikowałoby to konieczność zasądzenia na jego rzecz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, w nadmiernie wygórowanej wysokości.

Sąd drugiej instancji dostrzegł przy tym, że zgodnie z umową o pracę łączącą strony powoda obowiązywał sześciomiesięczny okres wypowiedzenia. Nie oznaczało to jednak, że w przypadku wydłużonego okresu wypowiedzenia pracownik ma prawo do odszkodowania, obliczonego według umownie ustalonego okresu wypowiedzenia. Opierając się na orzecznictwie Sądu Najwyższego, Sąd odwoławczy podkreślił, że odszkodowanie z art. 47¹ k.p. przysługuje w wysokości wynagrodzenia za ustawowy okres wypowiedzenia, chyba że umowne przedłużenie okresu wypowiedzenia nastąpiło z wyraźnym rygorem przyznania odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za wydłużony okres wypowiedzenia. Jeśli natomiast strony, wydłużając okres wypowiedzenia, nie przewidziały odszkodowania w

wysokości nawiązującej do tego okresu, pracownik może się domagać tylko odszkodowania w maksymalnej wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia.

Powyższy wyrok w zakresie punktów I i III zaskarżył skargą kasacyjną powód.

Zaskarżonemu wyrokowi pełnomocnik powoda zarzucił naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie:

a) art. 45 § 3 k.p., art. 47 k.p. oraz art. 39 k.p. przez ich niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że pomimo tego, że przepisy te formalnie znajdują zastosowanie do sytuacji powoda, to nie mogą być do niej zastosowane z uwagi na zasady współżycia społecznego i społeczno - gospodarcze przeznaczenie prawa, w sytuacji gdy roszczenia powoda o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za cały okres pozostawania bez pracy nie pozostają w sprzeczności z żadną ze wspomnianych zasad, bowiem stanowią przejaw realizacji obowiązujących przepisów prawa pracy i w żadnym zakresie nie stanowią przejawu nadużycia prawa ze strony powoda,

b) art. 45 § 3 k.p., art. 47 k.p. oraz art. 39 k.p. przez ich niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że pomimo tego, że przepisy te formalnie znajdują zastosowanie do sytuacji powoda, to nie mogą być do niej zastosowane z uwagi na treść uchwały Sądu Najwyższego z dnia 16 maja 2012 r. wydanej w sprawie o sygnaturze akt III PZP 3/12, w sytuacji gdy powyższa uchwała w sposób jasny wskazuje, że w przypadku rozwiązania z naruszeniem prawa umowy o pracę z członkiem zarządu spółki kapitałowej nie jest wyłączone roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednie warunki pracy i płacy, co oznacza, że roszczenie powoda jest zasadne i pozostaje w zgodzie z obowiązującymi przepisami prawa oraz odpowiada zasadzie prawa wynikającej z przywołanej uchwały,

c) art. 8 k.p. przez jego niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że roszczenia powoda o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za cały okres pozostawania bez pracy stanowią wyraz nadużycia prawa, podczas gdy zostały one sformułowane na podstawie i w granicach prawa, nie wykraczając przy tym poza zasady współżycia społecznego ani też poza społeczno - gospodarcze przeznaczenie prawa,

d) art. 8 k.p. w zw. z art. 13 k.p. przez ich niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, jakiego żąda powód,

jest sprzeczne z zasadą godziwego wynagrodzenia za pracę, w sytuacji gdy wynagrodzenie to po pierwsze odzwierciedla zajmowane przez powoda stanowisko w pozwanej spółce, po drugie odpowiada kompetencjom, doświadczeniu oraz ryzyku, jakie wziął na siebie powód decydując się na zarządzanie spółką kapitałową o kluczowym znaczeniu na rynku chemicznym, a po trzecie jest wynikiem długoletniego procesu prowadzonego w sprzeczności do zasady szybkości wyrażonej w przepisach procedury cywilnej, w szczególności w art. 6 § 1 k.p.c.,

e) art. 47¹ k.p. przez jego niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że przepis ten nie daje pracownikowi korzystającemu ze szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy na podstawie art. 39 k.p. prawa do odszkodowania w wysokości równej wynagrodzeniu za czas pozostawania bez pracy, do którego pracownik ten miałby prawo w razie przywrócenia go do pracy, w sytuacji gdy przepis ten nie zawiera w tym względzie żadnych ograniczeń, a rozumienie przepisu w sposób prezentowany przez Sąd drugiej instancji prowadzi do stwierdzenia, że pracownik objęty szczególną ochroną przed wypowiedzeniem umowy o pracę pozostaje w takiej samej sytuacji jak pracownicy, którzy z takiej szczególnej ochrony nie korzystają,

f) art. 18 §1 k.p. w zw. z art. 13 ustawy z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców przez ich niezastosowanie, a przez to błędne przyjęcie, że przekształcenie z mocy prawa umowy na czas określony na umowę na czas nieokreślony pozbawia umowę na czas nieokreślony tych postanowień, które są dla pracownika korzystniejsze od tych przewidzianych standardowo w przepisach prawa pracy, a przez to błędne uznanie, że powód nie może dochodzić odszkodowania wyższego od trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę,

g) art. 45 § 1 k.p. oraz art. 47 k.p. przez ich niezastosowanie, mimo iż w realiach sprawy niniejszej przepisy te miały zastosowanie, bowiem powód był pracownikiem, którego umowa o pracę podlegała szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem na podstawie art. 39 k.p., a Sąd Okręgowy w W. był związany wyborem roszczeń dokonany przez powoda.

Ponadto skarżący zarzucił naruszenie prawa procesowego mającego wpływ na rozstrzygnięcie sprawy, tj.:

h) art. 382 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c., 217 § 1 k.p.c. i art. 245 k.p.c. przez pominięcie przez Sąd Okręgowy w W. materiału dowodowego zgromadzonego przed Sądem pierwszej instancji w postaci umowy o pracę zawartej dnia 27 czerwca 2012 r. pomiędzy Pozwanym a D. K. zatrudnionym na stanowisku Prezesa Zarządu pozwanej Spółki po rozwiązaniu umowy o pracę z powodem oraz umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy zawartej dnia 27 czerwca 2012 r. pomiędzy Pozwanym a D.K. zatrudnionym na stanowisku Prezesa Zarządu pozwanej Spółki po rozwiązaniu umowy o pracę z powodem, co miało istotny wpływ na treść rozstrzygnięcia, bowiem pominięcie tych dowodów doprowadziło Sąd Okręgowy w W. do przyjęcia, że przywrócenie powoda do pracy, a w konsekwencji tego zasądzenie na jego rzecz wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy byłoby, z uwagi na wysokość umówionego przez strony wynagrodzenia za pracę, nieuprawnione w świetle art. 8 k.p. jako sprzeczne z zasadą godziwego wynagradzania za pracę, określoną w przepisie art. 13 k.p. odnoszącą się również do wynagrodzenia sensu largo, a więc do tzw. świadczeń związanych z pracą, podczas gdy uwzględnienie powyżej wskazanych pominiętych dowodów doprowadziłoby Sąd Okręgowy w W. do odmiennych wniosków, albowiem wynagrodzenie za pracę oraz odszkodowanie z tytułu przestrzegania zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy w wysokości kilkuset tysięcy złotych było standardem w przypadku pracowników zatrudnianych na stanowisku prezesa zarządu pozwanej spółki i było uzasadnione wielkością i rolą spółki na rynku chemicznym oraz zakresem zadań i obowiązków prezesa zarządu,

i) art. 382 k.p.c. w z art. 227 k.p.c., art. 217 § 1 k.p.c. i art. 299 k.p.c. przez pominięcie przez Sąd Okręgowy w W. materiału dowodowego zgromadzonego przed Sądem pierwszej instancji w postaci dowodu z przesłuchania powoda odbytego dnia 5 listopada 2015 r., z którego wynika, że powód po rozwiązaniu umowy o pracę był aktywny zawodowo, prowadził nieewidencjonowaną działalność gospodarczą związaną z uzyskiwaniem środków unijnych, przynoszącą mu odpowiednie środki do utrzymania, co miało istotny wpływ na treść rozstrzygnięcia, bowiem pominięcie tego dowodu doprowadziło Sąd Okręgowy w W. do przyjęcia, że przywrócenie powoda do pracy, a w konsekwencji tego zasądzenie na jego rzecz wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy byłoby, z uwagi na

wysokość umówionego przez strony wynagrodzenia za pracę, nieuprawnione w świetle art. 8 k.p. jako sprzeczne z zasadą godziwego wynagradzania za pracę, określoną w przepisie art. 13 k.p. odnoszącą się również do wynagrodzenia *sensu largo*, a więc do tzw. świadczeń związanych z pracą, podczas gdy uwzględnienie powyżej wskazanego pominiętego dowodu doprowadziłoby Sąd Okręgowy w W. do odmiennych wniosków, albowiem powód, wbrew stwierdzeniom Sądu Okręgowego w W., nie pozostawał bierny na rynku pracy, nie wyczekiwał bezproduktywnie na rozstrzygnięcie procesu sądowego licząc na wysokie wynagrodzenie za okres pozostawania bez pracy, wykorzystywał swoje umiejętności i kwalifikacje zawodowe, a tym samym nie doszło do naruszenia przez niego art. 8 k.p.,

j) art. 382 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. i art. 232 zd. 2 k.p.c. przez nieprzeprowadzenie przez Sąd Okręgowy w W. postępowania dowodowego w odniesieniu do aktywności zawodowej powoda po rozwiązaniu umowy o pracę z pozwanym, co miało istotny wpływ na treść rozstrzygnięcia, albowiem brak przeprowadzenia postępowania dowodowego w tym zakresie, w szczególności w odniesieniu do okresu po dniu ostatniej rozprawy przed Sądem pierwszej instancji, tj. po dniu 5 listopada 2015 r., doprowadził Sąd Okręgowy w W. do przyjęcia, że przywrócenie powoda do pracy, a w konsekwencji tego zasądzenie na jego rzecz wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy byłoby, z uwagi na wysokość umówionego przez strony wynagrodzenia za pracę, nieuprawnione w świetle art. 8 k.p. jako sprzeczne z zasadą godziwego wynagradzania za pracę, określoną w przepisie art. 13 k.p. odnoszącą się również do wynagrodzenia *sensu largo*, a więc do tzw. świadczeń związanych z pracą, podczas gdy przeprowadzenie postępowania dowodowego we wskazanym zakresie doprowadziłoby Sąd Okręgowy w W. do odmiennych wniosków, albowiem powód, wbrew twierdzeniom Sądu Okręgowego w W., nie pozostawał bierny na rynku pracy, nie wyczekiwał bezproduktywnie na rozstrzygnięcie procesu sądowego licząc na wysokie wynagrodzenie za okres pozostawania bez pracy, wykorzystywał swoje umiejętności i kwalifikacje zawodowe, a tym samym nie doszło do naruszenia przez niego art. 8 k.p.,

k) art. 328 § 2 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c., 378 § 1 k.p.c. i art. 382 k.p.c. przez brak wskazania przez Sąd Okręgowy w W. faktów, które uznał za

udowodnione w odniesieniu do twierdzenia, że powód w toku procesu nie wykazał żadnej aktywności zawodowej, nie podjął próby znalezienia nowej pracy, pozostał bierny w tym zakresie, nie podjął żadnej pracy, *de facto* oczekując na uzyskanie stosownego świadczenia pieniężnego w związku z toczącym się postępowaniem przed sądem pracy, jak też poprzez brak wskazania dowodów, na których opart powyższe twierdzenie, co miało istotny wpływ na treść rozstrzygnięcia, gdyż brak sprecyzowanej, własnej podstawy faktycznej zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w W. uniemożliwia pod względem zasadności ocenę zastosowania art. 8 k.p., 477¹ k.p.c. i 47¹ k.p. powołanych za podstawę rozstrzygnięcia zaskarżonego wyroku,

l) art. 382 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. i art. 232 zd. 2 k.p.c. przez nieprzeprowadzenie przez Sąd Okręgowy w W. postępowania dowodowego w odniesieniu do świadomości pozwanej co do skutków zawierania z powodem kolejnych umów na czas określony w związku z objęciem relacji prawnopracowniczej stron reżimem ustawy anty kryzysowej, w szczególności w zakresie konsekwencji w postaci ograniczenia możliwości swobodnego rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę, co miało istotny wpływ na treść rozstrzygnięcia, albowiem brak przeprowadzenia postępowania dowodowego w tym zakresie doprowadził Sąd Okręgowy w W. do przyjęcia, że przywrócenie powoda do pracy, a w konsekwencji tego zasądzenie na jego rzecz wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy byłoby sprzeczne z wolą pozwanego pracodawcy, który nie godził się na zawarcie umowy na czas nieokreślony, podczas gdy przeprowadzenie postępowania dowodowego we wskazanym zakresie doprowadziłoby Sąd Okręgowy w W. do odmiennych wniosków, bowiem - jak słusznie zauważył Sąd drugiej instancji - pozwany dysponował szerokim zapleczem merytorycznym w postaci struktur kadrowych i prawnych, nie pomijając Rady Nadzorczej czy Zarządu, które doskonale powinny się orientować w stanie spraw związanych z zatrudnianiem, tym bardziej na stanowisko, na które aplikował powód, kluczowe z punktu widzenia interesów pozwanej, a zatem doskonale zdawał sobie sprawę ze skutków zawierania z powodem kolejnych umów na czas nieokreślony, tym bardziej, że umowę o pracę na czas określony, która z mocy prawa przekształciła się w umowę o pracę na czas nieokreślony, strony zawarły dopiero w

dniu 9 lipca 2010 r., a zatem w momencie, gdy ustawa antykryzysowa już obowiązywała i to od blisko roku, a zatem pozwana miała świadomość skutków zawierania kolejnych umów na czas określony zawieranych pod rządem ustawy anty kryzysowej i się na nie godziła,

m) art. 328 § 2 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c., 378 § 1 k.p.c. i art. 382 k.p.c. przez brak wskazania przez Sąd Okręgowy w W. faktów, które uznał za udowodnione i dowodów, na których się oparł w odniesieniu do twierdzenia, że niekorzystne skutki będące następstwem uwarunkowań wynikających z przepisów dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę pojawiły się w sprawie niniejszej niejako poza wolą pracodawcy, który nie zawarł z powodem bezterminowej umowy o pracę, co miało istotny wpływ na treść rozstrzygnięcia, gdyż brak sprecyzowanej, własnej podstawy faktycznej zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego uniemożliwia pod względem zasadności ocenę zastosowania art. 8 k.p., 477¹ k.p.c. i 47¹ k.p. powołanych za podstawę rozstrzygnięcia zaskarżonego wyroku,

n) art. 100 k.p.c. przez jego niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że powód pomimo tego, że wygrał sprawę co do zasady, to powinien zostać zobowiązany do częściowego poniesienia kosztów procesu w instancji odwoławczej, podczas gdy z uwagi na fakt wygrania sprawy co do zasady i nie uwzględnienia zarzutów apelacyjnych koszty co najwyżej powinny zostać wzajemnie zniesione a nie stosunkowo rozłożone, co w konsekwencji mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy.

Wobec powyższego skarżący wniósł o:

- zmianę zaskarżonego wyroku w punkcie I i III przez oddalenie apelacji także w zakresie żądania zasądzenia na rzecz powoda odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę w miejsce dochodzonego przez niego żądania przywrócenia do pracy na poprzednie warunki pracy i płacy oraz wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy, zasądzenie od pozwanej C. S.A. z siedzibą w W. na rzecz powoda R. K. zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych;

Ewentualnie o:

- uchylenie w całości poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego w P. z dnia 25 czerwca 2015 r. wydanego w sprawie V P (...) i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania za wszystkie instancje;

ewentualnie o:

- uchylenie zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy w tym zakresie Sądowi Okręgowemu w W. XXI Wydziałowi Pracy do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania;

a także o:

- zasądzenie na rzecz powoda R. K. od pozwanej C. S.A. z siedzibą w W. zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego, według norm przepisanych.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwana wniosła o:

1) odrzucenie skargi kasacyjnej z uwagi na brak uzasadnienia wniosku o jej przyjęcie do rozpoznania, brak prawidłowego oznaczenia zakresu zaskarżenia oraz niedopuszczalne zakwestionowanie postanowienia o zwrocie kosztów procesu;

a ewentualnie o:

2) odmowę przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania z uwagi na brak okoliczności uzasadniających jej rozpoznanie;

w przypadku nieuwzględnienia ww. wniosków wniósł o:

3) oddalenie skargi w całości jako bezzasadnej;

a w każdym przypadku wniósł także o:

4) zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według maksymalnych stawek wynikających z norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się niezasadna.

Na podstawie art. 398¹³ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod rozwagę nieważność postępowania.

Na wstępie należy wskazać, że w niniejszej sprawie nie zachodzi żadna z przesłanek nieważności wymieniona w art. 379 k.p.c., w związku z czym należało rozpoznać skargę kasacyjną pozwanej w granicach wskazanych w niej podstaw.

W pierwszej kolejności należy odnieść się do zarzutów dotyczących naruszenia prawa procesowego. Nie jest zasadny zarzut naruszenia art. 382 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c., 217 § 1 k.p.c. i art. 245 k.p.c. Warto przypomnieć, że postępowanie apelacyjne ma charakter kontrolny, ale jest także kontynuacją postępowania przed sądem pierwszej instancji i zmierza do ponownego merytorycznego rozpoznania sprawy. Przyjęta koncepcja apelacji pełnej (*cum beneficio novorum*) zakłada więc możliwość, a niekiedy konieczność prowadzenia przez sąd drugiej instancji postępowania dowodowego. Nakłada na sąd drugiej instancji powinność dokonania samodzielnej oceny dowodów zgromadzonych przez sąd pierwszej instancji oraz przeprowadzonych przed sądem odwoławczym, a także ustalenia podstawy faktycznej rozstrzygnięcia (wyrok Sądu Najwyższego z 6 października 2016 r., III UK 270/15, LEX nr 2139253). Artykuł 382 k.p.c. ma przy tym charakter ogólnej dyrektywy określającej istotę postępowania apelacyjnego jako kontynuację merytorycznego rozpoznania sprawy. Może zatem stanowić usprawiedliwioną podstawę skargi kasacyjnej, jeżeli skarżący wykaże, że sąd drugiej instancji bezpodstawnie pominął część zebranego materiału oraz że uchybienie to mogło mieć wpływ na wynik sprawy (wyrok Sądu Najwyższego z 1 grudnia 2016 r., I PK 241/15, LEX nr 2194883). W odniesieniu do rozpoznawanej sprawy należy zauważyć, że skarżący nie wykazał, aby Sąd drugiej instancji pominął część zebranego w sprawie materiału dowodowego i aby miało to wpływ na wynik sprawy. W szczególności warto podnieść, iż fakt, że inni członkowie zarządu otrzymywali wynagrodzenie na podobnym poziomie co powód nie było kwestionowane w toku postępowania, co więcej, w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku wskazano, że z innymi członkami zarządu zawierano umowy o pracę na podobnych warunkach co z powodem. Nie oznacza to jednak, że sąd nie może oceniać dochodzonych roszczeń na podstawie art. 8 k.p. Godzi się zwrócić uwagę, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego wyrażono tezę, zgodnie z którą pracownik, któremu zagwarantowano w umowie o pracę nadmiernie wygórowane i nieuzasadnione świadczenie powinien liczyć się z możliwością kwestionowania

takiego postanowienia przez pracodawcę poprzez zarzut bezwzględnej nieważności tej czynności (art. 58 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Zarzut ten będzie skuteczny w przypadku naruszenia zasad współżycia społecznego określonych w art. 8 k.p., czy art. 13 k.p. Tak więc choć możliwe jest umowne przyznanie świadczeń nieprzewidzianych w prawie pracy lub świadczeń w wyższej wysokości, to takie postanowienia umowne podlegają weryfikacji sądu pracy, który może uznać, że są one nieważne lub miarkować wysokość świadczenia (wyrok Sądu Najwyższego z 20 czerwca 2012 r., I PK 13/12, LEX nr 1243001). Przy czym zasady współżycia społecznego, które powinny ograniczać zbyt wysokie zarobki kadry menedżerskiej, są aktualne także w sektorze prywatnym (wyrok Sądu Najwyższego z 21 lipca 2009 r., II PK 21/09, OSNP 2011 nr 5-6, poz. 75). Sam fakt, że kolejny prezes zarządu zatrudniony w pozwanej spółce otrzymywał podobne wynagrodzenie nie wpływa zatem na możliwość miarkowania dochodzonych roszczeń przez Sąd, który w wyniku analizy całości zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego uznał, że roszczenie jakiego dochodzi powód jest zbyt wygórowane.

Podobnie nie jest zasadny zarzut naruszenia art. 382 k.p.c. w z art. 227 k.p.c., art. 217 § 1 k.p.c. i art. 299 k.p.c., bowiem skarżący nie wykazał, aby uwzględnienie rzekomo pomiętego dowodu z przesłuchania powoda miało wpływ na rozstrzygnięcie przedmiotowej sprawy. Należy zauważyć, że fakt, iż powód prowadził nieewidencjonowaną działalność gospodarczą nie niweczy konstatacji Sądu drugiej instancji, że powód nie podejmował zatrudnienia zgodnego ze swoimi kwalifikacjami i oczekiwał na uzyskanie wysokiego odszkodowania od pozwanego. Abstrahując od trudności w ustaleniu rzeczywistej skali prowadzenia nieewidencjonowanej działalności i uzyskiwanych z niej przychodów warto zauważyć, że nie była to z pewnością działalność, która odpowiadałaby doświadczeniu i kompetencjom powoda, które wielokrotnie były podnoszone w treści samej skargi kasacyjnej. Warto przypomnieć w tym miejscu stanowisko Sądu Najwyższego, w którym wskazał on, że w sytuacji, gdy pracownik po utracie zatrudnienia wskutek bezprawnych czynności pracodawcy, podejmie (może podjąć) w nieodległej przyszłości zatrudnienie w innym miejscu pracy i na podobnych warunkach płacowych, żądanie wypłaty obiektywnie bardzo wysokiego w stosunku

do ustawowego odszkodowania umownego, może nie być objęte ochroną prawa pracy. W powyżej opisanej sytuacji odszkodowanie nie stanowi bowiem kompensaty poniesionej szkody, lecz jest źródłem nieusprawiedliwionych (i niesprawiedliwych) korzyści (wyrok Sądu Najwyższego z 10 lutego 2012 r., II PK 144/11, LEX nr 1167470). Zgodzić się zatem trzeba z Sądem Okręgowym, że wiedza, doświadczenie i kompetencje powoda pozwalały mu na spokojne znalezienie pracy na co najmniej zbliżonym stanowisku do zajmowanego u pozwanego, nawet pomimo wieku powoda. Jednak powód nie rozpoczął poszukiwania pracy, ograniczając się jedynie do prowadzenia działalności nieewidencjonowanej w zakresie pozyskiwania środków unijnych, co ciężko uznać za działalność zawodową w przypadku powoda. Powiązany z omawianym zarzutem był zarzut naruszenia art. 382 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. i art. 232 zd. 2 k.p.c., który także jest bezzasadny, bowiem należy przypomnieć, że w postępowaniu cywilnym inicjatywa dowodowa co do zasadny należy do stron i to strony powinny przedstawiać dowody na poparcie swoich tez i roszczeń; jedynie wyjątkowo z inicjatywą dowodową może występować również sąd, jednak w przedmiotowej sprawie skarżący nie wykazał, aby taki obowiązek ciążył na Sądzie Okręgowym, zwłaszcza gdy działalność jaką miał prowadzić powód była nieewidencjonowana, a więc nie bardzo wiadomo jakie dowody poza przesłuchaniem powoda mógłby przeprowadzić sąd, aby ją dodatkowo udowodnić. Ponadto, co wykazano już powyżej, ustalenie, że powód prowadził nieewidencjonowaną działalność w zakresie pozyskiwania środków unijnych nie świadczy o tym, że był on aktywny zawodowo i korzystał ze swoich kompetencji i umiejętności w pełnym zakresie, a przynajmniej, że aktywnie poszukiwał pracy na odpowiadającym im stanowisku.

Nie zasługiwał także na uwzględnienie zarzut naruszenia art. 382 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. i art. 232 zd. 2 k.p.c. przez nieprzeprowadzenie przez Sąd Okręgowy w W. postępowania dowodowego w odniesieniu do świadomości pozwanej co do skutków zawierania z powodem kolejnych umów na czas określony w związku z objęciem relacji prawnopracowniczej stron reżimem ustawy antykryzysowej. Ponownie należy zauważyć, że w toku postępowania strona powodowa nie składała w tym zakresie żadnych wniosków dowodowych, zaś Sądy

w toku postępowania ustaliły, że pozwany dysponował szerokim zapleczem merytorycznym, w tym prawnym, które powinno mieć świadomość kwestii związanych z zatrudnianiem pracowników. W żaden sposób świadomość co do konsekwencji obowiązywania ustawy antykryzysowej nie wpływa jednak na uznanie przez Sąd drugiej instancji, że przekształcenie umowy o pracę powoda w umowę na czas nieokreślony miało miejsce poza wolą pozwanego pracodawcy, który się na nią nie godził. Należy mieć w pamięci, że elementem spornym w niniejszej sprawie była również kwestia charakteru umów zawieranych przez pracodawcę z powodem jako prezesem zarządu, strona pozwana konsekwentnie stała w toku całego postępowania na stanowisku, że zawierane umowy miały charakter umów na czas wykonania określonej pracy, zaś ich zakwalifikowanie przez sąd jako umów na czas określony, które z czasem przekształciły się w umowę na czas nieokreślony na podstawie przepisów ustawy antykryzysowej wynikało dopiero z wyroków Sądów zapadłych w niniejszej sprawie. Zatem słusznie Sąd drugiej instancji przyjął, że pozwany pracodawca nie miał woli zawarcia z powodem na czas nieokreślony, zaś skutek w postaci przekształcenia ostatecznie zawartej umowy z powodem właśnie w umowę na czas nieokreślony nastąpił poza wolą pracodawcy, który uważał, że zawiera umowy na czas wykonania określonej pracy, które nie podlegały przekształceniu w umowę na czas nieokreślony.

Nieuzasadniony okazał się zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c., 378 § 1 k.p.c. i art. 382 k.p.c. Należy przypomnieć, że odpowiednie stosowanie art. 328 § 2 k.p.c. do uzasadnienia orzeczenia sądu drugiej instancji oznacza, że nie musi ono zawierać wszystkich elementów uzasadnienia wyroku sądu pierwszej instancji; sąd odwoławczy obowiązany jest zamieścić w uzasadnieniu takie elementy, które ze względu na treść apelacji i zakres rozpoznania, są potrzebne do rozstrzygnięcia sprawy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 kwietnia 2016 r., I CSK 306/15, LEX nr 2032362). Jak wynika z utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego zarzut naruszenia art. 328 § 2 w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. mógłby uzasadniać uwzględnienie skargi kasacyjnej, gdyby wady uzasadnienia zaskarżonego wyroku były tak poważne, że uniemożliwiałyby przeprowadzenie jego kontroli kasacyjnej (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 2017 r., I CSK 745/15, LEX nr 2240406; z dnia 3

marca 2017 r., I CSK 318/16, LEX nr 2281275). W przedmiotowej sprawie nie można uznać, aby orzeczenie Sądu drugiej instancji nie podlegało kontroli kasacyjnej. Wywód Sądu Okręgowego w zakresie zastosowania art. 8 k.p., art. 477¹ k.p.c. oraz art. 47¹ k.p. jest spójny i logiczny i poddaje się ocenie ze strony Sądu Najwyższego. Sąd Okręgowy wprost wskazał, że podziela ustalenia faktyczne i ocenę materiału dowodowego dokonaną przez Sąd pierwszej instancji, jednak uznał, że z tego ustalonego stanu faktycznego należy wyprowadzić odmienne wnioski prawne. Natomiast w zakresie naruszenia wskazanych powyżej przepisów Kodeksu postępowania cywilnego w odniesieniu do twierdzenia, że niekorzystne skutki będące następstwem uwarunkowań wynikających z przepisów dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę pojawiły się w sprawie niniejszej niejako poza wolą pracodawcy, to warto zauważyć, że Sąd Okręgowy obszernie wyjaśnił dlaczego przyjął, że przekształcenie umowy o pracę w umowę na czas nieokreślony miało miejsce bez takiej woli ze strony pozwanej spółki, wynika to zresztą z całokształtu niniejszej sprawy i z faktu, że sam charakter łączących strony umów był elementem spornym w niniejszej sprawie, zaś strona pozwana konsekwentnie utrzymywała, że jej wolą było zawarcie umowy na czas wykonania określonej pracy, a zatem oczywiste jest, że nie miała ona woli czy choćby świadomości, że zawierane umowy mogą podlegać przekształceniu w umowę na czas nieokreślony.

Przechodząc do zarzutów naruszenia prawa materialnego, należy stwierdzić, że nie można przychylić się do zarzutów dotyczących naruszenia przez Sąd drugiej instancji art. 45 § 3 k.p., art. 47 k.p. oraz art. 39 k.p. Przypomnieć należy, że Sąd Najwyższy, na podstawie art. 398¹³ § 1 k.p.c., jest związany nie tylko granicami zaskarżenia ale również granicami jej podstaw. Oznacza to, że jeżeli skarżący w podstawach skargi kasacyjnej nie wskazał konkretnego przepisu prawa materialnego lub procesowego jako wadliwie zastosowanego lub niezastosowanego czy też naruszonego w sposób mogący mieć istotny wpływ na wynik sprawy, Sąd Najwyższy nie może zaskarżonego wyroku poddać kontroli z punktu widzenia naruszeń innych przepisów niż wskazane w podstawach (wyrok Sądu Najwyższego z 12 stycznia 2017 r., I CSK 745/15, LEX nr 2240406). Godzi się zatem zauważyć, że zarzuty naruszenia wskazanych powyżej przepisów nie

mogą zostać uwzględnione, ponieważ zostały one niewłaściwie sformułowane przez skarżącego. Pełnomocnik skarżącego nie powiązał ich bowiem ani z art. 477¹ k.p.c., ani z art. 8 k.p., które stanowiły dla Sądu Okręgowego podstawę dla - odpowiednio - zasądzenia odszkodowania w miejsce dochodzonego przez powoda przywrócenia do pracy oraz miarkowania wysokości zasądanego odszkodowania i ograniczenia go do wysokości jedynie trzymiesięcznego wynagrodzenia. Bez powiązania naruszenia art. 45 § 3 k.p., art. 47 k.p. oraz art. 39 k.p. ze wskazanymi powyżej przepisami zarzuty te nie mogą zostać uwzględnione, bowiem Sąd Okręgowy wprost przyznał, że przepisy te znajdują zastosowanie do sytuacji powoda i co do zasady mogłyby stanowić podstawę dla uwzględnienia jego roszczenia. Dopiero zastosowanie art. 477¹ k.p.c. i art. 8 k.p. oraz uznanie, że dochodzone roszczenie o przywrócenie do pracy jest nieuzasadnione i sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, zaś ewentualne przyznanie odszkodowania z tytułu całego okresu wypowiedzenia również jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego spowodowało, że Sąd nie uwzględnił dochodzonego roszczenia i dodatkowo miarkował zasądzone odszkodowanie, zatem brak powiązania sformułowanego zarzutu z tymi przepisami pozbawia te zarzuty tak naprawdę sensu. Warto zaznaczyć, że zauważył to sam skarżący, bowiem w uzasadnieniu skargi kasacyjnej pełnomocnik skarżącego odnosi się już wprost do art 8 k.p. i uzasadnia sformułowane zarzuty w powiązaniu z tym przepisem, nie zmienia to jednak faktu, że w treści zarzutu wskazania na związek z art. 8 k.p. zabrakło. Dodatkowo należy wskazać, że faktycznie w uchwale Sądu Najwyższego z 16 maja 2012 r., III PZP 3/12 (OSNP 2012 nr 23-24, poz. 279) wskazano, że w przypadku rozwiązania z naruszeniem prawa umowy o pracę z członkiem zarządu spółki kapitałowej odwołanym na podstawie art. 203 § 1 lub art. 370 § 1 ustawy z dnia 15 września 2000 r. - Kodeks spółek handlowych (Dz.U. Nr 94, poz. 1037 ze zm.) nie jest wyłączone roszczenie o przywrócenie do pracy. Nie oznacza to jednak, że każde takie roszczenie jest automatycznie zasadne, co zdaje się podnosić skarżący. W treści powołanej uchwały wskazano bowiem również, że z racjonalnego punktu widzenia niepożądane jest kreowanie stosunku pracy, w którym obowiązki pracownicze nie mogą i nie będą mogły być wykonywane. Sąd pracy ma przy tym możliwość wyboru za pracownika roszczenia o odszkodowanie zamiast

zgłoszonego przywrócenia do pracy właśnie wtedy, kiedy uwzględnienie tego ostatniego żądania jest niemożliwe lub niecelowe (art. 45 § 2 k.p. i art. 56 § 1 k.p. w związku art. 56 § 2 k.p.). Brak możliwości wykonywania obowiązków pracowniczych po restytucji stosunku pracy w pełni uzasadnia zastosowanie tych przepisów i wybranie za pracownika roszczenia o odszkodowanie, bowiem przywrócenie do pracy jest wtedy co do zasady niecelowe. Sąd Najwyższy dostrzegł przy tym, że problem pojawia się natomiast w przypadku pracownika podlegającego szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy, bowiem zastosowaniu art. 45 § 2 k.p. sprzeciwia się § 3 tego przepisu. W tym przypadku sąd pracy nie ma możliwości wyboru za pracownika roszczenia o odszkodowanie, chyba że znajdzie podstawę do zastosowania art. 477¹ k.p.c., który daje mu uprawnienie do orzeczenia odszkodowania zamiast przywrócenia do pracy. A zatem w treści omawianej uchwały faktycznie nie wykluczono możliwości uwzględnienia roszczenia o przywrócenie do pracy pracownika odwołanego z funkcji członka zarządu spółki kapitałowej, jednak zarazem wskazano na szereg okoliczności, które uzasadniają zasądzenie roszczenia alternatywnego i to również w przypadku pracownika podlegającego szczególnej ochronie.

Nie jest również zasadny zarzut naruszenia art. 8 k.p., zarówno samodzielnie, jak i w powiązaniu z art. 13 k.p. Artykuł 8 k.p. dotyczy nadużycia, a nie naruszenia prawa. Konstrukcja ta obejmuje przypadki, w których zachowanie określonego podmiotu spełnia formalnie wszystkie wymagania przewidziane prawem, natomiast z innych - pozaprawnych - względów (np. społecznych czy moralnych) zachowanie to nie zasługuje na ochronę prawną. Świadczy to o tym, że treść klauzuli generalnej zawartej w art. 8 k.p. ujęta została przedmiotowo, a nie podmiotowo. Nie kształtuje ona praw podmiotowych, nie zmienia i nie modyfikuje praw, jakie wynikają z innych przepisów prawa. Przepis ten upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie, w konkretnym stanie faktycznym, działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie jego prawa i nie korzysta z ochrony prawnej. Nie jest przy tym możliwa taka wykładnia art. 8 k.p., która zawierałaby swoiste wytyczne, w jakich (kazuistycznych) sytuacjach sąd powszechny miałby uwzględnić albo nie uwzględnić zarzutu sprzeczności żądania pozwu z tym przepisem. Stosowanie art. 8 k.p. pozostaje zatem w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności

konkretnej sprawy (wyrok Sądu Najwyższego z 5 maja 2016 r., II PK 65/15, LEX nr 2052414). Ocena, czy w konkretnym przypadku ma zastosowanie art. 8 k.p., mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego. Sfera ta w ramach postępowania kasacyjnego może podlegać kontroli tylko w przypadku szczególnie rażącego i oczywistego naruszenia (wyrok Sądu Najwyższego z 10 stycznia 2017 r., III PK 37/16, LEX nr 2188648). Skarżący nie wykazał, aby Sąd drugiej instancji dopuścił się szczególnie oczywistego naruszenia art. 8 k.p., uzasadnienie skargi kasacyjnej w zakresie naruszenia samego art. 8 k.p. stanowi jedynie polemikę ze stanowiskiem Sądu Okręgowego i nie zawiera jakichkolwiek argumentów, które mogłyby podważyć stanowisko tego Sądu w stopniu wystarczającym dla uznania, że Sąd w sposób rażący naruszył prawo.

Także w odniesieniu do naruszenia art. 8 k.p. w związku z art. 13 k.p. nie można uznać, że zarzut ten okazał się zasadny. Godziwe wynagrodzenie za pracę to wynagrodzenie odpowiednie, właściwe, słuszne, rzetelne, uczciwe (wyrok Sądu Najwyższego z 25 sierpnia 2010 r., II PK 50/10, LEX nr 707421). Przy tym wynagrodzeniem niegodziwym nie jest jedynie wynagrodzenie zbyt niskie w stosunku do wskazanych powyżej czynników ale również wynagrodzenie rażąco wygórowane (por. wyrok Sądu Najwyższego z 7 sierpnia 2001 r., I PKN 563/00, OSNAPiUS 2002 nr 4, poz. 90; wyrok Sądu Najwyższego z 20 czerwca 2012 r., I PK 13/12, LEX nr 1243001). Sąd Okręgowy wyczerpująco i logicznie uzasadnił dlaczego przywrócenie powoda do pracy i przyznanie skarżącemu odszkodowania za cały okres pozostawania bez pracy byłoby sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i nie zasługiwało na ochronę. Należy podzielić stanowisko Sądu Okręgowego, że skarżący pozostawał bierny w okresie, w którym prowadzone było postępowanie, bowiem nie można uznać, że wykonywanie działalności nieewidencjonowanej, w nieustalonym wymiarze, z której powód uzyskiwał nieokreślone dochody wskazywało na aktywne poszukiwanie nowego zatrudnienia przez pracownika zajmującego dotychczas wysokie stanowiska kierownicze, który posiada wysokie kwalifikacje i doświadczenie. Nie podważa stanowiska Sądu drugiej instancji fakt, że podobne wynagrodzenie otrzymuje obecny prezes zarządu pozwanej spółki, bowiem świadczy on aktywnie pracę na rzecz spółki i faktycznie wypełnia powierzone mu obowiązki. W pozostałym zakresie skarżący jedynie

polemizuje ze stanowiskiem Sądu Okręgowego. Należy przy tym zauważyć, że na zasadność wyroku Sądu Okręgowego nie ma wpływu czas trwania postępowania w niniejszej sprawie. Długość postępowania zależy nie tylko od sądu rozpoznającego sprawę ale również od stron i ich aktywności w toku procesu, a także od zdarzeń losowych. Warto przy tym przypomnieć, że przepisy Kodeksu postępowania cywilnego zawierają odpowiednie instrumenty zapobiegające przewlekłości postępowania, z których skarżący jednak nie skorzystał.

Nie można również uwzględnić zarzutu naruszenia art. 47¹ k.p., zgodnie z tym przepisem odszkodowanie, o którym mowa w art. 45 k.p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Przepis ten nie różnicuje zatem w żaden sposób sytuacji pracownika szczególnie chronionego oraz sytuacji pracowników nie korzystających z takiej ochrony. W orzecznictwie Sądu Najwyższego wyrażono co prawda pogląd, zgodnie z którym 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. (wyrok Sądu Najwyższego z 17 sierpnia 2006 r., III PK 53/06, OSNP 2007 nr 17-18, poz. 245). Należy jednak ponownie zwrócić uwagę na treść uchwały Sądu Najwyższego z 16 maja 2012 r., III PZP 3/12, w której wskazano, że w przypadku rozwiązania z naruszeniem prawa umowy o pracę z członkiem zarządu spółki kapitałowej odwołanym na podstawie art. 203 § 1 lub art. 370 § 1 ustawy z dnia 15 września 2000 r. - Kodeks spółek handlowych (Dz.U. Nr 94, poz. 1037 ze zm.) nie jest wyłączone roszczenie o przywrócenie do pracy. Skarżący sam powoływał się na tę uchwałę i wyrażony w niej pogląd, który jednak podważa podstawowy argument, przemawiający za uznaniem naruszenia art. 47¹ k.p., a mianowicie, że zasądzenie odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy rekompensuje zwolnionemu członkowi zarządu podlegającemu szczególnej ochronie wyłączenie w stosunku do niego roszczenie o przywrócenie do pracy. Fakt, że pracownik taki może dochodzić przywrócenia do

pracy oznacza, że w stosunku do niego nie jest możliwe zasądzenie roszczenia alternatywnego na podstawie art. 45 § 2 k.p., a zatem przysługuje mu taka sama ochrona jak innym pracownikom szczególnie chronionym. Jednocześnie jednak nie jest wyłączone zastosowanie art. 477¹ k.p.c. Sąd Okręgowy nie naruszył zatem art. 47¹ k.p. zasądzając odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za trzy miesiące, bowiem odszkodowanie z art. 47¹ k.p. przysługuje w wysokości wynagrodzenia za ustawowy okres wypowiedzenia, jeżeli strony umownie przedłużyły okres wypowiedzenia, nie przewidując wyraźnie przyznania odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za wydłużony okres wypowiedzenia (wyrok Sądu Najwyższego z 22 kwietnia 2015 r., II PK 176/14, OSNP 2017 nr 3, poz. 30).

Nie sposób również uwzględnić zarzutu naruszenia art. 18 § 1 k.p. w zw. z art. 13 ustawy z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców. Skarżący nie wykazał jakie to korzystniejsze dla pracownika postanowienia umowy zostały usunięte w ocenie Sądu drugiej instancji w wyniku przekształcenia umowy na czas określony w umowę na czas nieokreślony. Z pewnością nie można uznać, że było to postanowienie przewidujące dłuższy okres wypowiedzenia, bowiem Sąd Okręgowy nie kwestionował okresu wypowiedzenia jaki powinien mieć zastosowanie w odniesieniu do powoda. W uzasadnieniu skargi kasacyjnej przedstawiono jedynie polemikę ze stanowiskiem Sądu Najwyższego wyrażonym w przywołanym wyżej wyroku Sądu Najwyższego z 22 kwietnia 2015 r., II PK 176/14, które jednak nie jest uzasadnione, bowiem sam fakt, że strony przewidziały w umowie dłuższy okres wypowiedzenia nie oznacza, że znajduje on również zastosowanie przy ustaleniu wysokości odszkodowania na podstawie art. 47¹ k.p., co zostało wyjaśnione w wyroku Sądu Najwyższego z 22 kwietnia 2015 r., a zatem nie ma potrzeby powtarzania ich w tym miejscu.

Nie zasługuje w końcu na uwzględnienie zarzut naruszenia art. 45 § 1 k.p. oraz art. 47 k.p. Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę podziela stanowisko, zgodnie z którym 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. Jeżeli bowiem 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. Jednakże 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. (wyrok Sądu Najwyższego z 2 grudnia 2010 r., II PK 131/10, LEX nr 794786). Sąd Okręgowy nie był zatem związany wyborem roszczenia przez powoda i nie musiał zastosować art. 45 § 1 k.p. oraz art. 47 k.p.

Kierując się przedstawionymi motywami oraz opierając się na treści art. 398¹⁴ k.p.c., Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji swego wyroku. Rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego wydano na podstawie art. 394¹ § 3 k.p.c. w zw. z art. 398²¹ k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. w związku z art. 98 § 1 i 3 k.p.c. oraz § 9 ust. 1 pkt 1 w związku z § 10 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r., poz. 1804).

r.g.