

POSTANOWIENIE

Dnia 9 listopada 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa M.K.
przeciwko [...] Agencji [...] S.A. z siedzibą w G.
o przywrócenie do pracy i zapłatę,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 9 listopada 2021 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych w B.
z dnia 31 lipca 2020 r., sygn. akt VI Pa [...],

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 4290 (cztery tysiące dwieście dziewięćdziesiąt) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w B., wyrokiem z dnia 31 lipca 2020 r., zmienił wyrok Sądu Rejonowego w B. z dnia 11 września 2018 r. w ten sposób, że zasądził od G.S.A. z siedzibą w G. na rzecz powoda M.K. kwotę 57.785,28 zł tytułem odszkodowania, a w pozostałym zakresie powództwo oddalił (pkt 1) oraz oddalił powództwo o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy.

M.K. został zatrudniony w G. S.A. z siedzibą w S., w kolejności na podstawie trzeciej umowy o pracę z dnia 20 grudnia 2014 r. na czas pełnienia funkcji prezesa zarządu spółki, to jest od dnia 30 października 2014 r. do dnia zatwierdzenia przez

walne zgromadzenie sprawozdania finansowego za ostatni pełny rok obrotowy pełnienia funkcji prezesa zarządu.

Rada Nadzorcza G. S.A. z/s w S. uchwałą z dnia 28 kwietnia 2016 r. odwołała M.K. z funkcji prezesa (członka) zarządu spółki. Powód w chwili odwołania był objęty ochroną przedemerytalną. Następnie na zwyczajnym walnym zgromadzeniu pozwanego w dniu 30 czerwca 2016 r., uchwałą podjętą jednogłośnie, zatwierdzono sprawozdanie zarządu z działalności spółki sporządzone za rok obrotowy od 1 maja 2014 r. do 31 grudnia 2015 r. Sprawozdanie to zostało uprzednio ocenione jako prawidłowe przez biegłego rewidenta.

Powód obowiązki wynikające z umowy o pracę wykonywał do dnia 28 kwietnia 2016 r., kiedy to stał się niezdolny do pracy z powodu choroby i na zwolnieniu lekarskim przebywał nieprzerwanie do końca sierpnia 2016 r.

W dniu 22 sierpnia 2016 r. prezes zarządu spółki M.S. z pracownikiem działu kadr złożył powodowi w jego domu oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy powoda, wskazując na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, a mianowicie obowiązków dbania o dobro pracodawcy i ochronę jego mienia, polegające między innymi na wyrządzeniu pracodawcy znacznej szkody majątkowej w wysokości około 200.000 zł netto podczas pełnienia funkcji prezesa zarządu przez zawarcie, w wyniku niegospodarności i braku staranności, niekorzystnych dla pracodawcy umów.

Łączne rozważenie wszystkich okoliczności wraz z analizą finansową dokonaną przez biegłego, pozwoliło Sądowi pierwszej instancji na uwzględnienie powództwa i ustalenie, że strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony. W ocenie tego Sądu, składając oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p., pozwany nie zachował jednak terminu jednomiesięcznego od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Sąd w uzasadnieniu wskazał, że Rada Nadzorcza w dniu 16 kwietnia 2016 r. podjęła uchwałę (nr (...)), w której postanowiła zawnioskować o udzielenie absolutorium z wykonywania obowiązków w okresie od 1 maja 2014 r. do 31 grudnia 2015 r. M.K. - prezesowi zarządu. W tym okresie miały miejsca rzekome naruszenia obowiązków pracowniczych związanych z modernizacją i

remontem ośrodka Z.. Następnie, niecałe dwa tygodnie później, Rada Nadzorcza uchwałą z dnia 28 kwietnia 2016 r. (nr (...)) odwołała M.K. z funkcji prezesa zarządu spółki. O ostatecznych wynikach postępowania wyjaśniającego prezes zarządu poinformował Radę Nadzorczą w protokole postępowania wyjaśniającego nr 3 z dnia 9 sierpnia 2016 r. Wtedy też rzekomo stwierdzono uchybienia stanowiące przyczynę rozwiązania stosunku pracy powoda. Oświadczenie o rozwiązaniu umowy złożono powodowi w dniu 22 sierpnia 2016 r.

Sąd Rejonowy stwierdził, że przeprowadzone postępowanie nie wykazało, aby powód wyrządził pracodawcy szkodę majątkową w wysokości 200.000 zł netto podczas pełnienia funkcji prezesa zarządu przez zawarcie, w wyniku niegospodarności i braku staranności, niekorzystnych dla pracodawcy umów ze Z.H., prowadzącym działalność gospodarczą pod firmą I.. W toku postępowania nie wykazano bowiem szkody, wskazywano wyłącznie na hipotetycznie możliwe oszczędności, nie wykazano też niestaranności przy zawarciu umów.

Sąd Okręgowy w zasadzie podzielił ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd Rejonowy natomiast nie podzielił dokonanej przez ten Sąd oceny materiału dowodowego. Ponadto dokonał także własnych ustaleń, które doprowadziły Sąd ten do wniosku, że zachowanie powoda naruszające świadomie i wielokrotnie przepisy wewnętrzne, regulujące kwestie związane z zamawianiem usług i prowadzące do wyrządzenia pracodawcy znacznej szkody, zawierało znamiona ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Na powodzie jako osobie zarządzającej ciążył oczywisty i szczególny pracowniczy obowiązek dbałości o dobro kierowanego zakładu pracy. Obowiązek ten wynikał nie tylko z art. 100 § 2 pkt. 4 k.p., ale także z regulaminu organizacyjnego nakładającego na powoda odpowiedzialność za oszczędną i racjonalną gospodarkę spółki, jakość świadczonych usług, kierownictwo w zakresie polityki inwestycyjnej i procedur udzielania zamówień oraz treści umowy o pracę (§ 2 umowy).

Sąd ten uznał, że wystąpienie na skutek działań powoda znacznej szkody dla pozwanego i związane z tym rażące naruszenie obowiązków pracowniczych związanych z realizacją przedsięwzięć remontowo budowanych w ośrodku Z., mogło skutkować uznaniem, iż roszczenie powoda o przywrócenie do pracy na stanowisku kierowniczym na którym co zasady wymagane jest zaufanie do

pracownika i z ostatnio otrzymywanym wynagrodzeniem, jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i społeczno- gospodarczym przeznaczeniem prawa, także w aspekcie wysokości wynagrodzenia dla urzędującego prezesa spółki oraz obowiązującego wynagrodzenia na stanowiskach kierowniczych.

W konsekwencji uwzględnienie żądania powoda w całości stanowiłoby, zdaniem Sądu Okręgowego, nadużycie prawa w rozumieniu art. 8 k.p., dlatego też zasadnym było zasądzenie odszkodowania w oparciu o art. 477¹ k.p.c. w związku z art. 8 k.p.

Skargę kasacyjną wywiódł pełnomocnik powoda, zaskarżając wyrok Sądu Okręgowego całości. We wniosku o przyjęcie jej do rozpoznania wskazał na potrzebę dokonania wykładni przepisów powołanych w zarzutach oraz na występujące w sprawie istotne zagadnienia prawne, a mianowicie (-) czy w przypadku dopuszczenia się przez pracodawcę naruszeń przy rozwiązywaniu umowy o pracę pracownikiem o którym mowa w art. 39 k.p., istnieje w każdym przypadku konieczność przywrócenia takiego pracownika do pracy i zasądzenia na jego rzecz wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy, czy też tego typu roszczenie może w pewnych przypadkach ulegać pewnym ograniczeniom, (-) jakie rozwiązanie należy zastosować w stosunku do pracownika, który z jednej strony podlegał szczególnej ochronie w myśl przepisów Kodeksu pracy, a z drugiej strony jego zatrudnienie było równoległe w stosunku pełnienia przez niego funkcji w zarządzie spółki będącej pracodawcą, (-) jaka winna pozostać wysokość zasądzanego na rzecz pracownika odszkodowania, w przypadku uznania, iż w niektórych sytuacjach można zasądzić na rzecz pracownika, o którym mowa w art. 39 k.p. roszczenie alternatywne w postaci odszkodowania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Istotnym zagadnieniem prawnym w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. jest zagadnienie nowe, nierozwiązane dotychczas w orzecznictwie, którego wyjaśnienie może przyczynić się do rozwoju prawa. Przedstawienie okoliczności uzasadniających rozpoznanie skargi kasacyjnej ze względu na występujące w sprawie istotne zagadnienie prawne polega na sformułowaniu samego zagadnienia wraz ze wskazaniem konkretnego przepisu prawa, na tle którego to zagadnienie

występuje oraz wskazaniu argumentów prawnych, które prowadzą do rozbieżnych ocen prawnych, w tym także na sformułowaniu własnego stanowiska przez skarżącego. Tego wymogu wnioszek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania nie wypełnia.

Przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania z uwagi na potrzebę wykładni przepisów prawa wymaga od skarżącego określenia, które przepisy wymagają wykładni Sądu Najwyższego, ze wskazaniem, na czym polegają związane z tym poważne wątpliwości, lub z przedstawieniem rozbieżności w orzecznictwie sądów. Nie istnieje natomiast potrzeba wykładni przepisów prawnych (art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c.), analogicznie jak nie występuje w sprawie istotne zagadnienie prawne (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.), jeżeli Sąd Najwyższy zajął już stanowisko w kwestii tego zagadnienia prawnego lub wykładni przepisów i wyraził swój pogląd we wcześniejszych orzeczeniach, a nie zachodzą żadne okoliczności uzasadniające zmianę tego poglądu.

Nie ulega wątpliwości, że zgodnie z obowiązującym prawem członek zarządu spółki z ograniczoną odpowiedzialnością może być zatrudniony w spółce na podstawie umowy o pracę (może być także zatrudniony na podstawie umowy prawa cywilnego, nazwanej lub nienazwanej - na przykład na podstawie kontraktu menedżerskiego, albo wykonywać czynności członka zarządu bez zawarcia umowy, jedynie na podstawie łączącego go ze spółką stosunku korporacyjnego). Zgodnie z art. 203 § 1 k.s.h. członek zarządu może być w każdym czasie odwołany uchwałą wspólników; nie pozbawia go to jednak roszczeń ze stosunku pracy. Jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę członkowi zarządu spółki jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, przysługują mu roszczenia przewidziane w art. 45 § 1 k.p., przy czym powszechnie przyjmuje się, że odwołanie z funkcji członka zarządu (czyli ustanie stosunku korporacyjnego) stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku członka zarządu. Uchwała o odwołaniu z funkcji członka zarządu spółki powoduje natychmiastowe ustanie korporacyjnego stosunku członkostwa w zarządzie spółki. Nie prowadzi jednak do automatycznego rozwiązania stosunku pracy będącego podstawą zatrudnienia na tym stanowisku

(por. wyrok Sądu Najwyższego z 6 kwietnia 2011 r., II PK 255/10, Monitor Prawa Pracy 2011 nr 8, s. 462-429).

Odnosząc się postawionych przez skarżącego zagadnień, należy powołać się na orzecznictwo Sądu Najwyższego. W nieco odmiennej sprawie - dotyczącej wypowiedzenia po odwołaniu członka zarządu spółki, w uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 16 maja 2012 r., II PZP 3/12, OSNP 2012 nr 23-24, poz. 279, Sąd Najwyższy zajął stanowisko, 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 k.s.h. nie jest wyłączone roszczenie o przywrócenie do pracy. W uzasadnieniu uchwały wskazano, że rzeczywisty problem pojawia się 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. Stosownie do tego przepisu, jeżeli pracownik dokonał wyboru jednego z przysługujących mu alternatywnie roszczeń, a zgłoszone roszczenie okaże się nieuzasadnione, sąd może z urzędu uwzględnić inne roszczenie alternatywne. W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalony jest pogląd, że przepis ten odnosi się do sytuacji, kiedy roszczenie o przywrócenie okaże się nieuzasadnione lub nie może być uwzględnione z uwagi na sprzeczność z zasadami współżycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. Roszczenie o przywrócenie do pracy może być uznane za sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (art. 8 k.p.) nawet wówczas, gdy zgłasza je pracownik, podlegający ochronie ze względu na wiek przedemerytalny, który niewłaściwie wykonywał obowiązki na stanowisku dyrektora w spółce prawa handlowego (członka zarządu), a swoim zachowaniem spowodował utratę zaufania pracodawcy (zob. również postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 2020 r., III PK 82/19, LEX nr 3159100). Taka sytuacja miała miejsce w sprawie.

Odnosząc się do ostatniej wątpliwości przedstawionej przez skarżącego, należy podkreślić, że odszkodowanie pracownicze według Kodeksu pracy różni się od odszkodowania cywilnego między innymi tym, że wysokość odszkodowania jest

ściśle określona w ustawie. Taki charakter ma odszkodowanie przyjęte w Kodeksie pracy w przypadku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia (art. 47¹ k.p., art. 58 k.p.). W przeciwieństwie do prawa cywilnego w tych sprawach pracowniczych nie ustala się szkody jako warunku odszkodowania, czyli tak jak w przypadku odpowiedzialności kontraktowej lub deliktowej (art. 415 k.c., art. 471 k.c.). Warunkiem zasądzenia odszkodowania jest tylko stwierdzenie szczególnej bezprawności pracodawcy polegającej na bezzasadnym (niezasadnym) wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę (art. 45 i art. 52 k.p.) albo na rozwiązaniu umowy o pracę z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w danym trybie (za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia).

Tym samym sugerowane we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania problemy prawne nie występują rzeczywiście w sprawie.

Z tych przyczyn Sąd Najwyższy orzekł z mocy art. 398⁹ § 2 k.p.c. O kosztach orzeczono w myśl art. 398²¹ w związku z art. 108 § 1 k.p.c.