



Sygn. akt I PSKP 15/22

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 kwietnia 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Józef Iwulski (przewodniczący)

SSN Bohdan Bieniek

SSN Krzysztof Staryk (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa A. A.

przeciwko P. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w T.

o odprawę pieniężną,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Spółecznych w dniu 20 kwietnia 2023 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Spółecznych w Tarnowie

z dnia 16 grudnia 2020 r., sygn. akt IV Pa 21/20,

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi
Okręgowemu w Tarnowie do ponownego rozpoznania i orzeczenia
o kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

W wyroku z dnia 16 grudnia 2020 r., sygn. akt IV Pa 21/20, Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Spółecznych w Tarnowie – w sprawie z powództwa A. A. przeciwko P. Spółce z o.o. w T. (dalej również jako: „Zespół”) – oddalił apelację

pozwanego Zespołu od wyroku Sądu Rejonowego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Tarnowie z dnia 15 września 2020 r., sygn. akt IV P 319/19, w którym Sąd Rejonowy zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwoty: 1) 29.000 zł brutto tytułem uzupełnienia odprawy pieniężnej należnej na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2016 r., poz. 1474 ze zm.) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 2 grudnia 2017 r. do dnia zapłaty oraz 2) 2.700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt I); nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 15.413,23 zł (pkt II); odstąpił od obciążania strony pozwanej opłatą sądową (pkt III).

Sąd Okręgowy podzielił i przyjął za własne ustalenia podstawy faktycznej wyroku Sądu pierwszej instancji, zgodnie z którymi A. A. od 28 lutego 2013 r. był zatrudniony na czas nieokreślony na stanowisku prezesa zarządu pozwanego Zespołu.

Uchwałą Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników z dnia 12 marca 2013 r. ustalono zasady wynagradzania zarządu Zespołu, które stosowano bez względu na podstawę prawną zatrudnienia (§ 1 ust. 2). Uchwałą przyznano członkom zarządu prawo do nagrody jubileuszowej (§ 5 ust. 3), do nagrody rocznej (§ 9 ust. 1) oraz prawo do odprawy w wysokości 3 - miesięcznego wynagrodzenia pod warunkiem, że umowa o pracę nie została rozwiązana przez prezesa zarządu lub członka zarządu (§ 8 ust. 1 i 2) i że do jej wypowiedzenia nie doszło z powodu naruszenia podstawowych obowiązków wynikających ze stosunku zatrudnienia. W trakcie trwania stosunku pracy powodowi były przyznawane nagrody jubileuszowe oraz roczne. Powód uzyskiwał wynagrodzenie w kwocie 15.413,23 zł miesięcznie.

W okresie od listopada 2016 r. do maja 2017 r. strona pozwana prowadziła negocjacje z członkami zarządu pozwanej spółki odnośnie rozwiązania przez nich umów o pracę za porozumieniem stron oraz podpisania kontraktu menadżerskiego. Powód odmówił rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron, gdyż zaproponowane mu porozumienie - umowa o świadczenie usług w zakresie zarządzania - nie zawierało postanowień w przedmiocie zagwarantowania odprawy w przypadku rozwiązania z nim umowy o pracę przez pracodawcę.

W dniu 29 maja 2017 r. strona pozwana odwołała powoda z funkcji prezesa zarządu. Następnie, oświadczeniem pełniącej funkcję członka zarządu A. P. z dnia 3 sierpnia 2017 r., rozwiązano z powodem umowę o pracę z zachowaniem 3 - miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął 30 listopada 2017 r.; jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę wskazano odwołanie z funkcji prezesa zarządu uchwałą nr [...] Zwyczajnego Zgromadzenia Wspólników Zespołu P. Spółki z o.o. w T. z dnia 29 maja 2017 r.

Po podjęciu uchwały o odwołaniu powoda z funkcji prezesa zarządu, kontynuowano rozmowy między spółką a powodem mające na celu zawarcie z nim kontraktu menadżerskiego. Pomimo rozmów, strony nie doszły do porozumienia i w głównej mierze odnosiło się to do kwestii zapewnienia powodowi odprawy. W dniu 11 lipca 2017 r. Prezydent Miasta T. poinformował pracowników Zespołu, że A. A. na skutek niepodpisania oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron, został odwołany ze stanowiska prezesa zarządu.

Od wręzonego wypowiedzenia umowy o pracę powód wniósł odwołanie do Sądu Rejonowego w Tarnowie, domagając się zasądzenia kwoty 47.233,73 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, kwoty 1.000 zł tytułem części odprawy w oparciu o podstawę ustawową i kwoty 1.000 zł tytułem części odprawy na podstawie przepisów wewnętrznych strony pozwanej. Wyrokiem z dnia 23 kwietnia 2018 r., sygn. akt IV P 214/17, Sąd Rejonowy w Tarnowie uwzględnił roszczenie powoda co do kwoty 1.000 zł dochodzonej tytułem części odprawy pieniężnej należnej na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2003 r. Nr 90, poz. 844 ze zm.) oraz co do kwoty 1.000 zł dochodzonej tytułem części odprawy pieniężnej należnej na podstawie § 8 zasad wynagradzania zarządu strony pozwanej, stanowiących załącznik do uchwały nr [...] Zespołu P. Sp. z o.o. w T.. Sąd Rejonowy oddalił natomiast roszczenie dotyczące wypłaty odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę. Wyrokiem z dnia 25 października 2018 r., sygn. akt IV Pa 44/18, Sąd Okręgowy w Tarnowie oddalił apelację strony pozwanej od powyższego wyroku Sądu Rejonowego.

Sąd Okręgowy – dzielając ocenę prawną zaskarżonego wyroku Sądu pierwszej instancji – stwierdził, że Sąd Rejonowy prawidłowo przyjął, że wcześniejsze ustalenia dokonane przez Sąd Rejonowy w sprawie IV P 214/17 i Sąd Okręgowy w sprawie IV Pa 44/18, zgodnie z którymi wręcone powodowi w dniu 3 sierpnia 2017 r. wypowiedzenie umowy o pracę nastąpiło z przyczyn nie leżących po stronie pracownika i przysługuje mu z tego tytułu odprawa pieniężna w wysokości 3 - miesięcznego wynagrodzenia należna na podstawie przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, są wiążące w oparciu o treść art. 365 k.p.c. z uwagi na zaleganie w sprawie tych samych dokumentów, w oparciu o jakie Sąd Rejonowy dokonywał wcześniej swoich ustaleń, ponieważ strony w niniejszym postępowaniu nie przedstawiły innych dowodów. Według Sądu drugiej instancji rozstrzygnięcie, jakie zapadło w sprawie IV P 214/17, jest trafne. Potwierdził to zresztą tutejszy Sąd, oddalając wcześniejszą apelację od wyroku Sądu Rejonowego w Tarnowie z dnia 23 kwietnia 2018 r. wyrokiem z dnia 25 października 2018 r., sygn. akt IV Pa 44/18. Po wydaniu prawomocnego wyroku, w sprawie nie doszło do zmiany okoliczności.

Zdaniem Sądu Okręgowego prawidłowe jest stanowisko zaskarżonego wyroku co do zastosowania w sprawie art. 10 ust. 1 w związku z art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2018 r., poz. 1969 ze zm.). Sąd nie miał obowiązku ani też kompetencji do analizowania wszystkich przepisów prawa, jakie odnoszą się do kwestii związanych z zasadami wynagradzania osób zatrudnionych na stanowisku takim jak prezes spółki jednoosobowej utworzonej przez jednostkę samorządu terytorialnego. W sprawie niniejszej powód domagał się bowiem zasądzenia na swoją rzecz od strony pozwanej kwoty 29.000 zł tytułem części odprawy należnej mu na podstawie przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników wraz z odsetkami za opóźnienie od dnia 2 grudnia 2017 r. do dnia zapłaty i tym żądaniem Sąd pierwszej instancji był związany. Żądania powyższego w toku procesu powód nie modyfikował.

Sąd drugiej instancji podzielił stanowisko wyroku Sądu Rejonowego co do wyliczenia kwoty przysługującej powodowi odprawy. Odprawa to jednorazowe świadczenie pieniężne stanowiące dla pracownika rekompensatę za niezawinioną utratę miejsca pracy, spełniające funkcję „alimentarną”. Odprawa przysługuje w razie rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika zarówno w trybie zbiorowym, jak i indywidualnym (art. 10 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników). Nie ma przy tym znaczenia, czy rozwiązanie stosunku pracy dotknięte było wadą, ponieważ prawo do odprawy przysługuje w związku z samym faktem ustania stosunku pracy w trybie przewidzianym w powołanej ustawie. Odprawy związane ze zwolnieniami grupowymi są swoistą „zapłatą” przez pracodawcę za zgodne z prawem i skuteczne zwolnienie się od zobowiązania zatrudnienia pracownika. Odprawa przysługuje także niezależnie od innych świadczeń związanych z rozwiązaniem stosunku pracy. Wysokość odprawy pieniężnej uzależniona jest od stażu pracy u danego pracodawcy. Jakże zaś konkretnie kwoty tego świadczenia przysługują pracownikowi, określa wprost przepis art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego strona pozwana zaskarżyła skargą kasacyjną opartą na obydwu podstawach kasacyjnych z art. 398³ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c. W ramach pierwszej podstawy (art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c.) zarzucono naruszenie:

1) art. 1 w związku art. 8 i art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2018 r., poz. 1969) w związku z przepisami ustawy z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących spółkami (Dz.U. z 2017 r., poz. 2190 ze zm.);

2) niezastosowanie art. 8 k.p. w sytuacji, kiedy charakter rekompensacyjny związany z utratą określonego stanowiska jest podwójnie wyrównywany; raz na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2003 r. Nr 90, poz. 844 ze zm.) oraz na podstawie § 8 zasad wynagradzania zarządu spółki P. Sp. z o.o. w T., stanowiących

załącznik do uchwały nr 1/2013 Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników Zespołu P. Sp. z o.o. w T. w sytuacji, kiedy powód otrzymał propozycję dalszego zatrudnienia na rynkowych warunkach, z których sam zrezygnował.

W ramach podstawy procesowej (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.) zarzucono naruszenie art. 365 § 1 k.p.c. przez przyjęcie, „że na podstawie art. 365 § 1 k.p.c. Sąd związany był prawomocnym wyrokiem Sądu Rejonowego w Tarnowie (sygn. akt 214/17), zasądzając na rzecz powoda kwotę 29.000 zł tytułem uzupełnienia odprawy pieniężnej należnej na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2016 r., poz. 1474 ze zm.), podczas gdy przy wykładni przepisu art. 365 § 1 k.p.c. należy pierwszoplanowe znaczenie przypisać zasadzie autonomii jurysdykcyjnej sądu powiązanej z zasadą niezawisłości sędziów i zasadą swobodnej oceny dowodów; ograniczenie tych zasad winno mieć oparcie w jednoznacznym przepisie ustawy, a wszelkie wyjątki i wyłączenia winny być interpretowane ścieśniające - dlatego, przepis art. 365 § 1 k.p.c. nie daje podstawy do przyjęcia, iż istnieje wyjątek od wspomnianych zasad, co nakazuje przyjęcie, że sąd jest związany jedynie sentencją prawomocnego wyroku.”

Skarżący wniósł o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania; zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów dotychczasowego postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego przed sądem I i II instancji oraz kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych, w tym również opłaty skarbowej od pełnomocnictwa.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest uzasadniona.

Odnosząc się w pierwszej kolejności do procesowego zarzutu skargi kasacyjnej należy wskazać, że moc wiążąca prawomocnego orzeczenia sądowego oraz powaga rzeczy osądzonej są traktowane jako pozytywny i negatywny skutek prawomocności. W nauce obydwie te skutki prawomocnego orzeczenia określa się łącznie mianem prawomocności materialnej, która ma szczególnie istotne znaczenie w razie rozdrobnienia roszczenia materialnoprawnego przez dochodzenie jego

części w odrębnych procesach - co nie jest wyłączone w Kodeksie postępowania cywilnego - oraz przy ukształtowanym poglądzie, że prawomocne rozstrzygnięcie co do części takiego roszczenia nie stwarza negatywnej przesłanki procesowej w postaci powagi rzeczy osądzonej co do dalszej części tego samego świadczenia (art. 199 § 1 pkt 2 w związku z art. 366 k.p.c.). Wyrok prawomocny ma bowiem powagę rzeczy osądzonej w rozumieniu art. 366 k.p.c. tylko co do tego, co w związku z podstawą sporu stanowiło przedmiot rozstrzygnięcia. Kontrowersje dotyczące dopuszczalności wystąpienia w osobnym procesie z roszczeniem o część świadczenia z tego samego stosunku prawnego, opartego na tym samym stanie faktycznym oraz możliwości odmiennego rozstrzygnięcia niż w prawomocnym wyroku rozstrzygnął Sąd Najwyższy, który początkowo - w uchwale z dnia 29 marca 1994 r., III CZP 29/94 (LEX nr 84472) stwierdził, że w sprawie o dalszą - ponad prawomocnie uwzględnioną - część świadczenia z tego samego stosunku prawnego sąd nie może w niezmienionych okolicznościach odmiennie orzec o zasadzie odpowiedzialności pozwanego. Sąd Najwyższy uznał, że o wystąpieniu powagi rzeczy osądzonej prawomocnego wyroku, w rozumieniu art. 366 k.p.c. decyduje kumulatywne spełnienie dwóch przesłanek - tożsamości stron oraz tożsamości podstawy faktycznej i prawnej rozstrzygnięcia (por. również wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 15 lutego 2007 r., II CSK 452/06, OSNC-ZD 2008 nr A, poz. 20; z dnia 6 marca 2008 r., II UK 144/07, LEX nr 420911 oraz z dnia 23 czerwca 2009 r., II PK 302/08, OSNP 2011 nr 3-4, poz. 34). W świetle utrwalonego w orzecznictwie poglądu, powagę rzeczy osądzonej ma w zasadzie tylko rozstrzygnięcie zawarte w sentencji wyroku, a nie jego uzasadnienie. Sąd Najwyższy podkreślił, że powagi rzeczy osądzonej, a tym samym także mocy wiążącej, nie uzyskują zawarte w uzasadnieniu orzeczenia poglądy interpretacyjne i ustalenia faktyczne, choć te ostatnie mogą i nierzadko muszą służyć wyjaśnieniu tego, o czym rozstrzygnięto w sentencji (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 2018 r., IV CSK 78/18, LEX nr 2512020). O tożsamości roszczeń można mówić, gdy identyczne są nie tylko przedmiot, lecz także podstawa sporu. Dla tożsamości podstaw sporu niezbędna jest natomiast tożsamość podstawy faktycznej i prawnej roszczenia. Podsumowanie dotychczasowego orzecznictwa oraz jego częściowa modyfikacja nastąpiła w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 8 listopada 2019 r., III CZP 27/19 (OSNC 2020

nr 6, poz. 48), stanowiącej, że wykładnia umowy, na podstawie której powód dochodził wynagrodzenia za świadczenie usług, nie jest objęta mocą wiążącą wyroku (art. 365 § 1 k.p.c.) w sprawie o inną część przewidzianego tą umową wynagrodzenia za świadczenie usług. Po omówieniu pełnego zakresu dotychczasowego orzecznictwa w uzasadnieniu tej uchwały Sąd Najwyższy podsumował, że w kontekście art. 178 ust. 1 Konstytucji RP oraz zasady bezpośredniości i swobodnej oceny dowodów nie sposób jest odmówić sądowi, gdy przytoczy za tym poważne argumenty, uprawnienia do innej oceny przeprowadzonych w sprawie dowodów, mogącej prowadzić do innych ustaleń o faktach, a w konsekwencji i innej oceny kwestii, która waży na wyniku postępowania, od oceny, którą przyjął inny sąd w odrębnie rozpoznawanej sprawie, zwłaszcza że art. 365 § 1 k.p.c. dotyczy *verba legis* związania orzeczeniem, nie zaś ustaleniami faktycznymi, w obrębie których lokuje się także zrekonstruowanie treści umowy łączącej strony. W najnowszej uchwale z dnia 27 października 2021 r., III CZP 109/20 Sąd Najwyższy przyjął, że wykładnia prawa, która legła u podstaw rozstrzygnięcia w zakończonej prawomocnie sprawie, w której powód dochodził części świadczenia, nie jest objęta mocą wiążącą wyroku - w rozumieniu art. 365 § 1 k.p.c. - w innej sprawie o dalszą część tego świadczenia, pomiędzy tymi samymi stronami, w tym samym stanie faktycznym i prawnym, jeśli jest rażąco sprzeczna z prawem.

W sprawach z zakresu prawa pracy oznaczać to może, że w nowej sprawie pomiędzy tymi samymi stronami o dalszą część uprzednio dochodzonego świadczenia pracowniczego, co do którego zapadło już rozstrzygnięcie, sąd nie jest związany prawomocnym orzeczeniem, jeżeli zmianie uległ stan faktyczny sprawy (choćby wskutek odmiennej oceny dowodów) lub sąd przyjął odmienną, dotychczas nieuwzględnioną kwalifikację (ocenę) prawną (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 listopada 2021 r., III PSKP 44/21, OSNP 2022 nr 8, poz. 75).

Również w ocenie Sądu Najwyższego, rozpoznającego obecną skargę kasacyjną i aprobującego powyższe konstatacje, należy uznać, że obowiązkiem sądu rozpoznającego powództwo o pozostałą część roszczenia jest nie tylko wskazanie wcześniejszego wyroku, który dotyczy tego roszczenia, ale też ustalenie, czy stan faktyczny dotyczący pozostałej części roszczenia oraz przytaczane przez strony argumenty i dowody są takie same, jak w poprzedniej sprawie. Jeżeli w

prowadzonych osobno postępowaniach strony wykazują się tą samą starannością i aktywnością, powołują te same dowody w celu wykazania swoich twierdzeń i podnoszą te same zarzuty, to oceny poszczególnych kwestii i ostatecznie także wyniki tych spraw powinny być dla nich zasadniczo takie same. Nie pozbawia to jednak sądu rozpoznającego pozostałą część roszczenia możliwości odmiennych ustaleń faktycznych oraz zastosowania innej subsumpcji; dotyczy to zwłaszcza sytuacji, gdy przedmiotem sporu w pierwszej sprawie sądowej była część roszczenia o niewielkiej wartości (lub wręcz o wartości symbolicznej złotówki). Jest zrozumiałe, że inny jest stopień zaangażowania strony oraz argumentacja w sprawie o niewielkiej wartości, a inny – co do pozostałej części znacznego roszczenia, zwłaszcza skumulowanego z innymi roszczeniami i podlegającego kontroli kasacyjnej Sądu Najwyższego. W takiej sytuacji sądy uwzględniające pozostałą część roszczenia nie mogą się ograniczyć tylko do przytoczenia wyroku dotyczącego niewielkiej części roszczenia, ale powinny odnieść się w uzasadnieniach wyroków do merytorycznych zarzutów zawartych w pozwie oraz zarzutów apelacyjnych.

Słuszny był zatem zarzut skargi kasacyjnej naruszenia art. 365 § 1 k.p.c., zwłaszcza w sytuacji, gdy sąd w zaskarżonym wyroku nie odniósł się szczegółowo do zarzutów apelacyjnych ani argumentów przedstawianych przez pozwanego. W szczególności Sąd Okręgowy nie rozważył, zawartych w zarzutach apelacyjnych, kwestii zastosowania przepisów szczególnych dotyczących wynagrodzenia osób kierujących niektórymi spółkami (co wyeksponowano również w skardze kasacyjnej).

W tym kontekście można wskazać, że powód był zatrudniony na stanowisku prezesa zarządu spółki z o.o., której jedynym udziałowcem była miejska jednostka samorządowa w T.. Regulacja dotycząca wynagradzania członków zarządów oraz członków organów nadzorczych w spółkach Skarbu Państwa określona w ustawie z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi została zastąpiona ustawą z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami (dalej jako: u.z.k.w.). Przyczyną opracowania nowych rozwiązań było zapewnienie przejrzystych, jednolitych zasad kształtowania wynagrodzeń członków organów zarządzających i organów nadzorczych, a także wybranych postanowień umów zawieranych z członkami organów zarządzających w spółkach handlowych z udziałem Skarbu

Państwa, jednostek samorządu terytorialnego i ich związków, a także państwowych i komunalnych osób prawnych, m.in. przez powiązanie wysokości wynagrodzenia członków organów zarządzających z bieżącą sytuacją spółki, jej wielkością oraz skalą prowadzonej działalności, a tym samym skalą ponoszonej odpowiedzialności. Jednym z celów, który przyświecał ustawodawcy w związku z reformą „nowej ustawy kominowej”, było wyeliminowanie z obrotu prawnego umów o pracę zawieranych przez kadrę zarządzającą ze spółkami, w których udział mają podmioty publiczne. Zgodnie z art. 5 ust. 1 pkt 1 u.z.k.w., „projekty uchwał w sprawie wynagrodzeń przewidują, że z członkiem organu zarządzającego spółka zawiera umowę o świadczenie usług zarządzania na czas pełnienia funkcji, z obowiązkiem świadczenia osobistego takiego członka, bez względu na to, czy działa on w zakresie prowadzonej działalności gospodarczej”. Choć ustawa wskazuje rodzaj umowy, jaki spółka powinna zawrzeć z osobami pełniącymi funkcje w organie zarządzającym, to jednak należy podkreślić, iż przepis ten odnosi się do „projektu uchwały w sprawie wynagrodzeń”. Art. 21 ust. 1 nowej ustawy kominowej stanowi jednoznacznie, iż „podmiot uprawniony do wykonywania praw udziałowych jest obowiązany podjąć działania mające na celu ukształtowanie i stosowanie w spółce zasad wynagradzania członków organu zarządzającego i członków organu nadzorczego, określonych niniejszą ustawą, najpóźniej do dnia zwyczajnego walnego zgromadzenia, którego przedmiotem będzie rozpatrzenie i zatwierdzenie sprawozdania zarządu z działalności spółki oraz sprawozdania finansowego za rok obrotowy rozpoczynający się w 2016 r.”. Zgodnie z art. 2 omawianej ustawy, na podmiocie uprawnionym do wykonywania praw udziałowych ciążył więc obowiązek podjęcia działań mających na celu ukształtowanie i stosowanie w spółce zasad wynagradzania członków organu zarządzającego i członków organu nadzorczego określonych ustawą z dnia 9 czerwca 2016 r. Stąd też strona pozwana uznała, że po wejściu w życie tej ustawy konieczne było nowe ukształtowanie zasad wynagradzania prezesa zarządu pozwanej spółki oraz zastąpienie dotychczasowej umowy o pracę - umową o świadczenie usług.

Na marginesie zwrócić można uwagę, że regulacja prawna dotycząca takiej konwersji stosunku pracy pozostaje w sprzeczności z art. 22 § 1² k.p., który stanowi, że nie można zastąpić umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu

warunków umowy o pracę. Z tego względu nie można w sposób bezpośredni zastosować do oceny skargi kasacyjnej oraz sprawy powoda orzecznictwa Sądu Najwyższego dotyczącego odprawy pieniężnej po modyfikacji stosunku pracy w ten sposób (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 września 2018 r., I PK 123/17, Legalis).

Brak adekwatnej argumentacji prawnej w zaskarżonym wyroku nie pozwala na pełne odniesienie się przez Sąd Najwyższy do zarzutu skargi kasacyjnej naruszenia art. 1 w związku art. 8 i art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w związku z przepisami ustawy z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących spółkami (Dz.U. z 2017 r., poz. 2190 ze zm.). W sposób skrótowy wskazać więc tylko można, że możliwość skorzystania przez powoda z regulacji prawnych dotyczących rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę – w tym z ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników uzależniona była od spełnienia warunków określonych w art. 10 ust. 1 tej ustawy. Ustalenia faktyczne i oceny prawne, prowadzące do ewentualnego przyznania powodowi odprawy pieniężnej wymagały zatem stwierdzenia przez sąd pracy, że do rozwiązania umowy o pracę doszło z przyczyn niedotyczących powoda jako pracownika oraz że przyczyny te stanowiły wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie tej umowy.

Ad casum przyczyną rozwiązania z powodem umowy o pracę było odwołanie go ze stanowiska prezesa spółki, które wynikało z odmowy przyjęcia przez niego warunków zatrudnienia określonych w ustawie z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących spółkami.

W tym aspekcie warto przytoczyć również orzeczenia dotyczące odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych mu nowych warunków zatrudnienia jako okoliczność uzasadniającą nabycie przez niego uprawnień do odprawy z ustawy o zwolnieniach grupowych. Przykładowo, w wyroku z 27 sierpnia 2013 r., II PK 340/12 (LEX nr 1409529), Sąd Najwyższy stwierdził, że rozwiązanie stosunku pracy z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia, następujące w wyniku odmowy pracownika przyjęcia zaproponowanych przez pracodawcę warunków pracy lub

płacy, może być uznane za rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika, jeżeli z porównania dotychczasowych i proponowanych warunków wynika, że ich przyjęcie prowadziło do poważnych zmian na niekorzyść pracownika (art. 10 ust. 1 ustawy o zwalnianiu grupowych). W konsekwencji pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna, o której stanowi art. 8 tej ustawy. W takiej bowiem sytuacji, rozwiązanie stosunku pracy jest wprawdzie bezpośrednio skutkiem odmowy pracownika przyjęcia proponowanych warunków, lecz jego istotną przyczynę stanowi działanie pracodawcy zmierzające do poważnego pogorszenia warunków pracy lub płacy. Podobne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z 16 listopada 2000 r., I PKN 79/00 (OSNAPiUS 2002 nr 10, poz. 240).

Odnosić także należy, że zmiana wysokości wynagrodzenia na niekorzyść pracownika, wynikająca z obowiązujących pracodawcę (będącego państwową jednostką budżetową) przepisów prawa, nie wyklucza prawa pracownika do odprawy pieniężnej z art. 8 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników; przyczyna rozwiązania przez pracownika umowy o pracę w trybie art. 23¹ § 4 k.p. nie dotyczy w takiej sytuacji pracownika, lecz leży po stronie pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 października 2022 r., I PSKP 70/21, OSNP 2023 nr 4, poz. 41).

Mając powyższe okoliczności na względzie Sąd Najwyższy uznał, że w zaskarżonym wyroku Sąd Okręgowy nie dokonał ustaleń umożliwiających adekwatną ocenę kasacyjną, a w szczególności nie dokonał porównania dotychczasowych warunków zatrudnienia powoda z nowymi warunkami zaproponowanego mu kontraktu. Nie ocenił także, czy nowe warunki zatrudnienia stanowiły takie pogorszenie jego sytuacji pracowniczej, które uniemożliwiło ich zaakceptowanie. Z omówionych przyczyn nie można ocenić, czy wprowadzenie nowych zasad wynagradzania stanowiło wyłączną przyczynę rozwiązania stosunku pracy oraz czy powodowi przysługiwała odprawa pieniężna na podstawie art. 10 ust. 1 w związku z art. 8 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników.

Kasacyjna ocena drugiego zarzutu materialnej podstawy nie była możliwa bez wcześniejszego wyjaśnienia wyżej wskazanych kwestii.

Z tych przyczyn Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵
§ 1 k.p.c. i art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c.

[SOP]

[f.n]