



Sygn. akt I PSKP 89/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 listopada 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Robert Stefanicki (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Romuald Dalewski

SSN Renata Żywicka

w sprawie z powództwa M. T.

przeciwko K. Spółce Akcyjnej w B.

o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 29 listopada 2022 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy

i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach

z dnia 30 lipca 2020 r., sygn. akt XI Pa 187/20,

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi
Okręgowemu - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w
Katowicach do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach
postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Powód M. T. w pozwie skierowanym przeciwko S. S.A. z siedzibą w B. (dalej jako spółka) wniósł o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenie umowy o pracę oraz

zasądzenie od pozwanej kosztów procesu. W uzasadnieniu wskazał, że był zatrudniony w pozwanej spółce od 2007 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku prezesa zarządu – dyrektora naczelnego. Pismem z dnia 21 marca 2018 r. pozwana wypowiedziała mu umowę o pracę. Jako przyczynę odwołania ze składu zarządu spółki podała uchwałę Zwyczajnego Zgromadzenia Akcjonariuszy. Według powoda nastąpiło ono z naruszeniem zakazu wypowiedzania umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego. Na tej podstawie wyprowadzana jest ochrona prawna wynikająca z art. 39 k.p. W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa oraz zasądzenie kosztów postępowania. Według oceny przez nią przedstawionej powód został odwołany z funkcji prezesa zarządu zgodnie z zasadami kodeksu spółek handlowych z racji łączącej strony umowy o pracę, pracodawca był uprawniony do rozwiązania umowy o pracę. W tej sytuacji – zdaniem pozwanej spółki – mimo obowiązywania okresu ochronnego przedemerytalnego nie jest możliwe przywrócenie M. T. na dotychczasowe stanowisko prezesa zarządu, stało się nie tylko niewykonalne, w związku z już nieistniejącym stanowiskiem dyrektora naczelnego, ale też sprzeczne z zasadami współżycia społecznego (na temat funkcji zasad współżycia społecznego w prawie cywilnym szerzej A. D., Funkcje zasad współżycia społecznego w prawie cywilnym, Warszawa 2021).

W wyroku z dnia 3 lutego 2020 r. Sąd Rejonowy w Bytomiu po rozpoznaniu sprawy zasądził od pozwanej spółki na rzecz powoda tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę kwotę 79.268,04 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 3 lutego 2020 r. W pozostałym zakresie Sąd powództwo oddalił oraz obciążył pozwaną kosztami postępowania. Sąd ten ustalił, że w dniu 20 października 2007 r. powód zawarł z pozwaną umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku prezesa zarządu – dyrektora naczelnego. Umowa o pracę przewidywała, że w przypadku odwołania powoda ze składu zarządu spółki z uwzględnieniem przepisów kodeksu spółek handlowych stosunek pracy może być rozwiązany za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia. Stan faktyczny był następujący: w dniu 22 czerwca 2017 r. M. T. został odwołany ze stanowiska prezesa zarządu. Powód nie odwołał się od tej decyzji, a po pozbawieniu go

pełnionej funkcji członka zarządu był na zwolnieniu lekarskim. Następnie w dniu 21 marca 2018 r. pozwana doręczyła mu pismo o rozwiązaniu stosunku pracy z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazała odwołanie go ze składu zarządu spółki Uchwałą Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy z dnia 22 czerwca 2017 r. W tym samym dniu powód poinformował pozwaną, że z dniem 1 lutego 2021 r. nabywa prawo do emerytury z tytułu osiągnięcia wieku emerytalnego i jest objęty ochroną przedemerytalną wynikającą z art. 39 k.p. Na tej podstawie też wniósł o cofnięcie wypowiedzenia jako niezgodnego z prawem, ale pracodawca podtrzymał decyzję o wypowiedzeniu.

Sąd Rejonowy ustalił, że od lipca 2018 r. do czerwca 2019 r. powód otrzymywał wynagrodzenie w wysokości 26.422,68 zł miesięcznie z ustawowymi odsetkami od dnia 3 lutego 2020 r. tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę. Sąd Rejonowy uznał, że roszczenie powoda zasługiwało na uwzględnienie z uwagi na ochronę przedemerytalną gwarantowaną wskazanym przepisem. Sąd I instancji nie zakwestionował prawdziwości przyczyny wypowiedzenia polegającej na odwołaniu go uchwałą spółki. Zaznaczył jednak, że wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony musi być nie tylko uzasadnione, lecz także pozostawać w zgodzie z przepisami o wypowiedzeniu umów o pracę. Pozwana nie odniosła się do regulacji kodeksowych, w tym do art. 203 k.s.h., zgodnie z którym odwołanie członka zarządu nie pozbawia go roszczeń odszkodowawczych ze stosunku pracy. Sąd Rejonowy uznał, że powodowi sprawującemu funkcję prezesa zarządu, roszczenie o przywrócenie do pracy nie przysługiwało. W tym zakresie Sąd podzielił wywód prawny Sądu Najwyższego, wyrażony wyrokiem z dnia 17 sierpnia 2006 r., III PK 53/06, zgodnie, z którym odwołany członek zarządu spółki kapitałowej nie ma prawa do przywrócenia do pracy. Sąd Rejonowy zwrócił uwagę także na to, że powód ma kwalifikacje by zajmować wiele innych stanowisk pracy u pozwanej, jednakże art. 45 § 1 k.p. stanowi o „przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach”, a nie jedynie „przywróceniu pracownika do pracy”. Oznacza to, że pozwany pracodawca byłby obowiązany zatrudnić powoda na takim samym stanowisku, jakie zajmował poprzednio i z dotychczasowym wynagrodzeniem. Sąd I instancji ustalił, że powód

wyrażał gotowość do objęcia niższego stanowiska niż zajmował, to jednak w ocenie Sądu nie dawało to możliwości przywrócenia go na warunkach zatrudnienia innych niż te, które miały zastosowanie przed złożeniem wypowiedzenia. Sąd ten uznając, że przywrócenie powoda na stanowisko prezesa zarządu nie jest możliwe zasądził na jego rzecz odszkodowanie w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia z ustawowymi odsetkami, od dnia wydania wyroku, a nadto obciążył stronę pozwaną kosztami postępowania.

Powyższy wyrok został zaskarżony apelacją obu stron.

Pozwana w złożonej apelacji zarzuciła:

- sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. – poprzez nierozważenie zebranego w sprawie materiału dowodowego w sposób wszechstronny i dowolną ocenę dowodów w następstwie przyjęcia, że pozwana nie przedstawiła żadnego argumentu za niestosowaniem art. 39 k.p., w szczególności nie odniosła się do art. 203 k.s.h. zdanie drugie, zgodnie z którym odwołanie członka zarządu nie pozbawia go roszczeń ze stosunku pracy, w sytuacji gdy zasada ochrony trwałości stosunku pracy pozostaje w funkcjonalnej kolizji z zasadą swobody prowadzenia działalności gospodarczej i swobody obsadzania stanowisk w zarządzie spółki, a odpadła podstawa nawiązania pomiędzy stronami stosunku pracy, w wyniku czego ochrona trwałości stosunku pracy uległa wyłączeniu, a przepis art. 203 k.s.h. nie znajduje zastosowania w stosunkach prawnych pomiędzy powodem a pozwanym;

- naruszenie prawa materialnego tj. art. 203 k.s.h. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie w sytuacji, gdy pozwana jest spółką akcyjną, a nie spółką z ograniczoną odpowiedzialnością; art. 39 k.p. w zw. z art. 2 i art. 21 ustawy z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami (Dz.U. z dnia 11 września 2019 r., poz. 1885) poprzez ich błędną wykładnię i niezastosowanie, w następstwie przyjęcia, że wypowiedzenie, oprócz jego uzasadnienia musi być także zgodne z przepisami regulującymi wypowiedzanie umów o pracę, w sytuacji, gdy szczególna ochrona przewidziana w art. 39 k.p. podlega wyłączeniu, skoro mocą bezwzględnie obowiązujących przepisów 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. Naruszenie art. 45 § 1 i § 2 k.p. w zw. z art. 47¹ k.p. poprzez ich błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie w następstwie przyjęcia, że pozwana niezgodnie z prawem wypowiedziała powodowi umowę o pracę, w wyniku czego przysługiwało mu odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres 3 miesięcy w sytuacji, gdy wypowiedzenie nie naruszało przepisów prawa pracy.

W oparciu o powyższe, wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku, w drodze przywrócenia go do pracy, ewentualnie oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powoda kosztów postępowania za obie instancje, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania. W uzasadnieniu apelacji pozwana spółka wskazała m.in., że „Sąd I instancji, zasądzając na rzecz powoda odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, nie uwzględnił tego, że zasada ochrony trwałości stosunku pracy pozostaje w funkcjonalnej kolizji z zasadą swobody prowadzenia działalności gospodarczej i swobody obsadzenia stanowisk w zarządzie spółki kapitałowej. Powód był bowiem zatrudnionym w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę na stanowisku prezesa zarządu - dyrektora naczelnego. Wobec odwołania powoda Uchwałą Zwyczajnego Zgromadzenia Akcjonariuszy z dnia 22 czerwca 2017 r. ze stanowiska prezesa zarządu brak było podstawy prawnej do dalszego zatrudnienia powoda w charakterze pracownika”.

Powód w złożonej apelacji zarzucił naruszenie przepisów prawa materialnego tj.: art. 45 § 1 i 3 k.p. poprzez jego niezastosowanie i oddalenie roszczenia o przywrócenie do pracy w sytuacji, gdy był on pracownikiem chronionym na podstawie art. 39 k.p.; art. 45 § 2 k.p. poprzez jego zastosowanie w sytuacji gdy powód był pracownikiem chronionym na podstawie art. 39 k.p. i nie zachodziły przesłanki z art. 41¹ k.p.; art. 10 w zw. z art. 5 ust. 5 pkt 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w zw. z art. 45 § 1 k.p. poprzez nieuwzględnienie, że pozwany zobowiązany był do wypowiedzenia powodowi dotychczasowych warunków pracy i płacy kontynuowania relacji pracowniczych ze względu na mechanizmy ochronne z art. 39 k.p., co uzasadniało

przywrócenie powoda do pracy celem realizacji przez pozwanego dyspozycji art. 5 ust. 5 pkt 1 ww. ustawy; art. 8 k.p. w zw. z art. 477¹ k.p.c. polegające na jego niezastosowaniu i nieuwzględnieniu przesłanki niezasadności przywrócenia powoda do pracy i nie rozważenia przesłanki nadużycia prawa wynikającej z klauzuli generalnej zawartej w art. 8 k.p. Zgodnie z art. 39 k.p. pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku. Różnorodność sytuacji, w jakiej może znajdować się pracownik w okresie przedemerytalnym, wymaga elastycznego podejścia sądów m.in. w powołanym w skardze wyroku z dnia 2 grudnia 2010 r., II PK 131/10, Sąd Najwyższy stwierdził, że sąd może orzec o odszkodowaniu zamiast dochodzonego przez pracownika roszczenia o przywrócenie do pracy, gdy pracownik ten podlega szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy, jeżeli dochodzenie przez niego roszczenia o przywrócenie do pracy może zostać zakwalifikowane w konkretnych okolicznościach jako nadużycie prawa (art. 8 k.p.).

W oparciu o powyższe podstawy powód wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez przywrócenie go do pracy, ewentualnie z ostrożności procesowej wniósł o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji, zasądzenie od pozwanego na jego rzecz kosztów postępowania. W uzasadnieniu apelacji M. T. podniósł, że po odwołaniu go z funkcji członka zarządu, nie występowały jakiegokolwiek przeszkody uniemożliwiające powierzenie mu innej pracy w spółce, a ponadto zarzucił pozwanej, że nie wykazała, iż przyczyną wypowiedzenia umowy poza odwołaniem z funkcji prezesa zarządu były powody leżące po jego stronie, które mogłyby uniemożliwić dalsze jego zatrudnienie. Podniósł, że miał doświadczenie i wiedzę, które można było wykorzystać w pracy. Deklarował również gotowość i zamiar wykonywania pracy u pozwanej poza stanowiskiem prezesa zarządu. Uznał, że nie występowały podstawy z art. 477¹ k.p.c. przyznania odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy w miejsce przywrócenia do pracy. W odpowiedzi na apelację strony wzajemnie wniosły o ich oddalenie oraz zasądzenie kosztów procesu.

Sąd odwoławczy apelację powoda uznał za uzasadnioną i zasługującą na rozpatrzenie, natomiast za niezasadną uznał apelację pozwanej. Sąd Okręgowy w Katowicach XI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych po rozpoznaniu w dniu 30 lipca 2020 r. sprawy z powództwa M. T. przeciwko S. Spółka Akcyjna w B. o przywrócenie do pracy na skutek apelacji powoda i pozwanej od wyroku z dnia 3 lutego 2020 r., V P 586/18, z apelacji powoda zmienił zaskarżony wyrok w punktach 1, 2, 5 w ten sposób, że przywrócił powoda do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz pkt 4 w ten sposób, że pobraną od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Bytomiu kwotę 1.077,91 zł podwyższył do kwoty 15 854 zł; oddalił apelację pozwanej; zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 15.994 zł. Sąd odwoławczy uznał, że nie można aprobować stanowiska strony pozwanej w zakresie, w jakim przyjmuje ona, że przepisy kodeksu spółek handlowych oraz przepisy ustawy z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami mogły skutecznie ograniczyć lub wyłączyć stosowanie przepisów kodeksu pracy.

Sąd Okręgowy podzielił stanowisko wyrażone przez Sąd Najwyższy w uzasadnieniu postanowienia z dnia 12 sierpnia 2009 r., II PZP 8/09, że wywodzenie, z przysługującej spółce swobody odwołania członka zarządu (art. 203 § 1 lub art. 370 § 1 k.s.h.), wyłączenia ochrony pracownika przed wypowiedzeniem na podstawie przepisów prawa pracy, jeżeli jest on członkiem zarządu, za wadliwe. Pomijałoby to bowiem treść art. 370 § 1 k.s.h. zgodnie, z którym odwołanie członka zarządu nie pozbawia go roszczeń ze stosunku pracy lub innego stosunku prawnego dotyczącego pełnienia funkcji członka zarządu. Językowa wykładnia tego przepisu, jak i art. 203 § 1 k.s.h. jest jednoznaczna. Swoboda odwołania członka zarządu nie modyfikuje więc roszczeń, które przysługują odwołanemu członkowi zarządu ze stosunku pracy. Wprawdzie zasada ochrony trwałości stosunku pracy może pozostawać w kolizji z zasadą wolności zakładania i prowadzenia działalności gospodarczej oraz swobody obsadzania stanowisk w zarządzie spółki, to jednak żadnej z wymienionych swobód nie można przyznać pierwszeństwa. W praktyce konieczne jest wyważenie w grę wchodzących interesów oraz wartości. Jeżeli spółka i członek zarządu wybierają umowę o pracę jako podstawę zatrudnienia, to czynią to ze wszystkimi wiążącymi się z tym konsekwencjami, także w postaci

ograniczenia możliwości swobodnego rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę. Nie jest również trafny zarzut strony pozwanej, wskazującej na to, że przepisy ustawy z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami uchylili w stosunku do powoda ochronę przedemerytalną. Powołana ustawa nie reguluje zagadnień, które byłyby związane z przedmiotem rozpoznawanej sprawy. Pozwana w piśmie wypowiedającym umowę o pracę jako przyczyny wypowiedzenia nie wskazała zmiany zasad wynagrodzenia, ale też nie była zainteresowana kontynuowaniem przez powoda zatrudnienia na innej podstawie. Mając powyższe na uwadze apelacja strony pozwanej nie mogła odnieść zamierzonego skutku. Pozwana spółka wypowiedając powodowi umowę o pracę naruszyła obowiązujące mechanizmy ochronne wynikające z kodeksu pracy.

Powódka stwierdziła w odpowiedzi na skargę, że istnieje możliwość takiego kształtowania treści umowy o pracę, aby stosunek pracowniczy mógł być dalej kontynuowany, pomimo odjęcia pracownikowi kompetencji wynikających z członkostwa w zarządzie. Powódka zwróciła uwagę na to, że przywrócenie do pracy, w konsekwencji uznania przez Sąd takiego roszczenia, nie można utożsamiać z powołaniem do pełnienia funkcji członka zarządu w stosunku, do którego wymagania nawiązania określonego stosunku obligacyjnego reguluje ustawa z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami.

W omawianej tutaj materii wielokrotnie wypowiadał się Sąd Najwyższy. M.in. w uchwale składu 7 sędziów z dnia 16 maja 2012 r., III PZP 3/12, Sąd Najwyższy przyjął, 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. Przywołanie powyższej uchwały było – zdaniem Sądu odwoławczego – konieczne, gdyż Sąd Rejonowy rozstrzygnięcie w sprawie oparł na błędnym założeniu, że powodowi będącemu prezesem zarządu, nie przysługiwało roszczenie o przywrócenie do pracy. Błędnie też wskazał na art. 45 § 2 k.p. jako podstawę rozstrzygnięcia. W przypadku pracownika podlegającego szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy, 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 podstawy do zastosowania art. 477¹ k.p.c., który daje mu uprawnienia 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 roszczenia alternatywne. W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalony jest pogląd, że powołany wyżej przepis ma zastosowanie do sytuacji, gdy roszczenie o przywrócenie do pracy okaże się nieuzasadnione lub nie może być uwzględnione z uwagi na sprzeczność z zasadami współżycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa, wywodzonymi z odesłania generalnego zawartego w art. 8 k.p. W wyroku z dnia 5 lipca 2005 r., I PK 251/04, Sąd Najwyższy uznał, że 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 szczególnej normatywnej ochronie prawnej w sytuacji, gdy niewłaściwie wykonuje obowiązki w miejscu pracy lub ich zaniecha, gdy istniała powinność działania. Z okoliczności rozpoznawanej sprawy nie wynika, aby odwołanie powoda z zajmowanego stanowiska, a następnie wypowiedzenie mu umowy o pracę nastąpiło na skutek zdarzeń związanych z zawinionym zachowaniem pracownika.

W sprawie brak jest dowodów świadczących o tym, że odwołanie powoda ze stanowiska członka zarządu, a następnie wypowiedzenie umowy o pracę nastąpiło w wyniku nienależytego, zawinonego przez niego wykonywania obowiązków organizacyjnych i pracowniczych. Z opinii pełnomocnika powoda przedstawionej w piśmie z dnia 5 grudnia 2019 r. wynika, że M. T. nie zarzucono braku możliwości jego zatrudnienia w pozwanej spółce ze względu na utratę zaufania. Braku lojalności pracowniczej powoda nie wykazała też pozwana w piśmie rozwiązującym umowę o pracę, jak również nie zajęła takiego stanowiska w odpowiedzi na wnioski powoda z dnia 21 marca 2018 r. o gotowości wykonywania pracy na innym stanowisku pracy.

Sąd odwoławczy uznał, że zebrany w sprawie materiał dowodowy świadczy o braku dobrej woli i zainteresowania pozwanej spółki powierzeniem powodowi

pracy na innym stanowisku. Wskazana okoliczność ma dla sprawy istotne znaczenie. Pozwana zobowiązana była na podstawie art. 10 w zw. z art. 5 ust. 5 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, zaproponować powodowi inne warunki pracy i płacy umożliwiając mu tym samym kontynuowanie zatrudnienia do momentu osiągnięcia przez powoda wieku emerytalnego. Z tych też powodów i na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. oraz art. 385 k.p.c. orzeczono jak w sentencji.

Skargę kasacyjną wniosła strona pozwana przez swojego pełnomocnika od wyroku Sądu Okręgowego w Katowicach, zaskarżając przywołany wyrok w całości. W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwanej powód wniósł o odmowę przyjęcia jej do rozpoznania, ewentualnie o jej oddalenie i zasądzenie od pozwanej spółki na rzecz powoda zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego, a w razie przyjęcia do rozpoznania skargi kasacyjnej wnosił o jej oddalenie i zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna została oparta o naruszenie zarówno prawa materialnego, jak i procesowego. W tym pierwszym zakresie powołano art. 45 § 3 k.p. w zw. z art. 39 k.p., przez ich niewłaściwe zastosowanie i w konsekwencji błędne uznanie, że pomimo tego, że przepisy te formalnie znajdują zastosowanie w odniesieniu do niniejszej sprawy, to jednak nie mogą być do niej zastosowane przez wzgląd na zasady współżycia społecznego i społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa oraz okoliczność, że w ocenie Sądu II instancji po stronie pozwanej spółki można dopatrzeć się nadużycia uprawnień podmiotowych, które miałyby się rzekomo przejawiać w „braku woli przedstawienia propozycji zatrudnienia na innym stanowisku i to w sytuacji gdy powód przez wiele lat zajmował u pozwanej predysponowane stanowisku prezesa zarządu – dyrektora naczelnego i miał prawo oczekiwać od pozwanej umożliwienia mu dopracowania do emerytury, bez potrzeby poszukiwania innego zatrudnienia”.

W odpowiedzi na skargę powód stwierdził, że nie sposób się zgodzić z argumentacją zarzutu naruszenia przepisów art. 45 § 3 k.p. w związku z art. 39 k.p., które pozwana upatruje w kontekście naruszenia zasad współżycia społecznego. Sąd Okręgowy, jej zdaniem, słusznie przyjął, że zgłoszone przez powoda roszczenie o przywrócenie do pracy i zamiar dopracowania u pozwanej do osiągnięcia wieku emerytalnego nie świadczą o nadużyciu uprawnień podmiotowych. Nadużycie należy widzieć w działaniu pozwanej, polegającym na braku woli przedstawienia propozycji zatrudnienia na innym stanowisku i to w sytuacji, gdy powód przez wiele lat zajmował u pozwanej predysponowane stanowisko prezesa zarządu – dyrektora generalnego i miał prawo oczekiwać możliwości dopracowania do emerytury.

Za podstawę naruszenia prawa materialnego wyprowadzono w skardze art. 8 k.p., zarzucając niewłaściwe jego zastosowanie i w konsekwencji błędne uznanie, że roszczenie powoda o przywrócenie do pracy nie stanowi wyrazu nadużycia prawa, podczas gdy jego zachowanie przed rozwiązaniem stosunku pracy istotnie naruszało zasady współżycia społecznego, którego efektem była utrata zaufania pracodawcy w związku z niewłaściwym wykonywaniem obowiązków pracowniczych i zarządczych przez niego. Naruszenie przez Sąd Okręgowy przepisu art. 8 k.p. miało wyrażać się również w niezastosowaniu przez ten Sąd, alternatywnego w stosunku do przywrócenia do pracy, roszczenia odszkodowawczego, przy całkowitym pominięciu i braku rozważenia przez ten Sąd celowości i możliwości przywrócenia powoda do pracy. Zdaniem skarżącego kasacyjnie wydając zaskarżone orzeczenie, Sąd odwoławczy całkowicie stracił z pola widzenia, że dla realizacji wyroku przywracającego powoda do pracy nie wystarcza tylko przyjęcie pracownika do jakiegokolwiek rodzaju zatrudnienia. To konieczność zapewnienia dotychczasowej pracy, zatrudnienia na istniejących przed zwolnieniem warunkach.

Skarga została oparta też o podstawę naruszenia przepisów postępowania w zakresie, w jakim mogła mieć wpływ na wynik sprawy tj. art. 477¹ k.p.c. w zw. z art. 8 k.p. poprzez błędną wykładnię i w konsekwencji niezastosowanie, w następstwie oczywiście błędne przyjęcie, że w odniesieniu do niniejszej sprawy nie zachodzą przesłanki, z których należy wywieść, że zachowanie powoda w okresie

poprzedzającym złożenie oświadczenia przez pozwaną o wypowiedzeniu umowy o pracę, a nawet w okresie poprzedzającym podjęcie uchwały przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy w dniu 22 czerwca 2017 r., nie było nacechowane wyjątkową nagannością oraz naruszaniem zasad współżycia społecznego, a dochodzone przez powoda roszczenie o przywrócenie do pracy nie powinno zostać zakwalifikowane jako nadużycie prawa.

W ramach naruszenia przepisów postępowania powołano także art. 382 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c., w zw. z art. 233 § 1 k.p.c., poprzez brak wszechstronnego rozważenia przez Sąd Okręgowy w Katowicach materiału dowodowego zgromadzonego przed Sądem I instancji w postaci zeznań świadków, wskazujących na przyczynę odwołania powoda ze stanowiska prezesa zarządu, a w konsekwencji rozwiązania z nim umowy o pracę. W skardze też wskazano naruszenie przepisu art. 327¹ § 1 pkt 1 k.p.c., które polegać miało na sporządzeniu uzasadnienia wyroku z dnia 30 lipca 2020 r. w sposób nieodpowiadający dyspozycji tego przepisu, a w szczególności, poprzez brak wskazania podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, obejmującej ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej.

Sąd Najwyższy zauważa, że sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie poddaje się kontroli kasacyjnej, ponieważ stosownie do art. 398³ § 3 k.p.c. podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów. Artykuł ten wprawdzie nie wskazuje *expressis verbis* konkretnych przepisów, których naruszenie, w związku z ustalaniem faktów i przeprowadzaniem oceny dowodów, nie może być przedmiotem zarzutów wypełniających jedną z podstaw kasacyjnych, ale obejmuje jednak on art. 233 § 1 k.p.c., który określa kryteria oceny wiarygodności i mocy dowodów (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 24 listopada 2010 r., I PK 107/10; z 10 czerwca 2014 r., I PK 309/13). Art. 233 § 1 k.p.c. nie może stanowić uzasadnionej podstawy skargi kasacyjnej ani samodzielnie ani w powiązaniu z innymi przepisami (wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 5 września 2008 r., I CSK 117/08; z 17 marca 2010 r., III SK 32/09). Granice apelacji

wyznaczają ramy, w których sąd drugiej instancji powinien rozpoznać sprawę na skutek jej wniesienia. Określają je sformułowane w apelacji zarzuty i wnioski, które implikują zakres zaskarżenia, a w konsekwencji kognicję sądu odwoławczego, a także złożone wnioski dowodowe, których sąd ten nie musi uwzględnić, ale ma obowiązek się do nich odnieść w uzasadnieniu orzeczenia (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 27 kwietnia 2010 r., II PK 312/09 z 16 maja 2014 r., II PK 226/13). Sąd drugiej instancji, rozpoznając apelację powinien odnieść się do wszystkich zdarzeń i zarzutów zgłoszonych w tym postępowaniu apelacyjnym, które mogły spowodować skutki materialnoprawne (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 kwietnia 2016 r., V CSK 504/15). W szczególności dokonuje własnych ustaleń faktycznych, prowadząc lub ponawiając dowody albo poprzestając na materiale zebranym w pierwszej instancji (uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., III CZP 49/07, wraz z przywołanym orzecznictwem), ma obowiązek się do nich odnieść w uzasadnieniu orzeczenia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 czerwca 2012 r., II PK 259/11).

Mając na uwadze powyższe, skarżąca kasacyjnie wniosła o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania na rozprawie, uchylenie w całości wyroku Sądu II instancji i zmianę wyroku Sądu I instancji poprzez oddalenie powództwa M. T. w całości, zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej zwrotu kosztów postępowania, za obie instancje oraz postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przewidzianych. Na wypadek nieuwzględnienia wniosku skarżąca wniosła o uchylenie w całości wyroku Sądu II instancji i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania oraz rozstrzygnięcia o kosztach postępowania za obie instancje, a także o kosztach postępowania kasacyjnego, w tym kosztach zastępstwa procesowego według norm prawem przewidzianych.

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania oparto o art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. uznając, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. Przesłanka ta jest spełniona w okolicznościach dochodzenia w sprawie kwalifikowanego, tj. oczywistego naruszenia prawa, dostrzegalnego przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej, bez potrzeby głębszej analizy prawnej bądź konieczności przeprowadzenia czynności procesowych. Na gruncie niniejszego stanu

faktycznego, w ocenie strony pozwanej, z taką niewątpliwą zasadnością skargi kasacyjnej mamy do czynienia. Kwalifikowana postać naruszenia wskazanych przez pozwaną spółkę przepisów widoczna jest *prima facie*, przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej, bez konieczności dokonywania głębszej analizy wchodzących w grę przepisów i doszukiwania się ich znaczenia. W ocenie skarżącej Sąd II instancji rozpoznając sprawę dopuścił się kwalifikowanej postaci naruszenia przepisów prawa materialnego oraz procesowego, wskazanych wyżej.

W odpowiedzi na skargę powódka podniosła brak uzasadnionych podstaw do przyjęcia skargi do rozpoznania, w tym uznała, że kryterium oczywistości uzasadnienia skargi pozwana nie wykazała. Sięgając w tym zakresie do orzecznictwa Sądu Najwyższego powódka podkreśliła, że „nie jest oczywiste naruszenie konkretnego przepisu prawa materialnego lub procesowego, lecz sytuacja, w której naruszenie to spowodowało wydanie oczywiście nieprawidłowego orzeczenia. (...) Skarżący musi więc wykazać, że następstwa wytkniętej w skardze wadliwości postępowania i orzekania były tego rodzaju, że kształtowały lub współkształtowały treść kwestionowanego w sprawie orzeczenia”. W ocenie dokonanej przez powódkę pozwana błędnie kwalifikowaną postać naruszenia przepisów prawa materialnego i procesowego upatruje w swojej odmiennej niż czynił to Sąd Okręgowy ocenie materiału dowodowego”.

W skardze pozwana podniosła, że w toku procesu nie tylko wykazała zasadność dokonanego rozwiązania umowy o pracę, ale także przywołała okoliczność, że przywrócenie do pracy powoda jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego oraz społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. Sąd Okręgowy popełnił elementarne błędy procesowe, co więcej treść uzasadnienia, niezależnie od tego, że nie spełnia ono wymogów z art. 327¹ § 1 pkt 1 k.p.c., rodzi przekonanie, że Sąd ten w ogóle nie zapoznał się ze zgromadzonym przez Sąd Rejonowy materiałem dowodowym, który potwierdza, że przyczyną odwołania powoda ze stanowiska prezesa zarządu, a w konsekwencji rozwiązania z nim umowy o pracę, była m.in. utrata zaufania do niego, spowodowana nieprawidłowym wypełnianiem obowiązków zarządczych i pracowniczych. Zdaniem skarżącej Sąd odwoławczy, dokonując zmiany orzeczenia Sądu I instancji, nie rozważył zasadności roszczenia powoda w świetle klauzuli

generalnej zasad współżycia społecznego mimo, że był obowiązany dokonać takiej oceny, nawet bez podniesienia stosownego zarzutu przez stronę pozwaną. Sąd Najwyższy w obecnym składzie pragnie zwrócić uwagę na fakt, że przepisy kodeksu spółek handlowych w ogóle nie zawierają wskazanej klauzuli. W jej miejsce wprowadzono w tym akcie odesłanie generalne do dobrych obyczajów, ściśle określając obszar jej zastosowania. Nietrafne jest jednak zamienne ich traktowanie na tle stosowania przepisów k.s.h., w tym art. 249 § 1 (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 grudnia 2012 r., III CZP 64/12). Zresztą przy sposobności powołania się na ten ostatni kodeks w orzecznictwie Sądu Najwyższego prezentowane jest stanowisko, że o zakwalifikowaniu zatrudnienia do umów pracowniczych nie rozstrzygają przepisy Kodeksu spółek handlowych, lecz regulacje Kodeksu pracy. Ocena, czy została ona zawarta przez dopuszczenie do jej wykonywania, zależy od całokształtu okoliczności badanej sprawy. W jej zakres wchodzić cele, do jakich zmierzały strony, zawierając przedmiotową umowę, oraz spełnienie przesłanek ustawowych. Zawarcie przez piastuna umowy pracowniczej przesądza o jego podległości zarówno reżimowi prawa handlowego, jaki wymogom z zakresu prawa pracy (wyrok Sądu Najwyższego z 25 maja 2000 r., I PKN 655/99). W wielu wyrokach Sąd Najwyższy dokonuje próby elastycznego odczytywania wspólnych wartości, których ochrona jest wymagana zarówno w świetle przepisów Kodeksu spółek handlowych, jak również Kodeksu pracy, ponieważ mają one horyzontalny charakter. W końcu w omawianej sprawie podstawowe znaczenie ma tego typu odniesienie do ustawy z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami.

We wniosku kasacyjnym stwierdzono, że zaskarżonym orzeczeniem Sąd II instancji doprowadził do sytuacji, w której skarżąca zobligowana została do zatrudnienia powoda w ramach stosunku pracy, mimo że jest to sprzeczne z bezwzględnie obowiązującymi przepisami przywołanej ustawy. Oprócz przesłanki z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. wskazującej na oczywistą zasadność skargi kasacyjnej, w skardze powołano przesłankę z art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. ze względu na uznanie występowania w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, co do którego nie wypowiadał się dotychczas Sąd Najwyższy. Natomiast w szerokim kontekście powódka postrzega funkcje art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c., stwierdzając m.in., że

wystąpienie istotnego zagadnienia prawnego i jego analiza ma mieć nie tylko znaczenie dla rozwoju jurysprudencji, w czym wyraża się publiczno-prawny cel instytucji skargi kasacyjnej, lecz także bezpośredni wpływ na wynik sprawy, w której sformułowany został określony problem prawny. Rozważanie istotnych zagadnień o naturze teoretycznej, jeżeli nie jest to niezbędne dla zajęcia stanowiska w kwestii interpretacji określonego przepisu, który powinien mieć zastosowanie w badanej sprawie, nie należy do zadań Sądu Najwyższego. W odpowiedzi na skargę powódka dostrzegła brak konsekwencji skarżącej kasacyjnie w kwestii doboru przesłanek z art. 398⁹ § 1 k.p.c. w postaci łączenia przesłanki oczywistej zasadności skargi z występowaniem w sprawie istotnego zagadnienia prawnego.

Skarżącej kasacyjnie chodziło o odpowiedź na pytanie, czy zmiana przepisów prawa w zakresie rodzaju stosunku obligacyjnego łączącego członka zarządu ze spółką, sprawiająca, że z członkiem organu zarządzającego spółka może zawrzeć wyłącznie umowę o świadczenie usług zarządzania na czas pełnienia funkcji, w miejsce wcześniejszej umowy o pracę, uzasadnia uwzględnienie przez sąd, na podstawie art. 477¹ k.p.c., roszczenia o odszkodowanie zamiast roszczenia o przywrócenie do pracy zgłoszonego przez byłego członka zarządu objętego szczególną ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy.

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

[as]

I.n