

POSTANOWIENIE

Dnia 20 lutego 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Rączka

w sprawie z powództwa E. Z. przeciwko Przedsiębiorstwu Gospodarki Komunalnej "S." Sp. z o.o. we W.

o odprawę pieniężną, nagrodę jubileuszową, wynagrodzenie za pracę,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 20 lutego 2018 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego we W.
z dnia 25 listopada 2016 r., sygn. akt IV Pa ..16,

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z 25 listopada 2016 r., sygn. Sąd Okręgowy we W. oddalił apelację powoda E. Z. od wyroku Sądu Rejonowego we W. z 9 maja 2016 r., w którym Sąd pierwszej instancji częściowo uwzględnił żądania powoda, oddalił jednak powództwo o nagrodę jubileuszową od pozwanego Przedsiębiorstwa Gospodarki Komunalnej „S.” Sp. z o.o.

W dniu 1 listopada 1975 r. E.Z. nawiązał stosunek pracy z poprzednikiem prawnym pozwanej - Miejskim Przedsiębiorstwem Gospodarki Komunalnej we W. Podstawę zatrudnienia powoda stanowiła umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony.

W dniu 22 maja 2000 r. powód powołany został do zarządu spółki. W związku z powyższym w dniu 24 maja 2001 r., zawarta została pomiędzy stronami umowa o pracę z członkiem zarządu. Umowa miała obowiązywać do dnia

odwołania członka zarządu. W dniu 1 października 2006 r. zawarto aneks do umowy o pracę z dnia 24 maja 2001 r., w którym zmieniono m.in. § 7 umowy w ten sposób, że wskazano, iż warunki umowy obowiązywać miały do dnia odwołania członka zarządu, a nadto zaznaczono, że odwołanie jest równoznaczne w wypowiedzeniu umowy o pracę, zaś w okresie wypowiedzenia członkowi zarządu przysługuje wynagrodzenia w wysokości przysługującej przed odwołaniem. Niezależnie od wynagrodzenia w okresie wypowiedzenia powodowi miała przysługiwać odprawa z tytułu odwołania bez podania uzasadnionych przyczyn w wysokości trzykrotnego wynagrodzenia przysługującego przed odwołaniem.

W dniu 18 października 2010 r. powód powołany został na stanowisko prezesa zarządu spółki. W związku z powyższym strony rozwiązały umowę o pracę z dnia 24 maja 2001 r. za porozumieniem stron. Jednocześnie w dniu 18 października 2010 r. strony zawarły kolejną umowę o pracę z członkiem zarządu. Na mocy jej zapisów powód został zatrudniony na stanowisku członka zarządu spółki za wynagrodzeniem ustalonym uchwałą Zgromadzenia Wspólników. Strony ustaliły, że warunki zawartej umowy obowiązują do dnia odwołania członka zarządu. Jednocześnie strony wskazały, że odwołanie jest równoznaczne z wypowiedzeniem niniejszej umowy. Ustaliły, że w okresie wypowiedzenia członkowi zarządu przysługuje wynagrodzenie w wysokości przysługującej przed odwołaniem. Strony postanowiły, że niezależnie od wynagrodzenia wyżej określonego z tytułu odwołania bez podania uzasadnionych przyczyn przysługiwać - będzie powodowi odprawa w wysokości trzykrotności wynagrodzenia przysługującego przed odwołaniem.

W dniu 25 stycznia 2011 r., w związku ze zmianą schematu organizacyjnego spółki strony zawarły porozumienie zmieniające umowę o pracę zawartą w dniu 1 listopada 1975 r. Powodowi powierzono bowiem obowiązki dyrektora naczelnego za wynagrodzeniem w kwocie 11.000,00 złotych. W dniu 14 lutego 2011 r. strony dokonały zmiany umowy o pracę zawartej w dniu 18 października 2010 r. w zakresie dotyczącym jej § 2. Strony ustaliły, że w ramach niniejszej umowy powód będzie wykonywał również obowiązki wynikające z opisywanej zmiany warunków umowy o pracę dokonanej w dniu 25 stycznia 2011 r. Wskazały ponadto, że odwołanie ze stanowiska członka zarządu skutkować będzie wypowiedzeniem

umowy o pracę z członkiem zarząd zawartej w dniu 18 października 2010 r. Natomiast z dniem odwołania powoda z funkcji członka zarządu miał on świadczyć pracę na warunkach umowy z dnia 1 listopada 1975 r., zmienionych w dniu 25 stycznia 2011 r.

Uchwałą Rady Nadzorczej pozwanej spółki podjętą w dniu 17 kwietnia 2015 r. powód został odwołany z funkcji prezesa jej zarządu. Powyższą uchwałą E. Z. otrzymał w dniu 17 kwietnia 2015 r. Jednocześnie w dniu 17 kwietnia 2015 r. powodowi wręczono oświadczenie o rozwiązaniu z zachowaniem okresu wypowiedzenia umowy z dnia 1 listopada 1975 r. zmienionej aneksem z dnia 25 stycznia 2011 r. wskazując, jako przyczynę podjętej decyzji likwidację zajmowanego stanowiska Dyrektora Naczelnego. Okres wypowiedzenia upływał z dniem 31 lipca 2015 r. W okresie pełnienia obowiązków prezesa zarządu powód otrzymywał wynagrodzenie za pracę gwarantowane mu umową zawartą w dniu 18 października 2015 r. Nie otrzymywał wynagrodzenia przewidzianego umową z dnia 1 listopada 1975 r., zmienionej aneksem z dnia 25 stycznia 2011 r.

Wysokość wynagrodzenia powoda jako Prezesa Zarządu ustalona została uchwałą Zgromadzenia Wspólników z dnia 13 czerwca 2013 r. i w momencie odwołania powoda wynosił ono 16.664,00 złotych brutto.

U pozwanego obowiązuje Zakładowy Układ Zbiorowy dla pracowników zatrudnionych w Przedsiębiorstwie Gospodarki Komunalnej „S.” Sp. z o.o. zgodnie z § 9 ust. 1 układu po przepracowaniu 40 lat pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa w wysokości 300% wynagrodzenia zasadniczego. Układ określa warunki wynagradzania i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych u pozwanego z wyłączeniem osób zarządzających przedsiębiorstwem - Zarządu Spółki i Głównej księgowej. Zgodnie ze schematem organizacyjnym przedsiębiorstwa poza organami spółki określonymi przepisami Kodeksu spółek handlowych i stanowiskiem pełnomocnika zarządu podległym zarządowi na czele przedsiębiorstwa stał dyrektor naczelny. Dyrektorowi Naczelnemu podlegał komórka prawna - radca prawny, pion księgowości z główną księgową, pion administracji i pion techniczny.

Pozwany nie wypłacił powodowi nagrody jubileuszowej z tytułu 40 lat pracy, który to staż pracy powód osiągnął w dniu 31 lipca 2015 r.

Sąd Okręgowy ocenił, że ustalenia dotyczące stanu faktycznego dokonane przez Sąd pierwszej instancji są ustaleniami prawidłowymi i w związku z tym przyjął je za własne.

Zdaniem Sądu odwoławczego z racji zatrudnienia na stanowiskach prezesa zarządu i dyrektora generalnego należało do dnia 31 lipca 2015 r. zakwalifikować powoda do kategorii „pracowników wchodzących w skład kolegialnego organu zarządzającego zakładem pracy” (art. 128 § 2 pkt 2 k.p. w zw. z art. 241²⁶ § 2 k.p.) oraz zatrudnionych jako „osoba zarządzająca Przedsiębiorstwem (Zarząd Spółki)” (§ 1 Zakładowego Układu Zbiorowego dla pracowników zatrudnionych w Przedsiębiorstwie Gospodarki Komunalnej „S.” Spółka z o.o.).

W ocenie Sądu Okręgowego sam fakt odwołania powoda ze stanowiska prezesa zarządu spółki nie powodował automatycznie ustania stosunku pracy w tym zakresie ani też nie modyfikował warunków umowy do czasu jej zakończenia. Nawet jednak w przypadku uznania, że pojęcie osób wchodzących w skład zarządu odnosi się wyłącznie do osób faktycznie pełniących stosowną funkcję w strukturze organów spółki (powołanych do jej pełnienia), a nie zatrudnionych w takim charakterze, brak jest podstaw do zaliczenia powoda do osób, do których znajdują zastosowanie przepisy powoływanego przez strony układu zbiorowego. Nawet bowiem po odwołaniu przez radę nadzorczą z funkcji prezesa zarządu spółki, powód nadal zatrudniony był na stanowisku dyrektora naczelnego na podstawie stosunku pracy, a dyrektor naczelny - jak trafnie uznał Sąd Rejonowy - ma status pracownika kierującego jednoosobowo zakładem pracy, który wprost zaliczony jest do pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy.

Zdaniem Sądu drugiej instancji, brak jest jakiegokolwiek podstawy prawnej by uznać, że sam fakt wypowiedzenia umowy o pracę skutkował automatycznie w jakimkolwiek zakresie zmianą jej warunków - w tym w szczególności by czynił powoda w okresie wypowiedzenia pracownikiem zatrudnionym w innym niż wynikające z powierzonych mu uprzednio stanowisk charakterze. Indyferentnym prawnie jest przy tym zarówno zwolnienie go z wykonywania obowiązków w okresie wypowiedzenia oraz zmiany organizacyjne dokonywane u pozwanego po wypowiedzeniu powodowi obydwu stosunków pracy. Nie sposób bowiem uznać, iż sam fakt braku realizacji zadań związanych z zarządzaniem pozwaną spółką

oznacza automatycznie niemożność zaliczenia powoda do kategorii pracowników nieobjętych postanowieniami zakładowego układu zbiorowego.

Pojęcia „pracownika kierującego jednoosobowo zakładem pracy” nie można jednoznacznie utożsamiać wyłącznie z osobą, która w danym momencie wykonuje te konkretne czynności. Podległość dyrektora naczelnego - kierującego zakładem pracy - organowi spółki jako osoby prawnej nie podważa w żaden sposób powołanej kwalifikacji. Pojęcie natomiast „kieruje” odnieść należy do charakteru powierzonych obowiązków pracowniczych na danym stanowisku, a nie do faktycznie podejmowanych w danym momencie działań. Tym samym pod pojęciem tym należy rozumieć osoby zatrudnione na stanowisku związanym z takim zarządzaniem. Nie sposób uznać za trafną interpretacji powołanych powyżej przepisów (zarówno o charakterze powszechnym jak i wewnętrznym obowiązującym u pozwanego pracodawcy) jako odnoszącej się wyłącznie do okresu faktycznej realizacji zadań z zakresu zarządzania. Taka bowiem interpretacja prowadziłaby, w ocenie Sądu odwoławczego, do absurdalnego wniosku, że każda przerwa w ich realizacji uzasadniałaby niemożność zaliczenia pracownika do powołanej kategorii. Wystarczyłoby zatem skorzystanie z urlopu wypoczynkowego (czy też innej usprawiedliwionej przerwy w świadczeniu pracy na stosownym stanowisku związanym z zarządzaniem tym zakładem) - w czasie którego pracownik nie wykonuje przecież takich działań (rzeczywiście nie kieruje wówczas zakładem pracy).

Sąd Okręgowy podniósł ponadto, że bez względu na kwestię czy po dniu 17 kwietnia 2015 r. schemat organizacyjny pozwanego uwzględniał stanowisko dyrektora generalnego, podkreślić należało, że do upływu okresu wypowiedzenia strona pozwana nie dokonała wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy powoda, ani nie zostało zawarte żadne porozumienie w tym zakresie między stronami. Tym samym - w ocenie Sądu Okręgowego - Sąd Rejonowy w pełni trafnie uznał, że nawet po złożeniu skutecznego oświadczenia o wypowiedzeniu stosunku pracy - do czasu zakończenia tego stosunku, przepisy regulujące dotychczasowy charakter zatrudnienia pracownika - mają pełne zastosowanie.

Reasumując Sąd drugiej instancji wskazał, że powodowi w istocie nie należała się nagroda jubileuszowa, albowiem był on wyłączony z regulacji dotyczących „zwykłych” pracowników.

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego zaskarżył skargą kasacyjną powód w części, w jakiej oddalono apelację powoda dotyczącą nagrody jubileuszowej. Skargę oparto na zarzucie naruszenia przepisów prawa materialnego.

Uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania oparto na przyczynach przyjęcia skargi do rozpoznania określonych w art. 398⁹ § 1 pkt 1 oraz 2 k.p.c. Wskazano, że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne oraz potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości w praktyce przy ich stosowaniu. Zagadnienie prawne sprowadzało się do konieczności ustalenia, czy były członek zarządu spółki prawa handlowego, po jego odwołaniu, a do rozwiązania stosunku pracy może nabyć prawa do wynikających z zakładowego układu zbiorowego pracy uprawnień pracowniczych (w konkretnym przypadku prawa do nagrody jubileuszowej), w sytuacji, gdy jego stanowisko pracy zostało zlikwidowane przed spełnieniem się warunku umożliwiającego skorzystanie z tych uprawnień. Ponadto pełnomocnik skarżącego wskazał, że art. 241²⁶ § 2 k.p. w zw. z art. 128 § 2 pkt 2 k.p. (przewidujące wyłączenie obowiązywania w stosunku do pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy układów zbiorowych) budzi poważne wątpliwości i wywołuje rozbieżności w orzecznictwie sądów.

Strona pozwana nie składała odpowiedzi na skargę kasacyjną.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna powoda nie kwalifikuje się do przyjęcia jej do merytorycznego rozpoznania. Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie (1) występuje istotne zagadnienie prawne, (2) istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, (3) zachodzi nieważność postępowania lub (4) skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. W związku z tym wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do

rozpoznania powinien wskazywać, że zachodzi przynajmniej jedna z okoliczności wymienionych w powołanym przepisie, a jego uzasadnienie zawierać argumenty świadczące o tym, że rzeczywiście, biorąc pod uwagę sformułowane w ustawie kryteria, istnieje potrzeba rozpoznania skargi przez Sąd Najwyższy.

Wniesiona w sprawie skarga kasacyjna zawiera wniosek o przyjęcie jej do rozpoznania uzasadniony w ten sposób, że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.) oraz potrzeba dokonania wykładni przepisów prawa budzących poważne wątpliwości (art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c.) Nie można jednak uznać, że skarżący wykazał istnienie przesłanek przyjęcia skargi do rozpoznania określonych w art. 398⁹ § 1 pkt 1 czy 2 k.p.c.

W pierwszej kolejności należy wskazać, że 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. W świetle utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego dotyczącego przyczyny przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania określonej w art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c., 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. Wywód ten powinien być zbliżony do tego, jaki jest przyjęty przy przedstawianiu zagadnienia prawnego przez sąd odwoławczy na podstawie art. 390 k.p.c. (postanowienie Sądu Najwyższego z 9 maja 2006 r., V CSK 75/06, LEX nr 1102817). Analogicznie należy traktować wymogi konstrukcyjne samego zagadnienia prawnego, formułowanego w ramach przesłanki z art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. oraz jego związek ze sprawą i skargą kasacyjną, która miałaby zostać rozpoznana przez Sąd Najwyższy. Zagadnienie prawne powinno, przede wszystkim, być sformułowane w oparciu o okoliczności mieszczące się w stanie faktycznym sprawy wynikającym z dokonanych przez sąd ustaleń (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z 7 czerwca 2001 r., III CZP 33/01, LEX nr 52571), a jednocześnie być przedstawione w sposób ogólny i abstrakcyjny tak, aby umożliwić Sądowi Najwyższemu udzielenie

uniwersalnej odpowiedzi, niesprowadzającej się do samej subsumcji i rozstrzygnięcia konkretnego sporu (por. postanowienia Sądu Najwyższego z 15 października 2002 r., III CZP 66/02, LEX nr 57240; z 22 października 2002 r., III CZP 64/02, LEX nr 77033 i z 5 grudnia 2008 r., III CZP 119/08, LEX nr 478179) i pozostawać w związku z rozpoznawaną sprawą, co oznacza, że sformułowane zagadnienie prawne musi mieć wpływ na rozstrzygnięcie danej sprawy (postanowienia Sądu Najwyższego z 13 lipca 2007 r., III CSK 180/07, LEX nr 864002; z 22 listopada 2007 r., I CSK 326/07, LEX nr 560504), a w końcu, dotyczyć zagadnienia budzącego rzeczywiście istotne (poważne) wątpliwości.

W rozpoznawanej sprawie skarżący nie wskazał jakiegokolwiek zagadnienia prawnego, które mogłoby uzasadniać przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania. W uzasadnieniu wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżący sformułował jedynie zagadnienie prawne, jednak nie uzasadnił on w żaden sposób, że zagadnienie to posiada walor istotności, co uzasadniałoby przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania. Godzi się zauważyć, że wspomniane zagadnienie zostało już rozstrzygnięte w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Sąd Najwyższy przyjął bowiem, że dyrektor przedsiębiorstwa spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w okresie od odwołania go z zarządu spółki do rozwiązania stosunku pracy, nie uzyskuje wynikających z zakładowego układu zbiorowego pracy pracowniczych uprawnień w zakresie wynagrodzenia za pracę (wyrok Sądu Najwyższego z 2 września 1998 r., I PKN 273/98, OSNAPiUS 1999 nr 18, poz. 578; postanowienie Sądu Najwyższego z 21 maja 2014 r., I PK 31/14, niepubl.). Należy przy tym podkreślić, że nie było to jedynie pozorne rozstrzygnięcie wspomnianej kwestii. Fakt, że w momencie odwołania powoda z funkcji członka zarządu likwidowane było także stanowisko dyrektora naczelnego nie zmienia tego, że powód był zatrudniony na stanowisku dyrektora naczelnego, znajdując się w okresie wypowiedzenia. Na marginesie warto także zauważyć, że sytuacja we wspomnianych orzeczeniach była dokładnie taka sama jak powoda, bowiem dotyczyły one odwołanych członków zarządu, zajmujących jednocześnie stanowiska dyrektorskie, tak samo jak powód, który został odwołany z funkcji prezesa zarządu, zajmując jednocześnie stanowisko dyrektora naczelnego.

Reasumując, strona powodowa nie wykazała w żaden sposób, aby przedstawione zagadnienie prawne na tyle różniło się od zagadnień już wyjaśnionych w orzecznictwie Sądu Najwyższego, że stanowi ono zagadnienie nowe, nierozwiązane dotychczas w judykaturze.

Z kolei oparcie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania na przesłance określonej w art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c. wymaga wykazania, że określony przepis prawa, będący źródłem poważnych wątpliwości interpretacyjnych, nie doczekał się wykładni albo niejednolita wykładnia wywołuje rozbieżności w odniesieniu do identycznych lub podobnych stanów faktycznych. Wątpliwości te i rozbieżności należy przytoczyć, przedstawiając ich doktrynalne lub orzecznicze źródła (zob. np. postanowienie Sądu Najwyższego z 13 czerwca 2008 r., III CSK 104/08; czy z 18 lutego 2015 r., II CSK 428/14, LEX nr 424365 i 1652383). Konieczne jest wskazanie argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen prawnych, a także przedstawienie własnej propozycji interpretacyjnej (por. np. postanowienie Sądu Najwyższego z 13 grudnia 2007 r., I PK 233/07, OSNP 2009 nr 3-4, poz. 43). Powołanie się na omawianą przesłankę wymaga również wykazania, że chodzi o wykładnię przepisów prawa, których treść i znaczenie nie zostały dostatecznie wyjaśnione w dotychczasowym orzecznictwie lub, że istnieje potrzeba zmiany ich dotychczasowej wykładni, podania na czym polegają wątpliwości związane z jego rozumieniem oraz przedstawienia argumentacji świadczącej, że wątpliwości te mają rzeczywisty i poważny charakter, nie należą do zwykłych wątpliwości, które wiążą się z procesem stosowania prawa. W przypadku, gdy w ramach stosowania tych przepisów powstały już w orzecznictwie sądów określone rozbieżności, skarżący powinien je przedstawić, jak też uzasadnić, że dokonanie wykładni jest niezbędne do rozstrzygnięcia sprawy (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z 28 marca 2007 r., II CSK 84/07; z 11 stycznia 2008 r., I UK 283/07; z 13 czerwca 2008 r., III CSK 104/08; z 12 grudnia 2008 r., II PK 220/08, niepubl.; z 8 lipca 2009 r., I CSK 11/09, niepubl.; z 20 maja 2016 r., V CSK 692/15, LEX nr 2054493). Ponadto, ze względu na publicznoprawne funkcje skargi kasacyjnej, skarżący powinien wykazać celowość dokonania wykładni konkretnego przepisu przez Sąd Najwyższy ze względu na potrzeby praktyki sądowej (por.

postanowienie Sądu Najwyższego z 14 grudnia 2012 r., III SK 29/12, LEX nr 1238124).

Należy zauważyć, że skarżący nie spełnił wymagań określonych powyżej, pozwalających przyjąć, że w przedmiotowej sprawie rzeczywiście zachodzi potrzeba dokonania wykładni przepisów prawa. Do uznania, że w sprawie rzeczywiście zachodzi ta przesłanka przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania nie jest bowiem wystarczające dokonanie wybiórczego i wrywkowego porównania kilku orzeczeń sądowych, dotyczących w dodatku całkowicie odmiennych problemów. Należy zauważyć, że w wyroku Sądu Najwyższego z 27 stycznia 2016 r., III PK 64/15 (LEX nr 2002512) faktycznie przedstawiona została teza, że o zaliczeniu danej osoby do kategorii pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy decydującego znaczenia nie ma forma nawiązania stosunku pracy, ale faktyczne wykonywanie obowiązków związanych z kierowaniem wyodrębnioną jednostką organizacyjną, która posiada przymiot pracodawcy w rozumieniu art. 3 k.p., jednak wyrok ten dotyczył całkowicie odmiennej sytuacji faktycznej, w której kwestionowano charakter zajmowanego stanowiska z uwagi na brak formalnego powołania na nie, mimo faktycznego zajmowania tego stanowiska. Nie była jednak przedmiotem oceny sądu kwestia zachowania statusu pracownika zarządzającego zakładem pracy w imieniu pracodawcy po jego odwołaniu z funkcji członka zarządu czy też w okresie wypowiedzenia.

Ponadto, we wspomnianym orzeczeniu Sąd Najwyższy wskazał, że istotne znaczenie ma to, aby uprawnienia do zarządzania zakładem pracy wynikały z istoty zajmowanego przez pracownika stanowiska pracy, w ramach którego kieruje on daną jednostką organizacyjną i wykonuje w jej imieniu przyznane tej jednostce organizacyjnej na podstawie aktów ustrojowych, zastrzeżone dla pracodawcy czynności z zakresu prawa pracy, polegające między innymi na zatrudnianiu i zwalnianiu pracowników. Jak natomiast słusznie zauważył Sąd Okręgowy w niniejszej sprawie, takie stanowisko powód faktycznie zajmował w pozwanej spółce (niezależnie od tego, czy przyjmujemy tu stanowisko w zarządzie spółki, czy stanowisko dyrektora naczelnego) i nic nie zmienia tutaj fakt, że powód znajdował

się w okresie wypowiedzenia i został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy, nadal bowiem zajmował wspomniane stanowiska.

Podkreślić zatem należy, że skarżący nie wykazał, aby w niniejszej sprawie istniały rozbieżności w orzecznictwie w podobnych sprawach do tej rozpoznawanej w niniejszym postępowaniu, jak również nie uzasadnił należycie, że w sprawie tej występuje konieczność dokonania wykładni przepisów prawa budzących poważne wątpliwości.

Stwierdzając, że nie zachodzą przyczyny przyjęcia skargi, określone w art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy postanowił zgodnie z art. 398⁹ § 2 k.p.c.

kc