



Sygn. akt II PK 223/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 listopada 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romualda Spyt (przewodniczący)

SSN Zbigniew Korzeniowski

SSN Zbigniew Myszka (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa J. L.-S.

przeciwko „W.” Sp. z o.o. w K.

o wynagrodzenie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 28 listopada 2018 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w Ś.

z dnia 23 marca 2017 r., sygn. akt VII Pa [...],

**oddala skargę kasacyjną i zasądza od skarżącej na rzecz
strony pozwanej kwotę 1.350 (tysiąc trzysta pięćdziesiąt) zł
tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w
postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Ś. - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem
z dnia 23 marca 2017 r. oddalił apelację powódki J. L.-S. od wyroku Sądu

Rejonowego w K. z dnia 24 czerwca 2016 r. oddalającego powództwo o zasądzenie od pozwanej „W.” spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w K. wynagrodzenia za 12-miesięczny okres wypowiedzenia oraz zasądził od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów procesu za instancję odwoławczą.

W sprawie tej ustalono, że powódka była zatrudniona u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę z dnia 30 listopada 2011 r. oraz umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 19 grudnia 2012 r., która była zmieniana aneksami z dnia 11 czerwca 2013 r. i z dnia 19 marca 2014 r. W punkcie 6 umowy o pracę z dnia 19 grudnia 2012 r., uzgodniono, że rozwiązanie umowy może nastąpić za porozumieniem stron lub za wypowiedzeniem przez jedną ze stron w formie pisemnej, za 12-miesięcznym okresem wypowiedzenia z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w okresie tego wypowiedzenia. Powódka zajmowała u strony pozwanej kolejno następujące stanowiska pracy: członka zarządu - zastępcy dyrektora spółki, członka zarządu - zastępcy dyrektora spółki ds. finansowych oraz zastępcy dyrektora spółki ds. finansowych. Na podstawie porozumienia o udzieleniu urlopu bezpłatnego w związku z podjęciem pracy u innego pracodawcy powódce udzielono urlopu bezpłatnego w [...] Centrum Kultury, Sportu i Rekreacji w K. do czasu zakończenia zatrudnienia u strony pozwanej. Powódka rozwiązała umowę o pracę z [...]CSiR w K. z dniem 31 marca 2013 r.

Uchwałą rady nadzorczej strony pozwanej powódkę odwołano ze stanowiska członka zarządu z dniem 10 grudnia 2014 r., „z jednoczesnym rozwiązaniem umowy o pracę”. W dniu 6 lutego 2015 r. powódka otrzymała od strony pozwanej wypowiedzenie umowy o pracę, w którym wskazano trzymiesięczny okres wypowiedzenia upływający w dniu 31 maja 2015 r. W okresie wypowiedzenia powódka była zwolniona z obowiązku świadczenia pracy. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano odwołanie powódki z funkcji członka zarządu spółki z dniem 10 grudnia 2014 r. oraz likwidację zajmowanego stanowiska pracy wskutek zmiany struktury organizacyjnej strony pozwanej. W świadectwie pracy z dnia 1 czerwca 2015 r. strona pozwana wskazała na okres zatrudnienia powódki od 1 grudnia 2011 r. do 31 maja 2015 r.

W takim stanie faktycznym Sądy obydwu instancji uznały, że żądanie

powódki zasądzenia dodatkowego wynagrodzenia za okres wydłużony 12-miesięczny okres wypowiedzenia nie zasługiwało na uwzględnienie. Sąd pierwszej instancji negatywnie ocenił roszczenie powódki wynikające z zastosowania przedłużonego okresu wypowiedzenia ze względu na zasady współżycia społecznego, argumentując, że w dacie wprowadzenia w umowie o pracę z dnia 19 grudnia 2012 r. dwunastomiesięcznego okresu wypowiedzenia za takim rozwiązaniem nie przemawiał żaden interes pozwanej spółki. W tym okresie powódka pozostawała w zatrudnieniu w [...] Centrum Kultury, Sportu i Rekreacji, w którym udzielono jej urlopu bezpłatnego, „więc miała zagwarantowane zatrudnienie”. Sporne wynagrodzenie wynikło z działania jednostronnego korzystnego tylko dla powódki, z ewidentną stratą dla pozwanego pracodawcy. Takie stanowisko podzielił Sąd drugiej instancji, dodatkowo wskazując na zgodny zamiar stron obojścia tzw. „ustawy kominowej” w postaci wydłużenia okresu wypowiedzenia, o czym świadczyła sama konstrukcja treści spornego zapisu w umowie o pracę, w którym mowa o „zachowaniu prawa do wynagrodzenia w okresie wypowiedzenia”, w którym powódka została zwolniona z obowiązku świadczenia pracy. Gdyby wolą stron było faktyczne świadczenie przez powódkę pracy w wydłużonym okresie wypowiedzenia, to zapis o zachowaniu prawa do wynagrodzenia byłby zbędny. Oznaczało to, że „nabierał” on znaczenia dopiero przy zwolnieniu powódki z obowiązku wykonywania pracy w okresie „przyszłego wypowiedzenia już na etapie nawiązywania stosunku pracy”. W tym znaczeniu sporne postanowienie umowy o pracę faktycznie ustanawiało dla powódki nieprzewidziane prawem odszkodowanie. W tym zakresie Sąd drugiej instancji stwierdził na podstawie art. 58 § 1 i 3 k.c. w związku z art. 300 k.p. nieważność umowy o pracę w części ustalającej dwunastomiesięczny okres wypowiedzenia „z zachowaniem upraw do wynagrodzenia w okresie wypowiedzenia”, bez potrzeby posiłkowania się art. 8 k.p., co nie oznaczało, że Sąd drugiej instancji nie podzielił w tym „uwag” Sądu pierwszej instancji.

Ponadto Sąd drugiej instancji miał na uwadze, że obowiązujący u strony pozwanej regulamin wynagradzania członków zarządu z dnia 1 marca 2011 r. powielał w zasadzie zapisy „ustawy kominowej”, w tym w § 5 wskazywał, że „w sprawach nieunormowanych w niniejszym regulaminie, mają zastosowanie

odpowiednie przepisy ustawy oraz akty wykonawcze do niej oraz inne przepisy prawa”. Takim przepisem w zakresie okresu wypowiedzenia umowy o pracę jest art. 36 k.p., który w przypadku powódki dawał jej prawo jedynie do trzymiesięcznego wypowiedzenia faktycznie zastosowanego przez pozwanego pracodawcę.

W skardze kasacyjnej powódka zarzuciła naruszenie: 1/ art. 13 ustawy o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi z dnia 3 marca 2000 r. (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 1252 ze zm., powoływana jako „ustawa kominowa”) w związku z art. 53 § 1 i 3 k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz art. 36 k.p. polegające na przyjęciu błędnej wykładni prowadzącej do wniosku, że skorzystanie przez strony umowy o pracę z możliwości zastosowania dłuższego okresu wypowiedzenia tej umowy niż okresy minimalne przewidziane w art. 36 k.p. w odniesieniu do pracowników objętych „ustawą kominową” skutkuje nieważnością tych postanowień umowy przewidzianą w art. 13 „ustawy kominowej” oraz art. 58 § 1 i 3 k.c. w związku z art. 300. k.p., 2/ art. 8 k.p. przez wadliwe zastosowanie, pomimo że nie zachodziły przesłanki do jego zastosowania, 3/ art. 385 § 1 k.p.c. przez zastosowanie i oddalenie apelacji z naruszeniem przepisów art. 233 § 1 k.p.c. polegającym na przyjęciu, że celem działania stron przedmiotowej umowy o pracę w zakresie wydłużenia okresu wypowiedzenia ponad okres minimalny wynikający z art. 36 k.p. było obejście „ustawy kominowej” oraz art. 158 k.p.c. przez „posługiwanie się przez Sąd drugiej instancji w odniesieniu do zeznań świadka J. G. drukowanymi adnotacjami do protokołu rozprawy zamiast protokołem sporządzonym urządzeniem zapisującym dźwięk i obraz”.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżąca wskazała na potrzebę wykładni art. 13 „ustawy kominowej” w związku z art. 58 § 1 i 3 k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz art. 36 k.p., oraz występujące istotne zagadnienia prawne: (-) „jak daleko mogą sięgać ograniczenia wynikające z ustawy o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi z dnia 3 marca 2000 r. do postanowień Konstytucji RP art. 31 ust. 3 (zasada swobody zawierania umów, zasada „*pacta sunt servanda*”) oraz art. 65 tejże Konstytucji chroniącego prawa pracownicze”, (-) „czy można przyjąć, iż dopuszczalnym jest uznawanie umów o pracę przewidujących dłuższy okres wypowiedzenia tejże umowy niż

minimalny przewidziany w art. 36 k.p. z naruszeniem ww. ustawy, w sytuacji gdy pracodawca zwalnia takiego pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia”.

Wskazując na powyższe skarżąca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i zasądzenie od strony pozwanej na jej rzecz kwoty 38.737,11 zł wraz z ustawowymi odsetkami, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Ś. „przy uwzględnieniu kosztów dotychczasowego postępowania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego” i zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powódki kosztów procesu za obie instancje oraz za postępowanie kasacyjne.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Podłoże sporu stanowił pkt 6 umowy o pracę z dnia 19 grudnia 2012 r. o następującej treści: „rozwiązanie niniejszej umowy może nastąpić w drodze porozumienia stron lub za wypowiedzeniem przez jedną ze stron w formie pisemnej za 12-miesięcznym okresem wypowiedzenia z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w okresie tego wypowiedzenia”. W umowie tej stronę pozwaną reprezentował pełnomocnik - przewodniczący rady nadzorczej pozwanej spółki, co wymagało zweryfikowania legalności i prawidłowości wymaganej reprezentacji pozwanej spółki według zasad z art. 210 § 1 k.s.h., który stanowi, że w umowach między spółką z o.o. a członkiem jej zarządu spółkę reprezentuje rada nadzorcza lub pełnomocnik powołany uchwałą zgromadzenia wspólników. W tej kwestii w przedmiotowej sprawie przewodniczący rady nadzorczej nie powoływał się na umocowanie rady nadzorczej do zawarcia spornej umowy, przeciwnie działał bez takiego „szczególnego pełnomocnictwa”, utrzymując, że „ważniejsze decyzji co do wynagrodzeń” były konsultowane z burmistrzem, tyle że „ze względów technicznych przeważenie było to robione telefonicznie”, a ponadto „lojalnie, profesjonalnie w ramach całej rady nadzorczej”. Taki sposób umocowania nie odpowiadał wymaganiom określonym w art. 210 § 1 k.s.h. w zakresie wymaganej reprezentacji rady nadzorczej, która inne istotne dokumenty, w tym dotyczące stosunków pracy podpisywała kolegialnie (*in corpore*) w liczbie trzech członków,

ani nie odpowiadał umocowaniu do zawarcia spornej umowy o pracę wymaganą uchwałą zgromadzenia wspólników. W szczególności uchwałę w sprawie maksymalnego wynagrodzenia miesięcznego członków zarządu wydał w imieniu zgromadzenia wspólników i podpisał burmistrz Miasta K., powierzając jej wykonanie „Zarządowi Spółki” (por. uchwałę nr [...], ksero z nieczytelną datą, k. 67 a.s.). W aktach przedmiotowej sprawy znajduje się też pisemna uchwała nadzwyczajnego zgromadzenia wspólników nr [...] w sprawie udzielenia przewodniczącemu rady nadzorczej pełnomocnictwa do aneksowania umów z członkami zarządu, z zastrzeżeniem, że „aneksy nie powodują wzrostu wynagrodzenia”. Wymienione dokumenty (pisemne uchwały) zaprzeczały twierdzeniom o telefonicznym upoważnieniu przewodniczącego rady nadzorczej, który działał bez wymaganego pełnomocnictwa ze strony burmistrza, który w takiej formie podejmowania uchwał pisemnych przez zgromadzenie wspólników udzielał wymaganych pełnomocnictw do zawierania przez prawidłowo umocowanego pełnomocnika umów z członkami zarządu pozwanej spółki. Tymczasem wymagane upoważnienie nie zostało w spornej sprawie udzielone przewodniczącemu rady nadzorczej, bo nie została w tym zakresie podjęta wymagana uchwała na piśmie. Takie upoważnienie nie zostało udzielone, bo pisemna uchwała „nigdy nie była sporządzona” ani zawarta przy wykorzystaniu wzorca teleinformatycznego, co oznaczało, że do zmiany spornego postanowienia umowy o pracę w zakresie 12-miesięcznego okresu wypowiedzenia „z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w okresie tego wypowiedzenia” doszło bez wymaganego pełnomocnictwa (umocowania) przewodniczącego rady nadzorczej, co od początku (*ab initio*) podważało i dyskwalifikowało możliwość uznania za ważną i skutecznie dokonaną istotną zmianę warunków płacy skarżącej, zważywszy ponadto, iż wcześniejsza jej umowa o pracę w spornym zakresie stanowiła, iż rozwiązanie umowy „może nastąpić za porozumieniem stron lub za 3 /trzy/ miesięcznym wypowiedzeniem”. Taki stan rzeczy oznaczał, że w spornym zakresie umowa o pracę była zawarta przez przewodniczącego rady nadzorczej bez wymaganego prawem umocowania (art. 210 § 1 lub § 1¹ k.s.h.), bo nie reprezentował on tej rady ani nie został umocowany w roli pełnomocnika wymaganą na piśmie lub przy wykorzystaniu wzorca udostępnionego w systemie teleinformatycznym uchwałą zgromadzenia

wspólników (burmistrza), przeto była dotknięta nieusuwalnym ustawowym istotnym brakiem formalnym i zarazem konstrukcyjnym, który był niezbędny do dokonania istotnej zmiany umowy o pracę z członkiem zarządu spółki w zakresie spornego wynagrodzenia za pracę. Wszystko to uzasadniało stwierdzenie nieważności spornego przysługiwania nieprzewidzianego w ustawie „kominowej” 12-miesięcznego wynagrodzenia w okresie zwolnienia skarżącej z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia (art. 58 § 3 k.c. w związku z art. 210 § lub § 1¹ k.s.h.).

Ponadto Sąd Najwyższy potwierdził stanowisko Sądów obu instancji, że uzgodnienie spornego postanowienia o 12-miesięcznym okresie wypowiedzenia „z zachowaniem prawa do wynagrodzenia” za taki okres zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy po odwołaniu z funkcji członka zarządu, które nie tylko nie zostało oparte na wymaganym umocowaniu przewodniczącego rady nadzorczej, który działał w spornym zakresie bez pełnomocnictwa, ale mogło być także ocenione jako nadużycie prawa do spornego uprawnienia, które wynikło w istocie rzeczy ze „zmony” nieumocowanego pełnomocnika do zawarcia umowy o pracę ze skarżącą powódką (art. 8 k.p.). Postanowienie dotyczące spornego świadczenia podlegało zatem także ocenie jako zmierzające do obejścia przepisów ustawy „kominowej”, skoro polegało w istocie rzeczy na przyznaniu skarżącej nieprzewidzianego w tej ustawie dodatkowego 12-miesięcznego wynagrodzenia za pracę w okresie zwolnienia członka zarządu z pełnienia funkcji organizacyjno-kierowniczej po jej odwołaniu przez okres dokonanego wypowiedzenia stosunku pracy. Powyższe usuwało potrzebę szczegółowego odniesienia się do sformułowanych w skardze zagadnień prawnych wobec wykazanej wady nieważności spornego postanowienia umowy o pracę zawartej w imieniu pozwanego pracodawcy przez nieumocowanego pełnomocnika. W tej sytuacji Sąd Najwyższy wyraża pogląd, że nieważne przyznanie z naruszeniem art. 210 § 1 lub § 1¹ k.s.h. przez podmiot nieuprawniony odwołanemu członkowi zarządu publicznoprawnej spółki z o.o. dwunastomiesięcznego wynagrodzenia za wydłużony okres wypowiedzenia bez świadczenia pracy przez odwołanego (art. 58 § 3 k.c. w związku z art. 300 k.p.) oznaczało równoczesne pogwałcenie przepisów ustawy „kominowej”, bo jej przepisy były wadliwie zastosowane przy ustalaniu

spornego warunku płacy u pozwanego pracodawcy (por. art. 1 pkt 3 tej ustawy).

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy oddalił niemającą usprawiedliwionych podstaw skargę kasacyjną w zgodzie z art. 398¹⁴ k.p.c., zasądzając od skarżącej należne stronie pozwanej koszty zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym na podstawie art. 98 k.p.c.