

POSTANOWIENIE

Dnia 5 kwietnia 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa A. S.
przeciwko P. spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w C.
o odszkodowanie w związku z naruszeniem przepisów
o rozwiązywaniu umów o pracę,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 5 kwietnia 2023 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w Poznaniu
z dnia 7 grudnia 2021 r., sygn. akt VII Pa 46/21,

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 1.350 (tysiąc trzysta pięćdziesiąt) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

]

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Poznaniu, wyrokiem z dnia 7 grudnia 2021 r., zmienił wyrok Sądu Rejonowego w Pile z dnia 7 kwietnia 2021 r. i zasądził dodatkowo od „P.” Sp. z o.o. z siedzibą w C. (dalej Spółka) na rzecz A. S. kwotę 29.832,99 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 30 października 2020 r. do dnia zapłaty, oddalając apelację w pozostałym zakresie.

A. S. (od 1 grudnia 2015 r. do 12 września 2010 r.) była pracownikiem Spółki, zatrudnionym na stanowisku głównego księgowego, a później dyrektora finansowego. Uchwałą nr [...] Rady Nadzorczej Spółki z dnia

26 listopada 2019 r. powódkę powołano na stanowisko prezesa zarządu, wskazując, że jej kadencja trwa do zwyczajnego zgromadzenia wspólników, na którym zostanie zatwierdzone sprawozdanie finansowe za 2019 r. W związku z powołaniem powódki do zarządu strony nie rozwiązały dotychczasowej umowy o pracę na czas nieokreślony i nie zawarły w jej miejsce umowy o pracę na czas określony w celu wykonywania pracy przez okres kadencji. W konsekwencji strony kontynuowały umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony, z tym że w związku z powołaniem powódki do zarządu zmieniono od 1 stycznia 2020 r. — na mocy porozumienia — warunki jej zatrudnienia, to jest stanowisko pracy i wynagrodzenie.

W dniu 12 września 2020 r., to jest w dniu zatwierdzenia sprawozdania finansowego pozwanej Spółki za 2019 r., nastąpiło zakończenie kadencji powódki. Pismem z dnia 12 września 2020 r. pracodawca, reprezentowany przez nowych członków zarządu, rozwiązał z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 k.p., wskazując, że przyczyną jest doprowadzenie do straty pozwanej w latach 2018-2019, podczas zajmowania przez nią stanowiska dyrektora finansowego spółki, a tym samym rażące zaniedbanie obowiązków kształtowania i realizacji strategii finansowej Spółki, co należało do jej podstawowych obowiązków i wprost doprowadziło do powstania straty.

Sąd drugiej instancji nie podzielił prawnej oceny sprawy, dokonanej przez Sąd Rejonowy, w zakresie wysokości należnego powódce odszkodowania z tytułu bezprawnego rozwiązania z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia. Sąd ten zwrócił uwagę, że o ile w uchwale rady nadzorczej wskazano, iż jej kadencja trwa do zwyczajnego zgromadzenia wspólników, na którym zostanie zatwierdzone sprawozdanie finansowe spółki za 2019 r., o tyle w porozumieniu zmieniającym warunki pracy i płacy nie przewidziano, aby powierzenie powódce stanowiska prezesa zarządu (w ramach stosunku pracy) z nowym wynagrodzeniem było czasowe, a w szczególności powiązane z okresem, na który powołano ją do zarządu (na okres kadencji).

W konsekwencji, zakończenie kadencji powódki w dniu 12 września 2020 r. (to jest w dniu zatwierdzenia sprawozdania finansowego pozwanej za 2019 r.) nie

skutkowało rozwiązaniem czy wygaśnięciem łączącej strony umowy o pracę na czas nieokreślony. Co więcej, zakończenie kadencji powódki nie spowodowało „przywrócenia” warunków jej zatrudnienia obowiązujących do 31 grudnia 2019 r. Zakończenie kadencji wywołało jedynie ten skutek, że zaistniała uzasadniona podstawa do wypowiedzenia powódce umowy o pracę - definitywnego bądź zmieniającego w zakresie stanowiska pracy i przypisanego doń wynagrodzenia. Mając powyższe na uwadze, Sąd odwoławczy uznał, że należne powódce odszkodowanie z tytułu bezprawnego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia należało wyliczyć przy uwzględnieniu jej zarobków uzyskiwanych na stanowisku prezesa zarządu, a nie dyrektora finansowego.

Skargę kasacyjną wywiódł pełnomocnik pozwanej Spółki, zaskarżając wyrok Sądu Okręgowego w części zmieniającej wyrok Sądu pierwszej instancji. We wniosku o przyjęcie jej do rozpoznania wskazał na występujące w sprawie istotne zagadnienie prawne, a mianowicie sposób prawidłowej wykładni postanowień umowy o pracę i oświadczeń woli je zmieniających, w przypadku zmian wynikających z powierzenia obowiązków na okres kadencji.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powódka wniosła o wydanie postanowienia odmawiającego przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania oraz o zasądzenie od pozwanej na jej rzecz kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie nadawała się do merytorycznego rozpoznania.

Istotnym zagadnieniem prawnym jest problem jurydyczny, który wiąże się z określonym przepisem prawa materialnego lub procesowego lub uregulowaniem prawnym, którego wyjaśnienie ma nie tylko znaczenie dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy, ale także dla rozstrzygnięcia innych podobnych spraw. Wskazanie zagadnienia prawnego uzasadniające wniosek o rozpoznanie skargi kasacyjnej powinno zatem nastąpić przez określenie przepisów prawa, w związku z którymi zostało sformułowane i wskazaniu argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen. Dopiero bowiem wówczas Sąd Najwyższy ma podstawę do

oceny, czy przedstawione zagadnienie jest rzeczywiście zagadnieniem „prawnym” oraz czy jest to zagadnienie „istotne”. Nie może mieć charakteru kazuistycznego i służyć uzyskaniu przez skarżącego odpowiedzi odnośnie do kwalifikacji prawnej pewnych szczegółowych elementów podstawy faktycznej zaskarżonego rozstrzygnięcia (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 30 kwietnia 2015 r., V CSK 600/14, LEX nr 1678103).

Kwestia sposobu wypowiedzenia umowy o pracę (rozwiązania bez wypowiedzenia) członkowi zarządu spółki kapitałowej, odwołanemu z funkcji członka zarządu, była już wielokrotnie rozstrzygana przez Sąd Najwyższy. I tak uchwała o odwołaniu z funkcji członka zarządu spółki powoduje natychmiastowe ustanie korporacyjnego stosunku członkostwa w zarządzie spółki. Nie prowadzi jednak do automatycznego rozwiązania stosunku pracy będącego podstawą zatrudnienia na tym stanowisku (por. wyrok Sądu Najwyższego z 6 kwietnia 2011 r., II PK 255/10, Monitor Prawa Pracy 2011 nr 8, s. 462-429). Z momentem ustania korporacyjnego stosunku członkostwa w zarządzie spółki, wskutek odwołania przez uprawniony organ (art. 203 § 1 zd. pierwsze k.s.h.), organem właściwym do podejmowania wszelkich czynności prawnych w imieniu pracodawcy (spółki z o.o.), w tym do rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem, który utracił status członka jej zarządu, staje się - co do zasady - zarząd spółki, z wyjątkiem sytuacji, w której z jednego procedowania rady nadzorczej wynikały „równocześnie” dwojakie skutki prawne: natychmiastowe ustanie korporacyjnego stosunku członkostwa połączone z bezpośrednio wyrażoną wolą wypowiedzenia stosunku pracy z tej przyczyny, która wyklucza dalsze realizowanie stosunku pracy na utraconym stanowisku członka zarządu spółki.

Na gruncie sprawy, ocenie należało poddać konsekwencje odwołania powódki z funkcji prezesa zarządu w dniu 12 września 2020 r. w sferze istniejącego stosunku pracy, a dokładnie w sferze obowiązujących – od dnia 1 stycznia 2020 r. – warunków wynagrodzenia, które zostały zmienione na mocy zawartego porozumienia. W wyroku z 16 grudnia 2008 r., I PK 96/08 (LEX nr 580235), Sąd Najwyższy zaznaczył, że „strony umowy o pracę mają prawo dokonania zmian warunków tej umowy w wyniku dwustronnej czynności prawnej, która zostaje podjęta i wywołuje skutek prawny z chwilą złożenia przez obie strony – pracownika

i pracodawcę – zgodnych oświadczeń woli zmierzających do dokonania zmian w określony sposób i w określonym terminie. Zmiana warunków umowy o pracę na mocy porozumienia stron może nastąpić z inicjatywy każdej ze stron stosunku pracy. Oznacza to, że jeśli strony nie ustaliły w porozumieniu czasu trwania nowych warunków wynagradzania – tak jak to było w sprawie – to są nimi związane tak długo, aż nie zawrą nowego porozumienia zmieniającego lub pracodawca nie wypowie dotychczasowych warunków pracy i/lub płacy w trybie art. 42 § 1 k.p.

Mając powyższe na uwadze, należy stwierdzić, że skarżący nie wykazał, aby istniały wątpliwości ani możliwe do przyjęcia rozbieżne interpretacje prawne, wykraczające poza zwykłe wątpliwości interpretacyjne, które powstają w procesie decyzyjnym, wskazując, że w sprawie problem dotyczył wykładni umów o pracę, zawieranych z członkiem zarządu będącym uprzednio pracownikiem zatrudnionym na innym, nie korporacyjnym, stanowisku. Uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, ograniczono zaś do sformułowania samego zagadnienia prawnego. W takiej postaci nie spełnia ono cech opisanych w art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.

Z tych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania. O kosztach postępowania orzeczono na podstawie art. 398²¹ w związku z art. 98 § 1 k.p.c.

[SOP]

[a!]