



Sygn. akt III PK 199/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 stycznia 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak (przewodniczący)

SSN Romualda Spyt

SSN Krzysztof Staryk (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa I. W.
przeciwko Przedsiębiorstwu [...] Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 15 stycznia 2020 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w G.
z dnia 8 maja 2018 r., sygn. akt VI Pa (...),

I. oddala skargę kasacyjną,

**II. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 240
(dwieście czterdzieści) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa
procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

W wyroku z dnia 8 maja 2018 r., sygn. akt VI Pa (...), Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w G. – w sprawie z powództwa I. W. przeciwko

P. Spółce z o.o. w S. – oddalił apelację strony pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego – Sądu Pracy w S. z dnia 24 stycznia 2018 r., sygn. akt IV P (...), w którym Sąd Rejonowy w pkt I przywrócił powoda do pracy w pozwanej na poprzednich warunkach pracy i płacy, w pkt II zasądził od pozwanej Spółki na rzecz powoda kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, a w pkt III nakazał ściągnąć od pozwanej Spółki na rzecz Skarbu Państwa Kasy Sądu Rejonowego w S. kwotę 7.200,00 zł, tytułem opłaty sądowej, od której uiszczenia powód był zwolniony.

Sąd drugiej instancji podzielił i przyjął za własne ustalenia podstawy faktycznej zaskarżonego wyroku, zgodnie z którymi uchwałą zwyczajnego zgromadzenia wspólników pozwanej Spółki z dnia 28 czerwca 2013 r. powód został powołany na stanowisko prezesa zarządu pozwanej Spółki. Następnie pozwana w dniu 1 lipca 2013 r. zawarła z powodem umowę o pracę na czas nieokreślony, zatrudniając powoda na stanowisku prezesa zarządu pozwanej Spółki. W okresach od 28.06.2017 r. do 17.08.2017 r. i od 28.08.2017 r. do 09.10.2017 r. powód był niezdolny do pracy z powodu choroby. W dniu 31.07.2017 r. powód złożył rezygnację z funkcji prezesa zarządu w pozwanej Spółce. W dniu 18.08.2017 r. powód rozmawiał z A. S. , który miał zostać powołany na prezesa zarządu pozwanej Spółki, o objęciu przez siebie stanowiska kierownika zakładu w pozwanej. Wskazał, że ustalili to z burmistrzem. A. S. spotkał się w związku z tym z burmistrzem T. C. , który stwierdził, że wszelkie decyzje kadrowe dotyczące powoda będzie podejmował jedynie A. S. . Podczas kolejnego spotkania z powodem, A. S. nie odniósł się pozytywnie do kwestii objęcia przez powoda stanowiska kierownika zakładu w pozwanej Spółce. Nie informował również powoda o zamiarze rozwiązania z nim umowy o pracę.

W dniu 4 września 2017 r. na funkcję prezesa zarządu w pozwanej Spółce został powołany A. S. , który wiedział, że od dnia 1 października 2017 r. powód będzie objęty ochroną przedemerytalną. A. S. , po zapoznaniu się z sytuacją finansową pozwanej Spółki, podjął decyzję o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę w trybie natychmiastowym. W dniu 14 września 2017 r. sporządził pisemne oświadczenie o jej rozwiązaniu bez zachowania okresu wypowiedzenia, wskazując jako przyczynę - złożoną przez powoda rezygnację z funkcji prezesa zarządu

pozwanej Spółki. Powód otrzymał przedmiotowe oświadczenie drogą pocztową w dniu 19 września 2017 r.

Sąd Okręgowy – dzielając ocenę prawną wyroku Sądu pierwszej instancji – powołał się na regulacje określone w art. 45 § 2 i 3 k.p. oraz art. 56 § 1 i § 2 k.p. oraz uznał, że żądanie przywrócenia do pracy byłego prezesa zarządu nie jest wyłączone w okolicznościach niniejszej sprawy. Stosunek pracy jest stosunkiem prawnym odrębnym od stosunku korporacyjnego. Rezygnacja z pełnienia funkcji prezesa zarządu w spółce kapitałowej nie powoduje automatycznego rozwiązania stosunku pracy. Stosunki te podlegają odrębnym regulacjom prawnym. Strony mogą, w zakresie określonym przepisami, dostosować stosunek pracy do pełnionej funkcji członka zarządu, tak aby zapewnić odpowiedni poziom ochrony pracodawcy i pracownika. Ustalenie, że uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia go do pracy na poprzednich warunkach jest niemożliwe lub niecelowe następuje zgodnie z zasadą kontrydiktoryjności, a sąd pracy nie ma obowiązku prowadzenia w tym zakresie postępowania dowodowego z urzędu (art. 45 § 2 k.p. w związku z art. 232 k.p.c.). Pozwana nie wykazała, że nie miała możliwości zagwarantowania powodowi innego stanowiska, a decydując się na zawarcie z powodem umowy o pracę na czas nieokreślony powinna z taką koniecznością się liczyć. Członkowi zarządu przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy, a do stron należy ukształtowanie stosunku pracy na nowo. W ocenie Sądu drugiej instancji nie jest możliwe, aby w ramach reaktywowanego stosunku pracy powód wykonywał obowiązki i realizował uprawnienia członka zarządu, wobec braku mandatu do pełnienia funkcji. Nie oznacza to jednak, iż wyrok przywracający do pracy odwołanego członka zarządu będzie niewykonalny. Odwołany członek zarządu, w wyniku przywrócenia do pracy, stanie się jedynie pracownikiem, a nie będzie posiadał statusu osoby wchodzącej w skład organu zarządzającego. Były członek zarządu, który utracił prawo do wykonywania obowiązków i uprawnień członka zarządu nie może skutecznie pozostawać jedynie na stanowisku, do którego zajmowania konieczne jest istnienie stosunku korporacyjnego. Brak mandatu do pełnienia funkcji nie wyklucza jednak możliwości orzeczenia przywrócenia do pracy.

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego strona pozwana zaskarżyła skargą kasacyjną. W skardze opartej na pierwszej podstawie kasacyjnej (art. 398³ § 1 pkt

1 k.p.c.) zarzucono błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 45 § 2 k.p. przez przyjęcie, że możliwe i celowe jest przywrócenie do pracy na stanowisku członka zarządu osoby, która utraciła możliwość wykonywania obowiązków pracowniczych na skutek dobrowolnie złożonej rezygnacji z pełnienia funkcji w zarządzie i w przypadku, gdy pracownik w momencie rozwiązania stosunku pracy nie znajdował się w okresie ochronnym w rozumieniu art. 39 § 1 k.p.

Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w G. . do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powód wniósł o oddalenie skargi oraz o obciążenie pozwanego kosztami postępowania kasacyjnego, w tym zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna pozwanej spółki jest nieuzasadniona; jej wadliwością widoczną *prima facie* jest brak wskazania w podstawie materialnej skargi kasacyjnej art. 56 § 1 i § 2 k.p. Pozwana zwolniła powoda z pracy w trybie art. 52 § 1 k.p., podając jako przyczynę zwolnienia – złożoną przez powoda rezygnację ze stanowiska prezesa zarządu spółki. Wskazanie więc w skardze kasacyjnej wyłącznie przepisów dotyczących wypowiedzenia umowy o pracę jest nieadekwatne i mylące.

Zdaniem Sądu Najwyższego, art. 52 § 1 k.p. nie mógł stanowić podstawy prawnej do rozwiązania umowy o pracę na skutek złożonej przez powoda rezygnacji ze stanowiska prezesa zarządu spółki, gdyż pracodawca nie powiązał tej rezygnacji z żadnym stopniem winy pracownika. Z ustaleń zaskarżonego wyroku wynika, że powód planował nadal wykonywanie czynności pracowniczych na rzecz pozwanego pracodawcy, ale na niższym stanowisku (kierownika zakładu).

Rezygnacja z funkcji w zarządzie spółki jest zwykłym sposobem zakończenia stosunku korporacyjnego. Nie może być uznawana za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 k.p.

Roszczenie powoda, kontestujące taką decyzję pracodawcy, było w sposób oczywisty uzasadnione.

Stosownie do art. 202 § 4 i 5 k.s.h. mandat członka zarządu wygasa również wskutek rezygnacji albo odwołania ze składu zarządu. Do złożenia rezygnacji przez członka zarządu stosuje się odpowiednio przepisy o wypowiedzeniu zlecenia przez przyjmującego zlecenie.

Oświadczenie członka zarządu spółki kapitałowej o rezygnacji z funkcji członka zarządu złożone spółce reprezentowanej w tym zakresie zgodnie z art. 205 § 2 lub 373 § 2 k.s.h. powoduje zgodnie z art. 202 § 4 k.s.h. wygaśnięcie mandatu bez konieczności podejmowania jakiegokolwiek uchwały o odwołaniu, ponieważ jest jednostronną czynnością prawną, skuteczną z chwilą dojścia do spółki i wywołującą skutki bez jej przyjęcia. Powoduje ona utratę statusu członka zarządu i nie wymaga odwołania go przez właściwy organ spółki (por. uchwała Sądu Najwyższego siedmiu sędziów z dnia 31 marca 2016 r., III CZP 89/15, OSNC 2016 nr 9, poz. 97, LEX nr 2008733, OSP 2017 nr 2, poz. 12).

Rezygnacja z korporacyjnej funkcji prezesa zarządu spółki nie implikuje automatycznego rozwiązania stosunku pracy dotyczącego podmiotu zarządzającego w imieniu pracodawcy zakładem pracy w rozumieniu art. 3¹ § 1 k.p., dlatego wymaga albo uzgodnienia nowych warunków zatrudnienia na zasadzie porozumienia stron albo dokonania wypowiedzenia zmieniającego dotychczasowy rodzaj pracy i status pracownika kierującego jednoosobowo zakładem pracy.

W nieco odmiennej sprawie - dotyczącej wypowiedzenia po odwołaniu członka zarządu spółki, w uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 16 maja 2012 r., III PZP 3/12, OSNP 2012 nr 23-24, poz. 279, Sąd Najwyższy zajął stanowisko, 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 ustawy z dnia 15 września 2000 r. - Kodeks spółek handlowych (Dz.U. Nr 94, poz. 1037 ze zm.) nie jest wyłączone roszczenie o przywrócenie do pracy. W uzasadnieniu uchwały wskazano, że rzeczywisty problem pojawia się w przypadku pracownika podlegającego szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy, bowiem 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 podstawę do zastosowania art. 477¹ k.p.c., który daje mu uprawnienie 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 roszczenie alternatywne. W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalony jest pogląd, że przepis ten odnosi się do sytuacji, kiedy roszczenie o przywrócenie okaże się nieuzasadnione lub nie może być uwzględnione z uwagi na sprzeczność z zasadami współżycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. 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 ochronie ze względu na wiek przedemerytalny, który niewłaściwie wykonywał obowiązki na stanowisku dyrektora w spółce prawa handlowego (członka zarządu), a swoim zachowaniem spowodował utratę zaufania pracodawcy. Praktycznie zatem sąd pracy w przypadku byłego członka zarządu spółki - podlegającego szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy - jest związany żądaniem przywrócenia do pracy wtedy, kiedy z ustaleń faktycznych wynika, że odwołanie z zarządu nastąpiło na skutek okoliczności niezwiązanych z zawinionym, nienależytym wywiązywaniem się przez niego z obowiązków organizacyjnych i zarazem pracowniczych. W tym przypadku przywrócenie do pracy powoduje nawiązanie ze strony pracownika jedynie formalnej więzi z pracodawcą, bez faktycznego świadczenia pracy, a więc powrót na stanowisko odwołanego członka zarządu, chyba że strony dojdą do porozumienia w zakresie zmiany warunków pracy. Takich właśnie sytuacji dotyczyły wyroki w sprawach III PK 53/06 i II PK 285/08, w których Sąd Najwyższy zanegował możliwość wystąpienia z roszczeniem o przywrócenie do pracy. Nie można jednak nie dostrzec, że taki stan rzeczy wynika w pierwszej kolejności z woli stron, w tym także pracodawcy, który zawiera z członkiem zarządu bezterminową umowę o pracę, mocą której powierza mu wykonywanie obowiązków ograniczonych co do zasady okresem sprawowania funkcji w zarządzie. Z samej istoty powierzonych obowiązków pracowniczych naturalnym i uzasadnionym rodzajem stosunku w tym przypadku jest stosunek o pracę na podstawie wyboru lub na czas wykonywania

obowiązków członka zarządu. Racjonalny pracodawca ma zatem możliwość uniknięcia niekorzystnych skutków będących następstwem uwarunkowań wynikających z przepisów dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę. Jeśli mimo to godzi się na umowę o pracę na czas nieokreślony, to ze wszystkimi skutkami z niej wynikającymi, także z konsekwencją w postaci ograniczenia możliwości swobodnego rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę.

W nawiązaniu do tych konstatacji można dodać, że w treści art. 45 § 2 k.p.c. (z mocy art. 56 § 2 k.p. - przepisy art. 45 § 2 i 3 stosuje się odpowiednio) występują dwie przesłanki pozwalające orzec odmiennie od żądania pracownika. Jedną z nich jest brak możliwości przywrócenia do pracy, drugą - niecelowość przywrócenia do pracy. Pierwsza z nich ma walor obiektywny i może dotyczyć przyczyn leżących po stronie pracodawcy jak i pracownika. Ilustracją takich zależności może być sytuacja, gdy przywróceniu pracownika do pracy sprzeciwi się fakt nieistnienia zajmowanego już stanowiska w szkole i braku kwalifikacji do nauki innych przedmiotów (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 maja 2019 r., II PK 20/18, BSN-IPiUS 2019 nr 6-7, poz. 30).

Podstawą zastosowania klauzuli z art. 45 § 2 k.p. (niecelowość) mogą być okoliczności dotyczące stron stosunku pracy, a nie konflikt wywodzący się spoza niego. Może też polegać na utracie przymiotu pozwalającego na dalsze wykonywanie pracy, czy też wręcz brakiem zdolności do pracy.

W wypadku, gdy pracodawca wskazuje całkowicie nieuzasadnioną przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, z reguły nie może przeciwstawić żądaniu przywrócenia do pracy twierdzenia o niecelowości uwzględnienia tego żądania. Można dodać, że w takim przypadku zasądzenie odszkodowania, zamiast żądanego przywrócenia do pracy, może nastąpić zasadniczo tylko w razie stwierdzenia braku możliwości przywrócenia do pracy (co powinien pracodawca udowodnić), zaś stwierdzenie samej niecelowości przywrócenia nie jest wystarczające.

Co do zasady przywrócenie przez Sąd pracownika do pracy na poprzednich warunkach oznacza, że pracodawca jest obowiązany zatrudnić go na takim samym stanowisku, jakie zajmował uprzednio, zapewnić mu możliwość wykonywania takiej

samej pracy i za wynagrodzeniem zgodnym z obowiązującymi u tego pracodawcy przepisami płacowymi (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 października 1997 r., I PKN 326/97, OSNAPiUS 1998 nr 15, poz. 454). Obowiązek ten ciąży na pracodawcy pod warunkiem terminowego zgłoszenia przez pracownika gotowości niezwłocznego podjęcia pracy (art. 48 k.p.). W następstwie tych dwóch zdarzeń – wyroku przywracającego do pracy i zgłoszenia przez pracownika gotowości podjęcia pracy – następuje reaktywowanie stosunku pracy.

W ocenie obecnego składu Sądu Najwyższego odmienna sytuacja może wystąpić w przypadku, gdy pracownik rezygnuje z funkcji prezesa zarządu spółki, które to korporacyjne stanowisko immanentnie związane jest z funkcją osoby dokonującej za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy lub organu zarządzającego tą jednostką w rozumieniu art. 3¹ § 1 k.p. (dyrektora, kierownika zakładu pracy). W takiej sytuacji wyrok przywracający do pracy powinien zainicjować rozmowy zmierzające do uzgodnienia nowego stanowiska pracy dla rezygnującego z funkcji prezesa zarządu, a jeśli do konsensusu nie dojdzie – podjęcia innych działań przewidzianych w Kodeksie pracy. Nikogo nie powinno się zmuszać do wykonywania niechcianej pracy. Art. 10 § 1 k.p. jest wyrazem wolności sformułowanej w przepisie art. 65 ust. 1 Konstytucji RP. Według tego przepisu każdemu zapewnia się wolność wyboru i wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca pracy. Wykonywanie pracy określonego rodzaju (art. 22 § 1 k.p.) jest nie tylko obowiązkiem pracownika, ale także jego prawem odpowiadającym obowiązkowi pracodawcy rzeczywistego zatrudniania pracownika. Pracownik obowiązany jest do wykonywania pracy innego rodzaju niż określony w umowie, jeżeli wynika to z przepisów prawa pracy, w szczególności na podstawie art. 42 § 4 k.p. i art. 81 § 3 k.p.

Prowadzi to do konkluzji, że rezygnacja przez pracownika z kierowniczej funkcji nie implikuje naruszenia prawa pracy w sytuacji powierzenia pracownikowi po wyroku przywracającym go do pracy innej rodzajowo pracy.

Ad casum nie było przeszkód, aby pracodawca po wyroku przywracającym powoda do pracy – w sytuacji, gdy po rezygnacji powoda z pełnienia funkcji prezesa zarządu, stanowisko prezesa jako osoby zarządzającej zakładem pracy było zajęte - uzgodnił z powodem wykonywanie pracy na innym stanowisku na

zasadzie porozumienia stron lub na podstawie art. 42 § 4 k.p. powierzył pracownikowi inną pracę niż określona w umowie o pracę na okres nieprzekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym, co nie powinno spowodować obniżenia wynagrodzenia i odpowiadać kwalifikacjom pracownika (w takim przypadku wypowiedzenie dotychczasowych warunków pracy lub płacy nie jest wymagane). Jeśli działania koncyliacyjne nie doprowadzą do pozytywnego rezultatu, konieczne może się okazać dokonanie wypowiedzenia zmieniającego.

Mając powyższe na względzie, Sąd Najwyższy orzekł w myśl art. 398¹⁴ k.p.c.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono na podstawie § 10 ust. 4 pkt 2 w związku z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 265).