

Sygn. akt III PK 56/17

POSTANOWIENIE

Dnia 20 marca 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Piotr Prusinowski

w sprawie z powództwa A. M.

przeciwko K. Spółce Akcyjnej w K.

o odszkodowanie,

na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 20 marca 2018 r.,

na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w G.

z dnia 10 stycznia 2017 r., sygn. akt VI Pa (...),

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od pozwanej na rzecz powoda 240 zł (dwieście czterdzieści) tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w G. rozpoznawał pozew o odszkodowanie skierowany przeciwko K. S.A. w K.. Sąd ten wyrokiem z dnia 10 stycznia 2017 r. oddalił apelację pozwanego od wyroku Sądu Rejonowego z dnia 10 października 2016 r., w którym zasądzono dochodzoną należność.

Sądy zgodnie ustaliły, że strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony. Powodowi powierzono obowiązki prezesa zarządu. Od dnia 26 lutego 2016 r. powód przebywał na urlopie wypoczynkowym (udzielonym do dnia 30 maja 2016 r.). W dniu 26 lutego 2016 r. Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie spółki odwołało powoda z funkcji prezesa. Z tej przyczyny wypowiedziano powodowi

umowę o pracę, przy czym oświadczenie zostało doręczone przez pocztę w dniu 4 kwietnia 2016 r. (w trakcie urlopu wypoczynkowego).

W ocenie Sądu odwoławczego doszło do naruszenia art. 41 k.p., co oznacza, że zgodnie z art. 45 § 1 k.p. pracownik nabył prawo do odszkodowania.

Skargę kasacyjną wywiódł pozwany zarzucając mu naruszenie art. 45 k.p. w związku z art. 41 k.p. i art. 101² § 2 k.p. - poprzez ich błędną wykładnię i przyjęcie, iż zatrudnienie mające swoje źródło w stosunku o charakterze korporacyjnym, powołaniu do pełnienia funkcji Prezesa Zarządu, w sytuacji zmiany w strukturze korporacyjnej spółki i braku możliwości dalszego zatrudniania takiego pracownika, a także związania ustępującego pracownika od momentu odwołania z pełnionej funkcji Prezesa Zarządu i ustania stosunku pracy umową o zakazie konkurencji, powoduje konieczność utrzymywania stosunku pracy wobec udzielenia urlopu wypoczynkowego z dniem odwołania z pełnionej funkcji, mimo iż umowa o pracę była umową na czas nieokreślony - pełnienia funkcji Prezesa Zarządu, a uprawnienia pracownicze nie zostały uszczuplone, tym samym z uwzględnieniem związania powoda zakazem konkurencji i rozpoczęcia jego obowiązywania od momentu odwołania z pełnionej funkcji w spółce.

W ocenie skarżącego w sprawie wystąpiło istotne zagadnienie prawne, „a mianowicie czy w sytuacji ustania stosunku korporacyjnego wynikającego z powołania do pełnienia funkcji Prezesa Zarządu prawidłowym jest utrzymywanie w stosunku pracy odwołanego pracownika, ze względu na korzystanie przez niego z urlopu wypoczynkowego, zwłaszcza że nie ma podstaw do uznania, iż jego uprawnienia pracownicze zostały uszczuplone, a pracodawca nie ma możliwości pozostawienia w zatrudnieniu dotychczasowego członka zarządu spółki. Tym samym uznając stosunek korporacyjny za determinujący sytuację prawną osoby zatrudnionej, bez względu na rodzaj i charakter umowy wiążącej strony oraz zawarcia umowy z członkiem zarządu spółki o zakazie konkurencji. Czy wewnętrzna sprzeczność umowy o pracę - na czas określony oraz czas pełnienia funkcji Prezesa Zarządu, powinna być interpretowana z uwzględnieniem konkretnego przypadku zarówno w odniesieniu do podmiotu zatrudniającego, jak i osoby pozostającej w zatrudnieniu, czy też literalnie uznając art. 41 k.p. za mający spełniać funkcję ochronną prawa pracy w odniesieniu do pracownika. Istotnym jest

rozstrzygnięcie ww. zagadnienia prawnego także w kontekście wprowadzonej ustawy z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami (Dz.U. z 2016 r., poz. 1202), która wyraźnie wskazuje na sposób regulowania i charakter stosunku prawnego - kontraktu menadżerskiego, na podstawie którego powoływani są członkowie organów spółek publicznych, czy też podmiotów regulowanych odrębnymi przepisami jak specjalne strefy ekonomiczne (pozwany)".

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zawiera argumentów przekonujących za jej przyjęciem do rozpoznania.

Po pierwsze, należy stwierdzić, że opis zagadnienia prawnego przedstawionego przez pozwanego nie bez powodu został przedstawiony w cudzysłowie. Analiza jego treści jest trudna, gdyż przekaz nie jest komunikatywny. Pozwany pyta o sens trwania stosunku pracy, gdy pracownik został odwołany z funkcji prezesa i jednocześnie zakłada, że jego uprawnienia pracownicze nie zostały uszczuplone. Zważywszy, że pracownik przebywa na urlopie wypoczynkowym (który ma być przerwany lub zakłócony w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę), postawiona teza okazuje się fałszywa. Nie można przecież twierdzić, że prawa pracownicze nie zostają naruszone, jeśli dochodzi do uchybienia art. 41 k.p., który przyznał pracownikowi klarowne i społecznie akceptowalne uprawnienie.

Kolejne założenie jest również nieprawdziwe. W ocenie skarżącego w takiej sytuacji „nie ma możliwości pozostawienia w zatrudnieniu dotychczasowego członka zarządu spółki”. Problem w tym, że prawo pracy (przepisy wskazane w skardze kasacyjnej) nie nakazują dalszego zatrudniania byłego prezesa zarządu spółki kapitałowej. Wskazują jedynie na obowiązek wstrzymania się z wręczeniem wypowiedzenia do czasu powrotu z urlopu wypoczynkowego. Trzeba też wspomnieć, że z ważnych powodów nie znanych w chwili udzielania urlopu wypoczynkowego pracownika można odwołać, po czym wręczyć mu wypowiedzenie umowy o pracę. Wskazany wywód wyjaśnia, że dalsze dywagacje o determinującej roli stosunku korporacyjnego (nie mające jakiegokolwiek odzwierciedlenia w obowiązujących przepisach) można sklasyfikować w kategorii

życzeń i oczekiwań skarżącego, a nie budować na ich podstawie figury prawne. Spostrzeżenie to odnosi się również do stwierdzenia o „wewnętrznej sprzeczności umowy o pracę” i potrzebie dokonywania interpretacji „z uwzględnieniem konkretnego przypadku zarówno w odniesieniu do podmiotu zatrudniającego, jak i osoby pozostającej w zatrudnieniu, czy też literalnie uznając art. 41 k.p. za mający spełniać funkcję ochronną prawa pracy w odniesieniu do pracownika” (ta część wyводу skarżącego jest wysoce niejasna).

Na koniec ciągu argumentacyjnego skarżący raczył wspomnieć o kontekście wywołanym przez ustawę o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami, która w jego ocenie „wyraźnie wskazuje na sposób regulowania i charakter stosunku prawnego - kontraktu menadżerskiego, na podstawie którego powoływani są członkowie organów spółek publicznych, czy też podmiotów regulowanych odrębnymi przepisami jak specjalne strefy ekonomiczne (pozwany)”. Pomijając, że przepisy tej ustawy nie zostały wskazane, a także podniesione do rangi podstawy skargi kasacyjnej (co zgodnie z art. 398¹³ § 1 k.p.c. uniemożliwia Sądowi Najwyższemu zajęcie się tak nakreślonym zagadnieniem prawnym), należy zauważyć, że powód nie był zatrudniony w ramach kontraktu menadżerskiego. Oznacza to, że poruszona kwestia nie występuje w sprawie.

Ze zgłoszonego zagadnienia prawnego również nie bardzo wiadomo jaki wpływ na ochronę z art. 41 k.p. ma umowa o zakazie konkurencji. Zaczyna ona przecież obowiązywać dopiero po ustaniu stosunku pracy, a zatem nie wchodzi w relację z art. 41 k.p., którego rola ogranicza się do okresu trwania zatrudnienia.

Sumą wskazanych rozważań jest jednoznaczny wniosek, że podniesione przez skarżącego zagadnienie nie jest istotne w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. Biorąc pod uwagę funkcje stawiane skardze kasacyjnej, a przede wszystkim zdominowanie jej roli interesem publicznym, przejawiające się w przypadku przesłanki z art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. w dążeniu do wyjaśnienia nowych albo kontrowersyjnych instytucji prawnych, zrozumiałe staje się, że Sąd Najwyższy nie powinien przyjmować do rozpoznania skargi kasacyjnej poddającej pod rozwagę zagadnienie prawne, w sytuacji, gdy przy wykorzystaniu minimalnej wiedzy prawnej można na nie jednoznacznie odpowiedzieć. W takim przypadku zagadnienie

prawne nie charakteryzuje się „istotnością”, czyli nie jest doniosłe dla praktyki stosowania prawa, jak również nie wpływa na rozwój określonych instytucji prawnych. Ochrona przewidziana w art. 41 k.p. skupia uwagę na pracowniku. Chodzi o to aby zapewnić zatrudnionemu w okresie urlopu rzeczywisty wypoczynek i regenerację sił. Ważne powody uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę na ten okres muszą ustąpić temu celowi. Niedochowanie tego warunku skutkuje skutecznym roszczeniem odszkodowawczym, co zostało jednoznacznie podkreślone w art. 45 § 1 k.p.c.

Z przedstawionych względów, na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. orzeczono jak w sentencji. O kosztach postępowania kasacyjnego rozstrzygnięto według zasady z art. 98 § 1 k.p.c. i art. 99 k.p.c.

r.g.