

Sygn. akt III PK 83/18

POSTANOWIENIE

Dnia 27 lutego 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa W. G.

przeciwko [...] Spółdzielni Mieszkaniowej w S.

o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę,

na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 27 lutego 2019 r.,

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

z dnia 18 grudnia 2017 r., sygn. akt VI Pa [...],

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 240 (dwieście czterdzieści) zł tytułem zwrotu kosztów procesu w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w G. wyrokiem z dnia 18 grudnia 2017 r., zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego w S. z dnia 26 czerwca 2017 r. w ten sposób, że oddalił powództwo W. G. o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia mu umowy o pracę przez pozwaną [...] Spółdzielnię Mieszkaniową w S..

Sąd Rejonowy ustalił, że W. G. został zatrudniony w [...] Spółdzielni Mieszkaniowej w S. w dniu 26 marca 2001 r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, na stanowisku Prezesa Zarządu. Do jego obowiązków należał między innymi, nadzór nad działalnością inwestycyjną pozwanej, przygotowanie projektów planów gospodarczych i programów działalności

społeczno-wykonawczej, przygotowanie rocznych sprawozdań i bilansów. Zakres obowiązków powoda, Statut pozwanej [...] Spółdzielni Mieszkaniowej w S. ani Regulamin Zarządu pozwanej, nie nakładały na niego obowiązku udziału w Walnym Zgromadzeniu. W okresie od dnia 28 lutego 2017 r. do dnia 17 kwietnia 2017 r. powód był niezdolny do pracy z powodu choroby. W dniu 2 marca 2017 r. w godzinach popołudniowych zostało zwołane Walne Zgromadzenie [...] Spółdzielni Mieszkaniowej w S.. Przedmiotem jego obrad miało być odwołanie powoda z funkcji Prezesa Zarządu. Powód przyszedł na posiedzenie. Walne Zgromadzenie podjęło uchwałę o odwołaniu powoda z funkcji Prezesa Zarządu, a następnie Rada Nadzorcza wręczyła powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu mu umowy o pracę. Jako przyczynę wskazała odwołanie powoda ze stanowiska Prezesa Zarządu.

W ocenie Sądu Rejonowego, powództwo zasługiwało na uwzględnienie z racji naruszenia art. 41 k.p. w zw. z art. 45 § 2 k.p.

Sąd Okręgowy uwzględniając apelację pozwanej [...] Spółdzielni Mieszkaniowej w S., po uzupełnieniu postępowania dowodowego, przyjął, że powód w spornym okresie przychodził od siedziby pozwanej, podpisywał pisma jako Prezes Zarządu, tym samym świadczył pracę. Jednocześnie Sąd ten uznał, że Regulamin Zarządu [...] Spółdzielni Mieszkaniowej w S. ma charakter otwarty, a z wieloletniej praktyki pozwanej Spółdzielni jak również z istoty spółdzielczości wynika obowiązek udziału Prezesa w Walnym Zgromadzeniu członków Spółdzielni. Obowiązkiem Prezesa jest między innymi, przedłożenie sprawozdania z działalności Zarządu, omówienie realizacji zgłoszonych przez spółdzielców wniosków z poprzedniego Walnego Zgromadzenia, udzielenie członkom Spółdzielni odpowiedzi we wszystkich zgłoszonych sprawach bieżących.

Ponadto, zgodnie z art. 128 § 2 pkt 2 k.p., Prezes Spółdzielni miał obowiązek świadczyć pracę także po normalnych godzinach pracy administracji Spółdzielni, jeżeli wystąpiła taka konieczność. W konsekwencji Sąd Okręgowy przyjął, że skoro powód w dniu 2 marca 2017 r., wziął czynny udział w Walnym Zgromadzeniu pozwanej, co należało do jego obowiązków pracowniczych jako pracownika zarządzającego zakładem pracy w imieniu pracodawcy, to świadczył pracę,

a pozwany - wręczając mu wypowiedzenie umowy o pracę - nie naruszył dyspozycji art. 41 k.p.

Skargę kasacyjną wniósł pełnomocnik powoda, zaskarżając wyrok Sądu Okręgowego w całości.

W podstawach skargi kasacyjnej zarzucono naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 41 k.p. w zw. z art. 45 k.p. Jednocześnie wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania i zasądzenie od pozwanej na jego rzecz kosztów procesu według norm prawem przepisanych.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazano, że skarga jest oczywiście zasadna.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o odmowę przyjęcia jej do rozpoznania i zasądzenie od powoda na jej rzecz kosztów procesu w postępowaniu kasacyjnym.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna została ukształtowana w przepisach Kodeksu postępowania cywilnego jako nadzwyczajny środek zaskarżenia, ukierunkowany na ochronę interesu publicznego przez zapewnienie rozwoju prawa, jednolitości orzecznictwa oraz prawidłowej wykładni, a także w celu usunięcia z obrotu prawnego orzeczeń wydanych w postępowaniu dotkniętym nieważnością lub oczywiście wadliwych, nie zaś jako ogólnie dostępny środek zaskarżenia orzeczeń umożliwiający rozpoznanie sprawy w kolejnej instancji sądowej. Koniecznej selekcji skarg pod kątem realizacji tego celu służy instytucja tak zwanego przedsądu, ustanowiona w art. 398⁹ k.p.c., w ramach której Sąd Najwyższy dokonuje wstępnej oceny skargi kasacyjnej. Ten etap postępowania przed Sądem Najwyższym jest ograniczony - co należy podkreślić - wyłącznie do zbadania przesłanek przewidzianych w art. 398⁹ § 1 pkt 1-4 k.p.c., nie zaś merytorycznej oceny skargi kasacyjnej. W razie spełnienia co najmniej jednej z tych przesłanek, przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania jest usprawiedliwione.

Powołując się na oczywistą zasadność skargi kasacyjnej, należy wykazać, że popełnione przy ferowaniu zaskarżonego orzeczenia uchybienia w zakresie stosowania prawa miały charakter kwalifikowany i nie podlegały różnym ocenom, były więc dostrzegalne w sposób oczywisty dla przeciętnego prawnika. Analiza uzasadnienia wniosku w zakresie obejmującym tę przesłankę nie pozwala przyjąć, że przesłanka ta wystąpiła. Powołanie się przez autora skargi kasacyjnej na oczywistą zasadność skargi kasacyjnej zobowiązuje go do przedstawienia wyводу prawnego zmierzającego do wykazania kwalifikowanej postaci naruszenia przepisów prawa materialnego lub procesowego polegającej na jego oczywistości, widocznej *prima facie*, przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej, co daje podstawy do uznania skargi za oczywiście uzasadnioną, tj. podlegającą uwzględnieniu. O ile bowiem do uwzględnienia skargi wystarczy, że jej podstawy są usprawiedliwione, o tyle do przyjęcia skargi do rozpoznania niezbędna jest jej oczywista zasadność w wyżej przedstawionym rozumieniu. W świetle motywów zaskarżonego wyroku nie można przyjąć, że nastąpiły uchybienia przepisom o charakterze elementarnym.

Złożony stosunek łączący członka zarządu ze spółdzielnią, w tym prezesa zarządu, może obejmować stosunek uczestnictwa w zarządzie, tj. tak zwany stosunek wewnętrzny (organizacyjny) oraz stosunek pracy powstały na podstawie umowy o pracę. Innymi słowy, w przypadku prezesa zarządu spółdzielni stosunek pracy ma charakter komplementarny do funkcji w zarządzie. Najpierw spółdzielnia powierza funkcje w zarządzie, a dopiero potem realizację tego pierwotnego stosunku (organizacyjnego) dopełnia się przez nawiązanie stosunku pracy. Pracownicze zatrudnienie jest zatem ściśle zależne od powołania do zarządu i dlatego nie ma racji bytu po ustaniu tej funkcji (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 czerwca 2011 r., II PK 313/10, LEX nr 1002342). Konsekwencją takiego kształtu stosunku organizacyjnego jest to, że w stosunku do członków zarządu spółdzielni obowiązuje zasada bezwzględnej odwoływalności w każdym czasie. Odwołanie to jest jednostronną czynnością pozostawioną swobodnej ocenie uprawnionego organu. Odwołanie członka zarządu prowadzi jedynie do rozwiązania stosunku organizacyjnego, jaki łączył go z organizacją spółdzielczą, nie wywołuje zaś bezpośrednich skutków w sferze umownego stosunku pracy.

Rozwiązanie umowy o pracę wymaga więc odrębnej czynności prawnej, której realizacja następuje w trybie i na zasadach określonych przepisami Kodeksu pracy.

Zgodnie z art. 41 k.p. pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. W utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że jest to przepis szczególny, ustanawiający ochronę przed dokonaniem pracownikowi wypowiedzenia umowy o pracę, a warunkiem tej ochrony jest nieobecność pracownika w pracy spowodowana urlopem lub inną usprawiedliwiającą tę nieobecność przyczyną (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 marca 2017 r., III PK 84/16, LEX nr 2284174).

Wśród tych okresów wymieniony jest na wstępie okres „niezdolności do pracy z powodu choroby”. Akcent spoczywa zatem na niezdolności pracownika do pracy, a niezdolność z powodu choroby wykazuje zaświadczenie lekarskie. Jest to zdarzenie uniemożliwiające stawienie się do pracy i jej świadczenie, usprawiedliwiające nieobecność w pracy w rozumieniu art. 41 k.p. Taki pracownik nie ma faktycznej zdolności psychofizycznej do wykonywania pracy, a pracodawca nawet w sytuacjach nagłych nie może od niego żądać spełniania świadczenia. Inaczej rzecz ujmując, przyczyną nieobecności pracownika w pracy w razie zaistnienia takiej sytuacji nie już korzystanie z dnia wolnego, lecz niezdolność do świadczenia pracy.

Okres ochronny przewidywany w art. 41 k.p. rozpoczyna się z chwilą powstania przesłanki zakazu wypowiedzenia, tj. nieobecności pracownika w pracy z powodu choroby czyniącej go niezdolnym do pracy lub zaprzestania świadczenia pracy z tej samej przyczyny. W utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego (por. np. uchwałę pełnego składu Izby Administracyjnej, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 11 marca 1993 r., I PZP 68/92, OSNC 1993 nr 9, poz. 140; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 1997 r., I PKN 366/97, OSNAPIUS 1998 nr 17, poz. 505; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 lutego 2003 r., I PK 69/02, Pr. Pracy 2003 nr 10, s. 33 czy wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 2010 r., II PK 343/09, LEX nr 603420) przyjmuje się, że jest to przepis szczególny, ustanawiający ochronę przed dokonaniem pracownikowi

wypowiedzenia umowy o pracę, a warunkiem tej ochrony jest nieobecność pracownika w pracy spowodowana np. chorobą. Jednoznacznie zakazuje on dokonywania wypowiedzenia umowy o pracę w czasie nieobecności pracownika w pracy, a nie w czasie istnienia przyczyny usprawiedliwiającej nieobecność. Niezdolność do pracy z powodu choroby jest przyczyną usprawiedliwiającą nieobecność pracownika w pracy, sama jednak niezdolność do pracy nie zastępuje i nie przesądza o nieobecności w pracy. Omawiany przepis łączy zatem zakaz wypowiedzenia umowy o pracę z faktyczną nieobecnością pracownika w pracy. Przez obecność w pracy należy rozumieć stawienie się pracownika do pracy i świadczenie pracy, a więc wykonywanie obowiązków wynikających z umowy o pracę lub też gotowość do jej wykonywania. Wykonywanie pracy jest aktywną formą obecności pracownika w pracy i sam fakt wykonywania obowiązków pracowniczych z reguły przemawia przeciwko późniejszym twierdzeniom pracownika o jego niezdolności do pracy. Natomiast w rozumieniu art. 41 k.p. nie jest „obecnością w pracy” - obecność pracownika w zakładzie pracy bez wykonywania pracy, np. przyście pracownika w celu złożenia zaświadczenia lekarskiego, czy też w celu pójścia do lekarza zakładowego ze względu na zły stan zdrowia, a także przerwanie świadczenia pracy z powodu choroby (por. uzasadnienie uchwały pełnego składu Izby Administracyjnej, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 11 marca 1993 r., I PZP 68/92).

Przesłanką decydującą o objęciu pracownika ochroną jest więc nieobecność w przedsiębiorstwie, a nie sama choroba powodująca niezdolność do pracy. Pracownik wykonujący swoje obowiązki nie korzysta ze szczególnej stabilizacji zatrudnienia, nawet jeśli posiada zaświadczenie lekarskie stwierdzające chorobę.

Z ustaleń faktycznych poczynionych w sprawie, którymi Sąd Najwyższy jest związany (art. 398¹³ § 2 k.p.c.) wynika bowiem, że w dniu 2 marca 2017 r. powód wykonywał pracę i wyrażał gotowość do jej świadczenia w postaci stawienia się na Walnym Zgromadzeniu i czynny udział w jego przebiegu.

Artykuł 48 § 1 ustawy z dnia 16 września 1982 r. prawo spółdzielcze (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 1285) określa kompetencje zarządu. Ustawodawca wyróżnia dwie sfery potencjalnej aktywności tego organu,

a mianowicie wewnętrzną (kierowanie działalnością spółdzielni) oraz zewnętrzną (reprezentacja spółdzielni). W § 2 zaś ustawodawca przewidział domniemanie kompetencji zarządu w sprawach niezastrzeżonych *expressis verbis* do właściwości innych organów spółdzielni.

Do zadań zarządu, poza zadaniami o charakterze podstawowym określonym przez ustawę prawo spółdzielcze, należy również wiele czynności, zwłaszcza o charakterze organizacyjno-porządkowym. Należy pamiętać, że przepisy prawa określające te obowiązki mają charakter bezwzględnie obowiązujący (*ius cogens*). W konsekwencji, obowiązki zarządu, wskazane przez ustawodawcę, stają się obowiązkami pracowniczymi osób piastujących funkcje członka zarządu, w tym jego prezesa. Tym samym fakt, że określony w ustawie obowiązek członka zarządu nie znalazł swojego miejsca w Regulaminie Zarządu [...] Spółdzielni Mieszkaniowej w S., nie oznacza, że nie jest on w tym katalogu ujęty. Obowiązki te mają bowiem charakter bezwzględnie obowiązujący. Udział Prezesa w Walnym Zgromadzeniu pozwanej jako pracownika zarządzającego zakładem pracy w imieniu pracodawcy, przesądza o fakcie, że świadczył on pracę w tym dniu lub co najmniej przejawiał gotowość do jej wykonania.

Kierując się przedstawionymi motywami, Sąd Najwyższy uznał zatem, że skarżący nie wykazał potrzeby rozpoznania jego skargi kasacyjnej. W związku z tym, opierając się na treści art. 398⁹ § 2 k.p.c., Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji. O kosztach procesu orzeczono w myśl art. 98 § 1 k.p.c.