

**Wyrok z dnia 18 czerwca 2002 r.**

**I PKN 376/01**

**Wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy w związku z odwołaniem pracownika ze składu zarządu spółki z o.o., spowodowane rezygnacją z tego członkostwa, może w szczególnych okolicznościach sprawy uzasadniać sprzeczność z klauzulami zawartymi w art. 8 k.p. prawa pracownika do wynagrodzenia za przedłużony okres wypowiedzenia, w którym miałby też korzystać ze zwolnienia z obowiązku wykonywania pracy.**

Przewodniczący SSN Andrzej Kijowski (sprawozdawca), Sędziowie SN:  
Zbigniew Myszka, Herbert Szurgacz.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 18 czerwca 2002 r. sprawy z powództwa Leszka K. i Jacka S. przeciwko „G.C.” Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G. o wynagrodzenie i ekwiwalent za urlop, na skutek kasacji powodów od wyroku Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 29 grudnia 2000 r. [...]

- 1) o d d a l i ł kasację;
- 2) oddalił wniosek strony pozwanej o zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego.

### **U z a s a d n i e**

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi wyrokiem z dnia 16 sierpnia 2000 r. [...] zasądził z ustawowymi odsetkami od Spółki z o.o. „G.C.” w G. na rzecz powodów Leszka K. i Jacka S. kwoty wyspecyfikowane w I i II punkcie sentencji tytułem wynagrodzenia za okres od dnia 1 stycznia do 31 maja 1999 r. oraz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, oddalając powództwo w pozostałej części. W motywach tego rozstrzygnięcia Sąd Okręgowy powołał się na ustalenie poniższego stanu faktycznego.

W dniu 4 maja 1998 r. strony zawarły umowę o pracę na czas określony do dnia 31 lipca 1998 r., przy czym powód Leszek K. został zatrudniony na stanowisku

dyrektora do spraw ekonomicznych, a powód Jacek S. na stanowisku dyrektora do spraw logistyki. Powód Leszek K. ma wyższe wykształcenie ekonomiczne, a poza tym złożył egzamin dla kandydatów na członków rad nadzorczych. W okresie poprzedzającym zatrudnienie u strony pozwanej zajmował kolejno stanowiska : technologa, sekretarza, skarbnika, prezesa zarządu oraz kierownika agencji, dyrektora urzędu wojewódzkiego, dyrektora generalnego oraz radcy generalnego w Urzędzie Wojewódzkim w Ł. Pozwana Spółka zwróciła się do tegoż Urzędu o rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron, co też nastąpiło z dniem 30 sierpnia 1998 r., a ponadto zobowiązała się do przejęcia uprawnień urlopowych, wobec czego dotychczasowy pracodawca nie wypłacił ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy niewykorzystany w 1998 r.

Powód Jacek S. ukończył natomiast wyższe studia techniczne, kurs dla kandydatów na członków rad nadzorczych, szkolenie dla kandydatów na arbitrów, kursy diagnostyki samochodowej, a ponadto uzyskał uprawnienia rzeczoznawcy w zakresie techniki pojazdów samochodowych oraz wpis na listę arbitrów prowadzoną przez Prezesa Urzędu Zamówień Publicznych. W okresie poprzedzającym zatrudnienie u strony pozwanej powód Jacek S. zajmował stanowiska : technologa, głównego specjalisty, kierownika działu w URM, pełnomocnika zarządu i kierownika serwisu.

W dniu 15 czerwca 1998 r. powodowie otrzymali od byłego prezesa zarządu pozwanej Spółki pisma informujące o „przedłużeniu” umów na czas nie określony, przy czym okres ich wypowiedzenia przez każdą ze stron miał wynosić 6 miesięcy. Warunki te powodowie przyjęli na zasadzie porozumienia stron, gdyż wydłużenie okresów wypowiedzenia było przedmiotem wzajemnych negocjacji jeszcze przed zawarciem terminowych umów o pracę. Inicjatorem tych rozmów był ówczesny prezes zarządu Spółki, któremu w okresie uruchamiania montażu samochodów „Hyundai” zależało na stabilizacji osobowego składu tego organu, do którego chciał wprowadzić powodów. Taka stabilizacja leżała też w interesie powodów, gdyż stwarzała im psychiczny komfort i gwarantowała dłuższy okres na poszukiwanie nowego zatrudnienia w razie rozwiązania umowy o pracę. O swoich zamierzeniach i uzgodnieniach z powodami prezes zarządu poinformował radę nadzorczą, która uchwałą z dnia 9 czerwca 1998 r. powołała z dniem 1 lipca 1998 r. powoda Leszka K. na stanowisko wiceprezesa, a powoda Jacka S. na stanowisko członka zarządu. W ślad za tą uchwałą podwyższono powodom wynagrodzenie za pracę odpowiednio do wysokości 7- i 5 -ciokrotnego przeciętnego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw.

Pozwana Spółka już od 1997 r. znajdowała się w trudnej sytuacji ekonomicznej, wykazując na koniec tego roku stratę bilansową w kwocie 2.183.837,88 zł., która na koniec 1998 r. wzrosła do kwoty 4.496.624 zł. W marcu 1998 r. rada nadzorcza odwołała trzech członków dotychczasowego zarządu, a w kwietniu przyjęła założenia i kierunki programu naprawczego zaproponowanego przez zarząd. W ramach realizacji tego programu zmieniono strukturę organizacyjną przedsiębiorstwa i zredukowano stan zatrudnienia, między innymi w drodze likwidacji oddziału w B. Szeregu pracowników w trybie wypowiedzenia zmieniającego obniżono też wynagrodzenia zasadnicze.

Zadaniem zarządu, do którego weszli powodowie, było przygotowanie do sprzedaży 1.000 zmontowanych samochodów „Hyundai” oraz uruchomienie w systemie SKD montażu 1.500 – 2.000 dalszych samochodów. Jednakże mimo przygotowania wspomnianej sprzedaży, rozwinięcia produkcji kontenerów na eksport, a także przeprowadzonej restrukturyzacji, sytuacja ekonomiczna Spółki nie uległa poprawie. Nie podpisano planowanej umowy z koreańskim producentem, a właściciele Spółki nie wywiązali się wobec niej z zobowiązań dotyczących między innymi przekazania do G. produkcji z innych zakładów Grupy „Z.” oraz odkupienia przez inne podmioty tejże Grupy nieruchomości nieprzydatnych Spółce.

Powód Jacek S. złożył w dniu 21 października 1998 r. rezygnację z funkcji członka zarządu pozwanej, powołując się na zły stan zdrowia. Chorował wówczas na nerwicę; stwierdzono u niego stan zawałowy, a lekarz zabronił mu funkcjonowania w dotychczasowych warunkach zawodowych. Rezygnacja była też spowodowana stanowiskiem właściciela Spółki, który nie włączył się z pomocą w realizacji programu naprawczego. W dniu 27 października 1998 r. z funkcji wiceprezesa zarządu zrezygnował powód Leszek K., motywując to brakiem realizacji zobowiązań wobec Spółki ze strony właściciela i kierownictwa Grupy „Z.”. W następstwie tych rezygnacji rada nadzorcza uchwałą z dnia 27 października 1998 r. odwołała obu powodów z zajmowanych stanowisk. Konsekwencją tego odwołania było rozwiązanie umów o pracę w dniach 3 i 5 listopada 1998 r. za jednomiesięcznym wypowiedzeniem ze skutkiem na 31 grudnia 1998 r., z jednoczesnym zwolnieniem w tym okresie z obowiązku świadczenia pracy. W dniu 22 grudnia 1998 r. powodowie otrzymali pisma informujące o udzieleniu im w okresie od 21 do 31 grudnia 1998 r. urlopu wypoczynkowego. Obaj powodowie nie wyrazili jednak zgody na urlop w podanym terminie, gdyż nie był on wcześniej planowany ani też uzgodniony, a ponadto powołali się na uprzednie zwol-

nienie do końca grudnia 1998 r. z obowiązku świadczenia pracy. Plan urlopów na rok 1998 nie obejmował członków zarządu. Urlopu udzielał powodowi prezes zarządu na ich wnioski w uzgodnionych terminach. Powodowi Leszkowi K. udzielono w 1998 r. dwóch dni urlopu wypoczynkowego oraz od dnia 1 do dnia 11 lipca urlopu szkoleniowego na zajęcia podyplomowego studium prowadzonego przez SGGW w W. Za 17 dni niewykorzystanego urlopu otrzymał natomiast pieniężny ekwiwalent. Powód Jacek S. wykorzystał u poprzedniego pracodawcy 9 dni urlopu za rok 1998, a u strony pozwanej - 10 dni.

W dacie rezygnacji z członkostwa w zarządzie powód Leszek K. nie miał żadnej propozycji zatrudnienia. Z dniem 1 stycznia 1999 r. został zatrudniony w Urzędzie Marszałkowskim w Ł. na podstawie wyborów, które odbyły się 10 listopada 1998 r. Propozycję wyrażenia zgody na kandydowanie do tego urzędu otrzymał 3 listopada 1998 r. W 1998 i 1999 r. powód Leszek K. pełnił za wynagrodzeniem funkcję w radzie nadzorczej spółki akcyjnej w Ł. Od czerwca 1999 r. jest ponadto członkiem rady nadzorczej S.A. „P.”. Powód Jacek S. przebywał na zwolnieniu lekarskim od dnia 3 września do dnia 3 listopada 1998 r. W dacie rezygnacji z członkostwa w zarządzie pozwanej Spółki nie miał propozycji innego zatrudnienia. Od listopada 1994 r. do lipca 1999 r. był członkiem rady nadzorczej w B.A.T. Polska S.A., uzyskując z tego tytułu dochód 1.000 zł miesięcznie brutto.

W świetle tych ustaleń Sąd Okręgowy uznał, że roszczenie powodów jest słuszne co do zasady. Wydłużenie okresu wypowiedzenia pozostaje w zgodzie z wykładnią art. 18 k.p., dokonaną przez Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 9 listopada 1994 r., I PZP 46/94, a poza tym zostało dokonane przez kompetentny organ Spółki. Sąd Okręgowy z powołaniem się na art. 49 k.p. zasądził więc na rzecz powodów wynagrodzenie za okres od dnia 1 stycznia do dnia 31 maja 1999 r. Sąd pierwszej instancji nie podzielił zarzutu strony pozwanej o sprzeczności dochodzonych roszczeń z zasadami współzycia społecznego, gdyż niepowodzenia Spółki „G.C.” były następstwem nietrafnych decyzji inwestycyjnych właściciela, nie zaś skutkiem złego zarządzania, a poza tym powodowie w chwili rezygnacji z członkostwa w zarządzie nie mieli zapewnionego innego zatrudnienia. Sąd Okręgowy zasądził też powodowi ekwiwalent za niewykorzystany w 1998 r. urlop wypoczynkowy, oddalając powództwo dotyczące ekwiwalentu urlopowego za 1999 r. jako sprzeczne ze społeczno - gospodarczym przeznaczeniem tego prawa.

W uwzględnieniu apelacji strony pozwanej, Sąd Apelacyjny-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi wyrokiem z dnia 29 grudnia 2000 r. [...] zmienił zaskarżone orzeczenie w ten sposób, że oddalił roszczenie powodów o wynagrodzenie za przedłużony okres wypowiedzenia. W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Apelacyjny stwierdził w szczególności, że wprowadzenie przedłużenia okresu wypowiedzenia nie jest sprzeczne z art. 36 § 1 pkt 1 k.p. i znajduje formalne oparcie w art. 18 § 2 k.p., a tym samym legitymuje żądanie zasądzenia dodatkowego wynagrodzenia na podstawie art. 49 k.p., lecz jego realizacja w okolicznościach przedmiotowej sprawy wykroczyłaby poza ramy zasad współżycia społecznego. Na długo przed upływem prawidłowo ustalonego okresu wypowiedzenia obaj powodowie podjęli bowiem nowe zatrudnienie, przy czym powód Leszek K. - już od 1 stycznia 1999 r. w wyniku uzyskania mandatu w wyborach samorządowych przeprowadzonych 10 listopada 1998 r., a powód Jacek S. - od 12 marca 1999 r. Przez okres objęty żądaniem pozwu obaj powodowie pełnili też płatne funkcje w radach nadzorczych różnych podmiotów gospodarczych. Poza tym okres faktycznej realizacji zatrudnienia u strony pozwanej wyniósł jedynie 6 miesięcy (od 4 maja do 3 listopada 1998 r.), a odwołanie z funkcji w zarządzie, prowadzące do podjęcia decyzji o wypowiedzeniu umowy, było skutkiem rezygnacji powodów, wobec czego domaganie się realizacji ich roszczenia o wynagrodzenie za okres pięciu miesięcy roku 1999 r. jest - zdaniem Sądu Apelacyjnego - sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Powodowie sami zresztą przyznali, że w momencie podejmowania pracy byli zorientowani co do ekonomicznej kondycji strony pozwanej, a pełnię wiedzy w tym zakresie posiadali z pewnością w dniu 15 czerwca 1998 r, kiedy to wyrazili zgodę na przekształcenie terminowej umowy o pracę w umowę bezterminową z przedłużonym okresem wypowiedzenia. Nie sposób więc zaaprobować ich twierdzenia, że o rezygnacji z członkostwa w zarządzie zdecydowało niewywiązanie się właściciela Spółki z zobowiązań mających poprawić gospodarczą sytuację jej przedsiębiorstwa. Przyjęcie i realizacja tego zobowiązania nie warunkowały bowiem nawiązania stosunku pracy, jak też zgody na wejście w skład zarządu. W zakresie roszczenia o wynagrodzenie za okres wypowiedzenia wyrok uległ więc zmianie, a powództwo zostało oddalone na podstawie art. 8 k.p.

Co się natomiast tyczy ekwiwalentu za 7 dni urlopu wypoczynkowego nie wykorzystanego w 1998 r. przez powoda Leszka K., to Sąd Apelacyjny uznał, że charakter takiego urlopu, a nie urlopu „szkolnego” miało 8 dni zwolnienia udzielone przez pracodawcę na wzięcie udziału w wyjeździe studyjnym do Francji w dniach od 1 do

11 lipca 1998 r. Co prawda, w piśmie z dnia 29 czerwca 1998 r. powód stwierdził, że jest słuchaczem podyplomowych studiów "Zarządzania i gospodarowania odpadami", na które został skierowany przez poprzedni zakład pracy, ale nie zostało to potwierdzone jakimikolwiek dokumentami. Nie istniały zatem podstawy prawne do udzielenia urlopu szkolnego, a skoro powód z urlopu skorzystał, to należy go zaliczyć na poczet 7 dni urlopu przejętego przez stronę pozwaną od poprzedniego pracodawcy. Tym samym powództwo o wspomniany ekwiwalent również należało oddalić.

Kasację od powyższego wyroku „w części dotyczącej wynagrodzenia za pracę” wnieśli powodowie, zarzucając naruszenie art.80 zdanie 2 w związku z art. 32 § 2 k.p., art. 11<sup>3</sup> k.p. oraz art. 65 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez ich niezastosowanie oraz art. 8 k.p. przez jego niewłaściwe zastosowanie. Na tej podstawie skarżący domagali się zmiany kwestionowanego orzeczenia przez oddalenie - w zaskarżonym zakresie - apelacji strony pozwanej albo uchylecia tego rozstrzygnięcia i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania, przy uwzględnieniu kosztów dotychczasowego postępowania. Jako zagadnienie prawne wymagające wyjaśnienia skarżący wskazali kwestię, czy wśród kryteriów oceny uprawnień pracowniczych przez przyznanie zasad współżycia społecznego może być uwzględniany fakt, że dany pracownik jest członkiem zarządu przedsiębiorstwa pracodawcy.

W obszernym uzasadnieniu kasacji podniesiono w szczególności, że pracodawca, który w przedłużonym zgodnie z prawem okresie wypowiedzenia zwolnił pracownika od obowiązku świadczenia pracy, jest mu do końca tego okresu obowiązany wypłacać wynagrodzenie, niezależnie od tego czy uzyskuje on wynagrodzenie „z tytułu innego źródła zatrudnienia”. Stanowisko Sądu Apelacyjnego prowadzi do przeliczenia na powodów jako pracowników „odpowiedzialności za okoliczności obiektywne, na które nie mieli wpływu (niezrealizowane decyzje inwestycyjne właścicieli przedsiębiorstwa), oraz ukarania za pozycję życiową, szacunek, poważanie jakim się cieszą dzięki swoim osiągnięciom zawodowym”. Kwestionowane orzeczenie prowadzi równocześnie do dyskryminacji powodów ze względu na zajmowanie wysokiego stanowiska w hierarchii przedsiębiorstwa pozwanej Spółki. Poza tym rozstrzygnięcie to „statuuje stan całkowicie sprzeczny z pierwotną wolą stron, zindywidualizowanym celem umowy i interesem, który istniał w dacie zawierania umów”. Skarżący twierdzą, że skoro Sąd drugiej instancji nie zakwestionował legalności przedłużenia okresu wypowiedzenia, to konsekwentnie „należy uznać, że także wynagrodzenie za okres wypowiedzenia jest należne i nie może być kwalifikowane jako sprzeczne z zasadami

współzycia społecznego, choćby pracownik wiedział o złej kondycji przedsiębiorstwa”. Nie sposób też kwestionować posiadania przez powodów jeszcze innych źródeł zatrudnienia. W kodeksie pracy obowiązują bowiem „zasada swobody zatrudnienia i prawa do pracy (art.10 § 1 k.p.)”. Dlatego „powodowie mieli słuszne prawo do zawierania umów w trakcie trwania stosunku pracy z pozwanym, jak i w trakcie okresu wypowiedzenia, tym bardziej, że byli zwolnieni z obowiązku świadczenia pracy w tym okresie”. Skarżący wypowiadają wreszcie pogląd, że Sąd Apelacyjny zmierza w istocie do niedopuszczalnego skądinąd „postawienia w jednej płaszczyźnie praw jakie mieli powodowie jako pracownicy pozwanego i odpowiedzialności jaką na podstawie przepisów prawa handlowego mogliby ewentualnie ponosić z tytułu członkostwa w zarządzie przedsiębiorstwa”.

W odpowiedzi na kasację strona pozwana domagała się jej oddalenia i zasądzenia kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja podlega oddaleniu, gdyż jej podstawy nie znajdują usprawiedliwienia. Chybione, czy niekiedy wręcz niezrozumiałe są zarzuty kwalifikowane w kasacji jako „niezastosowanie” wskazanych w niej przepisów prawa materialnego, to znaczy : 1) „art. 80 zdanie 2 k.p. w związku z art. 32 § 2 k.p.” ; 2) „art.11<sup>3</sup> k.p.” i 3) „art. 65 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.”. Wprawdzie Sąd Apelacyjny nie powołał tych przepisów jako podstawy swego rozstrzygnięcia, ale to nie oznacza kwestionowania oczywistej skądinąd tezy, że stosunek pracy trwa w zasadzie do upływu okresu wypowiedzenia (art. 32 § 2 k.p.), zaś pracownik ma wówczas prawo do wynagrodzenia za pracę faktycznie wykonaną, jak też może zachować prawo do wynagrodzenia za czas nieświadczenia pracy, jeśli tak stanowią przepisy prawa pracy (art. 80 k.p.). Sąd Apelacyjny uznał też *expressis verbis*, że w przedmiotowej sprawie nastąpiło skuteczne uzgodnienie przez strony wydłużonego do sześciu miesięcy okresu wypowiedzenia, a tym samym nie musiał w tym zakresie dokonywać wykładni ich oświadczeń woli przez pryzmat art. 65 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. Innymi słowy, pierwsza para przepisów tkwi w istocie u podłoża zaskarżonego wyroku, a druga para w ogóle nie znajduje zastosowania w sprawie.

To samo dotyczy przepisu art. 11<sup>3</sup> k.p., gdyż żadna racjonalna okoliczność nie uzasadnia twierdzenia wnoszącego kasację, jakoby jedną z przesłanek wydania za-

skarżonego orzeczenia było dążenie do „ukarania” skarżących za ich „pozycję życiową, szacunek oraz poważanie jakim cieszą się dzięki swoim osiągnięciom zawodowym”. Nie może więc być mowy o dyskryminowaniu skarżących ze względu na ich „wysokie stanowiska kierownicze” w przedsiębiorstwie pozwanej Spółki, a oceny tej nie jest w stanie zmienić twierdzenie, że w analogicznej sytuacji Sąd Apelacyjny zasądził wynagrodzenie pracownikowi zajmującemu niższe stanowisko w hierarchii przedsiębiorstwa i legitymującemu się skromniejszymi osiągnięciami zawodowymi. Argument ten byłby zresztą w świetle art. 11<sup>3</sup> k.p. doniosły tylko wtedy, gdyby dotyczył pracownika zatrudnionego na takich samych stanowiskach, czyli na szczeblu zarządu przedsiębiorstwa. Jeśli zaś była to osoba zajmująca niższe stanowisko, to potraktowanie jej tak samo jak skarżących mogłoby być oceniane jako naruszenie zasady równości praw pracowniczych (art. 11<sup>2</sup> k.p.). Przejawu nierówności i dyskryminacji nie stanowi zatem odmienne traktowanie pracowników usytuowanych na różnych szczeblach hierarchicznej struktury przedsiębiorstwa, a stawianie wyższych wymagań osobom na kierowniczych stanowiskach jest w doktrynie i judykaturze powszechnie akceptowane.

Bliższego rozważenia wymaga zatem tylko zarzut niewłaściwego zastosowania art. 8 k.p. W tym zakresie Sąd Apelacyjny słusznie podniósł, że wprowadzenie obu stosunków pracy było w okolicznościach niniejszej sprawy skutkiem wypowiedzenia dokonanego przez pozwaną Spółkę, to jej oświadczenie woli zostało złożone w następstwie odwołania skarżących z funkcji członków zarządu, co z kolei stanowiło prostą i w gruncie rzeczy automatyczną konsekwencję ich samodzielnej oraz dobrowolnej rezygnacji z tego członkostwa. Inaczej mówiąc, to skarżący w istocie rzeczy spowodowali ustanie ich stosunków pracy, nawet jeśli w sensie formalno-prawnym był to skutek jednostronnego oświadczenia woli pozwanego pracodawcy. Tymczasem fakt wprowadzenia do treści stosunku pracy osób zarządzających zakładem pracy klauzul o przedłużeniu ustawowego okresu wypowiedzenia daje się racjonalizować co najwyżej dążeniem - jak to ujął Sąd pierwszej instancji - do zapewnienia im psychicznego komfortu wykonywania pracy, wynikającego zwłaszcza ze świadomości dysponowania większą ilością czasu na poszukiwanie nowego zatrudnienia, a więc praktycznie w sytuacji, gdy odwołanie ze składu zarządu, a w konsekwencji także wypowiedzenie stosunku pracy następuje wbrew woli zainteresowanego pracownika. Jeśli zatem pracownik sam i z dotyczących go przyczyn rezygnuje ze wspomnianego członkostwa, „zmuszając” tym sposobem pracodawcę do złożenia



mu oświadczenia o wypowiedzeniu (definitywnym albo zmieniającym) stosunku pracy, to domaganie się następnie wypłaty wynagrodzenia za przedłużony okres wypowiedzenia może być w okolicznościach poszczególnej sprawy ocenione jako naruszające klauzule generalne z art. 8 k.p.

Taka ocena jest w odniesieniu do przedmiotowej sprawy w pełni usprawiedliwiona. Skarżący domagają się bowiem wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, którego bieg nie tylko sami sprowokowali, ale w którym również nie świadczyli pracy, ani nawet nie pozostawali w gotowości do jej wykonywania. Co prawda, pracodawca po wypowiedzeniu obu stosunków pracy, dokonanych w dniach 3 i 5 listopada 1998 r., zwolnił ich z obowiązku świadczenia pracy, ale uczynił to tylko do dnia 31 grudnia 1998 r., po czym zwolnienie to cofnął od dnia 21 do dnia 31 grudnia 1998 r. i w tym czasie „udzielił”, a właściwie nakazał wykorzystanie urlopu wypoczynkowego, lecz skarżący odmówili podporządkowania się temu poleceniu. Sugeruje to, że zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia traktują skarżący również w przedłużonym okresie wypowiedzenia jako swoje prawo podmiotowe. Jednak przepis art. 71 k.p. odnosi się tylko do pracownika zatrudnionego na podstawie powołania, więc jego statusu po odwołaniu ze stanowiska nie można w zasadzie rozciągać na pracowników zatrudnionych w umownych stosunkach pracy. Inna sprawa, że pracownicy, którzy na podstawie umowy o pracę zarządzają zakładem pracy znajdują się ze względu na przedmiot swego zobowiązania w sytuacji porównywalnej do pozostających w stosunku pracy na podstawie aktu powołania, pomyslanego u swego zarania dla zatrudniania kierowników zakładów pracy. Z tych względów regulacja zawarta w przepisie art. 71 k.p., dotyczącym odwołania równoznacznego z rozwiązaniem stosunku pracy, jest w powszechnej praktyce spółek kapitałowych przenoszona na skutki wypowiedzenia stosunku pracy członkom ich zarządów w następstwie odwołania ze składu tego organu spółki. Mówiąc inaczej, spółka jako pracodawca zapewnia pracownikowi do końca okresu wypowiedzenia spowodowanego odwołaniem go ze składu zarządu płatne zwolnienie z obowiązku wykonywania pracy, nie wskazując podstawy prawnej tego świadczenia. Gdyby nawet uznać, iż w braku stosownych postanowień w porozumieniach zbiorowych, konieczne jest tu posługiwanie się analogią z art. 71 k.p., choć dopuszczalność analogii z uregulowań o płacowym charakterze bywa generalnie odrzucana, to przyjąć należy, że powołany przepis dotyczy jedynie ustawowych okresów wypowiedzenia, a więc nie obejmuje okresów przedłużonych mocą porozumienia stron umowy o pracę.

Prawo do wynagrodzenia za czas nieświadczenia pracy jest bowiem w świetle art. 80 k.p. wyjątkiem od reguły wynagradzania za pracę rzeczywiście wykonaną, i który to przepis nie może być poddawany rozszerzającej interpretacji .

Powyższy pogląd nie koliduje z treścią uchwały Sądu Najwyższego z dnia 9 listopada 1994 r., I PZP 46/94 (OSNAPiUS 1995 r. nr 7, poz.87), w której stwierdza się, że zastrzeżenie w bezterminowej umowie o pracę rocznego okresu jej wypowiedzenia przez pracodawcę jest co do zasady dopuszczalne na podstawie art. 18 § 2 k.p. Co prawda Sady, obu instancji powołując się na tę uchwałę przeoczyły, że nie wyraża ona stanowczego poglądu w kwestii dopuszczalności - uzgodnionej w niniejszej umowie - klauzuli o przedłużeniu okresu wypowiedzenia dla obu stron stosunku pracy, ale sformułowanie kategorycznego stanowiska w tej sprawie nie jest konieczne dla rozstrzygnięcia kasacji, gdyż przedmiotem sporu jest tylko wypowiedzenie ze strony pracodawcy, a okres wypowiedzenia dokonanego przez pracownika może i powinien być traktowany jako klauzula odrębna i samodzielna. Trzeba też pokreślić, że wspomniana uchwała dotyczyła tylko przedłużenia okresu wypowiedzenia w sytuacji typowej, za jaką należy uznać trwanie stosunku pracy w jego dotychczasowej treści, to znaczy wraz z pracowniczym obowiązkiem wykonywania pracy określonego rodzaju. Sąd Najwyższy nie wypowiadał się natomiast w sprawie dopuszczalności oraz skutków ewentualnego zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy. W tezie lub w motywach powołanej uchwały nie występują więc poglądy, które mogłyby w okolicznościach niniejszej sprawy wspierać żądanie zasądzenia wynagrodzenia za czas nieświadczenia pracy w przedłużonym okresie wypowiedzenia, czy choćby tylko w „zwykłym” okresie ustawowym.

Wnoszący kasację myli się zatem gdy twierdzi, że ze względu na „zasadę swobody zatrudnienia i prawa do pracy (art. 10 § 1 k.p.)” skarżący „mieli słuszne prawo do zawierania umów w trakcie trwania stosunku pracy z pozwaną, jak i w trakcie okresu wypowiedzenia, tym bardziej że byli zwolnieni z obowiązku świadczenia pracy w tym okresie”. Trwanie stosunku pracy nie może być przeciwstawiane okresowi jego wypowiedzenia, gdyż w tym czasie stosunek pracy trwa nadal, a oceny tej nie zmienia ewentualne zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy. Zaniechanie realizacji tegoż obowiązku, jak i odpowiadającego mu po stronie pracodawcy obowiązku zatrudniania pracownika, pozostaje bowiem w zasadzie bez wpływu na inne elementy treści stosunku pracy. Skarżący byli zatem w szczególności zobowiązani pozostawać do dyspozycji nowego prezesa zarządu w zakresie czynno-

ści poprzedzających rzeczywiste wykonywanie ich dotychczasowej pracy, a więc do przekazania mu wszystkich dokumentów i spraw, jak też udzielania wszelkich żądanych informacji i wyjaśnień związanych z wcześniej zajmowanym stanowiskiem. Skarżący byli też zobowiązani do dbałości o dobro pracodawcy, a w tych ramach zwłaszcza do zaniechanie wszystkiego, co mogłoby szkodzić jego majątkowym lub niemajątkowym interesom, nie wyłączając zakazu podejmowania konkurencyjnego zatrudnienia.

Oceniając w świetle klauzul z art. 8 k.p. żądanie zasądzenia wynagrodzenia za cały okres nieświadczenia pracy w przedłużonym okresie wypowiedzenia Sąd Apelacyjny słusznie więc uznał, iż doniosłość dla tej oceny mają zarówno fakt odpłatnego wykonywania w tym okresie funkcji w radach nadzorczych różnych podmiotów gospodarczych, jak też fakt, że niezwłocznie albo wkrótce (w przypadku powoda Jacka S.) po rezygnacji z członkostwa w zarządzie pozwanej Spółki skarżący dysponowali innym, stałym i równorzędnym czy porównywalnym zatrudnieniem. Z pewnym uproszczeniem można by zatem powiedzieć, że znając z góry albo poznając wkrótce po podjęciu pracy w ramach terminowej umowy o pracę krytyczną sytuację finansową strony pozwanej, skarżący bezwarunkowo przystali na umowę bezterminową i sześciomiesięczny okres wypowiedzenia oraz wejście do składu zarządu, a następnie po zaledwie czterech dalszych miesiącach zrezygnowali z tego członkostwa „pod pretekstem” niewywiązania się właściciela z - pozostającego skądinąd bez związku z zatrudnieniem - zobowiązania do udzielenia pomocy w naprawie przedsiębiorstwa Spółki. Rezygnacją tą „wymusili” na Spółce odwołanie ze składu zarządu oraz wypowiedzenie stosunku pracy, przy równoczesnym zwolnieniu z obowiązku świadczenia pracy. Po otrzymaniu wynagrodzenia za pierwsze dwa miesiące nieświadczenia pracy (od 3 i 5 listopada do 31 grudnia 1998 r.), domagają się od Spółki, poddanej aktualnie postępowaniu upadłościowemu, wynagrodzenia za dalszych pięć miesięcy bezczynności, w trakcie których podjęli inne zatrudnienia i wykonywali ponadto odpłatne funkcje w radach nadzorczych różnych podmiotów gospodarczych. Żądanie skarżących przypomina zatem nie tyle roszczenie o wynagrodzenie, ile roszczenie o odprawę z tytułu utraty miejsca pracy, lecz takich świadczeń ustawodawca odmawia z reguły osobom, które same zrezygnowały z zatrudnienia. Wprawdzie stosunki pracy skarżących zostały formalnie rozwiązane przez wypowiedzenie pracodawcy, lecz próba uczynienia przez nich użytku z konsekwencji tego faktu jest w okolicznościach sprawy działaniem w złej wierze i jako taka narusza zasady

współzycia społecznego (art. 8 k.p.), a tym samym usprawiedliwia wzięcie w ochronę interesów pozwanego pracodawcy.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy na podstawie art.393<sup>12</sup> k.p.c. orzekł jak w sentencji, przy czym wniosek strony pozwanej o zasądzenie kosztów postępowania oddalono dlatego, że odpowiedź na kasację została z rażącym przekroczeniem terminu określonego w art.393<sup>6</sup> k.p.c. doręczona w przeddzień rozprawy kasacyjnej, a ponadto jest sporządzona lapidarnie, gdyż składa się z trzech ogólnikowych zdań, które nie spełniają minimalnych wymagań ustalonych dla takiego pisma procesowego.

=====