

Wyrok z dnia 11 lipca 2006 r.

I PK 9/06

1. Naruszenie podstawowych obowiązków ze stosunku zatrudnienia stanowi negatywną przesłankę przyznania odprawy, o której mowa w art. 12 ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (Dz.U. Nr 26, poz. 306 ze zm.), niezależnie od podstawy rozwiązania stosunku pracy lub innego stosunku zatrudnienia osoby kierującej.

2. Z art. 221 k.h. nie wynikał zakaz zastrzeżenia w umowie spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, że regulamin wynagradzania członków zarządu będzie ustalany uchwałą wspólników, jednak przepis ten nie stanowił ustawowego oparcia dla takiego regulaminu w rozumieniu art. 9 § 1 k.p.

3. Stanowisko rady powiatu w kwestii zgłoszonego przez pracodawcę zamiaru rozwiązania z radnym stosunku pracy (art. 22 ust. 2 ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym, jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 142, poz. 1592 ze zm) jest uzależnione od przyczyn, które je uzasadniają tylko w tym sensie, że w przypadku, gdy przyczyny te wiążą się ze zdarzeniami związanymi z wykonywaniem mandatu, rada ma obowiązek odmówienia zgody; w przypadkach, w których takiego związku nie ma, wyrażenie zgody lub jej odmowa zostały pozostawione jej uznaniu.

Przewodniczący SSN Józef Iwulski, Sędziowie: SN Zbigniew Hajn (sprawozdawca), SA Jolanta Strusińska-Żukowska.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 11 lipca 2006 r. sprawy z powództwa Sławomira Z. przeciwko Przedsiębiorstwu Usług Komunalnych S. Spółce. z o.o. w M. o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie, odprawę pieniężną, na skutek skargi kasacyjnej powoda i strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Częstochowie z dnia 22 czerwca 2005 r. [...]

1. u c h y l i ł zaskarżony wyrok w punkcie 2 i w tym zakresie umorzył postępowanie apelacyjne;

2. u c h y l i ł zaskarżony wyrok w punkcie 1, w punkcie 3 w zakresie dotyczącym żądania wyrównania wynagrodzenia za pracę oraz w punkcie 4 i w tej części przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Częstochowie do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego;

3. o d d a l i ł skargę kasacyjną strony pozwanej w pozostałym zakresie.

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

Zaskarżonym wyrokiem Sąd Okręgowy po rozpoznaniu apelacji powoda Sławomira Z. oraz apelacji pozwanego Przedsiębiorstwa Usług Komunalnych „S.” Spółki z o.o. w M.: 1) zmienił wyrok Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Myszkowie z 15 listopada 2004 r. w punkcie II w części dotyczącej odprawy, w ten sposób, że zasądził od pozwanego na rzecz powoda 20.100 zł z ustawowymi odsetkami od 12 lipca 2004 r. tytułem odprawy; 2) oddalił apelację powoda w pozostałym zakresie; 3) oddalił apelację pozwanego i 4) zniósł wzajemnie między stronami koszty procesu.

W pozwie Sławomir Z. wniósł o przywrócenie do pracy w pozwanym przedsiębiorstwie w związku z bezprawnym rozwiązaniem z nim umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Na rozprawie 12 lipca 2004 r. powód rozszerzył żądanie domagając się zasądzenia 8.253,06 zł tytułem niewypłaconej części wynagrodzenia, 20.100 zł tytułem odprawy pieniężnej, należnej zgodnie z § 10 umowy o pracę oraz 6.700 zł tytułem wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że na mocy umowy o pracę z 1 stycznia 1998 r., zawartej z zarządem Miasta M. reprezentowanym przez przewodniczącego zarządu Miasta Zbigniewa K., Sławomir Z. zatrudniony został na czas nieokreślony na stanowisku prezesa pozwanego przedsiębiorstwa. Dnia 18 lutego 2000 r. powód z główną księgową Alicją N. zawarli w imieniu pozwanego z Bankiem Ś. SA w M. umowę korzystania z systemu Multi Cash. W celu dokonania przelewów wynagrodzeń pracowniczych za pomocą tego systemu Sławomir Z. upoważnił 26 lutego 2004 r. Alicję N. do złożenia za niego podpisu elektronicznego przy użyciu przypisanej mu dyskietki, przekazując tę dyskietkę w jej posiadanie. Rada nadzorcza pozwanego podjęła 28 lutego 2004 r. uchwałę o odwołaniu powoda z funkcji prezesa zarządu.

Ponieważ powód był członkiem Rady Powiatu w M., pozwany zwrócił się do tej Rady o wyrażenie zgody na wypowiedzenie mu umowy o pracę. Uchwałą z 26 marca 2004 r. Rada nie wyraziła zgody na rozwiązanie umowy o pracę z powodem. Pomimo to powód otrzymał pismo o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia w trybie dyscyplinarnym, ze względu na ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, polegające na nienależytym zabezpieczeniu i udostępnieniu osobom trzecim nośnika (dokumentu) elektronicznego oraz danych niezbędnych do złożenia podpisu elektronicznego, co spowodowało użycie go przez osobę nieupoważnioną do wypłaty środków finansowych z konta Spółki. Pismo to powód otrzymał 29 marca 2004 r.

W ocenie Sądu pierwszej instancji powód wywodził swoje żądania przywrócenia do pracy, wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, odprawy pieniężnej i zindeksowanego wynagrodzenia z umowy o pracę zawartej 1 stycznia 1998 r. Umowę tę uznać należy za zgodną z prawem i w pełni skuteczną. Odnośnie do żądania przywrócenia do pracy Sąd Rejonowy stwierdził, że skoro powód w momencie rozwiązania stosunku pracy był radnym, to zgodnie z art. 22 ust. 2 ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 142, poz. 1592 ze zm.), rozwiązanie z nim stosunku pracy wymagało uprzedniej zgody Rady Powiatu, której był członkiem. Zgody takiej pracodawca nie uzyskał. W tej sytuacji rozwiązanie z powodem umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem art. 22 ust. 2 wymienionej wyżej ustawy. Jednocześnie Sąd uznał, że przywrócenie powoda do pracy byłoby niecelowe, ponieważ jego zatrudnienie było ściśle związane z funkcją prezesa zarządu pozwanej Spółki, a po odwołaniu powoda powołany został nowy zarząd i prezes. Ponadto powód naruszył swoje podstawowe obowiązki pracownicze udzielając pisemnego upoważnienia Alicji N. do dokonania przelewu w systemie Multi Cash i przekazując jej dyskietkę z hasłem dostępu. Z regulaminu korzystania z tego systemu wynikało, że dyskietka ma charakter dokumentu poufnego, powinna być przechowywana w sposób właściwy dla dokumentów poufnych i wykorzystywana wyłącznie przez osoby uprawnione. To właśnie powód podpisał umowę korzystania z systemu. Znany mu był regulamin, który zobowiązywał użytkowników do zachowania zasad poufności przy przechowywaniu kodu PIN, kodu podpisu elektronicznego i hasła systemu. W tej sytuacji wyrażenie przez powoda zgody na posłużenie się jego podpisem było niedopuszczalne. W stosunku do pracownika na stanowisku kierowniczym, jakie zajmował powód, wymaga się szczególnej staranności i odpowiedzialno-

ści, a także stosuje się ostrzejsze kryteria oceny pracy. Dlatego Sąd uznał, że powód dopuścił się naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Powyższa okoliczność ma także bezpośredni związek ze zgłoszonym w toku postępowania żądaniem zasądzenia odprawy pieniężnej. Zgodnie z § 10 umowy o pracę, w przypadku rozwiązania umowy powód uzyskał prawo do odprawy pieniężnej w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia, obejmującego wszystkie przysługujące mu dodatki. Powód z racji zajmowanego stanowiska podlega jednak również ustawie z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (Dz.U. Nr 26, poz. 306 ze zm.). Przepis artykułu 12 tej ustawy przyznaje takim osobom prawo do odprawy w wysokości nie wyższej niż trzykrotność wynagrodzenia miesięcznego jedynie w razie odwołania ze stanowiska lub rozwiązania umowy o pracę, z innych przyczyn niż naruszenie podstawowych obowiązków ze stosunku zatrudnienia. Z tego względu Sąd, przyjmując, że powód dopuścił się takiego naruszenia, uznał, że nie nabył on prawa do odprawy pieniężnej.

Ustawa z dnia 3 marca 2000 r. nie pozbawia jednak powoda prawa do zindeksowanego wynagrodzenia dochodzonego za okres od lipca 2001 r. do grudnia 2003 r. Jest to wynagrodzenie miesięczne, przeliczane w okresach półrocznych. Zgodnie z regulaminem wynagradzania członków zarządu pozwanego, stanowiącym załącznik do uchwały zgromadzenia wspólników tej spółki z 22 września 2000 r., wskaźnik wzrostu wynagrodzenia prezesa zarządu ustala się w wysokości 4,2 średniej płacy w spółce, liczonej bez wynagrodzeń członków zarządu. Wynagrodzenia członków zarządu są w świetle regulaminu przeliczane w okresach półrocznych, na dzień 30 czerwca i 31 grudnia każdego roku, po obliczeniu za ten okres wysokości średniej płacy w Spółce. Zdaniem Sądu, wymieniony regulamin jest regulaminem w rozumieniu art. 77² k.p. i stanowi źródło uprawnień członków zarządu, a więc i powoda. Regulamin ten został uchwalony na podstawie § 30 ust. 1 pkt 15 umowy spółki, zgodnie z którym określenie zasad wynagradzania członków zarządu wymaga uchwały zgromadzenia wspólników. W tej sytuacji upoważniony organ pozwanego pracodawcy określił nowe zasady wynagradzania członków zarządu. Ponieważ były one korzystniejsze dla pracowników, pracodawca nie był zobowiązany do dokonania wypowiedzenia dotychczasowych warunków płacy.

Wobec powyższego Sąd Rejonowy wyrokiem z 15 listopada 2004 r.: (I) zasądził od pozwanego na rzecz powoda: (1) 20.100 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę oraz (2) 7.275 zł, tytułem zindekso-

wanego wynagrodzenia za pracę; (II) w pozostałym zakresie oddalił powództwo; (III) wyrokowi w pkt I. 1 nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 6.000 zł; (IV) zniósł koszty procesu między stronami.

Apelacje od powyższego wyroku wniosły obie strony.

Powód zaskarżył wyrok w odniesieniu do punktów II oraz IV zarzucając mu naruszenie przepisów prawa materialnego, a w szczególności art. 9 § 1 k.p., przez przyjęcie, że umowa o korzystanie z systemu MultiCash stanowi źródło obowiązków powoda wobec pracodawcy, a w konsekwencji, że jest źródłem prawa pracy; art. 12 ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi, przez przyjęcie, że zachodzą przesłanki uzasadniające odmowę przyznania powodowi odprawy pieniężnej w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia. Apelujący wniósł o zmianę wyroku w zaskarżonej części i orzeczenie w tym zakresie zgodnie z żądaniem powoda.

Pozwany zaskarżył wyrok Sądu Rejonowego co do punktu I, podpunktu 1 i 2 oraz punktu IV.

Sąd Okręgowy uznał apelację pozwanego za bezzasadną, a apelację powoda za uzasadnioną jedynie w zakresie roszczenia o odprawę. Odnośnie do zawartego w apelacji strony pozwanej wniosku, aby Sąd Okręgowy przedstawił Trybunałowi Konstytucyjnemu pytanie prawne dotyczące zgodności art. 22 pkt 2 ustawy z 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym z art. 32 ust. 1 i art. 45 pkt 1 Konstytucji i art. 6 Europejskiej Konwencji Praw Człowieka, Sąd Okręgowy nie znalazł podstaw do jego uwzględnienia. Zarzuty pozwanego dotyczą stosowania prawa przez Radę Powiatu i nie uzasadniają przyjęcia naruszenia zasady równości i prawa do sądu. Ponadto Sąd Okręgowy wskazał, że w myśl art. 8 Konstytucji, sąd, który dostrzeże kolizję ustawy z Konstytucją, nie musi pytać Trybunału Konstytucyjnego, lecz może samoistnie ją rozstrzygnąć w procesie pomijając normy niezgodne z ustawą zasadniczą. Co do zarzutu, że Sąd Rejonowy nie zawiesił postępowania w sprawie z uwagi na toczące się postępowanie przed sądem administracyjnym, podważające legalność uchwały rady powiatu o objęciu powoda ochroną przed rozwiązaniem umowy o pracę, to w ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji zasadnie uznał, że kwestionowanie uchwały nie uzasadnia zawieszenia procesu pracownika. Sąd pracy ma prawo samoistnie ocenić legalność takiej uchwały.

Następnie Sąd Okręgowy stwierdził, między innymi, że zawarta z powodem umowa o pracę wskazywała w § 3, że będzie on otrzymywał wynagrodzenie płatne w

sposób i na zasadach określonych w uchwale zgromadzenia wspólników w sprawie ustalania zasad wynagradzania dla członków zarządu, które zgodnie ze stanem z dnia zawarcia tej umowy obejmowało stałe wynagrodzenie zasadnicze, premię regulaminową, nagrodę jubileuszową i odprawę emerytalno-rentową na zasadach określonych w regulaminie wynagradzania Spółki. Również akt założycielski Spółki stanowił, że określenie zasad wynagradzania członków zarządu wymaga uchwały zgromadzenia wspólników. Uchwałą zgromadzenia wspólników z 22 września 2000 r. wprowadzono regulamin wynagradzania członków zarządu pozwanej Spółki. Regulamin ten przewidywał nowy sposób wynagradzania członków zarządu, przewidując mechanizm waloryzacyjny ich wynagrodzeń. W ocenie Sądu Okręgowego nie stanowi on jednak regulaminu wynagradzania w rozumieniu art. 77² k.p., jak przyjął Sąd pierwszej instancji. Zarzuty apelującego wskazujące, że nie jest to regulamin w rozumieniu art. 77² k.p. są słuszne. Zgodnie z art. 77² § 5 w związku z art. 241²⁶ § 2 k.p. regulamin wynagradzania nie może określać zasad wynagradzania osób zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy. Powód jako prezes zarządu był osobą zarządzającą zakładem pracy. W konsekwencji uchwała zgromadzenia wspólników w przedmiocie zasad wynagradzania członków zarządu nie jest regulaminem wynagradzania w rozumieniu art. 77² k.p. Nie oznacza to jednak, że nie stanowi ona źródła prawa pracy dla powoda. Uchwała ta ma bowiem umocowanie w akcie założycielskim pozwanej Spółki (§ 30 ust. 1 pkt 30) i jako zastrzeżona w umowie spółki jest regulaminem opartym na ustawie w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. Zastrzeżenie w tym zakresie kompetencji zgromadzeniu wspólników było dopuszczalne w świetle obowiązującego w dacie zawierania umowy spółki art. 221 k.h., a obecnie jest dopuszczalne na podstawie art. 228 k.s.h. Tak więc zmiana uchwały na korzystniejszą dla pracownika uzasadnia jego żądanie wypłaty wynagrodzenia wynikającego z tej umowy. W efekcie apelacja strony pozwanej, jako niezasadniona podlegała oddaleniu.

Odnosząc się do apelacji powoda Sąd Okręgowy stwierdził, że Sąd pierwszej instancji błędnie uznał, że niezgodność rozwiązania umowy o pracę z powodem z powodu wad formalnych, przy istnieniu uzasadnionej przyczyny merytorycznej, dozwala w świetle art. 12 ustawy z 3 marca 2000 r. na pozbawienie powoda prawa do odprawy. Sąd, uznając rozwiązanie umowy o pracę z powodem za niezgodne z prawem, tworzy fikcję prawną innego sposobu ustania zatrudnienia powoda (za wypowiedzeniem). Dlatego art. 12 powołanej ustawy nie dozwala na interpretację, że z

powodem rozwiązano umowę o pracę w związku z naruszeniem obowiązków pracowniczych. Z tych względów Sąd uwzględnił roszczenie powoda w tej części. Jednocześnie Sąd Okręgowy stwierdził, że oddalił apelację powoda w części dotyczącej rozstrzygnięcia Sądu pierwszej instancji zasądającego na rzecz powoda odszkodowanie zamiast przywrócenia do pracy, ponieważ podziela jego rozważania o niecelowości przywrócenia powoda do pracy. Ponadto Sąd wskazał, że z uwagi na fakt, że rozwiązanie umowy o pracę z powodem dotknięte było wadą formalną, albowiem nastąpiło z naruszeniem przepisów o ochronie członków rady powiatu, zbędna stała się analiza zarzutów apelacji opartych na kwestionowaniu merytorycznej przyczyny rozwiązania umowy o pracę z powodem.

Wyrok Sądu Okręgowego zaskarżyły obie strony.

W skardze kasacyjnej powoda jego pełnomocnik zaskarżył powyższy wyrok w części dotyczącej oddalenia apelacji strony powodowej (pkt 2 wyroku), zarzucając naruszenie przepisów prawa materialnego, a w szczególności art. 45 § 2 oraz 3 w związku z art. 56 § 2 k.p., przez ich niezastosowanie. Skarżący wniósł o uchylenie wyroku w zaskarżonej części i wydanie przez Sąd Najwyższy wyroku orzekającego co do istoty sprawy, tj. o przywróceniu powoda do pracy na poprzednich warunkach oraz o wynagrodzeniu za czas pozostawania bez pracy lub o uchylenie tego wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Częstochowie, a także zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Pozwany w skardze kasacyjnej zaskarżył wyrok Sądu Okręgowego w punkcie 1, 3 i 4. Pełnomocnik pozwanego zarzucił temu wyrokowi naruszenie prawa materialnego, tj.: a) art. 22 ust. 2 ustawy o samorządzie powiatowym w związku z art. 52 § 1 pkt. 1 k.p., przez błędną wykładnię i wyrażenie poglądu, że sam fakt niezyskania zgody rady powiatu był wystarczającą podstawą do uwzględnienia powództwa o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę i odprawę pieniężną, podczas gdy Sąd był zobowiązany do zbadania podstawy zwolnienia celem ustalenia czy przyczyny zwolnienia mieszczą się w szczególnej ochronie jaką z mocy ustawy rada powiatu winna udzielić radnemu, który traci zatrudnienie w związku z wykonywaniem mandatu radnego; b) art. 12 ustawy z dnia 3 marca 2000 roku o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi, przez błędną wykładnię, a w konsekwencji niewłaściwe zastosowanie; c) art. 8 k.p., przez jego niez-

stosowanie, podczas gdy żądanie powoda przyznania mu odprawy było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa; d) art. 9 § 1 k.p., przez błędną wykładnię. Ponadto skarżący podniósł zarzuty naruszenia przepisów postępowania, które mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie: art. 328 § 2 w związku z art. 233 § 1, 382 i 177 § 1 pkt 3 oraz 391 § 1 k.p.c., przez poddanie analizie i ocenie jedynie części materiału i ustaleń Sądu dokonanych w postępowaniu w pierwszej instancji i pominięcie istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy okoliczności i dowodów, szczególnie dotyczących naruszenia obowiązków pracowniczych przez powoda i w konsekwencji niezamieszczenie w uzasadnieniu niezbędnych wyjaśnień podstawy faktycznej wyroku. Skarżący wskazał również, że Sąd Okręgowy nie uwzględnił podniesionego w apelacji zarzutu niezawieszenia postępowania na podstawie art. 177 § 1 pkt 3 k.p.c. do czasu rozpoznania skargi pozwanego na uchwałę Rady Powiatu w M. z 26 marca 2004 r. w sprawie niewyrażenia zgody na rozwiązanie umowy o pracę z powodem. Tymczasem legalność tej uchwały miała kluczowe znaczenie dla oceny zgodności z prawem wypowiedzenia umowy o pracę i oceny zasadności obrony skarżącego.

Na tej podstawie skarżący wniósł o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w zaskarżonej części i przekazanie sprawy w tym zakresie Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego, ewentualnie o uchylenie tego wyroku i zmianę orzeczenia przez oddalenie apelacji powoda w całości, przez zmianę wyroku Sądu Rejonowego i oddalenie powództwa co do 20.100 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę i oddalenie powództwa co do kwoty 7.275,06 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 12 lipca 2004 r. tytułem zindeksowanego wynagrodzenia, a ponadto zmianę orzeczenia przez zasądzenie na rzecz pozwanego od powoda kosztów wynagrodzenia radcy prawnego za postępowanie przed Sądem Rejonowym oraz w postępowaniu apelacyjnym. Skarżący wniósł także o zasądzenie kosztów wynagrodzenia radcy prawnego za postępowanie kasacyjne.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna powoda dotyczy punktu 2 zaskarżonego wyroku. W tej części wyroku Sąd Okręgowy „oddalił apelację powoda w pozostałym zakresie”, a zatem w zakresie dotyczącym żądania przywrócenia powoda do pracy i zapłaty wynagro-

dzenia za czas pozostawania bez pracy, co Sąd potwierdził w uzasadnieniu wyroku, wskazując, że „oddalił apelację powoda w części dotyczącej rozstrzygnięcia sądu I instancji zasądzającego na rzecz powoda odszkodowanie zamiast przywrócenia do pracy”. Tymczasem to rozstrzygnięcie Sądu pierwszej instancji nie zostało zaskarżone w apelacji powoda, a tym samym wyrok Sądu Rejonowego uprawomocnił się w tym zakresie. Tym samym Sąd Okręgowy orzekł w sprawie objętej powagą rzeczy osądzonej. Postępowanie apelacyjne w tej części było zatem nieważne (art. 379 pkt 3 *in fine* k.p.c.), a orzeczenie niedopuszczalne, co - na podstawie art. 355 § 1 k.p.c. - prowadzi do umorzenia postępowania apelacyjnego, orzeczonego w punkcie 1 niniejszego wyroku. Wobec powyższego skarga kasacyjna powoda nie mogła zostać uwzględniona.

Częściowo uzasadniona okazała się natomiast skarga kasacyjna pozwanego. W szczególności w skardze tej trafnie zarzucono naruszenie art. 12 ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi. Zgodnie z tym przepisem w razie odwołania ze stanowiska lub rozwiązania umowy o pracę albo umowy cywilnoprawnej będącej podstawą zatrudnienia przez podmiot zatrudniający, z innych przyczyn niż naruszenie podstawowych obowiązków ze stosunku zatrudnienia, osobom określonym w art. 2 może być przyznana odprawa w wysokości nie wyższej niż trzykrotność wynagrodzenia miesięcznego. Z literalnego brzmienia tego przepisu wynika, że naruszenie podstawowych obowiązków ze stosunku zatrudnienia stanowi negatywną przesłankę przyznania odprawy niezależnie od podstawy rozwiązania stosunku pracy lub innego stosunku zatrudnienia osoby kierującej. Nie ma zatem znaczenia, czy rozwiązanie umowy o pracę z powodem nastąpiło bez wypowiedzenia, czy za wypowiedzeniem. Istotne dla przysługiwania prawa do odprawy jest jedynie ustalenie, że rozwiązanie umowy nastąpiło z innych przyczyn niż wskazane naruszenie podstawowych obowiązków. Z tego względu Sąd Okręgowy niesłusznie wywiódł, że skoro uznanie rozwiązania umowy o pracę z powodem za niezgodne z prawem stworzyło fikcję prawną innego sposobu ustania zatrudnienia powoda (za wypowiedzeniem), to art. 12 ustawy o wynagradzaniu osób kierujących nie dozwala na interpretację, że z powodem rozwiązano umowę o pracę w związku z naruszeniem obowiązków pracowniczych, a w związku z tym zbędna stała się analiza zarzutów apelacji opartych na kwestionowaniu merytorycznej przyczyny rozwiązania umowy o pracę z powodem. Przeciwnie, prawidłowe zastosowanie art. 12 powołanej wyżej ustawy i rozstrzygnięcie o prawie powoda do rozpatrywa-

nej odprawy wymaga rozważenia, czy przyczyną rozwiązania z nim umowy o pracę było naruszenie jego podstawowych obowiązków ze stosunku pracy. Z tego względu Sąd Najwyższy uchylił zaskarżony wyrok w punkcie pierwszym.

Zasadny okazał się również zarzut naruszenia art. 9 § 1 k.p. Przepis ten stanowi, że: „ilekroć w Kodeksie pracy jest mowa o prawie pracy, rozumie się przez to przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy.” Warunkiem uznania regulaminu za akt zawierający przepisy prawa pracy jest zatem jego oparcie na ustawie. Zdaniem Sądu Okręgowego regulamin wynagradzania członków zarządu, stanowiący załącznik do uchwały zgromadzenia wspólników spółki z 22 września 2000 r., ma oparcie ustawowe w art. 221 k.h. Zgodnie z tym artykułem: „uchwały wspólników oprócz innych spraw, wymienionych w dziale niniejszym lub w umowie spółki, wymagają: 1) rozpatrzenie i zatwierdzenie sprawozdania, bilansu oraz rachunku zysków i strat za rok ubiegły i kwitowanie władz spółki z wykonania przez nie obowiązków; 2) wszelkie postanowienia, dotyczące roszczeń o naprawienie szkody, wyrządzonej przy zawiązaniu spółki lub sprawowaniu zarządu albo nadzoru; 3) zbycie i wydzierżawienie przedsiębiorstwa oraz ustanowienie na nim prawa użytkownictwa; 4) nabycie i zbycie nieruchomości, jeżeli umowa spółki nie stanowi inaczej; 5) zwrot dopłat.” Sąd Okręgowy nie wyjaśnił, z jakich elementów treści tego unormowania wywiódł powyższy wniosek. Unormowanie to określało (podobnie jak obecnie obowiązujący art. 228 k.s.h) zakres spraw należących do wyłącznej kompetencji zgromadzenia wspólników. Zgodnie z ustaloną wykładnią regulacja ta nie przeszkadzała zastrzeżeniu w umowie spółki, że również inne sprawy będą wymagały uchwały wspólników. Nie można jednak stąd wyprowadzać wniosku, że art. 221 k.h. stanowił ustawowe oparcie dla wydania aktu zawierającego przepisy prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. Bez względu bowiem na kontrowersje dotyczące zawartego w art. 9 § 1 k.p., pojęcia oparcia na ustawie, należy przyjąć, że istnienie takiego oparcia musi wynikać z pozytywnego stwierdzenia ustawy dopuszczającego ustanowienie (zawarcie) aktu prawnego. Oparcia takiego nie można natomiast wyprowadzać z faktu, że przepis ustawy nie zabrania ustanowienia (zawarcia) takiego aktu. Z tego względu z faktu, że art. 221 k.h. nie przeszkadzał w zastrzeżeniu przez umowę spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, iż regulamin wynagradzania członków

zarządu będzie ustalany uchwałą wspólników, nie wynika, że może on być uznany za ustawowe oparcie dla ustanowienia takiego regulaminu w rozumieniu art. 9 § 1 k.p.

Nie można natomiast wykluczyć, że podstawą roszczenia powoda o wyrównanie wynagrodzenia do poziomu wynikającego z regulaminu ustalonego uchwałą zgromadzenia wspólników z 22 września 2000 r. jest umowa o pracę wiążąca go z pozwanym. Sąd Okręgowy ustalił, że umowa ta wskazywała w § 3, że powód będzie otrzymywał wynagrodzenie płatne w sposób i na zasadach określonych w uchwale zgromadzenia wspólników w sprawie ustalania zasad wynagradzania dla członków zarządu. Zgodnie ze stanem z dnia zawarcia tej umowy obejmowało ono stałe wynagrodzenie zasadnicze, premię regulaminową, nagrodę jubileuszową i odprawę emerytalno-rentową na zasadach określonych w regulaminie wynagradzania Spółki. Sąd nie zbadał jednak, czy powyższa umowa odwołuje się do brzmienia regulaminu z daty jej zawarcia, czy do każdorazowej (także po zmianach) treści regulaminu. Rozstrzygnięcie tej kwestii wymaga wykładni rozważanej umowy o pracę w świetle art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p. Z tych powodów Sąd Najwyższy uchylił zaskarżony wyrok w punkcie 3 w zakresie dotyczącym żądania wyrównania wynagrodzenia za pracę.

Bezpodstawny okazał się natomiast zarzut naruszenia art. 22 ust. 2 ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym. Przepis ten stanowi, że „rozwiązanie z radnym stosunku pracy wymaga uprzedniej zgody rady powiatu, której radny jest członkiem. Rada powiatu odmówi zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym, jeżeli podstawą rozwiązania tego stosunku są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu”. Wbrew twierdzeniu skarżącego z przepisu tego wynika, że pracodawca nie może rozwiązać z radnym stosunku pracy bez uzyskania zgody rady powiatu wyrażonej w postaci uchwały, a złożenie pracownikowi oświadczenia woli zmierzającego do rozwiązania łączącego strony stosunku prawnego bez zgody rady stanowi czynność dokonaną z naruszeniem prawa. Stanowisko rady powiatu w kwestii zgłoszonego przez pracodawcę zamiaru rozwiązania z radnym stosunku pracy jest uzależnione od przyczyn, które je uzasadniają tylko w tym sensie, że w przypadku, gdy przyczyny te wiążą się ze zdarzeniami związanymi z wykonywaniem mandatu rada ma obowiązek odmówienia zgody. Natomiast w przypadkach, w których takiego związku nie ma wyrażenie zgody lub jej odmowa zostały pozostawione jej uznaniu. Wskazanego przepisu nie można interpretować w taki sposób, że rada musi wyrazić zgodę na rozwiązanie stosunku pracy z radnym, jeżeli pracodaw-

ca nie stawia mu zarzutów związanych z wykonywaniem mandatu radnego (zob. wyrok NSA w Lublinie z 12 października 1990 r., SA/Lu 663/90, ONSA 1990 nr 4, poz. 6 z aprobującymi glosami: B. Zawadzkiej i W. Masewicza, OSP 1992 nr 1, poz. 23; także Z. Góral: Prawo pracy w samorządzie terytorialnym, Warszawa 1999, s. 233). Należy wskazać, że powyższy wniosek wynika w oczywisty sposób z literalnej wykładni rozważanego przepisu, wobec czego nie może on być podważony argumentami celowościowymi. Prowadziłoby to bowiem do zakwestionowania jasno wyrażonej woli ustawodawcy. Wobec tego należy uznać, że oddalenie przez Sąd Okręgowy apelacji pozwanego w tym zakresie było uzasadnione.

W związku z powyższym bezprzedmiotowy jest również zarzut naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Na uwzględnienie nie zasługuje także zarzut naruszenia art. 177 § 1 pkt 3 k.p.c. Przepis ten daje sądowi możliwość zawieszenia postępowania w sytuacji, gdy rozstrzygnięcie sprawy zależy od uprzedniej decyzji organu administracji publicznej. Zawieszenie postępowania jest w takim przypadku fakultatywne, co nie oznacza wszakże pozostawienia tej kwestii dowolnemu uznaniu, lecz nakłada na sąd obowiązek rozważenia wszystkich okoliczności i wydania decyzji w danej sytuacji celowej (wyrok Sądu Najwyższego z 10 lipca 2002 r., II CKN 826/00, LEX nr 146172). W okolicznościach rozpoznawanej sprawy zawieszenie postępowania nie było jednak celowe, ponieważ wynik postępowania przed sądem administracyjnym w sprawie legalności uchwały Rady Powiatu w M. z 26 marca 2004 r. nie mógł mieć wpływu na rozstrzygnięcie sądowe w niniejszej sprawie. Jak wyżej wskazano, zgodnie z art. 22 ust. 2 ustawy o samorządzie powiatowym, pracodawca nie może rozwiązać z radnym stosunku pracy bez uzyskania wyrażonej w postaci uchwały zgody rady powiatu, a ewentualne złożenie pracownikowi oświadczenia woli zmierzającego do rozwiązania łączącego strony stosunku prawnego bez takiej zgody stanowi czynność dokonaną z naruszeniem prawa. W świetle tego przepisu nie ma zatem znaczenia, czy brak zgody jest wyraźny, czy wynika z milczenia rady. Nawet więc, gdyby ostatecznie sąd administracyjny uznał nielegalność uchwały wyrażającej wyraźnie brak zgody, to nie wynikałoby z tego, że rada zgody udzieliła. Z tych względów zawieszenie postępowania nie było celowe, co przesądza o bezpodstawności rozważanego zarzutu. W rezultacie skargę kasacyjną pozwanego w zakresie dotyczącym rozstrzygnięcia o odszkodowaniu za bezprawne rozwiązanie z powodem stosunku pracy należało oddalić.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.

