

Wyrok z dnia 7 września 1994 r.
I PR 1/94

Podstawą stosunku pracy tymczasowego kierownika przedsiębiorstwa państwowego "powołanego" przez radę pracowniczą z poza pracowników przedsiębiorstwa na miejsce byłego dyrektora przedsiębiorstwa jest umowa o pracę.

Przewodniczący SSN: Józef Iwulski, Sędziowie SN: Janusz Łętowski, Jadwiga Skibińska-Adamowicz (sprawozdawca),

Sąd Najwyższy, przy udziale prokuratora Stefana Trautsołta, po rozpoznaniu w dniu 7 września 1994 r. sprawy z powództwa Wojciecha J. przeciwko Gospodarstwu Rolnemu Skarbu Państwa w B. o zapłatę, na skutek rewizji powoda od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Elblągu z dnia 15 lutego 1994 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Rejonowemu-Sądowi Pracy w Elblągu do ponownego rozpoznania.

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

Powód Wojciech J. wystąpił przeciwko Gospodarstwu Rolnemu Skarbu Państwa w B. z pozwem o zapłatę kwoty 25.500.000 zł wraz z odsetkami od 1 lipca 1993 r. i w uzasadnieniu tego żądania podał, że od 1 do 30 czerwca 1993 r. był zatrudniony w tymże Gospodarstwie na stanowisku tymczasowego kierownika na podstawie powołania. Z dniem 30 czerwca 1993 r. został odwołany przez Wojewodę E. z powyższego stanowiska, bez wypłacenia wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, chociaż wynagrodzenie to należało mu się na podstawie art. 70 § 2 k.p.

Strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa, powołując się na fakt wypłaty w dniu 27 października 1993 r. kwoty w wysokości dochodzonej pozwem z tytułu wynagrodzenia za okres wypowiedzenia i nie wyraziła zgody na zaliczenie przez powoda tej kwoty na poczet odprawy pieniężnej twierdząc, że odprawa taka powodowi nie przysługuje.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Elblągu wyrokiem z dnia 15 lutego 1994 r. oddalił powództwo. Sąd ten ustalił okoliczności faktyczne dotyczące zatrudnienia powoda zgodnie z jego twierdzeniami zawartymi w pozwie, uznał jednak, że wypłata przez stronę pozwaną kwoty 25.500.000 zł. nastąpiła w związku z rozwiązaniem stosunku pracy (wynagrodzenie za okres wypowiedzenia) i nie dotyczy odprawy (nazwanej przez Sąd I instancji "odprawą redukcyjną"), przewidzianej w art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 1990 r., Nr 4, poz. 19 ze zm.). Zdaniem Sądu Rejonowego, z woli strony pozwanej wynika charakter i przeznaczenie wymienionej kwoty i wolę tę należy respektować. Poza tym po stronie powoda nie było podstaw do przyznania mu odprawy, gdyż natychmiast po odwołaniu go ze stanowiska tymczasowego kierownika podjął zatrudnienie na podstawie umowy cywilnoprawnej na stanowisku zarządcy tymczasowego, w związku z przyjęciem propozycji zatrudnienia w zakładzie pracy powstałym wskutek przekazania Przedsiębiorstwa Gospodarki Rolnej w B. Agencji Własności Rolnej Skarbu Państwa. Jest to więc sytuacja bardzo zbliżona do tej, którą przewiduje art. 8 ust. 3 pkt 2 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r., zatem należy uznać, że powód nie może skutecznie żądać odprawy przeznaczonej dla osób, które straciły pracę.

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku z siedzibą w

Gdyni uznał, że istnieje w sprawie zagadnienie prawne budzące poważne wątpliwości, które sformułował następująco:

"Czy tymczasowemu kierownikowi przedsiębiorstwa państwowego, który do czasu objęcia tego stanowiska nie był pracownikiem przedsiębiorstwa, w sytuacji jego likwidacji w celu przekazania w zasób Agencji Własności Rolnej Skarbu Państwa, przysługuje prawo do wynagrodzenia za okres wypowiedzenia ?"

Sąd Wojewódzki uzasadniając swoje wątpliwości podniósł, że w myśl art. 70 § 2 k.p. odwołanie ze stanowiska równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę, daje pracownikowi odwołanemu prawo do wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, bez obowiązku świadczenia pracy. Powód w okresie od 1 do 30 czerwca 1993 r. pełnił obowiązki tymczasowego kierownika pozwanego Przedsiębiorstwa, a na stanowisko to - zgodnie z art. 41 ustawy z dnia 25 września 1981 r. o przedsiębiorstwach państwowych (jednolity tekst: Dz. U. z 1991 r., Nr 18, poz. 80 ze zm.) - wyznaczyła go Rada Pracownicza. Stosownie do ust. 1 art. 41 tej ustawy pełnienie obowiązków tymczasowego kierownika trwa przez okres zawieszenia dyrektora w pełnieniu jego obowiązków. Powyższe charakterystyczne elementy stosunku prawnego łączącego tymczasowego kierownika z przedsiębiorstwem państwowym wskazują na poważne różnice między tym stanowiskiem a stanowiskiem dyrektora przedsiębiorstwa państwowego w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy. Tymczasowy kierownik jest bowiem - w przeciwieństwie do dyrektora - "wyznaczony" na stanowisko, przy czym funkcję swoją pełni przez czas określony. "Wyznaczenie" nie stanowi jednej z podstaw nawiązania stosunku pracy, ale pojęcie to niewątpliwie oznacza powierzenie stanowiska, powierzenie takie dotyczy zaś pracownika już pozostającego w stosunku pracy z danym przedsiębiorstwem. Oznacza to, że po upływie okresu wskazanego w ustawie o przedsiębiorstwach państwowych, pracownik wraca na swoje dotychczasowe stanowisko. Z tego względu, skoro przed wyznaczeniem na stanowisko tymczasowego kierownika powód nie pozostawał w stosunku pracy z pozwanym Przedsiębiorstwem, powstaje wątpliwość, czy ma on prawo do wynagrodzenia za okres wypowiedzenia - z uwagi na likwidację Przedsiębiorstwa w celu przekazania go Agencji Własności Rolnej Skarbu Państwa.

Zdaniem Sądu Wojewódzkiego powyższą wątpliwość powiększa jeszcze okoliczność, że Rada Pracownicza, wyznaczając powoda na stanowisko tymczasowego kierownika, zawarła z nim jednocześnie umowę o pracę na czas nie określony, mimo iż wymieniona funkcja jest z istoty rzeczy funkcją ograniczoną w czasie. Gdyby zatem przyjąć, że nawiązanie stosunku pracy z tymczasowym kierownikiem następuje na podstawie powołania, to miałby on prawo do wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, gdyby zaś podstawą stosunku pracy była umowa o pracę, wynagrodzenie takie nie wchodziłoby w rachubę. W konkluzji swoich rozważań Sąd Wojewódzki doszedł do wniosku, że tymczasowy kierownik przedsiębiorstwa powinien być tak traktowany jak kierownik zakładu pracy (dyrektor) z tą modyfikacją, że jeżeli nastąpiłyby zdarzenia przewidziane w ustawie o przedsiębiorstwach państwowych, tj. wybór dyrektora lub upływ czasu, stosunek pracy rozwiązałby się sam, gdyby zaś konieczność zakończenia sprawowania funkcji wynikała z innych zdarzeń, należałoby odwołać tymczasowego kierownika ze stanowiska i zapłacić mu wynagrodzenie za okres wypowiedzenia (nie dłuższy niż 6 miesięcy).

Sąd Wojewódzki ponadto podkreślił, że w świetle istniejącego materiału dowodowego nie jest pewne, czego dotyczyła wypłata kwoty 25.500.000 zł. dnia 27 października 1993 r.: wynagrodzenia za okres wypowiedzenia w związku z odwołaniem ze stanowiska tymczasowego kierownika, czy odprawy pieniężnej przewidzianej w ustawie z dnia 28 grudnia 1989 r. Tym samym pytanie o to, czy tymczasowemu kierownikowi przedsiębiorstwa państwowego, który wcześniej nie był jego pracownikiem, przysługuje wynagrodzenie za okres wypowiedzenia w przypadku likwidacji tego przedsiębiorstwa w celu przekazania go Agencji Własności Rolnej Skarbu Państwa, ma nadal sens.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Sąd Wojewódzki przedstawił Sądowi Najwyższemu do rozstrzygnięcia zagadnienie prawne budzące poważne wątpliwości na podstawie art. 391 § 1 k.p.c. Przepis ten - jak to wynika z jego treści - ustanawia pewne warunki, od których istnienia uzależniona jest z jednej strony możliwość przedstawienia zagadnienia, a z drugiej strony - rozstrzygnięcie tego zagadnienia.

Przede wszystkim wymieniony przepis wymaga, by zagadnienie powstało przy "rozpoznawaniu rewizji" przez sąd wojewódzki, a więc by nie było zagadnieniem teoretycznym, abstrakcyjnym, lecz by występowało w konkretnej (rozpoznawanej) sprawie. Z art. 391 § 1 k.p.c. wynika również, że problem powinien budzić "poważne" wątpliwości, co oznacza duży stopień zawłości sprawy pod względem prawnym i trudność sądu wojewódzkiego w samodzielnym i prawidłowym rozwiązaniu problemu. Właśnie dlatego, że sąd wojewódzki nie może samodzielnie rozstrzygnąć tych wątpliwości, odracza rozpoznanie sprawy i przedstawia Sądowi Najwyższemu do rozstrzygnięcia zagadnienie prawne. Należy podkreślić, że zamieszczona we wskazanym przepisie treść o odroczeniu rozpoznania sprawy przez sąd wojewódzki potwierdza dodatkowo wcześniejszy wniosek, że rozstrzygnięcie zagadnienia prawnego ma służyć rozpoznaniu sprawy, a więc ma umożliwić ocenę konkretnego stanu faktycznego i żądania na podstawie mających zastosowanie przepisów prawa. Jeżeli zatem taka jest rola instytucji przewidzianej w art. 391 § 1 k.p.c., to jest oczywiste, że stan faktyczny sprawy musi być prawidłowo ustalony, z uwzględnieniem wszystkich dowodów mających istotne znaczenie.

Niestety, w przedmiotowej sprawie zarówno ustalenia obu Sądów jak i akta sprawy posiadają liczne i zasadnicze braki, które uniemożliwiają Sądowi Najwyższemu - bez ryzyka popełnienia błędu - zająć stanowisko w formie uchwały stanowiącej odpowiedź na zagadnienie prawne przedstawione przez Sąd Wojewódzki w postanowieniu z dnia 24 maja 1994 r.

Z akt sprawy i dołączonych do nich akt osobowych powoda wynika, że z dniem 29 maja 1993 r. zwolniło się stanowisko dyrektora w Przedsiębiorstwie Gospodarki Rolnej w B. wobec odejścia Ryszarda T. na emeryturę. W związku z tym uchwałą nr 8 z dnia 1 czerwca 1993 r. Rada Pracownicza tego Przedsiębiorstwa postanowiła "powołać Wojciecha J." - powoda w sprawie "na Tymczasowego Kierownika od dnia 1.06.1993 r.". W dniu 1 czerwca 1993 r. między Witoldem J. działającym w imieniu tejże Rady a powodem została zawarta na piśmie umowa o pracę "na stanowisku tymczasowego kierownika PGR w B." w pełnym wymiarze czasu pracy. Gdy chodzi o czas trwania stosunku pracy, to z treści powyższej umowy wynika jedynie to, iż wiąże ona od 1 czerwca 1993 r., gdyż w tymże dniu powód powinien się zgłosić do pracy, natomiast nie wskazuje czasu na jaki została zawarta. Sądy obu instancji okoliczności tej nie badały.

W dniu 29 czerwca 1993 r. Wojewoda E. wydał zarządzenie [...] w sprawie likwidacji przedsiębiorstwa państwowego pod nazwą "Przedsiębiorstwo Gospodarki Rolnej w B." w celu przekazania majątku tego Przedsiębiorstwa Agencji Własności Rolnej Skarbu Państwa. Tego samego dnia Wojewoda E. odwołał ze stanowiska tymczasowego kierownika wymienionego Przedsiębiorstwa z dniem 30 czerwca 1993 r. Od 1 lipca 1993 r. powód objął stanowisko tymczasowego zarządcy Gospodarstwa Rolnego Skarbu Państwa w B. na podstawie umowy cywilnoprawnej, które zajmował do 31 sierpnia 1993 r. Żaden z Sądów orzekających w sprawie nie zainteresował się losem zawartej umowy o pracę.

Jest w sprawie niesporne, że przed dniem 1 czerwca 1993 r. powód nie był pracownikiem Przedsiębiorstwa Gospodarki Rolnej w B. Z kwestionariusza osobowego, który złożył do akt osobowych, nie wynikają jakiegokolwiek jego miejsca zatrudnienia, zaś z

zaświadczenia Przedsiębiorstwa Gospodarki Rolnej w B. I wynika jedynie to, że był tam zatrudniony (bez podania czasu i stanowiska) oraz że nie wykorzystał urlopu wypoczynkowego za 1993 r.

W aktach sprawy (k. 24) znajduje się ponadto kserokopia listy płac za czerwiec 1993 r. sporządzonej przez Przedsiębiorstwo Gospodarki Rolnej w B., na której przy nazwisku "Wojciech J." widnieje kwota należności 25.500.000 zł (do wypłaty 20.400.000 zł.) oraz są zamieszczone następujące wpisy: "Nagroda jubileuszowa 300% 3 krotne pobory" - wpis ten przekreślono, "odprawka z Dz. U. Nr 4" - ten wpis jest również przekreślony i "3 miesięczny okres wypowiedzenia" - ten wpis znajduje się ponad wpisami przekreślonymi. Odbiór kwoty przeznaczonej do wypłaty, a uwidoczniiony na liście płac, powód pokwitował własnoręcznym podpisem. Strona pozwana twierdzi, że wypłaciła powodowi wynagrodzenie za okres wypowiedzenia, powód natomiast jest zdania, że otrzymał tzw. "odprawę redukcyjną". Sąd Rejonowy ustalił, że powód otrzymał wynagrodzenie za okres wypowiedzenia, natomiast Sąd Wojewódzki, mimo iż uznał to ustalenie za budzące wątpliwości, nie zajął się w ogóle tą kwestią.

Z akt sprawy ponadto wynika, że wskutek skargi powoda dotyczącej niewypłacenia mu przez stronę pozwaną odprawy pieniężnej, zasiłku chorobowego i "odszkodowania za okres wypowiedzenia", badał zasadność zarzutów powoda Inspektor Pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w G., który w piśmie z dnia 16 listopada 1993 r. stwierdził, że strona pozwana nie wypłaciła powodowi "odszkodowania za okres wypowiedzenia", wypłaciła mu natomiast odprawę pieniężną. Stwierdzenie to - jak wynika z pisma z dnia 19 stycznia 1994 r. skierowanego do Sądu Rejonowego - oparł Inspektor Pracy" na podstawie listy płacy przedstawionej w Gospodarstwie". Sąd Wojewódzki nie wykorzystał jednak możliwości wyjaśnienia, kiedy widział listę płac za październik 1993 r. i w jakim była wówczas stanie (chodzi o zapisy dotyczące powoda).

Instytucja tymczasowego kierownika przedsiębiorstwa państwowego przewidziana jest w ustawie z dnia 25 września 1981 r. o przedsiębiorstwach państwowych (jednolity tekst: Dz. U. z 1991 r., Nr 18, poz. 80 ze zm.) w art. 33 ust. 3 i art. 41 ust. 1. Z przepisów tych wynika, że w przedsiębiorstwach nowo organizowanych organ założycielski może wyznaczyć tymczasowego kierownika przedsiębiorstwa do czasu powołania dyrektora, jednak na okres nie dłuższy niż 6 miesięcy (art. 33 ust. 3), a ponadto, że w razie zawieszenia dyrektora w czynnościach (na okres nie dłuższy niż 6 miesięcy) uprawnienie takie przysługuje radzie pracowniczej (art. 41 ust. 1). W pierwotnym tekście ustawy (Dz. U. z 1981 r., Nr 24, poz. 122) instytucja tymczasowego kierownika przewidziana była w art. 56 ust. 2, a w jednolitym tekście ustawy (Dz. U. z 1991 r., Nr 18, poz. 80) - w art. 62 ust. 2. Według tego przepisu wyznaczenie tymczasowego kierownika należało do organu założycielskiego i miało miejsce wówczas, gdy organ ten zawiesił dyrektora w czynnościach z powodu dopuszczenia się przez niego rażącego naruszenia prawa albo gdy dalsze pełnienie funkcji zagrażało podstawowym interesom przedsiębiorstwa. Ustawą z dnia 19 lipca 1991 r. o zmianie ustaw o przedsiębiorstwach państwowych oraz o gospodarce finansowej przedsiębiorstw państwowych (Dz. U. Nr 75, poz. 329) art. 62 został skreślony.

Analiza przepisów ustawy dotyczących tymczasowego kierownika pokazuje, że jego status prawny nie został wyczerpująco określony. Na podstawie treści art. 33 ust. 3 i art. 41 ust. 1 można wnosić jedynie to, że w okresie zawieszenia dyrektora w czynnościach, a także w razie niepowołania dyrektora w przedsiębiorstwie nowoorganizowanym, tymczasowy kierownik zastępuje dyrektora, a więc - zgodnie z ogólną normą art. 32 omawianej ustawy - zarządza przedsiębiorstwem i reprezentuje je na zewnątrz, podejmuje samodzielne decyzje i ponosi za nie odpowiedzialność. Brak jest jednak w ustawie regulacji, z której wynikałoby, na jakiej podstawie powstaje stosunek prawny między tymczasowym kierownikiem a przedsiębiorstwem, czy jest to wyłącznie stosunek pracy oraz w jaki sposób ten stosunek

ustaje.

Sąd Wojewódzki trafnie zauważył, że pod wymienionymi wyżej względami nie można zrównać stanowiska tymczasowego kierownika przedsiębiorstwa ze stanowiskiem dyrektora przedsiębiorstwa. O ile bowiem stosunek pracy dyrektora powstaje wskutek powołania go na stanowisko, o tyle tymczasowy kierownik zostaje "wyznaczony" na stanowisko. Następnie - o ile stosunek pracy z powołania nawiązuje się w zasadzie na czas nie określony, o tyle wyznaczenie na stanowisko tymczasowego kierownika następuje z reguły na czas określony (do czasu powołania dyrektora, lecz na czas nie dłuższy niż 6 miesięcy). Wreszcie - stosunek pracy z powołania ustaje wskutek odwołania równoznacznego z wypowiedzeniem umowy o pracę lub równoznacznego z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia (jeżeli nastąpiło z przyczyn wskazanych w art. 52 i art. 53 k.p.), podczas gdy stosunek pracy tymczasowego kierownika rozwiązuje się wraz z nadejściem zdarzenia w postaci obsadzenia stanowiska dyrektora, lecz nie później niż z upływem 6 miesięcy ("do czasu powołania dyrektora", lecz "na okres nie dłuższy niż 6 miesięcy").

Przytoczone różnice, a także okoliczność, że ani przepisy kodeksu pracy (art. 68-72), ani przepisy ustawy z dnia 25 września 1981 r. o przedsiębiorstwach państwowych nie wymieniają tymczasowego kierownika przedsiębiorstwa jako osoby, z którą stosunek pracy nawiązuje się na podstawie powołania, uzasadniają pogląd, że "wyznaczenie" na stanowisko tymczasowego kierownika nie jest w istocie rzeczą powołaniem. Jest powierzeniem czynności tymczasowego kierowania przedsiębiorstwem państwowym na podstawie umowy o pracę. W tej kwestii warto odnotować utrwalone już stanowisko Sądu Najwyższego, które znalazło wyraz przede wszystkim w orzeczeniach z dnia 14 lipca 1993 r., I PRN 78/93 (nie publikowane) i z dnia 17 listopada 1993 r. I PZP 37/93 (OSNCP 1994 z. 6 poz. 125). W orzeczeniach tych Sąd Najwyższy wyjaśnił, że instytucja wyznaczenia tymczasowego kierownika spośród osób nie będących aktualnie pracownikami danego zakładu pracy - a taki właśnie jest element stanu faktycznego sprawy - polega na zawarciu przez właściwy organ i pracownika umowy o pracę na czas określony, zdeterminowany zdarzeniem w postaci powołania dyrektora przedsiębiorstwa. Okres ten jednak nie może trwać dłużej niż 6 miesięcy. Z chwilą powołania dyrektora przedsiębiorstwa i nie później niż z upływem 6 miesięcy stosunek pracy rozwiązuje się bez potrzeby składania przez strony jakichkolwiek oświadczeń.

Sąd Najwyższy w obecnym składzie podziela ten pogląd.

W rozpoznawanej sprawie wyznaczenie powoda tymczasowym kierownikiem nastąpiło z innych przyczyn niż wskazane w art. 33 ust. 3 i art. 41 ust. 1 ustawy o przedsiębiorstwach państwowych. Strona pozwana, wówczas Przedsiębiorstwo Gospodarki Rolnej w B., nie była bowiem przedsiębiorstwem nowo organizowanym, w którym konkurs na stanowisko dyrektora miał wyłonić kandydata. W związku z tym warunek ograniczonego czasu trwania tymczasowego kierowania przedsiębiorstwem (nie dłużej niż 6 miesięcy) nie wynikał dla stron wprost z art. 33 ust. 3 ustawy. Nie wchodziło również w rachubę wyznaczenie powoda tymczasowym kierownikiem przedsiębiorstwa na okres zawieszenia w czynnościach dotychczasowego dyrektora pozwanego Przedsiębiorstwa (również jak w poprzednim przypadku na czas nie dłuższy niż 6 miesięcy), gdyż z ustępującym dyrektorem stosunek pracy został rozwiązany ze względu na jego przejście na emeryturę i nie było potrzebne zawieszenie go w czynnościach. Zatem przy wyznaczeniu powoda tymczasowym kierownikiem przedsiębiorstwa strony nie musiały uwzględniać treści art. 41 ust. 1 ustawy o przedsiębiorstwach państwowych, aczkolwiek tymczasowość tego stanowiska nie ulega wątpliwości.

Jak z dotychczasowych uwag i rozważań wynika, istota przedstawionego przez Sąd Wojewódzki zagadnienia prawnego sprowadza się do kwestii, czy istnieją racje i argumenty

prawne pozwalające przyznać tymczasowemu kierownikowi przedsiębiorstwa status kierownika zakładu pracy i w związku z tym uznać, że jest on pracownikiem powołanym na czas określony (t.j. do czasu powołania dyrektora przedsiębiorstwa lub do upływu okresu 6 miesięcy), a w razie zaistnienia innych zdarzeń powodujących konieczność rozwiązania stosunku pracy, czy można uznać, że stosunek ten może być rozwiązany tylko w drodze odwołania ze stanowiska. Tymczasem Sąd Wojewódzki przedstawił problem w płaszczyźnie wynagrodzenia pytając, czy tymczasowemu kierownikowi przedsiębiorstwa "przysługuje prawo do wynagrodzenia za okres wypowiedzenia".

Na tak sformułowane zagadnienie prawne nie można udzielić odpowiedzi ani twierdzącej, ani przeczącej. Odpowiedź twierdząca prowadziłaby bowiem do wniosku, że powoda należy traktować jak pracownika powołanego, którego odwołanie przez Wojewodę E. jest równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę (art. 70 § 2 k.p.) - co w obecnym stanie prawnym jest niedopuszczalne, natomiast odpowiedź przecząca wskazywałaby, że powodowi nie przysługują żadne roszczenia z tytułu rozwiązania stosunku pracy - co bez należytego wyjaśnienia sprawy byłoby przedwczesne. Gdy zaś chodzi o istotne zagadnienie prawne występujące w sprawie, to w świetle orzecznictwa sądowego nie może być ono uznane za "budzące poważne wątpliwości". Kwestia charakteru stosunku pracy tymczasowego kierownika przedsiębiorstwa była bowiem przedmiotem wypowiedzi nie tylko Sądu Najwyższego i nie tylko w dwóch wcześniej powołanych orzeczeniach. Zajmował się nią Sąd Najwyższy również w orzeczeniu z dnia 4 października 1994 r., I PRN 72/94 (nie publikowanym) oraz sądy apelacyjne. Tytułem przykładu można wskazać wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 8 kwietnia 1992 r., III APr 15/92 (OSA 1992 z. 9 poz. 51), a także wyrok Sądu Apelacyjnego w Rzeszowie z dnia 29 grudnia 1992 r., III APr 28/92 (OSA 1993 z. 5 poz. 16) przyjmujące, że decyzja o wyznaczeniu na stanowisko tymczasowego kierownika nie jest zrównana w skutkach z powołaniem na stanowisko dyrektora, lecz oznacza czasowe powierzenie określonej osobie funkcji kierownika.

Należy zatem uznać, że problem, jaka jest podstawa prawna stosunku pracy tymczasowego kierownika przedsiębiorstwa (umowa o pracę), został już w orzecznictwie wyjaśniony. Mimo tego Sąd Najwyższy uznał, że nie jest celowa odmowa udzielenia odpowiedzi na przedstawione przez Sąd Wojewódzki zagadnienie prawne. Istnieje bowiem konieczność dalszego i we właściwym kierunku wyjaśnienia sprawy.

W aktach osobowych powoda znajduje się zawarta z nim dnia 1 czerwca 1993 r. umowa o pracę na stanowisku tymczasowego kierownika PGR w B. Jednak ani z tego dokumentu, ani z innych dowodów nie wynika czas trwania umowy. Okoliczności tej nie badały również Sądy rozpoznające sprawę. Jest to wszakże okoliczność bardzo ważna, gdyż od tego, na jaki czas została zawarta umowa o pracę, zależy sposób jej rozwiązania i roszczenia przysługujące pracownikowi. Jeżeli więc umowa łącząca strony została zawarta na czas określony, to jej rozwiązanie przed nadejściem oznaczonego terminu było niedopuszczalne - zarówno w drodze wypowiedzenia (art. 32 k.p.), jak i niezwłoczne (bez zaistnienia przyczyn z art. 52 k.p.). Gdyby więc okazało się, że stosunek pracy został rozwiązany przed nadejściem ustalonego terminu, to w myśl art. 50 § 4 k.p. powodowi przysługiwałoby roszczenie o odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące. Jeżeli natomiast umowa została zawarta na czas nie określony, to dopuszczalne było jej rozwiązanie w drodze wypowiedzenia, a także rozwiązanie bez wypowiedzenia w trybie art. 52 k.p. w razie zaistnienia wymienionych w tym przepisie przyczyn. Jednak rozwiązanie umowy w każdy z wymienionych sposobów jest możliwe pod warunkiem, że zostały spełnione wymagania, od których istnienia zależy prawidłowość decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę. W przeciwnym razie pracownikowi przysługują roszczenia z tytułu naruszenia przepisów o rozwiązywaniu umów przewidziane w art. 45 bądź w art. 56 k.p.

Przede wszystkim jednak nie została należycie wyjaśniona kwestia, z jakiego tytułu w dniu 27 października 1993 r. powód otrzymał kwotę 25.500.000 zł. odpowiadającą swoją wysokością 3 miesięcznemu wynagrodzeniu za pracę. Wbrew stanowisku Sądu Wojewódzkiego, było to możliwe i konieczne - zarówno z uwagi na pogląd, do którego skłaniał się Sąd Wojewódzki (gdyby to było wynagrodzenie za okres wypowiedzenia na podstawie art. 70 § 2 k.p., to roszczenie byłoby bezpodstawne), jak i ze względu na fakt zawarcia przez strony umowy o pracę i na roszczenia, które mogą przysługiwać z tytułu rozwiązania tej umowy.

Możliwość wyjaśnienia powyższej kwestii stwarza zwłaszcza dowód z przesłuchania w charakterze świadka osoby, która sporządziła listę płac za październik 1993 r. Ona bowiem może wyjaśnić w jakich okolicznościach listę tę sporządziła, dlaczego znajdują się na niej wpisy, które następnie zostały przekreślone, kiedy i kto dokonał przekreśleń, na jakiej podstawie została sporządzona ta lista oraz czy powód wiedział z jakiego tytułu przyjmuje pieniądze. Wobec tego, że w aktach sprawy znajduje się również pismo Inspektora Pracy (k. 26), z którego wynika, że swój wniosek o tym, iż wypłacona powodowi kwota 25.500.000 zł stanowi odprawę pieniężną przewidzianą w ustawie z dnia 28 grudnia 1989 r., a nie wynagrodzenie, oparł na przedstawionej mu liście płac, konieczne jest wyjaśnienie, kiedy Inspektor Pracy widział listę płac za październik 1993 r. (k. 24) i w jakim była stanie, w szczególności, czy widział tę listę z jednym lub dwoma przekreślonymi wpisami, czy też w stanie pierwotnym, bez przekreśleń, a także czy i z kim rozmawiał na temat roszczeń, w związku z którymi powód skierował do niego skargę.

Wyjaśnienie powyższych okoliczności pozwoli na prawidłowe ustalenie stanu faktycznego i ocenę, czy i jakie roszczenia powoda z tytułu rozwiązania umowy o pracę są jeszcze nie zaspokojone.

Z przytoczonych względów i na podstawie art. 391 § 1 zdanie 2 k.p.c. Sąd Najwyższy postanowił przejąć sprawę do rozpoznania, a na podstawie art. 388 § 1 k.p.c. uchylił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Elblągu i przekazał sprawę temu Sądowi do ponownego rozpoznania. Powyższe rozstrzygnięcie jest także zgodne ze stanowiskiem prokuratora.

=====