

**Wyrok z dnia 20 maja 1998 r.**

**I PKN 126/98**

**Wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas określony, dokonane z naruszeniem art. 33 KP, powoduje rozwiązanie umowy w terminie wskazanym przez pracodawcę. Przepis art. 189 KPC nie może stanowić podstawy do skutecznego domagania się ustalenia istnienia stosunku pracy po dacie rozwiązania umowy.**

Przewodniczący: Prezes SN: Jan Wasilewski (sprawozdawca), Sędziowie:  
SN: Jadwiga Skibińska-Adamowicz, SA Alina Krusz-Stankiewicz.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 20 maja 1998 r. sprawy z powództwa Mariana B. przeciwko Zakładom Chemicznym „A.” SA w A. o wynagrodzenie i ustalenie istnienia stosunku pracy, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego -Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie z dnia 15 października 1997 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Zaskarżonym kasacją wyrokiem Sąd Apelacyjny w Krakowie oddalił apelację powoda od wyroku Sądu Wojewódzkiego w Krakowie oddalającego powództwo Mariana B. przeciwko Zakładom Chemicznym „A.” w A.

Sąd Apelacyjny stwierdził, że powód w pozwie przeciwko pozwanym Zakładom domagał się ustalenia istnienia stosunku pracy na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony na stanowisku członka Zarządu Spółki oraz zasądzenia 41.600 zł wynagrodzenia za pracę w okresie od listopada 1995 r. do 1 stycznia 1997 r. Sąd Apelacyjny ustalił, że po wyborze powoda do Zarządu Spółki, Przewodniczący jej Rady Nadzorczej zawarł z nim 1 października 1993 r. umowę o pracę na stanowisku członka Zarządu, na czas trwania kadencji Zarządu. W dniu 16 kwietnia 1994

r. powód ponownie został wybrany w skład Zarządu II kadencji i dopuszczony do pracy u pozwanej. Rada Nadzorcza Spółki odwołała powoda z funkcji członka Zarządu z dniem 10 czerwca 1995 r. W związku z powyższym Prezes Zarządu Spółki pismem z dnia 12 czerwca 1995 r. wypowiedział powodowi umowę o pracę z dwutygodniowym okresem wypowiedzenia. Powód zakwestionował okres wypowiedzenia, wobec czego w tej samej dacie Prezes Zarządu wręczył mu pismo ustalające trzymiesięczny okres wypowiedzenia. Powód nie odwołał się od wypowiedzenia mu umowy o pracę, mimo pouczenia o trybie i sposobie odwołania. Dlatego Sąd Wojewódzki uznał, że stosunek pracy między stronami ustał 30 września 1995 r. i oddał powództwo.

Sąd Apelacyjny ocenił wyrok Sądu Wojewódzkiego jako prawidłowy i zgodny z obowiązującymi przepisami prawa. Żądanie ustalenia istnienia stosunku pracy i zasądzenia wynagrodzenia, w sytuacji gdy powód, mimo stosownego pouczenia, nie odwołał się do sądu od dokonanego mu wypowiedzenia umowy o pracę, jest pozbawione podstaw prawnych, ponieważ stosunek pracy stron został rozwiązany z upływem okresu wypowiedzenia, tj. z dniem 30 września 1995 r. Sąd Apelacyjny uznał, że w takiej sytuacji nie miał podstaw do badania, czy rozwiązanie z powodem umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem art. 23 i 33 KP oraz art. 368 KH. Mimo tego stwierdzenia, Sąd Apelacyjny wyraził jednak pogląd, że skoro powód został 10 czerwca 1995 r. skutecznie odwołany z funkcji członka Zarządu, czego nie kwestionował, to zaistniała podstawa do rozwiązania z nim umowy o pracę, której to czynności, zgodnie z art. 23 KP dokonał kierownik zakładu pracy. Nieuzasadnione jest stanowisko powoda, że rozwiązać z nim umowę o pracę mógł przedstawiciel Rady Nadzorczej, stosownie do treści § 16 statutu, ponieważ powód w dacie wręczenia mu oświadczenia o rozwiązaniu umowy nie był już członkiem Zarządu. Jeżeli zaś rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem art. 33 KP, to powód mógł dochodzić na podstawie art. 50 § 3 i 4 KP stosownego odszkodowania.

Powód w kasacji zarzucił naruszenie art. 368 KH, art. 23 KP (przed nowelizacją) oraz art. 33 KP i § 16 statutu pozwanej polegające na zastosowaniu Kodeksu pracy do stosunku pracy stron, oraz naruszenia art. 189 KPC polegające na uznaniu, że powód nie ma interesu prawnego w domaganiu się ustalenia stosunku pracy, ponieważ nie wystąpił z roszczeniem o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne. Skarżący wywiódł, że art. 368 KH nie pozbawia pracownika odwołanego z funkcji członka zarządu spółki roszczeń wynikających z umowy o pracę. Sąd Apelacyjny nie

dostrzegł, że strony zawarły umowę dla wykonania określonej pracy (do czasu upływu II kadencji Zarządu), której pracodawca nie mógł rozwiązać z zachowaniem okresu wypowiedzenia, oraz że wypowiedzenia umowy dokonał organ nieuprawniony według § 16 statutu. Skoro powodowi nie przysługiwało roszczenie o świadczenie, to miał prawo wystąpić z roszczeniem o ustalenie, a Sąd Apelacyjny nawet nie żądał uprawdopodobnienia interesu prawnego i nie uzasadnił, dlaczego oddalił apelację w zakresie tego żądania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja jest nieuzasadniona. Zarzut naruszenia art. 368 KH jest bezpodstawny. Przepis ten stanowi jedynie, że odwołanie członka zarządu spółki nie pozbawia go roszczeń wynikających z umowy o pracę. Nie określa natomiast, jakie roszczenia pracownicze przysługują odwołanemu członkowi zarządu. Prawa i obowiązki pracowników są regulowane przepisami prawa pracy. Istnienie stosunku pracy, skuteczność wypowiedzenia umowy o pracę, czy też prawo do wynagrodzenia powinny być ocenione na podstawie obowiązujących przepisów prawa pracy. Tak też postąpiły Sądy orzekające w sprawie.

Również nietrafnie zarzuca się w kasacji naruszenie § 16 statutu pozwanej Spółki stanowiącego, że umowę o pracę z członkami Zarządu Spółki zawiera przedstawiciel Rady Nadzorczej i w tym trybie dokonuje się innych czynności związanych ze stosunkiem pracy członka Zarządu. W tym postanowieniu mieści się także czynność rozwiązania umowy o pracę z członkiem Zarządu. Rzecz jednak w tym, że powód w dacie wypowiedzenia mu umowy o pracę nie był już członkiem Zarządu pozwanej Spółki. Zatem § 16 statutu nie mógł stanowić podstawy do oceny, jaki organ był uprawniony do rozwiązania umowy o pracę z powodem. Słusznie Sądy uznały, że prawo to przysługiwało kierownikowi zakładu pracy.

Myli się skarżący twierdząc, że zawarta z powodem umowa o pracę była umową na czas wykonania określonej pracy. Treść umowy stron zawartej na okres kadencji Zarządu wyraźnie wskazuje, iż była to typowa umowa zawarta na czas określony. Moment kończący trwanie tej umowy został wyrażony określeniem upływu kadencji Zarządu. Umowa na czas określony nie musi wskazywać końcowej daty jej trwania, którą można zastąpić zwrotem dostatecznie jasno wyrażającym wolę stron. Natomiast niewątpliwie powód nie zawarł umowy dla wykonania określonej pracy.

Zasadnie natomiast skarżący podkreśla, że umowa o pracę na czas określony, zgodnie z treścią art. 33 KP, może być wcześniej rozwiązana wskutek jej wypowiedzenia, jeżeli strony wprowadziły do jej treści takie zastrzeżenie. Wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony, co do której strony nie przewidziały możliwości wcześniejszego jej rozwiązania, jest sprzeczne z treścią art. 33 KP. W takiej zaś sytuacji uprawnionemu, z mocy art. 50 § 3 i 4 KP, przysługuje odszkodowanie. Prawidłowo Sądy uznały, że takie roszczenie powoda nie mogło być uwzględnione, ponieważ uchybił on terminowi z art. 264 § 2 KP.

Co do zarzutu naruszenia art. 189 KPC, to należy stwierdzić, że przepis ten uprawnia do żądania ustalenia istnienia stosunku prawnego, jeżeli zainteresowany ma w tym interes prawny. Powód nie wskazał, na czym polega jego interes prawny w żądaniu ustalenia istnienia stosunku pracy między stronami. Powodowi przysługiwało roszczenie o świadczenie, którego zresztą dochodził w sprawie, lecz okazało się ono nieuzasadnione wobec uchybienia terminu do jego wniesienia. Zarzut pod adresem Sądu Apelacyjnego, iż nie zmusił powoda reprezentowanego przez adwokata, do wykazania interesu prawnego jest wręcz niezrozumiały i nie mający żadnego oparcia w obowiązującej procedurze sądowej, a w szczególności ukształtowanej w Kodeksie postępowania cywilnego zasadzie kontrydiktoryjności. Przepis art. 5 KPC zobowiązuje sąd do udzielenia stronie wskazówek co do czynności procesowych, ale tylko wówczas, gdy strona działa bez adwokata lub radcy prawnego. Jeżeli przy rozwiązaniu umowy pracodawca naruszył obowiązujące przepisy, to pracownik może dochodzić przed sądem w terminach przewidzianych w art. 264 KP roszczeń wynikających z przepisów prawa pracy. Niewykorzystanie tej drogi powoduje, iż stosunek pracy rozwiązuje się i nie istnieje. Art. 189 KPC nie może służyć obejściu tych przepisów i mimo prawnego nieistnienia tego stosunku doprowadzić do orzeczenia ustalającego istnienie takiego stosunku.

Z tych wszystkich względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 393<sup>12</sup> KPC oddalił kasację.

=====