

**Wyrok z dnia 29 marca 2001 r.**

**I PKN 324/00**

**1. Nie ma przeszkód prawnych, aby po podmiotowym przekształceniu pracodawcy (art. 23<sup>1</sup> KP) strony zawarły umowę o pracę na czas określony.**

**2. Przekształcenie umowy o pracę na czas nie określony w umowę terminową, związane ze specyfiką kadencyjnego zatrudnienia członków organu zarządzającego spółką prawa handlowego, nie stanowi niekorzystnej dla pracownika zmiany stosunku pracy.**

Przewodniczący SSN Zbigniew Myszka (sprawozdawca), Sędziowie SN:  
Jadwiga Skibińska-Adamowicz, Barbara Wagner.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 29 marca 2001 r. sprawy z powództwa Mieczysława O. przeciwko Elektrociepłowni K.-P. SA o ustalenie i wynagrodzenie, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 31 stycznia 2000 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i sprawę przekazał Sądowi Apelacyjnemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

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

Sąd Apelacyjny-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi wyrokiem z dnia 31 stycznia 2000 r. oddalił apelację powoda Mieczysława O. od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi z dnia 18 października 1999 r., oddalającego powództwo o ustalenie, że stosunek pracy powoda aż do przejścia na rentę chorobową określała umowa o pracę z dnia 25 maja 1995 r. oraz o zasądzenie z tego tytułu za okres od 1 lipca 1996 r. do 27 lutego 1999 r. wynagrodzenia za pracę w kwocie 172.189,95 zł. W sprawie tej ustalono, że powód był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nie określony z dnia 25 maja 1995 r. na stanowisku dyrektora Zakładów Elektrociepłowni K.-P., która była wewnętrzną

jednostką organizacyjną Zakładu Energetycznego K. S.A. Zakład ten w dniu 25 czerwca 1996 r. utworzył na bazie majątku Zakładu Elektrociepłowni K.-P. jednoosobową spółkę pod firmą Energetyka K. - Elektrociepłownia P. Spółka z o.o., która przejęła pracowników zatrudnionych w Zakładzie Elektrociepłowni K.-P. w trybie art. 23<sup>1</sup> KP. Założyciel Spółki powołał pierwszy jej zarząd, w tym powołał na stanowisko prezesa Zarządu. Zgodnie z § 26 aktu założycielskiego Spółki - umowę o pracę z członkiem Zarządu zawiera Rada Nadzorcza. Jej przewodniczący zawarł z powodem umowę o pracę w dniu 2 lipca 1996 r. na czas trwania pierwszej kadencji zarządu. Zgodnie z tą umową powód miał pełnić obowiązki prezesa Zarządu Spółki określone przez Kodeks handlowy, Kodeks pracy, umowę spółki i regulamin pracy zarządu. Od czasu zawarcia tej umowy powód nie otrzymywał wynagrodzenia na stanowisku dyrektora i uważał, że jego status pracowniczy nie został do końca wyjaśniony. Natomiast przewodniczący Rady Nadzorczej wyjaśniał mu, że zgodnie z § 11 pkt 2 regulaminu pracy zarządu jego członkowie mogą przyjmować funkcję dyrektorów bez prawa do oddzielnego wynagrodzenia. Po upływie rocznej kadencji Zarządu, w dniu 15 marca 1997 r. z powodem została zawarta kolejna umowa o pracę na czas trwania drugiej 3 letniej kadencji Zarządu. Powód pracował na stanowisku prezesa Zarządu do dnia 28 maja 1998 r., kiedy to został odwołany z tej funkcji.

Na podstawie takich ustaleń Sądy meriti przyjęły, że z chwilą zawarcia umowy o pracę z dnia 2 czerwca 1996 r., na podstawie której powód podjął pracę na stanowisku prezesa Zarządu nowo utworzonej Spółki przy zachowaniu dotychczasowych uprawnień płacowych, z woli stron przestała obowiązywać umowa o pracę z dnia 25 maja 1995 r. Zakres obowiązków prezesa Zarządu był szerzej określony od obowiązków dyrektora. Pozostawienie powodowi tytułu dyrektora nie dawało podstaw do żądania wynagrodzenia z tej racji, ponieważ - zgodnie z § 11 pkt 2 regulaminu pracy Zarządu - tytuł ten nie uprawniał powoda do uzyskiwania oddzielnego wynagrodzenia za pracę także dlatego, że obowiązki prezesa Zarządu pochłonięły obowiązki dyrektora, a za ich wykonywanie powód otrzymywał jedno wynagrodzenie wynikające z umowy o pracę z dnia 2 czerwca 1997 r. Nie można zatem zaakceptować stanowiska powoda, że łączyły go ze stroną pozwaną dwie umowy o pracę na wykonywanie funkcji dyrektora i prezesa Zarządu, które wymagały odrębnego wynagrodzenia za pracę, zwłaszcza że w zakresie tego samego rodzaju pracy z tym samym pracodawcą pracownik może pozostawać tylko w jednym stosunku pracy.

W kasacji powoda podniesiono zarzuty naruszenia art. 217 § 1 i 227 KPC - „przez nierozpatrzenie całości zebranego materiału dowodowego, a w szczególności akt osobowych, okoliczności faktycznych i dowodów zgłoszonych przez powoda w pismach procesowych w trakcie postępowania”, a także naruszenia art. 328 § 2 i 233 § 1 KPC - „poprzez sprzeczność wywodów i istotnych ustaleń sądu z treścią zebranego w sprawie materiału”. W ocenie skarżącego schemat organizacyjny strony pozwanej potwierdza rozgraniczenie funkcji członka zarządu od stanowiska dyrektorskiego, które powód wykonywał na podstawie dwóch odrębnych umów o pracę. Ponadto zarzucono Sądowi Apelacyjnemu naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 9 § 1, 13, 23<sup>1</sup> § 1 i 3 KP, art. 30 KP, art. 42 KP w związku z art. 32 KP, a także art. 78,80 i 8 KP, art. 77 KC w związku z art. 300 KP, oraz art. 198 KH. W ocenie skarżącego przydanie powodowi jako prezesowi Zarządu funkcji piastuna osoby prawnej w ramach terminowych stosunków pracy godziło w zawartą w art. 23<sup>1</sup> KP zasadę automatyzmu prawnego, która dopuszcza modyfikacje dotychczasowego stosunku pracy wyłącznie w drodze pisemnego wypowiedzenia lub porozumienia zmieniającego, co w sprawie nie miało miejsca. Ponadto regulamin pracy Zarządu pozwanej Spółki nie jest źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 KP, gdyż nie był oparty na ustawie i został wydany później niż zawarta z powodem terminowa umowa o pracę na stanowisku prezesa Zarządu. Powołanie się na jego postanowienia stanowiło nadużycie prawa przez pozwanego pracodawcę (art. 8 KP). Powyższe potwierdzało - w ocenie skarżącego - odrębne uprawnienia płacowe powoda z tytułu wykonywania obowiązków prezesa Zarządu i dyrektora strony pozwanej i powinno prowadzić do uchylenia zaskarżonych wyroków Sądów meriti i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania, bądź do orzeczenia reformatoryjnego przez zasądzenie dochodzonego roszczenia, w obu przypadkach z uwzględnieniem kosztów postępowania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacyjne zarzuty sprzeczności rozumowania Sądu drugiej instancji dotyczące uznania stanowiska powoda, że nawiązanie terminowych stosunków pracy na stanowisku prezesa Zarządu strony pozwanej nie było związane z ustaniem umowy o pracę na czas nie określony na stanowisku dyrektora poprzednika prawnego strony pozwanej oraz że nie wyraził on swojej woli przekształcenia tego bezterminowego

stosunku pracy, nie pozwalały przyjąć, że powód pozostawał ze stroną pozwaną w jednym stosunku pracy, z którego należało mu się jedno wynagrodzenia z tytułu wykonywania pracy tego samego rodzaju. Nie ma oparcia w prawie pracy koncepcja Sądu Apelacyjnego, jakoby funkcja prezesa Zarządu „pochłonięła” obowiązki dyrektora wbrew woli pracownika. Wszak „pochłonięcie” obowiązków pracowniczych oznaczało ich poszerzenie, co w przypadku powoda polegało co najmniej na przydzieleniu mu uprawnień samodzielnego organu zarządzającego stroną pozwaną (art. 3<sup>1</sup> § 1 KP), z których wcześniej powód korzystał na podstawie udzielonego mu pełnomocnictwa przez kierownika zakładu pracy. Takie zresztą były niekwestionowane ustalenia faktyczne w sprawie, albowiem Sądy meriti przyjęły, że zakres obowiązków pracowniczych na stanowisku prezesa strony pozwanej był szerszy od obowiązków dyrektora, chociaż w ocenie tego ustalenia Sąd Apelacyjny nie wykazał się konsekwencją i wymaganą logiką rozumowania, skoro następnie uznał, iż „nie przedstawił powód w toku całego procesu dowodu, z którego wynikałoby, że inny był zakres obowiązków dyrektora, inny prezesa zarządu spółki”. Jeżeli bowiem Sąd drugiej instancji doszedłby do przekonania, że w przypadku powoda doszło do poszerzenia jego obowiązków pracowniczych, to konsekwentnie powinien uznać, że taka zmiana treści stosunku pracy zawsze wymaga wypowiedzenia lub porozumienia zmieniającego. Takim tokiem rozumowania poszedł Sąd pierwszej instancji, uznając, że z chwilą powstania (utworzenia) pozwanego pracodawcy dotychczasowa umowa o pracę na czas nie określony przestała z woli stron obowiązywać, skoro strony zawarły nową terminową umowę o pracę, kształtując w sposób odmienny (szerszy) od dotychczasowego łączący ich stosunek pracy. Tą koncepcją uzgodnionego porozumienia zmieniającego stosunek pracy powoda zachwiał Sąd Apelacyjny, który przyjął, że powód „nie wyraził swojej woli, z której wynikałoby, że umowa z 25 maja 1995 r. nie obowiązuje”. W każdym razie wbrew woli powoda nie mogło dojść do pochłonięcia, tj. poszerzenia jego obowiązków pracowniczych, bez przyjęcia co najmniej jego dorozumianej zgody tylko z tej przyczyny, że zasadą powinno być, iż pracownik w ramach wykonywania tego samego rodzaju pracy u tego samego pracodawcy może pozostawać w jednym stosunku pracy. Gdyby bowiem przyjąć tok rozumowania Sądu Apelacyjnego, to należałoby podzielić stanowisko powoda, że w istocie rzeczy łączyły go ze stroną pozwaną dwa stosunki pracy, zwłaszcza że akt założycielski strony pozwanej przewiduje zatrudnianie prezesa spółki w ramach stosunku pracy i nie byłoby istotnych przeszkód prawnych, aby wynagradzać powoda za wykonywa-

nie pracowniczych powinności na stanowisku prezesa zarządu w poszerzonym zakresie tych obowiązków, polegającym na pełnieniu funkcji reprezentowania nowo utworzonej spółki, w charakterze organu zarządzającego pozwanym pracodawcą.

Jednakże z drugiej strony - w ocenie Sądu Najwyższego - nie ma przeszkód prawnych, aby po przekształceniu podmiotowym pracodawcy strony zawarły terminowy stosunek pracy na uzgodnionych warunkach pracy i płacy w związku z nową nomenklaturą i zakresem powinności kierowniczego stanowiska pracy, tyle że wymaga to co najmniej dorozumianej akceptacji pracownika, a w każdym razie nie może odbyć się wbrew jego woli. Ponadto uzgodnione przekształcenie umowy o pracę na czas nie określony w terminowy stosunek pracy związany ze specyfiką terminowego (kadencyjnego) zatrudnienia w charakterze organu zarządzającego spółki prawa handlowego, wcale nie stanowi niekorzystnej modyfikacji stosunku pracy, zważywszy chociażby, że umowa o pracę na czas nie określony może być w każdym czasie rozwiązana za wypowiedzeniem po odwołaniu członka zarządu z władz spółki, natomiast terminowy stosunek pracy rozwiązuje się z upływem terminu końcowego, jeżeli strony nie przewidziały jego wcześniejszego wypowiedzenia. W tych zakresach Sąd Najwyższy nie podzielił twierdzeń skarżącego, że skuteczna zmiana treści stosunku pracy bezwzględnie wymaga zachowania formy pisemnej, a przekształcenie bezterminowego stosunku pracy w terminowe zatrudnienie jest zawsze niekorzystne dla pracownika, zwłaszcza że powód doskonale zdawał sobie sprawę z kadencyjności zatrudnienia w charakterze organu zarządzającego pozwanym pracodawcą, a jego brak zgody na podjęcie tego rodzaju zatrudnienia mógłby prowadzić do rozwiązania z nim stosunku pracy.

Trzeba było także uznać rację skarżącego, że regulamin pracy zarządu spółki prawa handlowego nie stanowi źródła materialnego prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 KP, skoro nie był to akt prawny wydany na podstawie ustawy, co wymagałoby co najmniej wymienienia go przez ustawę oraz wskazania podmiotu (organu) uprawnionego do jego wydania (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 28 maja 1998 r., I PKN 138/98, OSNAPiUS 1999 nr 12, poz. 398). Takich minimalnych wymagań stawianych materialnym przepisom prawa pracy nie spełniał regulamin pracy zarządu, który ponadto istotnie był wydany w dacie późniejszej niż terminowa umowa o pracę powoda na stanowisku prezesa zarządu strony pozwanej. Nie znaczy to, że zawarte w nim postanowienia przewidujące możliwość przyjęcia przez członków zarządu spółki funkcji dyrektorów bez prawa do oddzielnego wynagrodzenia (§ 11

umowy spółki), oraz kompetencja prezesa zarządu „kierowania jako dyrektor pracami spółki” pozbawione są jakiegokolwiek znaczenia w sprawie. W ocenie Sądu Najwyższego postanowienia te nie mogą być pomijane przy wykładni oświadczeń woli stron związanych z zawarciem terminowego stosunku pracy powoda, który przyjmując i pełniąc funkcję organu zarządzającego pozwaną spółką nie kwestionował zakresu treści tego stosunku pracy, nawet w prawomocnie zakończonym wyrokiem Sądu Okręgowego w Kaliszu z dnia 29 marca 1999 r. [...], postępowaniu w związku z bezprawnym rozwiązaniem z nim stosunku pracy, w którym Sąd meriti ustalił, że powoda ze stroną pozwaną łączył tylko jeden terminowy stosunek pracy na stanowisku prezesa zarządu i zasądził odszkodowanie w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia z tego jednego stosunku pracy.

Mając wszakże na uwadze wcześniej wykazane niekonsekwencje i sprzeczności w rozumowaniu Sądu Apelacyjnego, które uzasadniały zarzuty naruszenia przepisów prawa procesowego, a w szczególności naruszenie art. 233 § 1 KPC w związku z art. 328 § 2 KPC, a które - przy podtrzymaniu ustaleń co do „niewyrażenia przez powoda woli” zaprzestania obowiązywania wcześniejszej umowy na czas nie określony - mogłyby uzasadniać zarzut naruszenia art. 23<sup>1</sup> KP w związku z art. 30 § 1 pkt 1 KP, art. 32 § 1 pkt 3 KP i art. 78 KP, Sąd Najwyższy orzekł kasatoryjnie na podstawie art. 393<sup>13</sup> KPC. Przy ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd drugiej instancji powinien przede wszystkim zinterpretować oświadczenia woli stron związane z przekształceniem umowy o pracę na czas nie określony powoda na stanowisku dyrektora w terminowy stosunek pracy na stanowisku prezesa zarządu strony pozwanej, z uwzględnieniem wszystkich okoliczności towarzyszących tej niewątpliwej zmianie treści stosunku pracy powoda (art. 56 i 65 KC w związku z art. 300 KP).

=====