

**Wyrok z dnia 19 lipca 2005 r.**

**II PK 386/04**

**1. Nawiązanie stosunku pracy z zarządcą przedsiębiorstwa państwowego, pełniącym dotychczas tę funkcję na podstawie umowy zlecenia, w dniu wydania zarządzenia o prywatyzacji bezpośredniej tego przedsiębiorstwa, w sytuacji, gdy zawarty wcześniej między związkami zawodowymi prywatyzowanego przedsiębiorstwa i inwestorem (przejmującą spółką) pakiet socjalny wprowadzał gwarancje zatrudnienia dla pracowników pozostających w tym dniu w stosunku pracy, może zostać ocenione jako sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.**

**2. O tym, czy pakiet socjalny zawarty przez związki zawodowe prywatyzowanego przedsiębiorstwa państwowego z inwestorem strategicznym jest źródłem prawa pracy (art. 9 § 1 k.p.), nie decyduje wola stron tego porozumienia.**

Przewodniczący SSN Józef Iwulski, Sędziowie SN: Jerzy Kuźniar, Barbara Wagner (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 19 lipca 2005 r. sprawy z powództwa Jana D. przeciwko Przedsiębiorstwu Komunikacji Samochodowej Spółce z o.o. w Z.G. o przywrócenie do pracy i zapłatę, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zielonej Górze z dnia 14 września 2004 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu w Zielonej Górze do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego.

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

Sąd Okręgowy w Zielonej Górze wyrokiem z dnia 14 września 2004 r. [...] oddalił apelację Jana D. od wyroku Sądu Rejonowego w Zielonej Górze z dnia 30

kwietnia 2004 r. [...] oddalającego jego powództwo o przywrócenie do pracy (w Przedsiębiorstwie Komunikacji Samochodowej w Z.G.) i o zapłatę.

Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia faktyczne i ich prawna ocena. W dniu 3 grudnia 2002 r. wszczęto postępowanie prywatyzacyjne przedsiębiorstwa państwowego Przedsiębiorstwo Państwowej Komunikacji Samochodowej (PPKS) w Z.G. Pełnomocnikiem do spraw prywatyzacji został Władysław W., który pełnił tę funkcję do końca lutego 2003 r. Jan D. był zatrudniony w Przedsiębiorstwie Państwowej Komunikacji Samochodowej w Z.G. - do 13 sierpnia 2002 r. jako zarządca przedsiębiorstwa na podstawie umowy zlecenia, zaś od 14 sierpnia 2002 r. w prywatyzowanym Przedsiębiorstwie Komunikacji Samochodowej w Z.G. na stanowisku pełnomocnika do spraw koordynacji administracji przedsiębiorstwa w wymiarze pełnego etatu na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Umowę o pracę zawierał z nim Władysław W. Wynagrodzenie wypłacano powodowi ze środków prywatyzowanego przedsiębiorstwa.

W listopadzie 2002 r. dokonano prywatyzacji bezpośredniej przedsiębiorstwa poprzez wniesienie do Przedsiębiorstwa Komunikacji Samochodowej (PKS) Z.G. Spółki z o.o. z siedzibą w Z.G. aportu w postaci prywatyzowanego przedsiębiorstwa PPKS w Z.G. W dniu 26 listopada 2002 r. na podstawie uchwały [...] Rady Nadzorczej Spółki PKS Z.G. z dnia 19 listopada 2002 r. powołano powoda na stanowisko Prezesa Zarządu Przedsiębiorstwa Komunikacji Samochodowej Z.G., wskazując na art. 68 k.p. jako podstawę zatrudnienia. Żadna ze stron nie złożyła oświadczenia w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę zawartej w dniu 14 sierpnia 2002 r. Powodowi wypłacano wynagrodzenie ze środków Spółki. Z dniem powołania na stanowisko prezesa zarządu zakres jego uprawnień i obowiązków został poszerzony. Umowa o pracę zawarta z Janem D. jako pełnomocnikiem oraz stosunek pracy odwołujący się do powołania na stanowisko prezesa zarządu były rodzajowo zbieżne. Uchwałą Rady Nadzorczej [...] z dnia 23 sierpnia 2003 r. zawieszono powoda w czynnościach prezesa zarządu Spółki, wskazując jako przyczyny: złą sytuację finansowo - ekonomiczną Spółki za okres 7 miesięcy 2003 roku (strata w wysokości 1.278,80 zł), brak skuteczności w zarządzaniu Spółką, niedostateczne generowanie nowych form jej działalności, brak skutecznych działań zmierzających do zminimalizowania skutków działalności firm konkurencyjnych, brak przedstawienia realnych możliwości poprawy sytuacji finansowo - ekonomicznej Spółki (negatywne zaopiniowanie przez Radę Nadzorczą „Strategii działania na okres od sierpnia 2003 do końca

2006 r.") oraz utratę zaufania. Uchwałą Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników Spółki PKS Z.G. z dnia 11 października 2003 r. odwołano Jana D. z funkcji prezesa zarządu. W tym samym dniu rozwiązano z nim umowę o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 30 listopada 2003 r. Jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy podano odwołanie z funkcji prezesa zarządu. W czasie całego okresu zatrudnienia powód pobierał wynagrodzenie tylko z jednego tytułu - początkowo jako pełnomocnik do spraw koordynacji administracji przedsiębiorstwa, a od czasu powołania na stanowisko prezesa zarządu z tytułu sprawowania tej funkcji.

W dniu 16 października 2003 r. Jan D. złożył do Zakładowej Komisji Pojedynawczej PKS Z.G. wniosek o wszczęcie postępowania pojedynawczego. W czasie tego postępowania nie doszło do zawarcia ugody.

Sąd Rejonowy uznał, że jakkolwiek strony nie złożyły żadnych oświadczeń woli dotyczących rozwiązania umowy o pracę zawartej w dniu 14 sierpnia 2002 r., to stosunek pracy ustał *per facta concludentia* z dniem powołania powoda na stanowisko prezesa. Oznacza to, że łączył je jeden stosunek pracy. Obejmując stanowisko prezesa zarządu, powód zaprzestał wykonywania czynności pełnomocnika do spraw koordynacji administracji przedsiębiorstwa i pobierania z tego tytułu wynagrodzenia. Ponadto, skoro w lutym 2003 r. zakończył swoją działalność Władysław W., którego zadania jako pełnomocnika Ministra Skarbu Państwa powód częściowo realizował, to tym bardziej uzasadnione jest twierdzenie, że umowa o pracę z 14 sierpnia 2002 r. uległa rozwiązaniu w sposób dorozumiany i za zgodną wolą stron. W ocenie Sądu, strona pozwana skutecznie wypowiedziała powodowi umowę o pracę. Wskazała przyczynę prawdziwą (odwołanie z funkcji) i wystarczającą. Wypowiedzenia dokonano również w sposób formalnie poprawny.

Według Sądu, powód nie był objęty ochroną wynikającą z § 2 Pakietu Społecznego Przedsiębiorstwa Komunikacji Samochodowej Z.G., zgodnie z którym następca prawny zobowiązuje się do zatrudniania przez okres 36 miesięcy pracowników prywatyzowanego PPKS w Z.G., którzy w dniu wydania zarządzenia o prywatyzacji bezpośrednio byli zatrudnieni na czas nieokreślony. Rozwiązanie umowy o pracę z dnia 14 sierpnia 2002 r. nastąpiło bowiem za dorozumianą zgodą powoda i nie rodzi po jego stronie żadnych roszczeń. Ponadto, gdyby nawet przyjąć, że umowy o pracę nigdy nie rozwiązano, a zmienił się jedynie rodzaj wykonywanej pracy (poszerzenie

zakresu obowiązków) i funkcja (prezes zarządu spółki kapitałowej), to „powód nie jest tym pracownikiem, o którym mowa w § 2 Pakietu”.

Sąd Okręgowy podzielił pogląd i argumentację Sądu pierwszej instancji w kwestii rozwiązania umowy o pracę *per facta concludentia*. Uznał, że powód był zatrudniony na podstawie jednego stosunku pracy - na stanowisku prezesa zarządu. Wskazał, że poprzedni „stosunek pracy - na stanowisku pełnomocnika do spraw koordynacji administracji przedsiębiorstwa - wygasł przez czynności konkludentne z dniem 14.08.2002 roku”. Od listopada 2002 r. strona pozwana uzyskała status spółki. Zbędne stało się zatem zatrudnianie Jana D. na stanowisku pełnomocnika do spraw koordynacji administracji przedsiębiorstwa. Ponadto schemat organizacyjny Spółki nie przewidywał takiego stanowiska. Z dniem 14 sierpnia 2002 r. powód wyraził zgodę na wykonywanie funkcji prezesa zarządu. Na tym stanowisku faktycznie świadczył pracę i otrzymywał należne z tego tytułu wynagrodzenie. Wpisanie w świadectwie pracy dwóch stanowisk pracy nie świadczy, zdaniem Sądu, o tym, że w dniu wypowiedzenia umowy o pracę powód był zatrudniony na obu tych stanowiskach równocześnie. Zgodnie z art. 97 § 2 k.p., w świadectwie pracy pracodawca zobowiązany jest podać informację dotyczącą, między innymi, zajmowanych stanowisk. Skoro Jan D. najpierw pełnił funkcję pełnomocnika, a następnie prezesa zarządu, to oba te stanowiska powinny być wpisane i zostały wpisane do świadectwa pracy.

Odnosząc się do kwestii ochrony pracowników wynikającej z § 2 Pakietu Socjalnego, Sąd podniósł, że celem powołanego przepisu było stworzenie gwarancji dalszego zatrudnienia pracownikom po zmianie formy prawnej działalności strony pozwanej. Zarządzenie Wojewody L. [...] w sprawie prywatyzacji bezpośredniej przedsiębiorstwa państwowego PPKS w Z.G. zostało wydane 14 sierpnia 2002 r., a zatem w dniu nawiązania z powodem stosunku pracy. Powód nie był zatrudniony przed 14 sierpnia 2002 r., to jest przed wydaniem zarządzenia w sprawie bezpośredniej prywatyzacji przedsiębiorstwa. Nie wymagał więc objęcia go gwarancją dalszego zatrudnienia.

Jan D. zaskarżył ten wyrok kasacją. Jego pełnomocnik, wskazując jako podstawy kasacji naruszenie prawa materialnego, a to: art. 26 k.p. w związku z „§ 2 Pakietu Socjalnego z dnia 6 grudnia 2000 r.” - poprzez wyrażenie poglądu, że „zawarcie umowy o pracę z PPKS Z.G. i równocześnie rozpoczęcie wykonywania pracy w dniu 14.08.2002 r. przez Jana D. nie spowodowało objęcia go przepisami Kodeksu pracy

oraz innych aktów prawnych dotyczących pracowników, w tym Pakietu Socjalnego z dnia 6 grudnia 2000 r. dla zatrudnionych w PPKS Z.G.", a w konsekwencji przyjęcie, że strona pozwana nie była zobowiązana do zatrudnienia powoda przez gwarancyjny okres 36 miesięcy, art. 97 § 1 k.p. - poprzez przyjęcie stanowiska, że „pracodawca mógł wpisać w świadectwie pracy wydanym powodowi po ustaniu stosunku pracy prezesa Zarządu okoliczności, iż powód wcześniej pracował na stanowisku Pełnomocnika ds. Koordynacji Administracji Przedsiębiorstwa”, oraz art. 60 k.c. - poprzez wyrażenie błędnego poglądu, że z chwilą zatrudnienia Jana D. na stanowisku prezesa zarządu strony rozwiązały *per facta concludentia* umowę o pracę z dnia 14 sierpnia 2002 r., a także naruszenie przepisów postępowania, a mianowicie art. 224 § 1 k.p.c. i 382 k.p.c. - poprzez „błędne wyjaśnienie przez Sąd Okręgowy istotnych okoliczności sprawy”, a w konsekwencji przyjęcie, że w dniu 14 sierpnia 2002 r. Jan D. przestał pełnić funkcję pełnomocnika do spraw koordynacji administracji przedsiębiorstwa i został zatrudniony na stanowisku prezesa zarządu, podczas gdy powód w dniu 14 sierpnia 2002 r. został zatrudniony na stanowisku pełnomocnika do spraw koordynacji administracji przedsiębiorstwa, a jego zatrudnienie na stanowisku prezesa zarządu nastąpiło w dniu 26 listopada 2002 r., wniósł o „uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy w tym zakresie Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania”, ewentualnie o „uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu II instancji i wyroku Sądu I instancji i przekazanie sprawy do rozpoznania Sądowi I instancji oraz rozstrzygnięcia o należnych pozwanemu kosztach procesu za wszystkie instancje, w tym o kosztach zastępstwa procesowego wg norm przypisanych”, lub o „zmianę zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy” oraz o „zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych”. Jego zdaniem, okolicznością uzasadniającą rozpoznanie kasacji jest konieczność wykładni art. 26 k.p., a zwłaszcza „ustalenia, czy przyjęcie, iż zatrudnienie pracownika na podstawie umowy o pracę i rzeczywiste rozpoczęcie przez niego świadczenia pracy daje podstawę do uznania, że umowę o pracę zawarto tylko w celu skorzystania z określonych uprawnień pracowniczych i w związku z tym pracownik mimo świadczenia pracy na podstawie umowy o pracę nie podlega przepisom kodeksu pracy i innym aktom prawnym dotyczących osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę (w niniejszej sprawie § 2 Pakietu Socjalnego)”, a także „czy dopuszczalne jest uznanie, że pracownik zatrudniony na podstawie umowy o pracę w czasie trwania stosunku pracy, w tym w pierwszym dniu pracy, może nie podlegać ochronie przysługującej zatrudnionym wynikają-

cej z Kodeksu pracy oraz ochronie wynikającej z § 2 Pakietu Socjalnego, ponieważ 'został' w tym dniu zatrudniony, a nie 'był' pracownikiem". Istnieje również - według niego - potrzeba wykładni art. 60 k.c. „w zakresie dotyczącym dopuszczalności uznania rozwiązania umowy o pracę *per facta concludentia* w sytuacji, gdy pracownik nie dąży do rozwiązania dotychczasowej umowy o pracę i akcentuje okoliczność pozostawania w dwóch stosunkach pracy” oraz art. 97 § 1 k.p., a zwłaszcza „ustalenia, czy ewentualne rozwiązanie *per facta concludentia* jednego z dwóch stosunków pracy łączącego pracownika z pracodawcą uprawnia pracodawcę do wystawienia świadectwa pracy dopiero po rozwiązaniu drugiego stosunku pracy i oznaczenia w tym jednym świadectwie pracy dwóch rodzajów pracy wykonywanej przez pracownika, mimo, iż pierwszy stosunek pracy został rozwiązany znacznie wcześniej niż drugi, po zakończeniu którego pracownikowi wydano świadectwo pracy”.

W uzasadnieniu kasacji podniósł, że stanowisko Sądów w kwestii terminu rozwiązania z powodem umowy o pracę zawartej w dniu 14 sierpnia 2002 r. jest niejednoznaczne. Sąd Rejonowy raz wskazuje, że łączący strony stosunek pracy ustał *per facta concludentia* w dniu powołania go na stanowisko prezesa Zarządu, to jest w listopadzie 2002 r., innym razem, że umowa uległa rozwiązaniu w lutym 2003 r., czyli z chwilą odejścia z przedsiębiorstwa Władysława W. Z kolei Sąd Okręgowy jako dzień ustania stosunku pracy powoła na stanowisku pełnomocnika do spraw koordynacji administracji przedsiębiorstwa podaje 14 sierpnia 2002 r. Według niego, stosunek pracy zawarty na podstawie umowy o pracę z dnia 14 sierpnia 2002 r. nie ustał *per facta concludentia* z chwilą zatrudnienia Jana D. na stanowisku prezesa zarządu. Do konkludentnego rozwiązania umowy konieczne jest „podjęcie przez obie strony czynności zmierzających do jej rozwiązania”. Tymczasem powód nie dążył do rozwiązania stosunku pracy. Wręcz przeciwnie, w toku postępowania podkreślał, że w okresie od 26 listopada 2002 r. był zatrudniony na podstawie dwóch stosunków pracy.

Niesłuszny, w jego ocenie, jest pogląd Sądu, wedle którego powód nie jest objęty ochroną wynikającą z § 2 Pakietu Socjalnego. Pakiet ten przewidywał ochronę dla pracowników zatrudnionych w PPKS w Z.G. w dniu wydania zarządzenia o prywatyzacji bezpośredniej, to jest w dniu 14 sierpnia 2002 r., a nie jak wywodzi Sąd Okręgowy przed tą datą (przed wydaniem zarządzenia). Zgodnie z art. 26 k.p., stosunek pracy nawiązuje się w terminie określonym w umowie o pracę jako dzień rozpoczęcia pracy. Z momentem nawiązania stosunku pracy pracownik nabywa wszel-

kie prawa i obowiązki łączące się z zatrudnieniem. Obowiązki i prawa mogą wynikać wprost z Kodeksu pracy, jak również z innych aktów prawnych, na przykład z porozumień socjalnych, do których należy Pakiet Socjalny z 6 grudnia 2000 r. Ani Kodeks pracy, ani Kodeks cywilny w zakresie dotyczącym „momentu zawarcia i rozpoczęcia wykonania umowy” nie zawierają przepisów stanowiących, że „umowa nie może zostać uznana za ważnie zawartą i podlegającą wykonaniu od momentu zawarcia”. Na podstawie wykładni celowościowej § 2 Pakietu Socjalnego należy wnosić, że skoro „powód ‘został’ zatrudniony 14.08.2002 r. i w tym dniu wykonywał pracę na rzecz PPKS Z.G., to tym samym w tym dniu ‘był’ pracownikiem PPKS Z.G.”. Zawarcie umowy o pracę powoduje „nawiązanie więzi prawnej między stronami”. Ponieważ Jan D. faktycznie wykonywał pracę na rzecz pracodawcy w dniu 14 sierpnia 2002 r., czyli w dniu wydania zarządzenia o prywatyzacji, to należy przyjąć, że został objęty ochroną wynikającą z § 2 Pakietu Socjalnego. Ponadto, strony nawiązały stosunek pracy w pierwszym dniu „urzędowania” w PPKS Władysława W. - pełnomocnika do spraw prywatyzacji przedsiębiorstwa PPKS w Z.G. Oznacza to, że dzień 14 sierpnia 2002 r. był pierwszym możliwym terminem, w którym pełnomocnik do spraw prywatyzacji mógł zawrzeć z powodem umowę o pracę. Bez znaczenia dla prawa powoda do ochrony wynikającej z pakietu socjalnego jest okoliczność, że jego zatrudnienie miało „charakter następczy” w relacji do pakietu z dnia 6 grudnia 2000 r., odwołującego się do zdarzenia przyszłego jakim jest wydanie zarządzenia o prywatyzacji. Paragraf 2 pakietu socjalnego ustala ochronę dla pracowników zatrudnionych w PPKS Z.G., którzy w dniu wydania zarządzenia o prywatyzacji byli zatrudnieni w tym przedsiębiorstwie. Strony „zawierające umowę - Pakiet Socjalny wiedziały, iż wydanie zarządzenia o prywatyzacji będzie zdarzeniem przyszłym”. Gdyby ich zamiarem było wykluczenie określonej grupy pracowników, to mogłyby uczynić „stosowne zastrzeżenie”.

Zdaniem pełnomocnika Jana D., pracodawca nie mógł wpisać w świadectwie pracy wydanym powodowi po ustaniu stosunku pracy prezesa zarządu, to jest w dniu 30 listopada 2003 r., że „wcześniej powód pracował na stanowisku Pełnomocnika ds. Koordynacji Administracji Przedsiębiorstwa”. Obowiązek wydania świadectwa pracy aktualizuje się bowiem przy każdym ustaniu stosunku pracy, bez względu na podstawę jego nawiązania, jak też charakter zdarzenia prawnego oraz czynności prawnych powodujących jego rozwiązanie. Gdyby więc stosunek pracy Jana D. na stanowisku pełnomocnika do spraw koordynacji administracji przedsiębiorstwa ustał w

dniu 26 listopada 2002 r., to pracodawca bezpośrednio po rozwiązaniu umowy o pracę na tym stanowisku miał obowiązek wydać mu świadectwo pracy. Ponieważ jednak pracodawca wydał powodowi świadectwo pracy po rozwiązaniu stosunku pracy w dniu 30 listopada 2003 r., to do tego dnia strony łączyły dwa stosunki pracy.

W odpowiedzi na kasację Przedsiębiorstwo Komunikacji Samochodowej Spółka z o.o. w Z.G. wniosła o jej oddalenie i zasądzenie od skarżącego na jej rzecz kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym według norm prawem przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

I. Kasacja została oparta na obu podstawach wskazanych w art. 393<sup>1</sup> k.p.c. W pierwszej kolejności należało wobec tego odnieść się do trafności zarzutów procesowych. Nie są one usprawiedliwione.

Rozpoznając kasację, Sąd Najwyższy związany jest granicami zaskarżenia oraz jej podstaw (art. 393<sup>11</sup> § 1 k.p.c.). Z uchybieniem art. 224 § 1 k.p.c. oraz art. 382 k.p.c. powiązany został zarzut „błędneho wyjaśnienia przez Sąd Okręgowy istotnych okoliczności sprawy”. Art. 224 § 1 k.p.c. (w brzmieniu obowiązującym przed 5 lutego 2005 r.) w zdaniu pierwszym stanowił, że przewodniczący zamyka rozprawę, gdy sąd uzna sprawę za dostatecznie wyjaśnioną, zaś w zdaniu drugim nakładał na przewodniczącego obowiązek udzielenia przed zamknięciem rozprawy głosu stronom. Pełnomocnik skarżącego nie podniósł w uzasadnieniu zarzutu uchybienia temu przepisowi poprzez to, że Sąd uznał sprawę za dostatecznie wyjaśnioną, a przewodniczący zamknął rozprawę, pomimo iż nie została ona dostatecznie wyjaśniona, ani że zamknięcie rozprawy przez przewodniczącego było przedwcześnie. Nie twierdził też, że przewodniczący nie udzielił przed zamknięciem rozprawy głosu powodowi lub stronie pozwanej. Zgodnie z art. 382 k.p.c., sąd drugiej instancji orzeka na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym. Pełnomocnik skarżącego nie twierdził, że rozstrzygając sprawę Sąd Okręgowy w Zielonej Górze nie uwzględnił materiału zebranego przez Sąd pierwszej instancji. W obu powołanych przepisach nie mieści się zatem zarzut „błędneho wyjaśnienia istotnych okoliczności sprawy” polegającego na przyjęciu, że „w dniu 14.08.2002 r. Jan D. przestał pełnić funkcję Pełnomocnika ds. Koordynacji Administracji Przedsiębiorstwa i został zatrudniony na stanowisku Prezesa Zarządu, gdy w



rzeczywistości Jan D. w dniu 14.08.2002 r. został zatrudniony na stanowisku Pełnomocnika ds. Koordynacji Administracji Przedsiębiorstwa, a jego zatrudnienie na stanowisku Prezesa zarządu nastąpiło dopiero z dniem 26.11.2002 r.”.

Sąd drugiej instancji bez zastrzeżeń podzielił ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu pierwszej instancji „przyjmując je za integralną część swojego uzasadnienia” [...]. Uzasadnienie wyroku zaskarżonego kasacją należy zatem czytać łącznie z uzasadnieniem wyroku zaskarżonego uprzednio apelacją. Obszerne fragmenty uzasadnienia wyroku wydanego przez Sąd pierwszej instancji zostały przepisane lub streszczone przez Sąd drugiej instancji. Są wśród nich stwierdzenia, że „w dniu 14.08.2002 r. powód został zatrudniony (...) na stanowisku pełnomocnika ds. koordynacji przedsiębiorstwa”, i że „w dniu 26.11.2002 r. (...) powołano powoda na stanowisko Prezesa Zarządu spółki” [...], jak również, że stosunek pracy nawiązany na podstawie umowy o pracę z 14 sierpnia 2002 r. „ustał z datą powołania powoda na stanowisko Prezesa” [...]. Prawdą jest, że niektóre z ustaleń Sądu pierwszej instancji Sąd drugiej instancji przytoczył we „własnych” rozważaniach błędnie (jak to - podniesione w skardze kasacyjnej - o ustaniu 14 sierpnia 2002 r. „stosunku pracy na stanowisku pełnomocnika do spraw koordynacji administracji przedsiębiorstwa”). Ale, po pierwsze, skarżący nie podniósł żadnych zarzutów odnoszących się do sposobu sporządzenia uzasadnienia, wadliwości ustaleń stanowiących faktyczną podstawę rozstrzygnięcia zawartego w zaskarżonym wyroku czy przekroczenia granic swobodnej oceny dowodów, a po drugie - niedoskonałości uzasadnienia nie miały znaczenia dla wyniku sprawy.

II. Odnosząc się do zarzutów dotyczących naruszenia prawa materialnego należy stwierdzić, że w sprawie występuje kilka problemów prawnych, o różnej skali skomplikowania i wadze dla prawidłowego jej rozstrzygnięcia.

1. Pierwszy z nich - i zarazem najprostszy jurydycznie - związany jest z ustaleniem terminu nawiązania stosunku pracy między skarżącym i stroną pozwaną. Stosownie do art. 26 k.p., stosunek pracy nawiązuje się w terminie określonym w umowie jako dzień rozpoczęcia pracy. Przepis ten jest jasny; jego wykładnia nie budziła i nie budzi ani wątpliwości, ani rozbieżności interpretacyjnych. W umowie o pracę z 14 sierpnia 2002 r. strony określiły tę właśnie datę jako dzień rozpoczęcia świadczenia pracy (§ 1 pkt 4). Stosunek pracy między przedsiębiorstwem PKS w Z.G. i Janem D. nawiązał się zatem w dniu 14 sierpnia 2002 r.

Kwestią, której Sąd nie zbadał, choć powinien był zbadać, jest to, czy zawarcie umowy 14 sierpnia 2002 r., w dniu wydania przez Wojewodę L. zarządzenia o prywatyzacji bezpośredniej przedsiębiorstwa PKS, z określeniem na tę datę dnia rozpoczęcia pracy, a więc i nawiązania stosunku pracy, nie stanowiło nadużycia prawa lub (i) czy nie naruszało zasad współżycia społecznego. Okoliczności sprawy mogą bowiem na to wskazywać. Pakiet socjalny - załącznik nr 2 do umowy Spółki PKS - zawierał gwarancje zatrudnienia przez okres 36 miesięcy dla pracowników prywatyzowanego przedsiębiorstwa PKS, którzy „w dniu wydania Zarządzenia o prywatyzacji bezpośredniej byli zatrudnieni na czas nieokreślony” (§ 2 zdanie pierwsze). Zarządzenie o prywatyzacji bezpośredniej zostało wydane 14 sierpnia 2002 r. Do tej daty Jan D. świadczył pracę w przedsiębiorstwie PKS jako jego zarządca na podstawie umowy zlecenia. Musiał mieć pełną informację na temat procedury prywatyzacyjnej przedsiębiorstwa, którym zarządzał, znać terminy podejmowania poszczególnych czynności prywatyzacyjnych. Wszak z racji pełnionej funkcji musiał bezpośrednio lub pośrednio uczestniczyć w rozmaitych rozmowach, naradach, konsultacjach związanych z prywatyzacją zarządzanej przez niego jednostki. Tym bardziej, że prywatyzacja przedsiębiorstwa PKS była przesądzona - najpóźniej - 6 grudnia 2000 r., kiedy to między Spółką PKS a związkami zawodowymi działającymi w przedsiębiorstwie PKS „zawarty” został pakiet socjalny. Mimo to, Jan D. nie zmienił statusu zleceniobiorcy na status pracowniczego, ryzykując nieobjęcie go gwarancjami z pakietu tego wynikającymi. Wybór daty zawarcia umowy o pracę może wzbudzać niejaki wątpliwości (zdziwienie) z innych także względów. Terminy zatrudniania i zwalniania pracowników są na ogół skorelowane z pewnymi obowiązującymi pracodawcę okresami rozliczeniowymi czy cyklami obrachunkowymi (np. wypłaty wynagrodzenia za pracę, pobrania i odprowadzania składek na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczek na poczet podatku dochodowego od osób fizycznych) w taki sposób, że dzień rozpoczęcia pracy (nawiązania stosunku pracy) określany bywa, co do zasady, na początek, zaś zakończenia (rozwiązania stosunku pracy) na koniec miesiąca lub tygodnia kalendarzowego. Dzień 14 sierpnia przypadał w 2002 roku we środę. Na dodatek bezpośrednio poprzedzał dzień wolny od pracy - 15 sierpnia (święto kościelne Wniebowzięcia Najświętszej Marii Panny i państwowe Dzień Wojska Polskiego). Mało racjonalne ze względów organizacyjnych wydaje się zatrudnienie pracownika, który w pierwszym tygodniu pracy miałby ją świadczyć tylko przez dwa dni, z których pierwszy przypadałby w dniu zawarcia umowy (konieczność załatwienia rozlicznych for-

malności poprzedzających dopuszczenie do faktycznego świadczenia pracy), zaś drugi - między dniami wolnymi od pracy. Zbieg dat nawiązania stosunku pracy między Państwowym Przedsiębiorstwem Komunikacji Samochodowej i zarządzającym nim dotychczas na podstawie umowy zlecenia Janem D. oraz wydania zarządzenia w sprawie prywatyzacji tegoż Przedsiębiorstwa może być, rzecz jasna, przypadkowy, ale bez dokonania wszechstronnej analizy okoliczności towarzyszących zawarciu umowy o pracę nie można *a priori* wykluczyć, że zawarto ją dla konkretnego celu - uzyskania przez skarżącego gwarancji zatrudnienia. Jan D. nie miał wszak pewności czy nie będąc pracownikiem prywatyzowanego przedsiębiorstwa zostanie w ogóle zatrudniony przez przejmującą je Spółkę (art. 23<sup>1</sup> k.p. nie miał do niego jako do zleceniobiorcy zastosowania) i, ewentualnie, na jakim stanowisku pracy.

2. Zagadnienie drugie łączy się z pytaniem o „liczbę” równoczesnych stosunków pracy łączących strony procesowe w dniu 30 listopada 2003 r. Jan D. twierdzi, że podjęcie przez niego - 26 listopada 2002 r. - pracy na stanowisku prezesa zarządu Spółki PKS nie miało żadnego znaczenia dla bytu, mającego podstawę w umowie o pracę z 14 sierpnia 2002 r., stosunku pracy na stanowisku pełnomocnika do spraw koordynacji administracji przedsiębiorstwa. Wobec tego rozwiązanie stosunku pracy w konsekwencji odwołania go z zarządu Spółki (uchwałą Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników z 11 października 2003 r.) nie dotyczyło stosunku pracy z umowy o pracę zawartej 14 sierpnia 2002 r. W ocenie Sądu, z chwilą zatrudnienia Jana D. na stanowisku prezesa zarządu umowa o pracę z 14 sierpnia 2002 r. uległa rozwiązaniu na mocy domniemanego porozumienia stron.

Trzeba przede wszystkim podnieść, że podstawą nawiązania stosunku pracy na stanowisku prezesa zarządu była umowa o pracę, a nie (jakby to mogło wynikać z treści pisma z 26 listopada 2002 r.) powołanie. W związku z tym rozwiązanie łączącej strony uprzednio umowy o pracę nie było konieczne. Wskutek wyboru skarżącego do zarządu Spółki i powierzenia mu stanowiska prezesa tego organu, nastąpiła zmiana dotychczasowego rodzaju pracy (stanowiska) i warunków wynagradzania. Zatem, 26 listopada 2002 r. doszło do zmiany warunków umowy o pracę zawartej 14 sierpnia 2002 r. Nastąpiło to na mocy porozumienia zmieniającego. Dopuszczalność dokonania tej dwustronnej czynności prawnej, jakkolwiek nieprzewidzianej *expressis verbis* w przepisach Kodeksu pracy, nie jest kwestionowana ani w doktrynie, ani w orzecznictwie. Zmiana treści umowy o pracę zgodną wolą stron (podobnie jak jej rozwiąza-

nie) mieści się w granicach swobody zawarcia umowy o pracę (art. 11 k.p., art. 18 k.p. oraz art. 353<sup>1</sup> k.c. w związku z art. 300 k.p.).

Zgodnie z art. 60 k.c., wola osoby dokonującej czynności prawnej może być wyrażona przez każde zachowanie się tej osoby, które ujawnia jej wolę w sposób dostateczny. Wolę zmiany warunków umowy pozwana Spółka wyraziła poprzez wybór Jana D. na członka jej zarządu, powierzenie mu stanowiska prezesa zarządu i dopuszczenie do pracy na tym stanowisku, zaś Jan D. - poprzez podjęcie obowiązków na powierzonym stanowisku. Te zachowania każdej ze stron wyrażały ich wolę w sposób dostateczny. Wprawdzie zmiana warunków umowy o pracę powinna być dokonana na piśmie (art. 77 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. i art. 29 § 2 k.p.), ale skoro forma pisemna dla umowy o pracę nie jest zastrzeżona pod rygorem nieważności, to rygору *ad solemnitatem* nie można stosować do czynności zmieniającej i rozwiązującej tę umowę. Jakkolwiek Sądy błędnie oceniły, iż łączący strony procesowe od 26 listopada 2002 r. stosunek pracy miał podstawę w umowie z tej daty zawartej przez czynności konkludentne, po uprzednim - także konkludentnym - rozwiązaniu umowy z 14 sierpnia 2002 r., to w ostatecznym rozrachunku dla rozstrzygnięcia sprawy nie miało to znaczenia.

Nie ma racji pełnomocnik skarżącego twierdząc, że równoległego zatrudnienia Jana D. w ramach dwu stosunków pracy dowodzi treść świadectwa pracy. Nie dowodzi. Świadectwo pracy zostało wydane zgodnie z art. 97 § 2 k.p. Według tego przepisu, pracodawca zobowiązany jest podać w świadectwie pracy informacje dotyczące, między innymi, „okresu i rodzaju wykonywanej pracy” oraz „zajmowanych stanowisk”. Liczba podanych w świadectwie pracy stanowisk pracy, które pracownik zajmował w okresie zatrudnienia u pracodawcy sporządzającego ten dokument, nie wskazuje liczby łączących go z tym pracodawcą stosunków pracy. Poza tym, obowiązki na stanowisku prezesa zarządu konsumowały, jak ustalił Sąd, obowiązki na stanowisku pełnomocnika do spraw koordynacji administracji przedsiębiorstwa. Nadto, proces prywatyzacyjny przedsiębiorstwa został zakończony w lutym 2003 r. Stanowisko pełnomocnika do spraw koordynacji administracji przedsiębiorstwa straciło w związku z tym rację bytu. Nie przewidziano go przeto w strukturze organizacyjnej Spółki.

3. Trzecie zagadnienie wiąże się z charakterem prawnym pakietu socjalnego z 6 grudnia 2000 r. Zgodnie z art. 9 § 1 k.p., przepisami prawa pracy są postanowienia takich tylko niebędących układami zbiorowymi pracy porozumień zbiorowych, które są „oparte na ustawie”. Oznacza to, że o charakterze porozumienia kolektywnego nie

mogą decydować strony. Nie ma więc znaczenia prawne postanowienie, że pakiet socjalny „jest źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 kodeksu pracy”. Strony porozumienia zbiorowego mogą „nadać” pakietowi socjalnemu charakter normatywny tylko poprzez ewentualne włączenie jego postanowień (w całości lub części) do układu zbiorowego pracy albo porozumienia mającego oparcie w ustawie (por. np. wyroki Sądu Najwyższego z 12 grudnia 2001 r., I PKN 729/00, OSNP 2003 nr 23, poz. 568 oraz z 29 lipca 2003 r., I PK 270/02, OSNP 2004 nr 16, poz. 281). Wówczas postanowienia pakietu obowiązują jednak już jako postanowienia układu (innego porozumienia mającego oparcie w ustawie). Normatywny charakter pakietu socjalnego z 6 grudnia 2000 r. budzi wątpliwości także ze względów podmiotowych; jego stroną nie był pracodawca (przedsiębiorstwo PKS), lecz jego następca prawny (PKS Spółka z o.o.).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przeważa pogląd, że charakter prawny pakietu socjalnego (nazywanego też np. paktem gwarancyjnym, umową gwarancyjną, paktem socjalnym) należy badać i ustalać z uwzględnieniem okoliczności każdego konkretnego przypadku. Sądy bezkrytycznie uznały § 2 Pakietu Socjalnego za przepis prawa pracy. Nie powołały żadnych argumentów pozwalających na tak jednoznaczną jego kwalifikację. Kwestia charakteru prawnego Pakietu Socjalnego z 6 grudnia 2000 r. miała istotne znaczenie dla dopuszczalności wywodzenia z jego postanowień indywidualnych roszczeń gwarancyjnych. Prawidłowa ocena pakietu socjalnego w tym aspekcie miała także znaczenie dla sposobu i techniki wykładni jego postanowień. Przyjęcie normatywnego charakteru porozumienia zbiorowego powoduje, że ustalenie (odkodowanie) treści norm zawartych w jego postanowieniach następuje według reguł obowiązujących przy wykładni prawa; w razie przyjęcia charakteru obligacyjnego - wymaga zastosowania reguł dotyczących wykładni oświadczeń woli. W ostatecznym rozrachunku charakter prawny pakietu socjalnego w rozpoznawanej sprawie jest o tyle bez znaczenia, że funkcjonalna (celowościowa) wykładnia jego § 2 jako przepisu prawa pracy powinna przynieść taki sam rezultat jak ustalenie zamiaru stron i celu w jakim postanowienie to uzgodniono (art. 65 k.c.).

Z dosłownego brzmienia § 2 Pakietu Socjalnego należałoby wnosić, że pracownikami, którzy „byli” zatrudnieni „w dniu wydania Zarządzenia o prywatyzacji bezpośredniej” przedsiębiorstwa są osoby będące w tym dniu jego pracownikami, a więc zarówno tacy, którzy byli zatrudnieni także przed tą datą, jak też ci, którzy stali się nimi od tej daty. Zarazem jednak, biorąc pod uwagę cel gwarancji zatrudnienia

przewidzianych w pakiecie socjalnym, Sąd Najwyższy za trafną uważa tezę, że tylko językowa wykładnia (czy dosłowne brzmienie) § 2 tego porozumienia może kolidować z jego celem.

Mając powyższe na względzie Sąd Najwyższy, stosownie do art. 393<sup>13</sup> k.p.c., orzekł jak w sentencji.

=====