

Wyrok z dnia 7 października 2008 r.

II PK 56/08

Zakwestionowanie przez pracownika bezzasadnego przyjęcia przez pracodawcę rozwiązania się terminowej umowy o pracę, któremu towarzyszy natychmiastowe pozbawienie pracownika możliwości świadczenia pracy, powinno nastąpić w trybie właściwym dla zaskarżenia czynności pracodawcy bezprawnie rozwiązującego umowę o pracę (art. 58 k.p. w związku z art. 264 § 2 k.p.).

Przewodniczący SSN Zbigniew Hajn, Sędziowie SN: Zbigniew Myszka (sprawozdawca), Małgorzata Wrębiakowska-Marzec.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 7 października 2008 r. sprawy z powództwa Zdzisława A. przeciwko W.F. SA w likwidacji w W. o odszkodowanie, na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie z dnia 11 października 2007 r. [...]

o d d a l i ł skargę kasacyjną.

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

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie wyrokiem z dnia 11 października 2007 r. oddalił apelację powoda Zdzisława A. od wyroku Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy w Warszawie z dnia 18 października 2006 r. oddalającego powództwo w sprawie przeciwko W.F. SA w likwidacji w W. o odszkodowanie, a także zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 1.350 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego strony pozwanej w instancji odwoławczej.

W sprawie tej powód w pozwie z dnia 17 lutego 2003 r. domagał się stwierdzenia na podstawie art. 18 k.p. nieważności § 1 ust. 2 umowy o pracę z dnia 28 czerwca 2002 r. w części dotyczącej samoistnego rozwiązania się umowy o pracę na stanowisku zastępcy dyrektora generalnego w przypadku odwołania z funkcji wice-

prezesa zarządu przed upływem kadencji. W związku z powyższym wniósł „o orzeczenie niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę oraz o przywrócenie go do pracy na poprzednich warunkach”, a na rozprawie w dniu 26 listopada 2003 r. „rozszerzył powództwo, wnosząc o odszkodowanie za czas pozostawania bez pracy w wysokości wynagrodzenia za 3 miesiące oraz nadanie wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności”.

Z ustaleń dokonanych w tej sprawie wynikało, że powód zawarł z Towarzystwem Ubezpieczeń w Rolnictwie i Gospodarce Żywnościowej „A.” SA w W. w dniu 28 czerwca 2002 r. umowę o pracę, zgodnie z którą został zatrudniony na stanowisku zastępcy dyrektora generalnego w pełnym wymiarze czasu pracy. Paragraf 1 ust. 2 tej umowy przewidywał, iż zostaje ona zawarta na czas określony od dnia 1 lipca 2002 r. do dnia odbycia Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy Towarzystwa zatwierdzającego sprawozdanie, bilans oraz rachunek wyników za rok kalendarzowy poprzedzający rok, w którym upływa obecna kadencja pracownika w zarządzie Towarzystwa lub - w przypadku odwołania z funkcji wiceprezesa zarządu przed odbyciem Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy Towarzystwa - do dnia odwołania z funkcji prezesa Zarządu Towarzystwa. Powód, legitymujący się od dnia 10 grudnia 1990 r. uprawnieniami radcy prawnego, wyraził zgodę na powyższe warunki „wiedząc, iż ich treść pozostaje w sprzeczności z obowiązującymi przepisami prawa”. W dniu 31 lipca 2002 r. pozwany uchwałą rady nadzorczej odwołał powoda pełniącego funkcję wiceprezesa zarządu ze składu zarządu Towarzystwa Ubezpieczeń w Rolnictwie i Gospodarce Żywnościowej „A.” SA, „co zgodnie z umową o pracę stanowiło datę końcową jej obowiązywania”. Następnie w piśmie z dnia 4 lutego 2003 r. pozwany wskazał, iż odwołanie z funkcji wiceprezesa zarządu spowodowane zostało naruszeniem przez powoda przepisów prawa, nierzetelnym prezentowaniem sytuacji majątkowej i finansowej pozwanego, co stanowiło działanie na jego szkodę. W związku z powyższym rada nadzorcza odmówiła powodowi wypłaty odprawy, premii uznaniowej za pierwszy i drugi kwartał 2002 r. oraz dodatkowego ekwiwalentu za urlop. Powód od powyższych uchwał nie odwołał się w trybie przewidzianym przepisami Kodeksu spółek handlowych, ale wniósł pozew o roszczenia ze stosunku pracy.

Sąd Najwyższy zwrócił uwagę, że w uzasadnieniu zaskarżonego skargą kasacyjną wyroku z dnia 11 października 2007 r. Sąd drugiej instancji wskazał i omówił wyrok Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi w Warszawie z dnia 10 grudnia 2003 r. [...] oddalający powództwo, w którym wskazano, że wprawdzie postanowienia § 1

ust. 2 umowy o pracę z dnia 28 czerwca 2002 r. są „niezgodne w świetle obowiązujących przepisów prawa i naruszają treść z art. 18 k.p.”, jednak roszczenia powoda stanowiły nadużycie prawa w rozumieniu art. 8 k.p. z uwagi na jego prawnicze wykształcenie. Jako prawnik miał on bowiem świadomość, że „jakiegokolwiek działanie pozwanego zmierzające do rozwiązania powyższej umowy będzie nieważne i zawsze powód będzie mógł ten argument wykorzystać, narażając pracodawcę na negatywne konsekwencje. Takie zachowanie powoda należy uznać za sprzeczne z obowiązującymi zasadami współżycia społecznego, albowiem to powód będący profesjonalistą, znającym obowiązujące przepisy był zobligowany do wskazania nieprawidłowości oraz poinformowania pozwanego o skutkach tak sporządzonej umowy o pracę. Sąd nie rozpoznawał wniosku powoda o przywrócenie terminu bowiem przepisy art. 264 i 265 k.p. nie dotyczą roszczeń pracownika w razie rozwiązania się umowy o pracę w wyniku upływu terminu na jaki została zawarta. W ocenie Sądu I instancji działanie powoda stanowiło nadużycie prawa podmiotowego i nie może korzystać z ochrony prawnej, dlatego na podstawie art. 8 k.p. powództwo oddalił”.

Równocześnie w części opisowej uzasadnienia zaskarżonego wyroku Sąd drugiej instancji pominął to, że Sąd Okręgowy w Warszawie, po rozpoznaniu apelacji powoda od wyroku Sądu Pracy z dnia 10 grudnia 2003 r., wyrokiem z dnia 16 lutego 2005 r. [...] uchylił zaskarżony wyrok Sądu pierwszej instancji i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania „w celu ustalenia na podstawie jakiej umowy o pracę (na czas określony czy na czas wykonywanie określonej pracy) powód był zatrudniony, oceny charakteru tej umowy oraz uwzględnienia art. 18 § 1 i 2 k.p., biorąc pod uwagę fakt, że stosunek pracy jest odrębnym stosunkiem prawnym od członkostwa w zarządzie spółki”. Rozpoznając ponownie sprawę Sąd Rejonowy wyrokiem z dnia 18 października 2006 r. oddalił powództwo. Tymczasem Sąd drugiej instancji w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku oczywiście bezzasadnie pominął uzasadnienie tego ponownego orzeczenia Sądu Rejonowego, tyle że w skardze kasacyjnej nie zawarto zarzutów przeciwko ewidentnej wadliwości uzasadnienia zaskarżonego wyroku. Pomimo braków kasacyjnego zaskarżenia w tym zakresie, w ocenie Sądu Najwyższego dla prawidłowego osądu sprawy konieczne było przybliżenie uzasadnienia wyroku Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy w Warszawie z dnia 18 października 2006 r.

Zdzisław A. został zatrudniony w Towarzystwie Ubezpieczeń w Rolnictwie i Gospodarce Żywnościowej „A.” SA w W. na podstawie umowy o pracę z dnia 1 maja 1997 r. na czas nieokreślony na stanowisku zastępcy dyrektora generalnego. Ten

stosunek pracy ustał w dniu 29 czerwca 1999 r. Następnie na podstawie umowy o pracę na czas trwania kadencji zarządu z dnia 29 czerwca 1999 r. powód został zatrudniony u pozwanego na stanowisku zastępcy dyrektora generalnego do spraw ubezpieczeń z wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 5-krotności średniego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw w miesiącu poprzedzającym miesiąc wypłaty. W tym samym dniu zawarta została umowa o zarządzanie przedsiębiorstwem na okres kadencji w zakresie wynikającym z podziału zadań pomiędzy członkami zarządu. Powód jako wiceprezes zarządu przyjął zarząd przedsiębiorstwem i zobowiązał się do wykonywania swoich obowiązków z dołożeniem staranności sumiennego kupca zgodnie z przepisami Kodeksu handlowego. Umowa ta została następnie zmieniona aneksem z dnia 11 lutego 2002 r. i rozwiązana się 30 czerwca 2002 r. W dniu 22 maja 2002 r. rada nadzorcza zatwierdziła sprawozdanie zarządu spółki oraz sprawozdanie finansowe za rok obrotowy 2001 i udzieliła członkom zarządu absolutionum. W dniu 28 czerwca 2002 r. rada nadzorcza dokonała - w formie uchwały - wyboru powoda na stanowisko wiceprezesa zarządu, upoważniając przewodniczącego rady do zawarcia z członkami zarządu umów o pracę oraz umów o zakazie konkurencji. W okresie czerwca 2002 r. przygotowywane były umowy o pracę dla członków zarządu pozwanego. Umowy te były sporządzane w siedzibie banku K.B. Jako wzór umowy brany był obowiązujący wzór umowy z członkami zarządu banku. Departament zajmujący się kadrami u pozwanego oraz powód nie uczestniczyli w tych czynnościach. W dniu 28 czerwca 2002 r. w siedzibie pozwanego, w godzinach popołudniowo-wieczornych doszło do spotkania nowo wybranych członków zarządu pozwanego: Zdzisława A., Jana S. i Kazimierza K. z Wojciechem K. i do podpisania umów o pracę, bez możliwości negocjowania ich warunków. Paragraf 1 ust. 2 podpisanej z powodem umowy stanowił, że zostaje ona zawarta na czas określony od dnia 1 lipca 2002 r. do dnia odbycia Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy Towarzystwa zatwierdzającego sprawozdanie, bilans oraz rachunek wyników za rok kalendarzowy poprzedzający rok, w którym upływa obecna kadencja pracownika w zarządzie Towarzystwa lub - w przypadku odwołania z funkcji wiceprezesa zarządu przed odbyciem Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy Towarzystwa - od dnia odwołania z funkcji prezesa Zarządu Towarzystwa. Ponadto § 7 umowy przewidywał, że każda ze stron mogła ją rozwiązać za trzymiesięcznym wypowiedzeniem.

Następnie 31 lipca 2002 r. pozwany uchwałą rady nadzorczej nr 10 odwołał powoda ze składu zarządu pozwanej Spółki. Uchwała weszła w życie z dniem jej

podjęcia. Powód otrzymał uchwałę w dniu 31 lipca 2002 r., co opatrzył własnoręcznym podpisem. Został poproszony do siedziby banku K.B., gdzie przewodniczący rady nadzorczej wręczając mu uchwałę o odwołaniu wskazał, że jego działalność (jako członka zarządu) została oceniona negatywnie i zapadła decyzja o odwołaniu z powyższej funkcji, zaś stosunek pracy rozwiązał się. Następnie, około godziny 17⁰⁰, odbyło się spotkanie ze współpracownikami powoda w obecności Józefa K. i Stanisława P., na którym oznajmiono o odwołaniu z funkcji członka zarządu, oraz że powód „już nie pracuje”. Również 31 lipca 2002 r. pozwany wystawił powodowi świadectwo pracy, w którym wskazał, iż stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę w związku z upływem czasu, na jaki została zawarta (art. 30 § 1 pkt 4 k.p.). W dniu 1 sierpnia 2002 r. powód stawił się w pracy, ale Józef K. nakazał mu opróżnienie zajmowanego miejsca pracy z rzeczy osobistych, rozliczenie się z posiadanej karty magnetycznej, telefonu i samochodu służbowego i opuszczenie biura, co też powód uczynił. Otrzymał on i pokwitował odebranie świadectwa pracy.

Następnie powód w celach wypoczynkowo - turystycznych udał się na początku sierpnia 2002 r. do Wielkiej Brytanii, gdzie przebywał do końca września tego roku. Przed wyjazdem powód rozmawiał z pracownikami Stanisławem P. i Józefem K., którzy w niezobowiązujący sposób wskazywali, że jego umiejętności mogą być w przyszłości wykorzystane na polu innej działalności w ramach grupy kapitałowej, w skład której wchodziła pozwana Spółka. Po powrocie z zagranicy powód średnio co miesiąc bywał w siedzibie pozwanej Spółki, lecz nie uzyskał ponownego zatrudnienia. Do lutego 2003 r. powód „nie przebywał w szpitalu, nie trapiły go poważniejsze dolegliwości zdrowotne, szukał pracy. Jednocześnie czuł się oszukany zapewnieniami wskazywanych osób, które nie zostały zrealizowane”. W listopadzie 2002 r. pozwanemu przedstawiony został protokół kontroli dokonanej w Spółce przez Urząd Komisji Nadzoru Ubezpieczeń i Funduszy Emerytalnych, a 10 lutego 2003 r. powód otrzymał pismo z 4 lutego 2003 r., zawierające wskazanie okoliczności odwołania go z funkcji członka zarządu. W piśmie tym podano, że uzasadnienie uchwały zostało odłożone w czasie w związku z potrzebą sporządzenia i przyjęcia protokołu z kontroli działalności i stanu majątkowego pozwanego, wskazując jednocześnie, iż powód naruszył jako członek zarządu fundamentalne dla specyfiki prowadzonej działalności przepisy prawa i działał na szkodę firmy. Z tej też przyczyny odmówiono powodowi, wynikających z zawartej umowy o zarządzanie, premii za I i II kwartał 2002 r. oraz dodatkowego ekwiwalentu za urlop. W imieniu pozwanego pismo podpisał Józef K.

Dopiero to pismo powód potraktował jako formalne oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia i w dniu 17 lutego 2003 r. wniósł pozew z żądaniem przywrócenia do pracy. W toku procesu powód zmodyfikował swoje roszczenia z żądania przywrócenia do pracy i zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy na żądanie odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, w wysokości 82.948,29 zł brutto wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia 1 sierpnia 2002 r. do dnia zapłaty. Ponadto Sąd Rejonowy zwrócił uwagę na zmianę oznaczenia strony pozwanej, ponieważ Towarzystwo Ubezpieczeń w Rolnictwie i Gospodarce Żywnościowej „A.” SA w W. zmieniło nazwę na W.F. SA w W., a następnie na W.F. SA w likwidacji w W.

Na gruncie takich ustaleń i po uwzględnieniu zaleceń zawartych w wyroku Sądu drugiej instancji z dnia 16 lutego 2005 r. Sąd Pracy uznał, że zawarta pomiędzy stronami umowa o pracę była umową na czas określony, o czym świadczyła pierwsza część spornego § 1 ust. 2, wskazująca pewne zdarzenie określające czas, do którego umowa miała trwać, tj. moment zatwierdzenia przez walne zgromadzenie sprawozdania finansowego Spółki za rok poprzedzający rok, w którym upływała kadencja zarządu. Natomiast postanowienie zawarte w drugiej części § 1 ust. 2 umowy o pracę, które przewidywało skutek automatycznego ustania stosunku pracy w związku z odwołaniem z funkcji wiceprezesa zarządu przed odbyciem walnego zgromadzenia było, w ocenie Sądu Rejonowego, nieważne w świetle art. 18 § 2 k.p. Wprawdzie bowiem dopuszczalne jest powiązanie odwołania z funkcji członka zarządu z jednoczesnym wypowiedzeniem umowy o pracę, tudzież rozwiązaniem umowy o pracę, jednak warunkiem uznania takiego podwójnego skutku jest wyraźne powiązanie tych czynności (art. 370 k.s.h.). „Sprzężenie” obu tych skutków prawnych nie miało miejsca w rozpoznawanej sprawie, zważywszy że § 7 umowy o pracę nie wiązała skutku rozwiązującego stosunek pracy z treścią § 1 tej umowy, wskazując ogólnie na możliwość jej rozwiązania za 3-miesięcznym wypowiedzeniem przez każdą ze stron. Oznaczało to, że treść zawartej umowy o pracę nie określiła w sposób jednoznaczny połączenia skutku odwołania z funkcji członka zarządu z jednoczesną decyzją co do sposobu rozwiązania umowy o pracę. Zatem pracodawca miał obowiązek po odwołaniu powoda dokonać odrębnej czynności rozwiązania z nim umowy o pracę w sytuacji, w której dążyłby do „zamknięcia stosunku pracowniczego”. Tym samym sformułowanie zawarte w drugiej części § 1 ust. 2 umowy zmierzało do obejścia

art. 33 k.p., ponieważ nie tylko pozbawiało pracownika prawa do okresu wypowiedzenia, ale przede wszystkim uniemożliwiało mu zorientowanie się, w jaki sposób dochodzi do rozwiązania umowy o pracę (przez jej wypowiedzenie czy też rozwiązanie bez zachowania okresu wypowiedzenia, które dodatkowo winno zawierać prawdziwą i konkretną przyczynę takiej decyzji pracodawcy).

Równocześnie Sąd Rejonowy uznał, że jakkolwiek odwołanie powoda z funkcji członka zarządu Spółki uchwałą z dnia 31 lipca 2002 r. nie wywoływało bezpośredniego skutku w zakresie prawa pracy, to jednak przy wręczaniu powodowi tej uchwały doszło do rozwiązania z nim stosunku pracy bez wypowiedzenia (art. 52 k.p.), tyle że z naruszeniem art. 30 § 3 i 4 k.p., tj. bez zachowania okresu wypowiedzenia i bez podania przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Wprawdzie pracodawca nie złożył powodowi formalnego oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę, ale przewodniczący rady nadzorczej oznajmił ustnie, że powód już nie pracuje (wskazując na negatywną ocenę pracy powoda jako członka zarządu), a następnie przedsięwzięte były czynności zmierzające do potwierdzenia stanowiska pozwanego o ustaniu stosunku pracy poprzez nakaz rozliczenia się przez powoda z przedmiotów służbowych i opuszczenia miejsca pracy. Z okoliczności tych wynikało niezbicie, że oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę zostało złożone, tylko w niewłaściwej formie, a następnie było potwierdzane przez pracodawcę „przez odmowę dopuszczenia do pracy oraz wydanie świadectwa pracy”. Doszło zatem do skutecznego rozwiązania umowy (art. 60 k.c.). Taką też kwalifikację prawną (art. 52 k.p., przy podstawie zasądzenia odszkodowania z art. 56 k.p.) przyjął powód wytaczając powództwo.

Ostatecznie Sąd Rejonowy uznał, że powód nie zachował określonego w art. 264 k.p. terminu do wniesienia odwołania od dokonanego rozwiązania umowy o pracę ponieważ spóźniony pozew z żądaniem przywrócenia do pracy został złożony dopiero 17 lutego 2003 r., a więc 7 dni po otrzymaniu pisma z dnia 4 lutego 2003 r., które powód potraktował jako złożenie oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę. Tymczasem pismo to formułowało wyłącznie stanowisko rady nadzorczej w przedmiocie przyczyn odwołania powoda z funkcji członka zarządu i w żadnym razie nie odnosiło się do stosunku pracy powoda, ponieważ w wydanym 31 lipca 2002 r. świadectwie pracy wyraźnie wskazano, że jego stosunek pracy ustał z tą datą wskutek rozwiązania umowy o pracę z upływem czasu, na jaki została zawarta (art. 30 par. 1 pkt 4 k.p.). W takich okolicznościach sprawy Sąd Rejonowy oceniał ponadto wnioski o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania „w obrębie okresu od 1

sierpnia 2002 r. do 17 lutego 2003 r.” i uznał, że nie zachodzą przesłanki do przywrócenia terminu z art. 265 § 2 k.p. ponieważ w tym czasie powód „nie korzystał ze zwolnienia lekarskiego, nie był chory, lecz wyjeżdżał za granicę, a nawet poszukiwał nowej pracy”. Miał zatem możliwość terminowego wniesienia odwołania licząc od dnia 1 sierpnia 2002 r. Dokonując takiej oceny Sąd Pracy podkreślał, że „powód jest z wykształcenia prawnikiem ponadto osobą o nie przeciętnej wiedzy i inteligencji i o ile nie mógł obiektywnie ocenić całej zawartości umowy o pracę, o tyle wątpliwości, które mógł mieć w związku z jej rozwiązaniem winny pchnąć go przede wszystkim do poszukiwania pomocy podmiotów posiadających większą wiedzę w przedmiocie prawa pracy”. Ostatecznie Sąd ten konkludował, że powód uchybił terminom z art. 264 k.p. i nie zaistniały przesłanki ich przywrócenia (art. 265 k.p.), dlatego powództwo oddalił w całości.

Rozpoznając apelację od tego wyroku Sąd Okręgowy uznał ją za bezzasadną, ponieważ Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił i zważył, że w dniu 31 lipca 2002 r. doszło do rozwiązania umowy o pracę z powodem, chociaż nastąpiło to z naruszeniem art. 30 § 3 i 4 k.p. Oświadczenie woli pozwanego pracodawcy było ustne a nie pisemne, nastąpiło bez zachowania okresu wypowiedzenia oraz bez podania precyzyjnej i konkretnej przyczyny, a także zostało dokonane przez nieuprawniony organ, co naruszało przepisy art. 373 k.s.h. Prawidłowo Sąd Rejonowy ocenił także zasadność nieprzywrócenia powodowi terminu do zaskarżenia wadliwej czynności rozwiązującej umowę o pracę, w konsekwencji apelacyjny zarzut o niedoręczeniu powodowi pisma o rozwiązaniu lub wypowiedzeniu umowy o pracę jako niepowodujący rozpoczęcia biegu terminu określonego w art. 264 k.p. okazał się bezzasadny. Wprawdzie w rozpoznawanej sprawie doszło do naruszenia art. 30 § 3 i 4 k.p., skoro pracodawca ustnie rozwiązał z powodem umowę o pracę w dniu 31 lipca 2003 r., nie doręczając mu pisma o rozwiązaniu bądź wypowiedzeniu umowy o pracę, zawierającego pouczenie o możliwości poddania sprawy pod osąd sądu pracy, jednakże powód „będący prawnikiem posiadającym uprawnienia radcy prawnego i mimo nie poinformowania go przez pracodawcę o możliwości wniesienia odwołania i terminie do jego wniesienia miał on możliwość, z racji posiadanej przez siebie wiedzy prawniczej, wniesienia takiego odwołania w terminie ustawowym, czego nie dokonał aż do dnia 18 lutego 2003 r.”. Tymczasem oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę złożone ustnie i nie przez osobę do tego uprawnioną było - zgodnie z art. 61 k.c. w związku z art. 300 k.p. - skuteczne z chwilą jego złożenia powodowi i dlatego od tej daty nale-

żało liczyć bieg terminu z art. 264 k.p. Skoro powód wniósł o przywrócenie do pracy dopiero 18 lutego 2003 r., to brak było podstaw „do przywrócenia terminu w myśl art. 265 k.p.”. W takiej sytuacji badanie innych aspektów sprawy nie było konieczne, bowiem „oddalenie powództwa o przywrócenie do pracy następuje z powodu wniesienia odwołania po upływie ustawowego terminu”. Tym samym zarzut apelacji o nierozpoznaniu istoty sprawy nie był uzasadniony, ponieważ w sytuacji uznania, że powództwo zostało wniesione po terminie i nie zachodziły przesłanki z art. 265 k.p.c. sąd „nie musi badać merytorycznych zarzutów zawartych w pozwie a dotyczących uchybień pracodawcy. Prowadziłoby to bowiem do niepotrzebnego przedłużania procesu, który i tak zakończyłby się oddaleniem powództwa z powodu nie złożenia odwołania w terminie”.

W ocenie Sądu Okręgowego, niezasadny był także apelacyjny zarzut naruszenia przepisów postępowania „dotyczący dokonania przez Sąd oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego, bowiem Sąd ten w treści uzasadnienia wyroku wyczerpująco wyjaśnił i uzasadnił na jakich dowodach oparł rozstrzygnięcie i dlatego, a rozważania te nie naruszają zasady swobodnej oceny dowodów zawartej w treści art. 233 k.p.c.”.

W skardze kasacyjnej pełnomocnik powoda zarzucił naruszenie przepisów prawa materialnego, w szczególności: 1) art. 300 k.p. w związku z art. 38 i 60 k.c. oraz art. 379 k.s.h., przez ich błędną wykładnię, polegającą na uznaniu, że zostało złożone ważne oświadczenie woli strony pozwanej w przedmiocie rozwiązania z powodem umowy o pracę, 2) art. 3¹ § 1 k.p., przez jego błędną wykładnię, polegającą na uznaniu, że przewodniczący rady nadzorczej pozwanej, niebędący organem pracodawcy ani osobą upoważnioną przez pracodawcę, złożył skutecznie oświadczenie woli o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia, 3) art. 60, art. 61 i art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez ich niewłaściwe zastosowanie polegające na bezzasadnym przyjęciu, że doszło do złożenia oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy, 4) art. 52 k.p., przez jego błędną wykładnię, polegającą na uznaniu, że pracodawca może rozwiązać w tym trybie umowę o pracę nawet przy braku okoliczności uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, 5) art. 264 § 2 k.p., przez jego niewłaściwe zastosowanie, polegające na bezzasadnym przyjęciu, że został przekroczony termin do wniesienia odwołania od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, liczony od dnia złożenia oświadczenia woli pracodawcy o

rozwiązaniu tej umowy, mimo braku ustalenia złożenia takiego oświadczenia woli przez pracodawcę.

W skardze kasacyjnej podniesiono również zarzut naruszenia przepisów postępowania, w szczególności 1) art. 378 § 1 k.p.c. w związku z art. 379 pkt 5 k.p.c., przez niewzięcie pod uwagę z urzędu nieważności postępowania polegającej na pozbawieniu powoda możliwości obrony swych praw, 2) art. 236 k.p.c. w związku z art. 217 § 1 k.p.c., art. 210 § 3 k.p.c., art. 235 i 382 k.p.c., przez oparcie rozstrzygnięcia na dowodach, które nie zostały w formalny sposób dopuszczone i przeprowadzone, co narusza ogólne reguły postępowania dowodowego w zakresie bezpośrednio, jawności, równości stron i kontradiktoryjności, a także art. 316 § 2 k.p.c., ponieważ rozprawa nie obejmowała w odniesieniu do tych dowodów postępowania dowodowego i roztrząsania jego wyników, 3) art. 232 k.p.c. w związku z art. 382 k.p.c., przez przeprowadzenie bez uzasadnienia z urzędu dowodu niewskazanego przez strony, co stanowiło naruszenie prawa do bezstronnego sądu i naruszało art. 32 ust. 1 i art. 45 ust. 1 Konstytucji RP, 4) art. 229 i 245 k.p.c. w związku z art. 233 § 1 k.p.c., art. 328 § 2 k.p.c. oraz art. 382 k.p.c., przez nieuzasadnione pominięcie faktu przyznanego przez stronę przeciwną dotyczącego sposobu rozwiązania umowy o pracę oraz pominięcie i uchylenie się od rozważenia dowodu ze świadectwa pracy, 5) art. 231 k.p.c. w związku z art. 233 § 1 k.p.c. i art. 382 k.p.c., poprzez wadliwe wnioskowanie z innych faktów, które nie zostały ustalone prawidłowo oraz uznanie na tej podstawie, że doszło do złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy.

Jako okoliczności uzasadniające przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazano nieważność postępowania oraz oczywiste uzasadnienie skargi. W ocenie skarżącego, w sprawie doszło do ewidentnego naruszenia przepisów procesowych dotyczących prowadzenia postępowania dowodowego z urzędu (art. 232 k.p.c.) bez wydania postanowienia dowodowego określonego w art. 236 k.p.c., skutkiem czego wystąpił brak możliwości obrony praw przez skarżącego (art. 379 pkt 5 k.p.c.). Sąd pierwszej instancji uznał bowiem, bez wydawania postanowienia dowodowego na tę okoliczność, że na skutek oświadczenia woli złożonego przez przewodniczącego rady nadzorczej pozwanego doszło do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Zatem Sąd dopuścił z urzędu dowód mający zasadnicze znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, bez powiadomienia stron o treści zarządzenia i bez wskazania okoliczności, na jakie dowód ten został dopuszczony. Skarżący nie

mógł podjąć stosownej inicjatywy dowodowej dla obalenia przyjętej przez Sąd tezy. Dopiero z uzasadnienia wyroku Sądu pierwszej instancji skarżący dowiedział się o przyjęciu za udowodnioną okoliczności złożenia przez pozwaną oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę z winy pracownika. Nie wiadomo natomiast, kiedy w procesie miało miejsce takie ustalenie, wobec tego skarżący nie mógł się do tych dowodów ustosunkować wcześniej niż po wydaniu zaskarżonego wyroku. Takie działania Sądu pierwszej instancji doprowadziły do niemożności obrony praw przez skarżącego, co powinno prowadzić do nieważności postępowania na podstawie art. 379 pkt 5 k.p.c., a czego Sąd Okręgowy na podstawie art. 378 § 1 k.p.c. nie wziął pod uwagę z urzędu i nie orzekł w trybie art. 386 § 2 k.p.c.

Odnosnie do drugiej okoliczności uzasadniającej przyjęcie skargi do rozpoznania, skarżący podniósł, że zgodnie z poglądem utrwalonym w orzecznictwie Sądu Najwyższego w razie odwołania członka zarządu z pełnienia funkcji przez radę nadzorczą spółki organem właściwym do rozwiązania z nim umowy o pracę jest zarząd spółki, a nie rada nadzorcza. Z ustalonego przez Sądy obu instancji stanu faktycznego, który nie był kwestionowany przez strony, wynika, że skuteczne odwołanie powoda z funkcji wiceprezesa zarządu nastąpiło w dniu 31 lipca 2002 r. na podstawie uchwały rady nadzorczej, która zaraz po jej podjęciu została wręczona skarżącemu w miejscu odbywania się tej rady. W uchwale tej nie ma żadnej wzmianki dotyczącej rozwiązania umowy o pracę na stanowisku zastępcy dyrektora generalnego. Od chwili podjęcia uchwały przestał wobec skarżącego obowiązywać art. 379 § 1 k.s.h., przewidujący szczególną reprezentację spółki akcyjnej w stosunkach umownych - w tym w stosunkach wynikających z zawarcia umowy o pracę - z członkiem zarządu. Stosownie zaś do § 1 ust. 2 umowy o pracę z dnia 28 czerwca 2002 r., stosunek pracy na podstawie art. 30 § 1 pkt 4 k.p. rozwiązał się z upływem czasu, na który była zawarta ta umowa. Skoro stosunek ten uległ rozwiązaniu z mocy umowy, to nie mógł rozwiązać się „w późniejszym czasie” na podstawie art. 52 § 1 k.p. wskutek oświadczenia woli przewodniczącego rady nadzorczej o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy (nie może się rozwiązać stosunek pracy, który już nie istnieje). Według ustaleń Sądów obu instancji, przewodniczący rady nadzorczej oświadczenie to złożył w momencie wręczenia powodowi uchwały o odwołaniu go ze składu zarządu pozwanej, a więc już po rozwiązaniu stosunku pracy wskutek upływu czasu na jaki została zawarta umowa. W ocenie skarżącego, „oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia złożone rze-

komo przez przewodniczącego rady nadzorczej nie mogło wywołać skutków prawnych wobec stosunku pracy, który ustał w momencie podjęcia uchwały rady nadzorczej o odwołaniu powoda z funkcji członka zarządu, w związku z czym oświadczenie to nie mogło wywołać żadnych skutków prawnych, gdyż stosunek pracy już uległ wcześniej rozwiązaniu”. Ponadto zaskarżony wyrok w rażący sposób narusza prawo także z tego względu, że ustalenia Sądu pierwszej instancji (traktowane na podstawie art. 382 k.p.c. również jako ustalenia Sądu drugiej instancji), odnośnie do skutecznego oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę na stanowisku zastępcy dyrektora generalnego bez wypowiedzenia przez przewodniczącego rady nadzorczej pozwanej dokonane zostały bez przeprowadzenia dowodu na okoliczność, czy przewodniczący rady nadzorczej miał stosowne upoważnienie, o którym stanowi art. 3¹ § 1 k.p., do podejmowania czynności za Spółkę jako pracodawcę w stosunkach ze „zwykłymi” pracownikami. Brak takiego ustalenia właściwego umocowania przewodniczącego rady nadzorczej nie pozwalał uznać, że doszło do skutecznego złożenia oświadczenia woli przez uprawniony organ spółki w stosunkach pomiędzy pracodawcą a pracownikiem.

W konsekwencji skarżący wniósł o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku oraz o przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego jej rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Najdalej idący zarzut nieważności postępowania z powodu pozbawienia powoda możliwości obrony swych praw (art. 379 pkt 5 k.p.c. w związku z art. 378 § 1 k.p.c.), wskutek formalnego niedopuszczenia dowodów na okoliczność złożenia oświadczenia woli pracodawcy o niezwłocznym rozwiązaniu z powodem umowy o pracę i braku możliwości ustosunkowania się do tej koncepcji Sądu Okręgowego, jest chybiony już dlatego, że uznanie przez ten Sąd, iż w złożonym i skomplikowanym prawniczo stanie sprawy, w której pozwany pracodawca błędnie potraktował powoda jako pracownika, z którym stosunek pracy rozwiązał się z upływem okresu (czasu) trwania umowy terminowej, ale równocześnie powód miał świadomość, iż pracodawca stwierdził taki sposób rozwiązania stosunku pracy z upływem tego terminu, bo na rozprawie w dniu 4 października 2006 r. zeznał, iż wiedział, że od 1 sierpnia 2002 r. nie jest już pracownikiem, nie wynikało z procesowego stadium zbierania materiału dowodowego, ale było wynikiem jego uprawnionej sędziowskiej oceny dokonanej

przez Sąd drugiej instancji. Skarżący nie został zatem pozbawiony możliwości obrony swych praw w tym zakresie, bo ten poddawał się kasacyjnemu osądowi sprawy.

Rozwiązanie terminowej umowy o pracę z upływem uzgodnionego terminu jej obowiązywania następuje z woli stron wyrażonej przy nawiązaniu terminowego stosunku pracy, a w konsekwencji do wywołania skutku rozwiązującego terminową umowę o pracę nie jest potrzebne żadne dalsze oświadczenie woli pracodawcy składane w dacie upływu uzgodnionego okresu obowiązywania (trwania) terminowego stosunku pracy. Wprawdzie niekiedy przyjmuje się, że niedopuszczanie pracownika do świadczenia pracy przez pracodawcę pozostającego w błędnym przekonaniu o rozwiązaniu się terminowej umowy o pracę z upływem okresu na jaki była zawarta, nie jest równoznaczne ze złożeniem o świadczenia woli o rozwiązaniu tej umowy bez wypowiedzenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 stycznia 2005 r., II PK 113/04, OSNP 2005 nr 16, poz. 244), to zawsze należy wskazać adekwatne środki prawne w sytuacjach, w których pracodawca uniemożliwia wykonywanie pracownikowi obowiązków wynikających z terminowego stosunku prawnego wskutek wadliwego lub bezpodstawnego przyjęcia, że upłynął końcowy termin zawartej terminowej umowy o pracę. Inaczej rzecz ujmując, każda jednostronna deklaracja pracodawcy o ustaniu stosunku pracy, nawet dokonana z naruszeniem prawa, prowadzi do ustania stosunku pracy w terminie wskazanym przez pracodawcę, bo wszelkie jego czynności, nawet bezprawne, zmierzające do rozwiązania stosunku pracy są skuteczne i mogą być podważone wyłącznie w drodze odpowiedniego powództwa. W ocenie Sądu Najwyższego, służą temu roszczenia dotyczące niezgodnego z prawem rozwiązania terminowej umowy o pracę, które powinny być zgłaszane w terminach adekwatnych do zaskarżania czynności pracodawcy bezprawnie rozwiązującego stosunek pracy lub błędnie deklarującego jego ustanie. Oznacza to, że terminy określone w art. 264 k.p. mają także zastosowanie w przypadkach bezprawnego odsunięcia pracownika od wykonywania pracy w następstwie wadliwego uznania przez pracodawcę, że doszło do rozwiązania umowy o pracę na czas określony także dlatego, że Kodeks pracy reguluje sankcje za naruszenie przepisów o wypowiedaniu (art. 50 § 3 k.p.) lub rozwiązywaniu terminowych umów o pracę bez wypowiedzenia (art. 58 k.p.). Dlatego w celu uniknięcia oczywiście niepożądanych społecznie następstw sytuacji, w których strony umowy o pracę długotrwale nie realizują obowiązków wynikających z terminowego stosunku pracy, powód - wiedząc o tym, że pracodawca nie uważa go już za pracownika wskutek błędnej oceny, że doszło do rozwiązania termi-

nowej umowy o pracę - powinien poddać sprawę pod osąd sądu pracy i wykazywać, że deklaracja pracodawcy o ustaniu terminowego stosunku pracy była wadliwa i nie mogła prowadzić do legalnego i skutecznego rozwiązania terminowej umowy o pracę. Tego rodzaju spór dotyczy w istocie rzeczy bytu stosunku pracy, przeto powinien być rozstrzygany w trybie właściwym do osądzenia roszczeń z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania terminowej umów o pracę (art. 50 § 3 albo art. 58 k.). Dla zachowania tego trybu konieczne jest zgłoszenie adekwatnych roszczeń w terminie określonym w art. 264 § 1 lub 2 k.p., który biegnie od daty powzięcia przez pracownika wiadomości o tym, iż pracodawca stwierdził rozwiązanie terminowej umowy o pracę wskutek upływu okresu na jaki była zawarta. Na taką wiadomość, która może dotrzeć do pracownika w każdej formie ujawniającej wolę pracodawcy ustania stosunku pracy (art. 61 k.c. w związku z art. 300 k.p.), pracownik powinien zatem reagować tak jak na bezprawne rozwiązanie terminowego stosunku pracy, które wymaga poddania sporu pod osąd sądu pracy w terminach określonych w art. 264 k.p., skoro sporne jest dalsze trwanie, tj. byt terminowego stosunku pracy, bo pracownik zostaje odsunięty od dalszego wykonywania pracy i pozbawiony możliwości jej świadczenia w ramach terminowego stosunku pracy.

Natomiast pojawiające się niekiedy wątpliwości dotyczące sposobu uzasadniania roszczeń dotyczących dalszego bytu terminowego stosunku pracy (roszczenie o zatrudnienie lub dopuszczenie do pracy), bądź potrzeby przywrócenia do pracy, tj. reaktywowania stosunku pracy, który skutecznie nie ustał (nie rozwiązał się) wskutek potencjalnie wadliwego uznania przez pracodawcę upływu końcowego terminu trwania umowy o pracę na czas określony (art. 30 § 1 pkt 4 k.p.), a któremu towarzyszyło natychmiastowe pozbawienie pracownika możliwości dalszego świadczenia pracy, powinny być rozważane jako ewentualne okoliczności usprawiedliwiające przywrócenie terminu do zaskarżenia czynności pracodawcy bezprawnie rozwiązującego terminowy stosunek pracy, zwłaszcza gdy nie powiadomił on pracownika o możliwości zaskarżenia do sądu pracy zastosowanego (deklarowanego) sposobu ustania stosunku pracy. Powyższe sprawiało, że bezzasadne uznanie przez pracodawcę rozwiązania terminowej umowy o pracę wskutek upływu okresu na jaki była zawarta, któremu towarzyszy natychmiastowe pozbawienie pracownika możliwości dalszego świadczenia pracy, wymaga zaskarżenia tego sposobu ustania terminowej umowy o pracę w trybie właściwym dla zaskarżania czynności pracodawcy bezprawnie rozwiązującego terminowy stosunek pracy (art. 58 k.p. w związku z art. 264 § 2 k.p.).

Taką uprawnioną koncepcję przyjął Sąd drugiej instancji w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku i była ona w pełni usprawiedliwiona na gruncie stanu faktycznego rozpoznawanej sprawy, w której pozwany pracodawca wadliwie uznał, iż stosunek pracy powoda rozwiązał się z dniem odwołania go z funkcji wiceprezesa zarządu pozwanej spółki i pozbawił go niezwłocznie możliwości dalszego wykonywania pracy na stanowisku zastępcy dyrektora generalnego. Na gruncie takiego stanu sprawy w pozwie powód domagał się „orzeczenia nieważności umowy o pracę ... od wyrazu 'lub' do końca zdania”, a w konsekwencji uznania „niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia” oraz przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach na podstawie art. 56 k.p., ostatecznie zaś wnosił o zasądzenie odszkodowania za czas pozostawania bez pracy w wysokości wynagrodzenia za 3 miesiące. Oznaczało to, że także powód uznawał siebie za pozbawionego zatrudnienia wskutek rozwiązania terminowej umowy o pracę, przeto już z tej przyczyny nieuzasadnione były jego kasacyjne zarzuty o braku złożenia skutecznego oświadczenia woli pracodawcy o ustaniu terminowego stosunku pracy.

Okoliczności rozpoznawanej sprawy prowadziły do uznania, że wprowadzicie pozwany pracodawca wadliwie stwierdził rozwiązanie terminowego stosunku pracy, ale równocześnie powód wiedział, że po upływie wskazanej daty ustania terminowego stosunku pracy, tj. „od 1 sierpnia 2002 r. nie jest już pracownikiem”, bo za takiego nie uznawał go nie tylko przewodniczący rady nadzorczej, ale także pełniący obowiązki prezesa zarządu pozwanej Spółki, który potwierdził ustanie stosunku pracy oraz nakazał powodowi rozliczenie się z powierzonych rzeczy i pozbawił go możliwości świadczenia pracy, a powód nie stawił się do pracy oraz nie zgłaszał gotowości do jej wykonywania. Takie zachowanie się obu stron stosunku pracy uprawniało konkluzję Sądów obu instancji, „że w dniu 31 lipca 2002 roku doszło do rozwiązania umowy o pracę z powodem, chociaż nastąpiło to z naruszeniem art. 30 § 3 i 4 k.p.”, skoro równocześnie powód opierał swoje żądania na zarzutach naruszenia przepisów o niezgodnym z prawem rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. W tak ustalonych okolicznościach sprawy, tj. w przypadku natychmiastowego pozbawienia powoda możliwości dalszego świadczenia pracy w następstwie wadliwej deklaracji pozwanego pracodawcy o rozwiązaniu terminowej umowy o pracę wskutek upływu okresu na jaki była zawarta, powód powinien zakwestionować wadliwy lub bezprawny sposób rozwiązania terminowej umowy o pracę, który doprowadził do unicestwienia dalszego bytu terminowego stosunku pracy, tyle że wymagało to zachowania

trybu właściwego dla zaskarżania czynności pracodawcy bezprawnie rozwiązującego stosunek pracy (art. 58 k.p.) w terminie określonym w art. 264 § 2 k.p., liczonym od daty powzięcia przez powoda wiadomości o tym, iż pracodawca stwierdził ustanie (rozwiązanie) terminowej umowy o pracę wskutek upływu okresu na jaki była zawarta. Oczekiwanie powoda na wyjaśnienie przyczyn natychmiastowego zerwania odrębnego od stosunku pracy organizacyjnego (korporacyjnego) stosunku członkostwa powoda w zarządzie pozwanej Spółki mogło być rozpatrywane co najwyżej jako okoliczność usprawiedliwiająca przywrócenie terminu do zaskarżenia czynności rozwiązującej terminowy stosunek pracy, jeżeli powód nie został powiadomiony o terminie zaskarżenia czynności prowadzącej do ustania tego stosunku pracy.

W skardze kasacyjnej skarżący bezpodstawnie zakwestionował uprawnienie przewodniczącego rady nadzorczej do dokonania czynności stwierdzającej rozwiązanie stosunku pracy, zważywszy że do ustania stosunku pracy - w koncepcji pozwanego i stosownie do brzmienia § 1 ust. 2 umowy o pracę - doszło jedną uchwałą rady nadzorczej pozbawiającą powoda funkcji wiceprezesa zarządu w pozwanej spółce, która była „sprzężona” z rozwiązaniem terminowej umowy o pracę, tj. prowadziła do równoczesnego ustania (rozwiązania) terminowego stosunku pracy. W tej koncepcji, przewodniczący rady nadzorczej poinformował powoda o „pracowniczym” skutku uchwały o odwołaniu z członkostwa w zarządzie równocześnie prowadzącym do ustania stosunku pracy. Nawet gdyby uznać, że ta niezwłoczna, bezpośrednia i dokonana w tym samym dniu deklaracja przewodniczącego rady nadzorczej o równoczesnym zakończeniu terminowej umowy o pracę, wskutek upływu terminu na jaki była zawarta, była złożona już wobec pracownika pozbawionego członkostwa w zarządzie, to taki sposób ustania stosunku pracy powoda został niezwłocznie potwierdzony przez pełniącego obowiązki prezesa zarządu pozwanej spółki, który realizował działania wyrażające (potwierdzające) zakończenie terminowego stosunku pracy, nakazując powodowi rozliczenie się z powierzonych przez pracodawcę przedmiotów oraz opuszczenie miejsca pracy, a zatem uznawał powoda za byłego pracownika pozwanego pracodawcy. W judykaturze przyjmuje się, że czynności rozwiązujące stosunek pracy podjęte przez organ formalnie nieuprawniony pozostają w mocy, jeżeli pracodawca podtrzymuje działania potwierdzające ustanie stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 1999 r., I PKN 117/99, OSNAPIUS 2000 nr 17, poz. 646). Łącznie powyższe okoliczności uprawniały do wyrażenia stanowiska, że w przypadku natychmiastowego pozbawienia pracownika możliwości dal-

sze go świadczenia pracy w następstwie wadliwego stwierdzenia pracodawcy rozwiązania się terminowej umowy o pracę wskutek upływu okresu na jaki była zawarta, pracownik powinien zakwestionować ten sposób rozwiązania terminowej umowy o pracę w trybie właściwym dla zaskarżania czynności pracodawcy bezprawnie rozwiązującego stosunek pracy (art. 58 k.p.) i w terminie określonym w art. 264 § 2 k.p., liczonym od daty powzięcia wiadomości o tym, że pracodawca bezzasadnie uznał, iż terminowa umowa o pracę rozwiązała się z upływem czasu, na jaki była zawarta.

Mając powyższe na uwadze skarga kasacyjna podlegała oddaleniu (art. 398¹⁴ k.p.c.) z uwagi na zawiniony przez powoda upływ terminu do poddania pod osąd sądu pracy sprawy legalności ustania terminowego stosunku pracy oraz potwierdzony przez Sąd drugiej instancji brak okoliczności usprawiedliwiających przywrócenie powodowi tego terminu na podstawie art. 265 k.p. Przepis ten stanowił zasadniczą podstawę prawną wydania zaskarżonego wyroku, ale w ogóle nie został wymieniony wśród podstaw skargi kasacyjnej i dlatego nie mógł być objęty granicami kasacyjnego osądu (art. 398¹³ § 2 k.p.c.).

Sąd Najwyższy nie miał także możliwości szerszego ustosunkowania się do stanowiska Sądów obu instancji o uznaniu za nieważną klauzuli rozwiązującej terminowy stosunek pracy powoda z chwilą ustania korporacyjnego stosunku członkostwa w zarządzie pozwanej Spółki, tj. z datą odwołania go z funkcji wiceprezesa, bo była to koncepcja korzystna dla skarżącego, ponieważ - w przeciwnym razie - jego terminowa umowa o pracę rozwiązałaby się z upływem tak zastrzeżonego terminu bez możliwości formułowania skutecznych roszczeń z tego tytułu. W tym zakresie Sąd Najwyższy nie wykluczył jedynie, że - w konkretnych okolicznościach sprawy - dopuszczalne jest uznanie za nieważną klauzuli rozwiązującej terminową umowę o pracę z momentem ustania korporacyjnego stosunku członkostwa w zarządzie spółki prawa handlowego, jeżeli skutki rozwiązujące równocześnie oba te stosunki prawne nie zostały jednoznacznie uzgodnione i są wątpliwe na gruncie ochronnych norm prawa pracy, tj. pozbawiają odwołanego członka zarządu roszczeń ze stosunku pracy (art. 370 § 1 zdanie drugie k.s.h.), co niewątpliwie poddaje się osądowi sądu pracy w terminach określonych w art. 264 k.p.

=====