

Wyrok z dnia 6 listopada 2001 r.

I PKN 674/00

Zgodnie z zasadą udziału pracowników w zarządzaniu spółką akcyjną powstałą z przekształcenia przedsiębiorstwa państwowego (art. 12 ustawy z dnia 30 sierpnia 1996 r. o komercjalizacji i prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych, Dz.U. Nr 118, poz. 561 ze zm.; obecnie jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r. Nr 171, poz. 1397 ze zm.), członkiem rady nadzorczej może być również pracownik spółki akcyjnej, jednak z wyłączeniem osób zajmujących jedno ze stanowisk wymienionych w art. 387 KSH (poprzednio w art. 378 KH).

Przewodniczący SSN Teresa Flemming-Kulesza, Sędziowie SN: Jadwiga Skibińska-Adamowicz, Katarzyna Gonera (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 6 listopada 2001 r. sprawy z powództwa Wiktora B. przeciwko KGHM „P.M.” S.A. w L. o dopuszczenie do pracy, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu z dnia 11 kwietnia 2000 r. [...]

o d d a l i ł kasację;

zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 100 (sto) złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

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

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Lubinie wyrokiem z 23 grudnia 1999 r. nakazał pozwanej KGHM „P.M.” SA w L. dopuszczenie powoda Wiktora B. do pracy na stanowisku dyrektora do spraw technicznych Oddziału Zakłady Górnicze „P.-S.” w K. na warunkach określonych umową o pracę z 11 lutego 1997 r. Powództwo o przywrócenie powoda do pracy na poprzednich warunkach zostało tym samym wyrokiem oddalone.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód został zatrudniony na stanowisku dyrektora do spraw technicznych w Oddziale Zakłady Górnicze „P.-S.” na podstawie umowy o

pracę z 1 stycznia 1996 r. Uchwałą Zarządu KGHM „P.M.” SA z 22 grudnia 1995 r. udzielono powodowi pełnomocnictwa uprawniającego do składania oświadczeń woli w zakresie praw i obowiązków majątkowych Spółki w odniesieniu do działalności jej Oddziału Zakłady Górnicze „P.-S.” (zwanego dalej Oddziałem). Zgodnie z uchwałą Zarządu, do składania oświadczeń woli w imieniu Spółki w zakresie odnoszącym się do Oddziału wymagane było łączne działanie dwóch pełnomocników ustanowionych przez Zarząd. Oprócz powoda pełnomocnictwa otrzymali dyrektor Oddziału oraz czterech innych pracowników. W dniu 11 lutego 1997 r. strony zawarły kolejną umowę o pracę na czas określony do dnia 31 grudnia 2001 r. Na jej podstawie powód był nadal zatrudniony na stanowisku dyrektora do spraw technicznych Oddziału. Zgodnie z umową, strona pozwana powierzyła powodowi prowadzenie interesów, zarządzanie i zajmowanie się sprawami majątkowymi Oddziału. Do podstawowych jego obowiązków należało bieżące zarządzanie, zawieranie umów handlowych i dokonywanie innych niezbędnych czynności prawnych, opracowywanie i wykonywanie planów i programów działania Oddziału, wykonywanie zadań wynikających z uchwał Zarządu i innych organów Spółki, zapewnienie prawidłowego i rzetelnego prowadzenia ksiąg rachunkowych Oddziału. Powód wykonywał również obowiązki określone dla jego stanowiska pracy w regulaminie organizacyjnym Oddziału. Pismem z 4 września 1997 r. powód zwrócił się do Zarządu pozwanej Spółki z prośbą o odwołanie udzielonego mu pełnomocnictwa z uwagi na opinię Ministerstwa Skarbu Państwa w sprawie zakazu łączenia funkcji członka rady nadzorczej spółki Skarbu Państwa z funkcją pełnomocnika zarządu. Był w tym czasie członkiem Rady Nadzorczej pozwanej Spółki jako przedstawiciel załogi. Uchwałą Zarządu z 8 września 1997 r. cofnięto powodowi pełnomocnictwo uprawniające do składania oświadczeń woli w zakresie praw i obowiązków majątkowych Spółki w odniesieniu do Oddziału Zakłady Górnicze „P.-S.”. Po odwołaniu pełnomocnictwa powód nadal wykonywał swoje obowiązki pracownicze związane z nadzorowaniem i koordynowaniem ruchu kopalni oraz jej bezpieczeństwa, jednakże nie uczestniczył już w zawieraniu umów pomiędzy Oddziałem a osobami trzecimi. Powód miał wgląd do wszystkich umów zawieranych przez Oddział, a nadto - jeżeli umowa dotyczyła kwestii technicznych - dokonywał merytorycznej oceny jej treści. Uchwałą z 1 września 1999 r. Zarząd pozwanej Spółki odwołał go ze stanowiska dyrektora do spraw technicznych Oddziału Zakłady Górnicze „P.-S.” z powodu braku pełnomocnictwa Zarządu. Jednocześnie zaproponowano powodowi zatrudnienie na stanowisku głównego inżyniera górniczego. Powód tę

propozycję przyjął, ale odwołał się do Sądu Pracy od odwołania go z dotychczasowego stanowiska. Pismem z 4 października 1999 r. prezes Zarządu pozwanej Spółki wydał powodowi pisemne polecenie nieprzebywania na terenie zakładu pracy. Od chwili zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy powód otrzymuje wynagrodzenie na warunkach określonych w umowie o pracę z 11 lutego 1997 r. Jest on radnym Rady Powiatu L. w kadencji 1999-2002. Nakazując stronie pozwanej, aby dopuściła powoda do pracy na stanowisku dyrektora do spraw technicznych Oddziału Zakłady Górnicze „P.-S.”, Sąd Pracy stwierdził, że oświadczenie strony pozwanej zawarte w uchwale Zarządu z 1 września 1999 r. o odwołaniu powoda ze stanowiska dyrektora do spraw technicznych tego Oddziału nie może być potraktowane jako wypowiedzenie umowy o pracę, ponieważ nie spełnia formalnych warunków tego rodzaju oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy. Powód nie był zatrudniony na podstawie powołania, lecz na podstawie umowy o pracę, nie mógł zatem być odwołany z zajmowanego stanowiska w rozumieniu art. 70 KP. Oświadczenie strony pozwanej o odwołaniu powoda należy interpretować jako zwolnienie go z obowiązku świadczenia pracy na stanowisku dyrektora do spraw technicznych, a propozycję dotyczącą zatrudnienia na stanowisku głównego inżyniera górniczego należy traktować jako ofertę zatrudnienia na innym stanowisku w okresie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na dotychczasowym stanowisku. Przy takiej wykładni oświadczenia woli pracodawcy, podjętą przez niego czynność należy uznać za wydaną bez podstawy prawnej, gdyż żaden przepis obowiązującego prawa nie daje pracodawcy uprawnienia do jednostronnego zwolnienia pracownika ze świadczenia pracy, jeżeli ten nie wyraził na to zgody. Sąd Rejonowy powołał się przy tym na treść przepisów art. 22 § 1 KP i art. 80 KP oraz na wyrok Sądu Najwyższego z 28 października 1998 r., I PKN 361/98, OSNAPIUS 1999 nr 23, poz. 750. Orzeczenie o dopuszczeniu powoda do pracy zostało wydane przy zastosowaniu art. 477¹ § 1 KPC, ponieważ powód nie występował z takim żądaniem. Dopuszczeniu powoda do pracy na dotychczasowym stanowisku nie stoi na przeszkodzie brak pełnomocnictwa Zarządu uprawniającego go do składania oświadczeń woli w zakresie praw i obowiązków majątkowych pozwanej Spółki w odniesieniu do Oddziału Zakłady Górnicze „P.-S.”. Zakres obowiązków pracowniczych dyrektora do spraw technicznych jest bardzo szeroki, a wykonywanie przez powoda codziennych obowiązków służbowych wynikających z umowy o pracę oraz regulaminu organizacyjnego Oddziału jedynie w niewielkim stopniu dotyczy majątkowej działalności Oddziału, przy której prowadzi-

niu konieczne jest pełnomocnictwo Zarządu. Brak pełnomocnictwa dla powoda nie uniemożliwia również prawidłowego funkcjonowania Oddziału, skoro czterej inni pracownicy posiadają takie pełnomocnictwa. Oddalenie powództwa o przywrócenie do pracy Sąd Pracy uzasadnił tym, że łącząca strony umowa o pracę nie została rozwiązana przez pracodawcę, o czym najlepiej świadczy fakt wypłacania powodowi wynagrodzenia przewidzianego w umowie o pracę.

W wyniku apelacji strony pozwanej Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu wyrokiem z 11 kwietnia 2000 r. zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego w ten sposób, że oddalił powództwo. W apelacji strona pozwana zarzuciła: 1) naruszenie art. 22 § 1 KP w wyniku przyjęcia, że pracodawca obowiązany jest zatrudnić pracownika za wynagrodzeniem nawet wówczas, gdy pracownik nie wykonuje pracy określonej w umowie o pracę, 2) sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego przez przyjęcie, że pozwany pracodawca według swojego dowolnego uznania zwolnił powoda z obowiązku świadczenia pracy oraz że powód w ciągu ostatnich dwóch lat przed zwolnieniem wykonywał pracę dyrektora do spraw technicznych, a ponadto 3) przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów wyznaczonych przez art. 233 § 1 KPC.

Sąd Okręgowy stwierdził, że Sąd Rejonowy naruszył prawo materialne, a to art. 22 § 1 KP. Powód, zawierając kontrakt kierowniczy - umowę o pracę z 11 lutego 1997 r., przyjął na siebie obowiązki wynikające z tej umowy. Zwykle tego rodzaju umowy zawierane są w drodze negocjacji stron i są bardzo starannie przygotowywane. Trudno przyjąć, żeby powód nie zdawał sobie sprawy z powinności, jakie na nim miały ciążyć w związku z wykonywaniem tej umowy w pełnym jej zakresie. W umowie o pracę z 11 lutego 1997 r. powód przyjął na siebie obowiązek wykonywania pracy określonego rodzaju. Zgodnie z § 1 umowy zobowiązał się do prowadzenia w imieniu pozwanej Spółki interesów, zarządzania i zajmowania się sprawami majątkowymi Oddziału, reprezentowania Spółki i występowania w imieniu pozwanej wobec osób trzecich. Zgodnie z § 3 umowy przyjął na siebie obowiązek bieżącego zarządzania Oddziałem, zawierania umów handlowych i dokonywania innych niezbędnych czynności prawnych. Spoczywało na nim wykonywanie obowiązków pracodawcy wobec pracowników Oddziału. W celu realizacji tych zadań pozwana Spółka wyposażyła powoda w odpowiedni instrument prawny w postaci pełnomocnictwa. Stosowne przepisy regulaminu organizacyjnego Spółki (rozdział III pkt 20 ppkt 5) uzależniają wykonywanie obowiązków dyrektora do spraw technicznych od udzielonych pełno-

mocnictw. Uchwałą Zarządu z 22 grudnia 1995 r. powodowi udzielono takiego pełnomocnictwa - został upoważniony do składania oświadczeń woli w zakresie praw i obowiązków majątkowych Spółki w odniesieniu do jej Oddziału Zakłady Górnicze „P.-S.”. Takie same pełnomocnictwa otrzymali czterej inni pracownicy Oddziału. Powód swoje obowiązki dyrektora do spraw technicznych w zakresie wynikającym z umowy o pracę, regulaminu organizacyjnego Oddziału i udzielonego mu pełnomocnictwa wykonywał do czasu, gdy na jego prośbę pełnomocnictwo zostało cofnięte. Wbrew stanowisku Sądu Rejonowego, brak pełnomocnictwa wpływał na zakres wykonywanych przez powoda obowiązków. Obowiązki te zostały ograniczone o zakres dotychczasowego pełnomocnictwa, co było o tyle ważne, że powód został w ten sposób pozbawiony możliwości składania oświadczeń woli w zakresie praw i obowiązków majątkowych Spółki w odniesieniu do działalności jej Oddziału, co oznaczało w konsekwencji, że zaprzestał on świadczenia pracy w rozmiarze (zakresie) obowiązków przewidzianych w umowie o pracę. Okoliczność, że strona pozwana przez okres prawie dwóch lat zgadzała się na taki stan rzeczy, nie może umniejszać jej prawa do żądania od pracownika realizacji obowiązków nałożonych nań umową o pracę, a te nie zostały ograniczone. Ponadto, co uszło uwadze Sądu Rejonowego, z regulaminu organizacyjnego Oddziału Zakłady Górnicze „P.-S.” wynikało, że tylko powód jako dyrektor do spraw technicznych i jednocześnie pierwszy zastępca dyrektora posiadał upoważnienie do zastępowania dyrektora w czasie jego choroby, urlopu lub nieobecności związanej z wykonywaniem obowiązków służbowych. Żaden inny dyrektor takiego upoważnienia nie posiadał. Już tylko z tego względu powód musiał być - na czas nieobecności dyrektora Oddziału - wyposażony w pełnomocnictwa do reprezentowania Oddziału na zewnątrz i składania oświadczeń woli w zakresie praw i obowiązków w odniesieniu do działalności Oddziału. W sytuacji, gdy powód nie chciał wykonywać zawartej umowy o pracę w pełnym jej zakresie (bo sam złożył prośbę o cofnięcie mu pełnomocnictwa), a jednocześnie nie chciał zrezygnować z członkostwa w Radzie Nadzorczej (co było nie do pogodzenia z funkcją pełnomocnika Zarządu), strona pozwana, mając na uwadze zakaz rozwiązania z powodem jako członkiem Rady Nadzorczej umowy o pracę ze względu na treść art. 15 ustawy z dnia 30 sierpnia 1996 r. o komercjalizacji i prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych (Dz.U. Nr 118, poz. 561 ze zm.), zdecydowała się na odwołanie powoda z pełnionej funkcji dyrektora do spraw technicznych, co spowodowało zwolnienie go z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia przewidzia-

nego w umowie do czasu zakończenia kontraktu, czyli do 31 grudnia 2001 r. Ułomnie zastosowano przy tym § 19 pkt 2 umowy o pracę z 11 lutego 1997 r. Powód przez okres jednego miesiąca wykonywał obowiązki głównego inżyniera technicznego, jednakże nie chciał zawrzeć umowy o pracę na tym stanowisku z zachowaniem prawa do dotychczasowego wynagrodzenia. Nie można zgodzić się z oceną Sądu Rejonowego, że zwolnienie powoda z obowiązku świadczenia pracy oparte było na dowolnym uznaniu strony pozwanej. Pozwana Spółka znalazła się w sytuacji bez wyjścia - z jednej strony powód nie chciał w pełnym zakresie wykonywać obowiązków nałożonych nań umową o pracę, z drugiej podlegał szczególnej ochronie stosunku pracy na podstawie art. 15 ustawy o komercjalizacji i prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych, zgodnie z którym pracownikowi spółki, będącemu członkiem jej rady nadzorczej, spółka nie może, w okresie trwania kadencji rady ani w okresie roku po zakończeniu kadencji, wypowiedzieć stosunku pracy ani zmienić na niekorzyść pracownika warunków pracy lub płacy. W tych okolicznościach pozwana wybrała ułomnie wariant przewidziany w § 19 umowy o pracę i zwolniła powoda z obowiązku świadczenia pracy. Naruszenie przez stronę pozwaną tego postanowienia umowy o pracę nie może jednak stanowić podstawy do uwzględnienia roszczeń dochodzonych przez powoda, albowiem jego działania - jak się wydaje, w celu zachowania obydwu stanowisk (członka Rady Nadzorczej i pełnomocnika Zarządu), których nie można łączyć - nie powinny korzystać z ochrony (art. 8 KP). Działaniem stanowiącym nadużycie prawa podmiotowego było zrzeczenie się przez powoda pełnomocnictwa, a nie członkostwa w Radzie Nadzorczej, co służyło obejściu prawa, w szczególności art. 15 ustawy o komercjalizacji i prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych. Strona pozwana nie mogła - mając świadomość ochrony przysługującej powodowi - rozwiązać z nim umowy o pracę na stanowisku dyrektora. Powód miał świadomość tej ochrony oraz braku rozwiązań prawnych adekwatnych do sytuacji, w jakiej się znalazł. Zwolnienie powoda od świadczenia pracy z zachowaniem prawa do dotychczasowego wynagrodzenia do czasu zakończenia kontraktu kłóci się z poczuciem sprawiedliwości społecznej.

Kasację od wyroku Sądu Okręgowego wniósł powód, zaskarżając wyrok ten w całości. Jako podstawy kasacji wskazał: 1) naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 22 § 1 KP i niewłaściwe zastosowanie art. 8 KP oraz 2) naruszenie przepisów postępowania, a to art. 233 § 1 KPC, polegające na braku wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego i dokonaniu jego odmien-

nej oceny w stosunku do tej, jakiej dokonał Sąd Rejonowy, co miało istotny wpływ na wynik sprawy. Skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku przez oddalenie apelacji strony pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego.

W odpowiedzi na kasację strona pozwana wniosła o jej oddalenie.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja nie ma usprawiedliwionych podstaw. Uzasadniając zarzut naruszenia art. 233 § 1 KPC skarżący twierdzi, że Sąd drugiej instancji dokonał oceny zebranego materiału dowodowego w sposób wykraczający poza granice swobodnej oceny dowodów, ponieważ przeoczył fakty wynikające z następujących dokumentów: uchwały Zarządu z 22 grudnia 1995 r. o udzieleniu powodowi pełnomocnictwa do reprezentowania Zarządu w odniesieniu do działalności Oddziału, pisma powoda do Zarządu z 4 września 1997 r. zawierającego jego prośbę o odwołanie udzielonego mu pełnomocnictwa, uchwały Zarządu z 8 września 1997 r. odwołującej mu pełnomocnictwo, a także uchwały Zarządu z 1 września 1999 r. o odwołaniu powoda ze stanowiska dyrektora do spraw technicznych. W taki sposób skonstruowany zarzut jest nieskuteczny, ponieważ na wymienione powyżej dokumenty powołał się Sąd Okręgowy, dokonując odmiennej od Sądu Rejonowego oceny materialnoprawnej ustalonych okoliczności faktycznych. Bezzasadny jest w takim razie zarzut przeoczenia faktów z tych dokumentów wynikających. Treść wymienionych dokumentów jest jednoznaczna i słusznie nie budziła wątpliwości Sądu Okręgowego. Skarżący nie przedstawia szczegółowej argumentacji jurydycznej, która uzasadniałaby tezę o przekroczeniu granic swobodnej oceny dowodów w odniesieniu do wskazanych dokumentów. Zawarcie w treści uchwały z 1 września 1999 r. (w sprawie odwołania powoda ze stanowiska dyrektora do spraw technicznych) przepisu § 2 o utracie mocy obowiązującej § 1 ust. 1 uchwały z 22 grudnia 1995 r. (w sprawie udzieleniu pełnomocnictwa) w części odnoszącej się do powoda było faktycznie zbędne (niepotrzebne), skoro postanowienie o takiej samej treści znalazło się we wcześniejszej uchwale z 8 września 1997 r. (w sprawie odwołania pełnomocnictwa). Faktem jest, że Sąd Okręgowy nie zwrócił na to uwagi w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, jednakże było to usprawiedliwione tym, że okoliczność ta nie miała jakiegokolwiek wpływu na treść rozstrzygnięcia.

Teza skarżącego, że w wyniku odwołania udzielonego mu wcześniej pełnomocnictwa (uchwałą Zarządu z 8 września 1997 r.) nastąpiła „faktyczna zmiana umowy o pracę” z 11 lutego 1997 r. w zakresie § 3 ust. 1 pkt 1, a więc w zakresie obowiązków obejmującym „zawieranie umów handlowych i dokonywanie innych niezbędnych czynności prawnych”, nie została w kasacji w wystarczający sposób uzasadniona, aby możliwe było odniesienie się do niej i jej rozważenie. Teza ta nie uwzględnia w szczególności treści postanowienia § 20 ust. 4 umowy o pracę z 11 lutego 1997 r., zgodnie z którym wszelkie zmiany umowy wymagają zachowania formy pisemnej pod rygorem nieważności. Postanowienie to wykluczało jakiegokolwiek „faktyczne” (*per facta concludentia*) zmiany treści umowy łączącej strony w wyniku dorozumianej woli obu stron. Z tego względu również zarzut pominięcia przez Sąd Okręgowy zeznań świadków Stanisława S. i Lecha J., według których cofnięcie powodowi pełnomocnictwa nie przeszkadzało mu w prawidłowym wypełnianiu obowiązków pracowniczych, jest pozbawiony racji. Nie ulega bowiem wątpliwości, że cofnięcie powodowi pełnomocnictwa pozbawiało go możliwości dokonywania niektórych czynności i podejmowania działań przewidzianych jako jego obowiązek pracowniczy w umowie o pracę, w tym możliwości bieżącego zarządzania, zawierania umów handlowych i dokonywania innych niezbędnych czynności prawnych, które zostały potraktowane w umowie o pracę jako podstawowy zakres obowiązków pracowniczych wynikających z umowy o pracę (§ 3 pkt 1 umowy o pracę). Zwłaszcza w zestawieniu z przedmiotem umowy i rodzajem pracy powierzonej powodowi na stanowisku dyrektora do spraw technicznych (§ 1 umowy), prawidłowe jest ustalenie i ocena Sądu Okręgowego, że istotą jego pracowniczych obowiązków było prowadzenie w imieniu pozwanej Spółki (będącej spółką akcyjną Skarbu Państwa) interesów, zarządzanie i zajmowanie się sprawami majątkowymi Oddziału Zakłady Górnicze „P.-S.” na podstawie udzielonego mu pełnomocnictwa Zarządu. Najlepiej o tym świadczy fakt, że o pełnomocnictwie udzielonym powodowi stanowią cztery z pięciu punktów § 1 umowy o pracę. Odwołanie pełnomocnictwa uniemożliwiało powodowi wykonywanie obowiązków pracowniczych w pełnym ich zakresie przewidzianym umową, co faktycznie oznaczało, że w istocie powód nie mógł wykonywać umowy o pracę zgodnie z jej treścią.

Cofnięcie powodowi pełnomocnictwa we wrześniu 1997 r. nie może być utożsamiane - jak czyni to skarżący w kasacji - z ograniczeniem przez pracodawcę zakresu obowiązków powoda wynikających z umowy o pracę. Nie miało bowiem miej-

sca renegocjowanie warunków umowy ani zawarcie aneksu do umowy o pracę (wymagające formy pisemnej stosownie do § 20 ust. 4 umowy), powstał natomiast dysonans pomiędzy treścią postanowień umowy o pracę a sytuacją, jaka zaistniała po cofnięciu pełnomocnictwa (na wniosek powoda). Tego dysonansu nie da się wytłumaczyć tak, jak to skarżący proponuje w kasacji, dorozumianym ograniczeniem zakresu obowiązków pracowniczych. Ograniczenie to było zbyt istotne, aby powód mógł nadal zajmować stanowisko dyrektora do spraw technicznych pełniącego w istocie funkcję pierwszego zastępcy dyrektora Oddziału.

Twierdzenie o politycznych motywach odwołania ze stanowiska (faktycznie nastąpiło zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy) jest tezą bez pokrycia. Powód jej w żaden sposób nie udowodnił ani nawet nie starał się udowodnić w toku procesu, ponieważ nie przedstawił jakichkolwiek dowodów na poparcie swojego twierdzenia. Powoływanie się na polityczną motywację decyzji Zarządu o odwołaniu go ze stanowiska dyrektora do spraw technicznych może być nośne w wymiarze medialnym, ale nie prawnym w sytuacji, gdy nie wiąże się nie tylko z brakiem dowodów na taką motywację działań pozwanego pracodawcy, ale również z brakiem argumentacji mającej służyć uprawdopodobnieniu takiej oceny.

Odmienne rozstrzygnięcie Sądu Okręgowego w stosunku do rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego nie było wynikiem odmiennej oceny zgromadzonego materiału dowodowego, a jedynie odmiennej oceny materialnoprawnej ustalonego stanu faktycznego. Zarzut naruszenia prawa procesowego jest chybiony również z tego względu, że istotny problem w rozstrzyganej sprawie nie polegał na ocenie dowodów - istotne dowody z dokumentów były bowiem jednoznaczne w swojej treści, a istotne fakty bezsporne - lecz na prawnej ocenie ustalonych faktów. Ocena materialnoprawna mogła sprawiać trudności, stąd się wzięły rozbieżne orzeczenia obu Sądów.

Zarzut naruszenia art. 22 §1 KP skarżący wiąże z odmową dopuszczenia go do pracy na umówionym stanowisku. Zgodnie z treścią tego przepisu przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Z przepisu tego wynika obowiązek zatrudniania pracownika, który oznacza, że pracodawca jest obowiązany umożliwić pracownikowi rzeczywiste wykonywanie pracy i jeżeli tego nie czyni bez istnienia przyczyn usprawiedliwiających takie zachowanie, to pracownik może dochodzić przed sądem pracy roszczenia o dopuszczenie go do pracy.

W ustalonym stanie faktycznym rozpoznawanej sprawy - skutecznie w kasacji niezakwestionowanym - istniała obiektywna przyczyna usprawiedliwiająca niedopuszczenie powoda do pracy. Przyczyną tą było cofnięcie powodowi pełnomocnictwa Zarządu, co uniemożliwiło mu wykonywanie pracy zgodnie z zakresem obowiązków określonych w umowie o pracę i regulaminie organizacyjnym przedsiębiorstwa pozwanej Spółki. Zgodnie z umową powód miał świadczyć pracę na stanowisku dyrektora do spraw technicznych, będącego w istocie pierwszym zastępcą dyrektora Oddziału. W związku z zatrudnieniem na takim stanowisku posiadanie pełnomocnictwa Zarządu było warunkiem koniecznym prawidłowego wypełniania obowiązków pracowniczych. Pracownik ma roszczenie o dopuszczenie do pracy, jeżeli spełnia wszelkie wymagania natury faktycznej (np. zdrowotne) i prawnej (np. określonego rodzaju kwalifikacje i uprawnienia wymagane na danym stanowisku, formalne wykształcenie) do wykonywania pracy określonego rodzaju. Do tej kategorii wymagań natury prawnej należy posiadanie pełnomocnictwa, jeżeli jest ono konieczne do wykonywania umowy o pracę zgodnie z jej treścią. Pozwana Spółka - nie mogąc rozwiązać z powodem umowy o pracę ani zmienić jej warunków ze względu na ograniczenie wynikające z art. 15 ustawy z dnia 30 sierpnia 1996 r. o komercjalizacji i prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych (por. wyrok Sądu Najwyższego z 29 marca 2001 r., I PKN 327/00, OSNAPiUS - wkładka 2001 nr 16, poz. 3) - zdecydowała się na odsunięcie powoda od wykonywania pracy dyrektora do spraw technicznych, której powód i tak nie wykonywał, ponieważ nie dysponował koniecznym na tym stanowisku pełnomocnictwem.

Zarzut naruszenia art. 8 KP skarżący wiąże z tym, że to nie on, ale strona pozwana nadużyła prawa podmiotowego, ponieważ w imię racji politycznych pozbawiła go stanowiska. Jest to zarzut, który pomija ustalony w rozpoznawanej sprawie stan faktyczny. Są pewne reguły prowadzenia działalności gospodarczej, których nie powinno się naruszać. Ze względu na odmienne kompetencje i funkcje organu zarządzającego organizacją gospodarczą (zarządu) oraz organu nadzorującego (rady nadzorczej) nie powinno się łączyć w jednej osobie stanowisk i funkcji należących do różnych sfer tej działalności. Ponieważ powód nie zrezygnował dobrowolnie z funkcji członka rady nadzorczej, zarząd pozbawił go stanowiska dyrektora z zachowaniem wynagrodzenia za pracę przewidzianego w umowie o pracę. W tych okolicznościach nie można doszukiwać się politycznych motywacji działań pozwanego pracodawcy, a w każdym razie powód ich nie wykazał.

Odwołanie powoda ze stanowiska dyrektora do spraw technicznych Oddziału Zakłady Górnicze „P.-S.” - na podstawie uchwały Zarządu z 1 września 1999 r. - nie miało charakteru wypowiedzenia umowy o pracę, powód nigdy nie otrzymał oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu umowy. Uchwała miała charakter wewnątrzorganizacyjny, ale nie rodziła skutków w zakresie istnienia stosunku pracy wynikającego z umowy o pracę. Było to w istocie odsunięcie powoda od wykonywania obowiązków pracowniczych, zwolnienie go z ich wykonywania. Strona pozwana zwolniła powoda z obowiązku świadczenia pracy na podstawie § 19 ust. 2 umowy o pracę. Powyższe postanowienie umowne dotyczyło przypadku zwolnienia pracownika z obowiązku wykonywania pracy w okresie wypowiedzenia. Sytuacja powoda, chronionego przed wypowiedzeniem mu umowy o pracę, sprawiła, że pracodawca - nie chcąc tolerować pewnej fikcji polegającej na tym, że powód zatrudniony na stanowisku dyrektora do spraw technicznych faktycznie nie świadczył pracy w pełnym zakresie obowiązków przypisanych do tego stanowiska - zdecydował się na skorzystanie (*per analogiam*) z możliwości, jaką stwarzało postanowienie § 19 ust. 2 umowy o pracę. Kasacja nie zawiera argumentacji prawnej skutecznie kwestionującej ocenę Sądu Okręgowego dotyczącą decyzji pracodawcy w tej kwestii oraz podjętych przezeń czynności.

Rację ma powód, że pracownik ma prawo wykonywać pracę, ale tylko wtedy, gdy spełnia warunki faktyczne i prawne do jej wykonywania zgodnie z treścią zawartej umowy. Powód nie spełniał warunków istotnych z punktu widzenia pracodawcy a koniecznych do świadczenia pracy. Zarządzanie dużą spółką kapitałową - lub choćby tylko jej oddziałem - wymaga udzielania pełnomocnictw (lub ustanawiania prokury), ponieważ nawet wieloosobowy zarząd spółki nie jest w stanie ze względów faktycznych bieżąco zarządzać całością jej interesów majątkowych. Tak było w przypadku powoda, który ze względu na to, że zajmował stanowisko dyrektora w Oddziale pozwanej Spółki - będące faktycznie stanowiskiem pierwszego zastępcy dyrektora naczelnego - otrzymał pełnomocnictwo Zarządu Spółki uprawniające go do składania oświadczeń woli w zakresie praw i obowiązków majątkowych Spółki w odniesieniu do działalności jej Oddziału Zakłady Górnicze „P.-S.”. Jednocześnie powód był członkiem Rady Nadzorczej pozwanej Spółki. Ponieważ nie można i nie powinno się łączyć funkcji zarządzających i nadzorczych w spółce kapitałowej, powód własnym działaniem (wnioskiem o odwołanie udzielonego mu pełnomocnictwa) dał do zrozumienia, że chce zrezygnować z funkcji zarządzających przypisanych do zajmowane-

go stanowiska. Spowodowało to reakcję strony pozwanej - odsunięcie go od funkcji zarządzających - kwestionowaną przez powoda w rozpoznawanej sprawie.

Przepis art. 378 KH - podobnie jak analogiczny przepis art. 387 KSH - dotyczy zakazu łączenia stanowisk w spółce akcyjnej. Zgodnie z przyjętą przez obydwie Kodeksy zasadą oddzielenia funkcji zarządzania spółką od funkcji nadzorczych i kontrolnych, przepis ten ustanawia zakaz łączenia (kumulowania) przez jedną osobę oznaczonych stanowisk. Zakaz ten odnosi się zarówno do osób nie będących akcjonariuszami określonej spółki, jak i do jej akcjonariuszy. W związku z ustanowioną przez art. 12 ust. 1 ustawy o komercjalizacji i prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych zasadą partycypacji pracowników w zarządzaniu spółką kapitałową powstała z przekształcenia przedsiębiorstwa państwowego, regułą jest, że pracownicy wybierają określoną część składu rady nadzorczej. W związku z tym członkiem rady nadzorczej może być pracownik spółki akcyjnej, jednak z wyjątkiem tych pracowników, którzy zajmują którekolwiek ze stanowisk wyraźnie wymienionych w art. 378 KH. Powód - w wyniku interpretacji przepisów dokonanej przez Ministerstwo Skarbu Państwa - został uznany za osobę mieszczącą się w grupie tych pracowników, których dotyczył zakaz łączenia stanowisk w radzie nadzorczej ze stanowiskiem polegającym na udziale w zarządzaniu przedsiębiorstwem pozwanej Spółki. Jako dyrektor do spraw technicznych Oddziału działający na podstawie pełnomocnictwa Zarządu Spółki i będący pierwszym zastępcą dyrektora Oddziału nie powinien był pełnić jednocześnie funkcji nadzorczych i kontrolnych. Zajmował bowiem stanowisko kierownika zakładu lub inne podlegające bezpośrednio członkowi zarządu w rozumieniu art. 378 KH.

W powstałej sytuacji powód powinien był dokonać wyboru - albo pozostać członkiem Rady Nadzorczej i zrezygnować z funkcji dyrektora Oddziału albo zrezygnować z członkostwa w Radzie Nadzorczej Spółki. Sam wybrał wariant cofnięcia (odwołania) pełnomocnictwa, choć dostępny był wariant polegający na zrzeczeniu się funkcji w Radzie Nadzorczej. W ten sposób zyskiwał ochronę przed rozwiązaniem stosunku pracy wynikającą z art. 15 ustawy o komercjalizacji i prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych, zgodnie z którym pracownikowi spółki, będącemu członkiem jej rady nadzorczej, spółka nie może, w okresie trwania kadencji rady ani w okresie roku po zakończeniu kadencji, wypowiedzieć stosunku pracy; w tym czasie spółka nie może również zmienić na niekorzyść pracownika warunków pracy lub płacy. Strona pozwana - świadoma tego, że nie może wypowiedzieć powodowi umowy o pracę - wybrała odsunięcie go od pracy, chociaż Kodeks pracy nie reguluje takiej

instytucji. Działania pozwanej miały oparcie w przepisach Kodeksu handlowego oraz w postanowieniach umowy o pracę (będącej w istocie kontraktem menedżerskim, szczegółowo regulującym sytuację pracowniczą osoby pełniącej funkcje zarządzające w spółce kapitałowej). Powód w kasacji nie przedstawił argumentacji skutecznie podważającej prawidłowość działań pracodawcy.

Biorąc powyższe pod rozwagę, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 393¹² KPC.

=====