



Sygn. akt II PSKP 35/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 maja 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Rączka (przewodniczący)
SSN Bohdan Bieniek (sprawozdawca)
SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa J. S.
przeciwko OŚRODKOWI (...) "G." Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G.
o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 19 maja 2021 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w P.
z dnia 14 stycznia 2019 r., sygn. akt VII Pa (...),

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w P., wyrokiem z dnia 14 stycznia 2019 r., oddalił apelację powoda J.S. od wyroku Sądu Rejonowego w L. z dnia 31 lipca 2018 r., mocą którego oddalono jego powództwo skierowane przeciwko pracodawcy o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę.

W sprawie ustalono, że powód od 1 stycznia 1994 r. był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w Ośrodku (...) „G.” Sp. z o.o. w G.

na stanowisku kierownika gospodarstwa w B. W 1998 r. został powołany na stanowisko wiceprezesa Spółki. Od 1 listopada 1999 r. sprawował funkcję zastępcy dyrektora, pozostając w zatrudnieniu na czas nieokreślony. Rodzaj umowy uległ zmianie od kwietnia 2002 r., ponieważ powód został zatrudniony na czas pełnienia funkcji wiceprezesa zarządu Spółki i jej wicedyrektora. Na podstawie aneksu z 13 lutego 2015 r. powód przestał pełnić funkcję wicedyrektora Spółki, pozostając wiceprezesem zarządu na czas sprawowania tej funkcji. Uchwałą nadzwyczajnego zgromadzenia wspólników z 10 grudnia 2015 r. powód został odwołany z zajmowanego stanowiska. Pracodawca dodatkowo w dniu 11 grudnia 2015 r. wręczył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę. W chwili odwołania powód był radnym powiatu (...)

Sąd pierwszej instancji ocenił zgromadzone dowody i dał im wiarę (zeznania świadków w kontekście wiedzy pracodawcy o sprawowaniu mandatu radnego). W pierwszej kolejności Sąd Rejonowy zwrócił uwagę na możliwość powiązania czasu trwania umowy o pracę z pełnieniem funkcji w zarządzie (umowa na czas wykonania określonej pracy). W takim razie, skoro powoda powołano na stanowisko wiceprezesa, to doszło do rozwiązania na mocy porozumienia stron dotychczas łączącego go stosunku pracy na czas nieokreślony i zawarcia (kwiecień 2002 r.) nowej umowy na czas pełnienia funkcji wiceprezesa zarządu. Z kolei wystawiane przez pracodawcę zaświadczenia o zatrudnieniu na czas nieokreślony nie mogło zmienić rodzaju zawartej umowy.

Zdaniem Sądu pierwszej instancji, w takim splocie okoliczności faktycznych, umowa o pracę powoda rozwiązała się z chwilą odwołania powoda z zajmowanego stanowiska (uchwała z 10 grudnia 2015 r.). W tej sytuacji oświadczenie woli pracodawcy z 11 grudnia 2015 r. było zbędne, zaś ochrona stosunku pracy radnego dotyczy jedynie umowy o pracę na czas nieokreślony.

Sąd Okręgowy zaakceptował ustalenia i ocenę prawną Sądu pierwszej instancji. Jego zdaniem, nie doszło do naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów w odniesieniu do rodzaju łączącej strony umowy o pracę i sposobu jej rozwiązania. O ile Sąd Rejonowy nie odniósł się do treści pisma J. O. z dnia 18 kwietnia 2002 r., o tyle pozostałe dowody, świadczące o rozwiązaniu umowy o pracę na czas nieokreślony, niweczą pominięcie tego pierwszego pisma, zwłaszcza

że powód w dniu 24 marca 2002 r. złożył wniosek o rozwiązanie umowy o pracę na zasadzie porozumienia stron z dniem 31 marca 2002 r. (k. 15 akt osobowych), co zaaprobował pracodawca. Dalej, w ocenie Sądu Okręgowego, brak wystawienia świadectwa pracy po rozwiązaniu umowy o pracę z 1999 r. (oraz umowy z 1993 r.) nie przesądza o kontynuacji bezterminowego stosunku pracy. Z kolei aneks nr 2 z 13 lutego 2015 r., mocą którego powód przestał pełnić obowiązki wicedyrektora spółki, nie ma znaczenia w płaszczyźnie wyniku sporu, zaś przedłożone przez powoda dokumenty mają charakter prywatny (art. 245 k.p.c.) i nie korzystają z systemu domniemań.

W sprawie nie doszło także do naruszenia art. 25 k.p. w brzmieniu nadanym ustawą z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw w związku z art. 8 k.p., przez jego wadliwą wykładnię i uznanie, że dopuszczalne było zatrudnienie powoda na czas określony – czas wykonywania określonej pracy. W końcu także brak podstaw do podzielenia zarzutu naruszenia art. 22 ust. 1 ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 995, dalej jako ustawa o samorządzie powiatowym), gdyż przedmiotem rozpoznania sądu było odwołanie powoda z funkcji członka zarządu i rozwiązanie stosunku o pracę, a nie kwestia piastowania funkcji radnego. W doktrynie dominuje pogląd, że ochronna funkcja wskazanych przepisów nie obejmuje swym zakresem zatrudnienia terminowego, czy zatrudnienia na czas pełnienia określonej funkcji (por. B. Dolnicki: [w:] Ustawa o samorządzie powiatowym. Komentarz, ABC 2007; P. Chmielnicki: [w:] Ustawa o samorządzie powiatowym. Komentarz, LexisNexis 2005). W rezultacie zatrudnienie (umowa o pracę na czas pełnienia funkcji członka zarządu) uległo rozwiązaniu z mocy prawa z chwilą odwołania powoda z tej funkcji, a tym samym nie wymagało zgody rady powiatu. Mając powyższe na uwadze, Sąd drugiej instancji orzekł z mocy art. 385 k.p.c.

Wyrok Sądu Okręgowego zaskarżył w całości skargą kasacyjną pełnomocnik powoda, zarzucając naruszenie prawa materialnego, to jest art. 22 ust. 2 ustawy o samorządzie powiatowym, przez nieuzasadnione przyjęcie, że pozwany prawidłowo rozwiązał stosunek pracy bez uprzedniego uzyskania zgody rady powiatu.

Mając powyższe na uwadze, domagał się uchylenia zaskarżonego wyroku i orzeczenia co do istoty sprawy lub uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu, w każdym wypadku z orzeczeniem o kosztach procesu w postępowaniu kasacyjnym.

Zdaniem strony skarżącej, w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, a mianowicie: czy ochrona stosunku pracy radnego z art. 22 ust. 2 ustawy o samorządzie powiatowym dotyczy również pracownika zatrudnionego na umowę o pracę na czas określony (czas wykonania określonej pracy). Literalne brzmienie powołanego wyżej przepisu nie pozostawia wątpliwości, że każde rozwiązanie (a nie tylko wypowiedzenie) umowy o pracę wymaga uprzedniej zgody rady powiatu.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie jest zasadna. W przedmiotowym sporze wątpliwości budzi zakres szczególnej ochrony stosunku pracy radnego (tu radnego powiatu) w odniesieniu do zatrudnienia na czas wykonania określonej pracy. Tego rodzaju splot okoliczności składnia do następujących wniosków.

Po pierwsze, klaryfikacja spornych elementów powinna uwzględnić specyfikę zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas wykonania określonej pracy. W tej mierze ma rację skarżący, że ustawą z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2015 r., poz. 1220) wyeliminowano z porządku prawnego tego rodzaju umowę o pracę. Ustawa nowelizująca weszła w życie w dniu 22 lutego 2016 r., a więc po rozwiązaniu z powodów umowy o pracę, a tym samym nie może być decydująca w odniesieniu do zakresu ochrony pracownika, zwłaszcza że jej reguły intertemporalne przewidywały stosowanie przepisów dotychczasowych do umów na czas wykonania określonej pracy, trwających w dniu wejścia w życie tej ustawy. Warto jednak krótko przypomnieć, że umowa na czas wykonania określonej pracy stanowiła w istocie odmianę umowy na czas określony, a różniła się tym od umowy na czas określony, że w przeciwieństwie do niej termin nie był ustalany kalendarzowo, a przez wskazanie pracy, z której zakończeniem strony ustalały moment jej rozwiązania. Zatem taka umowa była zawierana na okres potrzebny do

zrealizowania określonego zadania, to jest: pracy w znaczeniu wynikowym i czynnościowym (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia: 1 lipca 1998 r., I PKN 63/98, LEX nr 35413; z dnia 25 stycznia 2007 r., I PK 213/06, LEX nr 360047; z dnia 8 października 2010 r., II PK 30/10, LEX nr 736458). W każdym wypadku termin ustania zatrudnienia powinien być jednak uwolniony od czynników subiektywnych, zwłaszcza umiejscowionych po stronie pracodawcy, albowiem priorytet zawarcia tego rodzaju umowy nie może realizować wyłącznie celów jednej ze stron stosunku pracy (pracodawcy) z pominięciem słusznego interesu pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2001 r., II UKN 627/00, LEX nr 79512). W nowszym orzecznictwie Sądu Najwyższego (zob. wyrok z dnia 11 grudnia 2018 r., II PK 249/17, LEX nr 2609227) zwrócono uwagę, że ustawowe wzorce umowy na czas określony i na czas wykonania określonej pracy różniły się tylko jednym elementem. Przy umowach na czas określony, wiodące znaczenie ma oznaczenie czasu trwania umowy, zaś przy umowach na czas wykonywania określonej pracy termin zakończenia zobowiązania schodzi na dalszy plan. Oznacza to tyle, że w tym drugim wypadku na pierwszy plan wysuwała się wola stypulacyjna stron. Nie można również zapomnieć, że wypowiedzenie umowy na czas wykonania określonej pracy było możliwe tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy (art. 41¹ § 2 k.p. w brzmieniu obowiązującym do 22 lutego 2016 r.). A *contrario* nie stosowało się do nich art. 33 k.p. (opcja wypowiedzenia umowy na czas określony). Umowa na czas wykonania określonej pracy ulegała przedłużeniu z mocy prawa w przypadku przewidzianym w art. 177 § 3 k.p.

Sumując pierwszy wątek, można stwierdzić, że przy zatrudnieniu na podstawie umowy na czas wykonania określonej pracy, w chwili zawarcia umowy, nie jest znany termin jej rozwiązania, a więc również okres na jaki została zawarta. Natomiast świadomością i zgodą stron zawierających umowę objęte jest zdarzenie, którego wystąpienie, po zawarciu umowy, będzie skutkowało natychmiastowym rozwiązaniem umowy.

Po drugie, w judykaturze Sądu Najwyższego nie budziła sprzeciwu możliwość zatrudniania na podstawie umowy na czas wykonania określonej pracy (na czas pełnienia funkcji) członków zarządu spółek kapitałowych (por. wyroki Sądu

Najwyższego z dnia 25 stycznia 2007 r., I PK 213/06, OSNP 2008 nr 5-6, poz. 63; z dnia 20 marca 2009 r., I PK 182/08, OSNP 2010 nr 21-22, poz. 258; z dnia 29 marca 2011 r., I UK 316/10, OSNP 2012 nr 9-10, poz. 124; z dnia 21 stycznia 2013 r., II PK 155/12, LEX nr 1311452). W ostatnim czasie podsumowania dorobku judykatury dokonał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 września 2020 r., III PK 60/19 (LEX nr 313018), przypominając, że członek zarządu spółki kapitałowej może być zatrudniony na podstawie umowy o pracę albo wykonywać swoje czynności na podstawie stosunków o charakterze cywilnoprawnym (może też realizować swoje obowiązki względem spółki w ogóle bez jakiegokolwiek dodatkowej umowy). W wypadku nawiązania stosunku pracy między spółką kapitałową a członkiem zarządu wykonującym, występuje specyficzny układ dwóch istniejących równolegle stosunków prawnych. Jeden z nich, wynikający z powołania do organu spółki (zarządu), jest stosunkiem korporacyjnym (organizacyjnym) regulowanym przepisami Kodeksu spółek handlowych, a jego ustanie jest związane z zakończeniem wykonywania mandatu członka zarządu czy to na skutek odwołania, czy też w związku z upływem kadencji, jeśli taka została określona. Drugi z omawianych stosunków prawnych wynika z zawarcia umowy o pracę, której przedmiotem jest wykonywanie obowiązków członka zarządu tożsamy z obowiązkami korporacyjnymi. Z jednej strony oba te stosunki prawne są zatem od siebie niezależne, z drugiej zaś pozostają ze sobą w funkcjonalnym związku.

Niewątpliwie priorytetowe staje się odkodowanie rodzaju zawartej umowy o pracę, gdyż samo ustanie węzła korporacyjnego (odwołanie z funkcji członka zarządu) nie prowadzi do rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, ale już w razie zawarcia umowy na czas wykonania określonej pracy utrata statusu członka zarządu pociąga za sobą rozwiązanie stosunku pracy bez potrzeby składania przez spółkę jakiegokolwiek oświadczenia woli w tym przedmiocie. Z niekwestionowanych okoliczności faktycznych wynika, że rodzaj umowy o pracę nie był sporny, skoro powód uprzednio rozwiązał (na mocy porozumienia stron) umowę o pracę na czas nieokreślony i zawarł nowy (inny) kontrakt, którego treść i kontekst sytuacyjny pozwala stwierdzić zatrudnienie na podstawie umowy na czas wykonania określonej pracy. W przypadku tej ostatniej

umowy (przed wejściem w życie ustawy nowelizującej) nie było norm prawnych ograniczających długość jej trwania.

Dlatego, po trzecie, do wyjaśnienia pozostaje jeszcze jeden wątek, a mianowicie jak oddziałują na siebie dwie funkcje, to jest zatrudnienie na czas wykonania określonej pracy i szczególna ochrona stosunku pracy z racji uzyskania mandatu radnego. Zagadnienie szczególnej ochrony stosunku pracy na tym polu jest szeroko eksplorowane w nauce prawa pracy (zob. A. Rycak: Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy, Warszawa 2013; A. Dral: Szczególna ochrona stosunku pracy radnych, PiZS 1992 nr 7, s. 49; L. Wengler: Ochrona stosunku pracy radnego (zagadnienia wybrane), GSP 2005 nr 2, s. 421-434; M. Mędrala: Uwagi na temat szczególnej ochrony stosunku pracy radnych, Samorząd Terytorialny 2016 nr 1-2, s. 87-97.; A. Wierzbica: Rozwiązanie stosunku pracy radnego, Samorząd Terytorialny 2014 nr 7-8, s. 114-128; A. Pytel: Mechanizmy gwarancji zachowania stosunku pracy oraz wykonywania funkcji radnego, Samorząd Terytorialny 2021 nr 1-2, s. 85-101). Istotą przedmiotowej ochrony jest obowiązek uzyskania uprzedniej zgody rady powiatu na rozwiązanie stosunku pracy. Rada powiatu odmówi zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym, jeżeli podstawą rozwiązania tego stosunku są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu (art. 22 ust. 2 ustawy o samorządzie powiatowym). Przewidziany w tym przepisie parasol ochronny zakłada najpierw zwrócenie się do właściwego organu, a dopiero po uzyskaniu jego stanowiska pracodawca, zgodnie z prawem, jest uprawniony do podjęcia czynności związanych z zamiarem rozwiązania stosunku pracy. W przeciwnym razie złożenie przez zatrudniającego oświadczenia woli (przed uzyskaniem zgody w postaci uchwały rady powiat) w kierunku jednostronnego rozwiązania umowy byłoby działaniem bezprawnym (uzyskanie zgody *ex post* nie sanuje postępowania pracodawcy), choć skutecznym (umowa o pracę ulegnie rozwiązaniu). Zatem rozwiązanie umowy przed uzyskaniem stanowiska rady powiatu, otwiera pracownikowi drogę do uzyskania co najmniej odszkodowania.

Powstaje jednak problem, który skarżący ulokował w istotnym zagadnieniu prawnym: czy ochrona zatrudnienia radnego powiatu obejmuje pracownika zatrudnionego na czas wykonania określonej pracy, a tym samym dopuszczalne

jest rozwiązanie umowy z nim umowy bez uprzedniej zgody rady powiatu. Problem ten jest zamknięty temporalnie, bo dotyczy tylko umów na czas wykonania określonej pracy, które stopniowo są wygaszane w krajowym porządku prawnym. Wstępnie wydaje się oczywiste, że ochronie podlega każdy radny (pracownik), skoro art. 22 ust. 2 ustawy o samorządzie powiatowym operuje zwrotem „rozwiązanie stosunku pracy”, a więc dotyczy wszelkich form przewidzianych w art. 30 § 1 pkt 1-5 k.p. (do dnia 22 lutego 2016 r.) oraz art. 30 § 2 k.p. Tak jednak nie jest a preferowana przez skarżącego wykładnia literalna prowadziłaby do irracjonalnych skutków, bowiem nawet rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron byłoby objęte zakresem ochrony z art. 22 ust. 2 ustawy o samorządzie powiatowym. Z tego względu przełamanie wykładni językowej należy uznać za usprawiedliwione także wówczas, gdy rozwiązanie umowy o pracę następuje w wyniku upływu czasu, wykonania czynności objętych przedmiotem umowy, a więc zdarzeń, które nie są uzależnione od jednostronnego oświadczenia woli pracodawcy, podjętego w dowolnym terminie i stanowiącego efekt oceny pracy (zachowania) się pracownika (zob. także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 września 2017 r., III PK 124/16, LEX nr 2390689). *Ergo*, zakresem ochrony stosunku pracy radnego, na gruncie art. 22 ust. 2 ustawy o samorządzie powiatowym (a tym samym również – z racji tożsamego brzmienia - na tle art. 27 ust. 2 ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie województwa, jednolity tekst: Dz.U. z 2020 r., poz. 1668 i art. 25 ust. 2 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym, jednolity tekst: Dz.U. z 2020 r., poz. 713) objęte są przypadki jednostronnego rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy, które same w sobie zmierzają do zerwania więzi pracowniczej, a ich przyczyną nie są zdarzenia znane stronom stosunku pracy w chwili jego zawarcia. Chodzi więc o przypadki wtórne i następne względem umowy o pracę. Oceny tej nie modyfikuje jednoczesne pojawienie się obok umowy węzła korporacyjnego, skoro jego istnienie determinuje moment końcowy ustania zatrudnienia. Przedmiotowe spojrzenie na zakres ochrony radnego pozostaje kompatybilne z celem i funkcją ochrony pracy radnego. Otóż zakresem ochrony jego stosunku pracy objęte są zdarzenia związane z wykonywaniem mandatu radnego. W odniesieniu do tego aspektu skarga milczy, zaś ustalenia sądów przesądziły, że powodem rozwiązania

uzgodnionego kontraktu było odwołanie z funkcji członka zarządu. Między tymi zdarzeniami nie wykazano jakiegokolwiek związku przyczynowego, który mógłby wywołać kolejne wątpliwości, to jest, czy jeśli wykonywanie mandatu radnego przyczynia się do utraty członkostwa w zarządzie spółki kapitałowej, to następnie i automatyczne rozwiązanie umowy o pracę pozostawia pracownika (radnego) poza nawiasem ochrony z art. 22 ust. 2 o samorządzie powiatowym.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy orzekł w myśl art. 398¹⁴ k.p.c. i art. 108 § 1 w związku z art. 398²¹ k.p.c.