

Wyrok z dnia 13 kwietnia 2000 r.

I PKN 605/99

Przekształcenie jednoosobowego zarządu spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w zarząd trzyosobowy jest istotną zmianą warunków pracy w stosunku pracy dotychczasowego prezesa jednoosobowego zarządu i wymaga porozumienia stron lub wypowiedzenia zmieniającego, chyba że w umowie spółki przewidziano powoływanie zarządu o zmiennym składzie.

Przewodniczący SSN Walerian Sanetra, Sędziowie SN: Katarzyna Gonera, Andrzej Kijowski (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 13 kwietnia 2000 r. sprawy z powództwa Elżbiety N. przeciwko „M.K.” Sp. z o.o. w K. o ustalenie, że powódka otrzymała wypowiedzenie warunków płacy i pracy, na skutek kasacji pozwanego od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Olsztynie z dnia 11 maja 1999 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Olsztynie wyrokiem z dnia 11 maja 1999 r. [...] zmienił zaskarżony apelacją wyrok Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Ostródzie z dnia 19 lutego 1999 r. [...] i oddalił powództwo. Sąd Okręgowy nie podzielił stanowiska Sądu Rejonowego, który uznał, iż powódkę Elżbietę N. przez zmianę umowy spółki polegającą na rozszerzeniu składu jej zarządu spotkało ze strony pozwanej wypowiedzenie zmieniające warunki pracy. W uzasadnieniu swego wyroku Sąd Okręgowy przytoczył stan faktyczny, ustalony przez Sąd pierwszej instancji, lecz w odmienny sposób dokonał interpretacji obowiązujących przepisów prawa. Z ustaleń Sądu Rejonowego wynika, że dnia 26 maja 1995 r. została zawarta umowa spółki z ograniczoną odpowiedzialnością pod nazwą „M.K.” z siedzibą w K. W umowie tej postanowiono, że władzami spółki są: zgromadzenie wspólników oraz

zarząd składający się od jednego do trzech członków. Strony zawierające umowę powołały pierwszy zarząd spółki, którego jedynym członkiem, a zarazem prezesem, została powódka Elżbieta N. Zgodnie z zasadą jednoosobowej reprezentacji spółki powódka została również upoważniona do składania i podpisywania oświadczeń w imieniu spółki. Powierając powódce obowiązki prezesa zarządu zawarto z nią w dniu 10 lipca 1995 r. umowę o pracę na czas nie określony. Z kolei w dniu 10 lipca 1998 r. uchwałą nadzwyczajnego zgromadzenia wspólników Spółki „M.K.” powołano dwóch członków jej zarządu oraz zmieniono reprezentację spółki w ten sposób, że do składania i podpisywania oświadczeń w imieniu spółki upoważniono dwóch członków zarządu. O powyższych zmianach powódka została, drogą doręczenia odpisu aktu notarialnego, poinformowana dopiero w dniu 20 sierpnia 1998 r.

Zdaniem Sądu Rejonowego powódka ma interes prawny w żądaniu na podstawie art. 189 KPC ustalenia faktu, że strona pozwana przez rozszerzenie składu zarządu dokonała wypowiedzenia warunków pracy. Na istnienie tego interesu wskazuje, według Sądu, nieprzysługiwanie innych środków ochrony naruszonych praw, na przykład powództwa o zasądzenie, w związku z czym powódce pozostaje wytoczenie powództwa o ustalenie istnienia bądź nieistnienia stosunku prawnego lub prawa. Ustalając, że przez opisaną wyżej zmianę umowy spółki zostały powódce wypowiedziane warunki pracy, Sąd pierwszej instancji zwrócił uwagę na fakt, iż umowa o pracę dochodzi do skutku wówczas, gdy obydwie strony złożą zgodne oświadczenia woli co do jej istotnych postanowień. W tej sytuacji powódka podpisując umowę o pracę wyraziła zgodę na pełnienie funkcji prezesa w jednoosobowym zarządzie, co wcale nie oznacza, że miałyby wolę sprawowania tego stanowiska w zarządzie składającym się z trzech członków. Zdaniem Sądu poszerzenie składu zarządu oznacza jednocześnie zmianę warunków pracy, stąd strona pozwana powinna je była wypowiedzieć.

Stanowiska tego nie podzielił Sąd Okręgowy. Zdaniem tego Sądu zwiększenie składu zarządu wpływa na warunki, w jakich ma być świadczona praca przez powódkę, jednak nie jest to wypowiedzenie warunków pracy i płacy w rozumieniu art. 42 KP. W niniejszej sprawie pracodawca nie złożył powódce propozycji zawierającej nowe warunki pracy ani nie podjął żadnych innych działań mających na celu taką zmianę. Sąd zwrócił uwagę, iż określone w art. 42 KP wypowiedzenie warunków pracy i płacy jest podstawową czynnością prawną, za pomocą której pracodawca dokonuje zmiany treści stosunku pracy. Czynność ta składa się z dwóch oświadczeń

woli pracodawcy, tj. z wyrażenia woli zaprzestania zatrudniania pracownika na uzgodnionych wcześniej warunkach oraz z propozycji zawierającej nowe warunki pracy i płacy. Jako czynność prawna wywiera skutki dopiero z chwilą zaproponowania pracownikowi na piśmie nowych warunków pracy i płacy. W przedmiotowej sprawie działania takie w ogóle nie miały miejsca, w związku z czym nie można, jak to uczynił Sąd pierwszej instancji uznać, że strona pozwana wypowiedziała powódce dotychczasowe warunki pracy. Zmiana umowy spółki dotyczy wyłącznie składu jej organu i zasad jego reprezentowania, a więc przede wszystkim funkcjonowania samej spółki jako podmiotu gospodarczego, nie ma zaś wpływu na łączącą strony umowę o pracę.

Kasację od powyższego wyroku wniósł w imieniu powódki jej pełnomocnik, zarzucając naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 42 KP oraz żądając zmiany zaskarżonego wyroku przez oddalenie apelacji, jak też zasądzenia od strony pozwanej kosztów procesu według norm przepisanych bądź ewentualnie uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji, przy uwzględnieniu kosztów postępowania. Zdaniem skarżącej „za warunki pracy musi być uznany każdy element związany ze świadczeniem pracy, jeżeli jest on odrębnie uregulowany przepisami prawa albo został uzgodniony między stronami jako samodzielny warunek wpływający na sytuację pracownika w zakresie świadczonej przez niego pracy”. W tym przypadku rozszerzenie składu zarządu spowodowało powstanie nowych warunków, w których ma być świadczona przez powódkę praca, w związku z czym strona pozwana powinna dokonać wypowiedzenia przewidzianego w art. 42 KP.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja jest bezzasadna, gdyż zaskarżony wyrok nie narusza art. 42 § 1 KP, chociaż metodologia wywodów, które skłoniły Sąd Okręgowy do odmowy zastosowania tego przepisu, budzi zastrzeżenia. Przedmiotem roszczenia w niniejszej sprawie nie było bowiem – wbrew pozorom – żądanie ustalenia, że pracodawca zastosował wobec skarżącej wypowiedzenie warunków jej pracy, tylko ustalenia, iż pracodawca nie posłużył się instytucją wypowiedzenia warunków pracy pomimo dokonania bez zgody pracownicy istotnej i trwałej zmiany treści jej stosunku pracy. Innymi słowy, fakt niedokonania wypowiedzenia zmieniającego był między stronami nie-

sporny. Wobec tego twierdzenie Sądu Okręgowego, iż „pracodawca nie uczynił tego wprost ani też (...) nie podjął żadnych takich działań, które można by przyjąć jako wypowiedzenie zmieniające...” jest w istocie bezprzedmiotowe, gdyż Sąd miał ocenić legalność takiego zachowania (zaniechania) ze strony pozwanego pracodawcy. W tej kwestii Sąd drugiej instancji wyraził najpierw stanowczy pogląd, iż „nie ma wątpliwości, że zwiększenie zarządu spółki z jednoosobowego na trzyosobowy jest istotną zmianą, ale dotyczącą funkcjonowania spółki jako podmiotu gospodarczego”. Wobec tego podnoszone przez skarżącą zarzuty „o zupełnie innym jej działaniu w ramach powiększonego zarządu dotyczą wyłącznie funkcjonowania spółki”. Ostateczne stanowisko Sądu jest jednak znacznie bardziej ostrożne albo wręcz niepewne i sprowadza się do wypowiedzi, że „nie wydaje się uzasadnione prawnie powoływanie się na art. 42 KP, gdyż przedmiotowe zmiany w swej istocie nie dotyczą łączącej strony umowy o pracę”, a jeżeli zainteresowanej nie będzie odpowiadać praca „w ramach zmienionych zasad funkcjonowania spółki”, to może sama rozwiązać stosunek pracy za wypowiedzeniem.

Można by więc z pewnym uproszczeniem powiedzieć, że zwiększeniu składu zarządu spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, z jednej do trzech osób, przypisuje Sąd Okręgowy doniosłość prawną jedynie na płaszczyźnie funkcjonowania tego organu spółki jako podmiotu gospodarczego, zaś w sferze stosunku pracy na stanowisku prezesa zarządu spółki zmianę taką traktuje jako dotyczącą jedynie faktycznej sytuacji pracownika, a tym samym nie wymagającą zgody zainteresowanego, albo dokonania wypowiedzenia zmieniającego. Pogląd ten jest nietrafny. Co prawda w takiej sytuacji pracownik zachowuje swe dotychczasowe stanowisko, identyfikowane najczęściej z rodzajem pracy w rozumieniu art. 22 § 1 KP, lecz zmianie ulegają równocześnie prawa i obowiązki związane z jedno – bądź wieloosobowym charakterem danego stanowiska. Powołanie dwóch nowych członków zarządu, władnych samodzielnie reprezentować spółkę, zmienia (ogranicza) kompetencje dotychczasowego prezesa, a poza tym modyfikuje sposób jego działania w kierunku koordynowania pracy całego zespołu, co z kolei oddziałuje na zasady odpowiedzialności. Przekształcenie zarządu spółki z o.o. z organu jednoosobowego w wieloosobowy należy zatem uznać w zasadzie za istotną zmianę treści stosunku pracy prezesa jednoosobowego zarządu, wymagającą porozumienia stron albo wypowiedzenia zmieniającego.

Powyższa reguła może jednak doznawać wyjątku w okolicznościach konkretnej sprawy. Jeżeli bowiem umowa spółki z ograniczoną odpowiedzialnością posta-

nawia, że jej zarząd liczyć będzie od jednej do trzech osób, a taką klauzulę zawiera § 14 umowy z dnia 26 maja 1995 r., to osoba powołana na stanowisko prezesa jednoosobowego zarządu, a następnie zatrudniona w tym charakterze w ramach stosunku pracy, musi się – przy braku przeciwnego zastrzeżenia w umowie o pracę – liczyć z dokooptowaniem w każdym czasie drugiego lub trzeciego członka zarządu i na taką ewentualność wyrażać zgodę. Rozszerzenie składu zarządu musi być w takiej sytuacji traktowane jako dokonywane w ramach warunków pracy uzgodnionych przez strony.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 393¹² KPC orzekł jak w sentencji.

=====