



Sygn. akt II PK 308/11

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 12 lipca 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)

SSN Małgorzata Gersdorf

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa R. K.

przeciwko Stadninie Koni "R." Sp. z o.o

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Spółecznych i Spraw Publicznych w dniu 12 lipca 2012 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w P.

z dnia 15 lipca 2011 r.,

**oddala skargę kasacyjną i zasądza od R. K. na rzecz Stadniny
Koni "R." Spółki z o.o kwotę 120 (sto dwadzieścia) zł tytułem
zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.**

Uzasadnienie

Wyrokiem z dnia 14 lutego 2011 r. Sąd Rejonowy w K. zasądził od Stadniny Koni „R.” Spółki z o.o. na rzecz R. K. kwotę 39.000 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę. Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia.

Powód został powołany z dniem 1 października 1999 r. na stanowisko prezesa zarządu pozwanej Spółki uchwałą nr 9/99 zgromadzenia wspólników z dnia 28 sierpnia 1999 r. Jednocześnie w dniu 30 września 1999 r. zawarto z nim umowę o pracę na stanowisku prezesa zarządu - dyrektora Spółki na czas powołania na funkcję prezesa zarządu - dyrektora. W kwietniu 2010 r. powód dowiedział się, że zostanie ogłoszony konkurs na stanowisko prezesa Spółki. Uzyskał wówczas zapewnienie, że w przypadku odwołania być może otrzyma inną propozycję pracy, jednakże żadna konkretna propozycja ani obietnica pracy nie została mu złożona. W przeprowadzonym konkursie powód nie brał udziału z uwagi na pobyt w szpitalu. Uchwałą zgromadzenia wspólników nr 2/2010 z dnia 14 maja 2010 r. powód został odwołany ze stanowiska prezesa zarządu z dniem 31 maja 2010 r. Uchwała ta została mu doręczona w dniu 10 czerwca 2010 r. W tym czasie powód przebywał na zwolnieniu lekarskim, a wynagrodzenie i zasiłek chorobowy były przekazywane na jego konto. Pomimo tego, że zarówno główna księgowa jak i księgowa zajmująca się sprawami kadrowymi od początku czerwca wiedziały, że powód został odwołany ze stanowiska oraz pomimo wątpliwości samego powoda, był on nadal traktowany jak pracownik Spółki - przyjmowano od niego kolejne zwolnienia lekarskie, wypłacano zasiłek chorobowy, uwzględniano go w rozliczeniach sporządzanych dla Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Kwestia ta była znana prezesowi zarządu Spółki i konsultowana z radcą prawnym. Ostatnie zwolnienie lekarskie powoda wystawione było do dnia 19 października 2010 r., kiedy to upływał okres pobierania zasiłku chorobowego. W dniu 14 października 2010 r. powód otrzymał drogą pocztową oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z dniem 19 października 2010 r. na podstawie art. 53 § 1 pkt b k.p. z powodu długotrwałej choroby. W dniu 20 października 2010 r. powód otrzymał świadectwo pracy wskazujące okres zatrudnienia w pozwanej Spółce od 1 października 1999 r. do 19 października 2010 r. W tym dniu powód przedłożył w Spółce zaświadczenie lekarskie o zdolności do pracy.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy wskazał, że każda umowa terminowa wygasa z upływem okresu, na który została zawarta, a brak oświadczenia pracodawcy co do dalszego jej trwania nie może być rozumiany jako wola kontynuowania zatrudnienia. Warunkiem koniecznym do uznania, że po rozwiązaniu umowy doszło do nawiązania nowego stosunku pracy jest ustalenie zamiaru pracodawcy w tym zakresie. Zamiar ten może objawiać się w sposób dorozumiany, np. poprzez dopuszczenie pracownika do pracy po ustaniu umowy, zlecenie mu dalszych zadań itp. W ocenie Sądu Rejonowego, strony łączyła umowa o pracę na czas określony pełnienia przez powoda funkcji prezesa zarządu. Umowa ta wygasła z dniem odwołania powoda z tej funkcji, tj. 31 maja 2010 r. Pozostaje zatem do rozważenia kwestia, jaki był status powoda po tej dacie.

Sąd pierwszej instancji wskazał, że powód nie otrzymał żadnej propozycji dalszej pracy, a jego zatrudnienie było kontynuowane z uwagi na przebywanie na zwolnieniu lekarskim. Ze względu na zachowanie pracodawcy powód mógł jednak domniemywać, iż przynajmniej chwilowo pozwana Spółka zamierza kontynuować z nim stosunek pracy. Wszystkie jej działania wskazują bowiem, że - mimo odwołania - powód w dalszym ciągu był traktowany jak pracownik korzystający z dłuższego zwolnienia lekarskiego. O takim zamiarze pracodawcy świadczy również rozwiązanie z powodem umowy o pracę i wskazanie w świadectwie pracy okresu zatrudnienia do dnia 19 października 2010 r. Nie można zatem uznać, że powód przestał być pracownikiem z dniem 31 maja 2010 r., skoro - za wiedzą i zgodą władz Spółki - był w jej dokumentacji traktowany jak pracownik do dnia 19 października 2010 r., zaś skutki ewentualnej omyłki w tym zakresie obciążają pracodawcę. W rezultacie Sąd Rejonowy przyjął, że po wygaśnięciu umowy o pracę z dniem 31 maja 2010 r. doszło do kontynuacji zatrudnienia na skutek dorozumianego wspólnego zamiaru stron, a powód pozostawał w stosunku pracy do dnia 19 października 2010 r.

W dalszych rozważaniach Sąd pierwszej instancji wskazał, że rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 53 § 3 k.p. nie może nastąpić po stawieniu się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności. Z kolei w myśl art. 56 § 1 i art. 58 k.p. pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym

trybie, przysługuje alternatywne roszczenie o odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Powód przebywał na zwolnieniu lekarskim z prawem do zasiłku chorobowego do dnia 19 października 2010 r., a zatem do tej daty pozwana Spółka nie mogła skutecznie rozwiązać z nim umowy o pracę. Możliwość taka powstałaby dopiero po dniu 19 października 2010 r. i to pod warunkiem, że powód nie przedłożyłby zaświadczenia o zdolności do pracy. Złożenie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 53 k.p. w okresie pobierania wynagrodzenia i zasiłku chorobowego jest niezgodne z prawem, chociażby pracodawca jako datę rozwiązania umowy wskazał datę przypadającą po tym okresie (tak w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 21 czerwca 2005 r., II PK 319/04, OSNP 2006 nr 3-4, poz.49). Skoro więc rozwiązanie umowy o pracę z powodem nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, jego żądanie odszkodowania musi być uznane za zasadne.

Wyrokiem z dnia 15 lipca 2011 r. Sąd Okręgowy, w uwzględnieniu apelacji strony pozwanej, zmienił zaskarżony wyrok i oddalił powództwo.

Sąd Okręgowy podzielił ustalenia faktyczne przyjęte przez Sąd Rejonowy oraz dokonaną przez ten Sąd ocenę dowodów. Podzielił także ocenę prawną ustalonych faktów, ale tylko w zakresie okresu do 31 maja 2010 r., z którym to dniem - wskutek odwołania powoda z funkcji prezesa zarządu - rozwiązaniu uległ łączący strony terminowy stosunek pracy. Sąd drugiej instancji nie podzielił natomiast oceny, że po rozwiązaniu umowy o pracę z dniem 31 maja 2010 r. doszło do kontynuacji zatrudnienia na skutek dorozumianego wspólnego zamiaru stron i pozostawiania przez powoda w stosunku pracy do dnia 19 października 2010 r.

W ocenie Sądu Okręgowego, sam fakt wystawienia świadectwa pracy nie oznacza, że stosunek pracy istniał. Świadectwo pracy nie kreuje stosunku pracy, jest oświadczeniem wiedzy osoby je wystawiającej, a nie oświadczeniem woli zmierzającym do wywołania skutków prawnych w postaci powstania stosunku pracy (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 28 lipca 1999 r., I PKN 171/99, OSNAPiUS 2000 nr 21, poz. 785). Zatem wystawienie przez stronę pozwaną świadectwa pracy o określonej treści nie ma w sprawie znaczenia, gdyż nie może stanowić dowodu na zawarcie nowego stosunku pracy wskutek dorozumianego wspólnego zamiaru

stron. Z kolei oświadczenie woli zmierzające do wywołania skutku prawnego w postaci rozwiązania stosunku pracy nie jest wyznacznikiem istnienia tego stosunku i może być skuteczne tylko wówczas, gdy stosunek pracy istnieje. Okoliczności przyjmowania od powoda kolejnych zwolnień lekarskich, wypłacania mu zasiłku chorobowego liczonego według dotychczasowego wynagrodzenia za pracę, umieszczania go we wszelkiej dokumentacji zasiłkowej należało więc oceniać pod kątem przyczyn takiego zachowania pozwanej Spółki. Zachowanie to było skutkiem pomyłki wynikającej z choroby powoda, a nie zawarcia nowej umowy o pracę, zaś działania strony pozwanej wskazują na jej błędne przeświadczenie o dalszym trwaniu stosunku pracy powstałego na podstawie umowy z dnia 1 października 1999 r. Wynika to chociażby z treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę zawartej w tej właśnie dacie i wystawionego świadectwa pracy obejmującego okresy nieskładkowe do dnia 31 maja 2010 r.

Sąd drugiej instancji wskazał, że do powstania stosunku prawnego o cechach określonych w art. 22 § 1 k.p. konieczne jest uzgodnienie przez strony (nawet w sposób dorozumiany, poprzez dopuszczenie do pracy lub w inny sposób) rodzaju pracy, jaka ma być wykonywana. Tymczasem materiał dowodowy sprawy w żaden sposób nie pozwala na przyjęcie jakoby pomiędzy stronami sporu była wola nawiązania stosunku pracy po dniu 31 maja 2010 r. Świadczą o tym już tylko zeznania powoda, który przyznał, że łącząca go ze Spółką umowa o pracę nie wymagała wypowiedzenia, gdyż kończyła się z chwilą zakończenia pełnienia funkcji, jednakże niewystawienie świadectwa pracy oraz wypłacanie zasiłku chorobowego uznawał za kontynuowanie stosunku pracy. Powód nie potrafił jednak wskazać, na jakim stanowisku został zatrudniony lub jaką pracę miał wykonywać, a oczywiste było, że nie mogło to być stanowisko prezesa zarządu, skoro zostało ono powierzone innej osobie. W rezultacie Sąd Okręgowy uznał, że nie do zaakceptowania są ustalenia Sądu pierwszej instancji, jakoby pozwana Spółka chwilowo zamierzała kontynuować z powodem stosunek zatrudnienia, skoro brak jest charakterystycznych dla stosunku pracy elementów określonych w art. 22 § 1 k.p. Wobec nieistnienia między stronami stosunku pracy po dniu 31 maja 2010 r. nie może mieć w sprawie zastosowania art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p., a w konsekwencji art. 56 § 1 k.p.

W skardze kasacyjnej od powyższego wyroku powód zarzucił naruszenie prawa materialnego przez niewłaściwe zastosowanie: 1) art. 22 § 1 w związku z art. 30 § 1 pkt 2, 4, 5 oraz art. 29 § 1 k.p., poprzez uznanie, że w sytuacji zawarcia umowy o pracę na czas pełnienia określonej funkcji (prezesa zarządu), dochodzi do zawarcia umowy o pracę na czas określony, która ulega rozwiązaniu - bez konieczności jej wypowiedzenia - po zakończeniu pełnienia tej funkcji; 2) art. 22 § 1 k.p., poprzez nieuwzględnienie możliwości zawarcia w sposób konkludenty umowy o pracę bez zachowania wymaganej formy pisemnej, przy niezasadnym założeniu, że wypłacanie wynagrodzenia, zasiłku chorobowego, wystawienie świadectwa pracy wyłącza istnienie stosunku pracy, gdy tymczasem prawo do zwolnień lekarskich, ubezpieczenia chorobowego, a przez to zasiłku chorobowego, jest właśnie konsekwencją nawiązania stosunku pracy i jego trwania, co przesądza o istnieniu między stronami sporu stosunku pracy w okresie od 1 czerwca 2010 r. do 19 października 2010 r.

Wskazując na powyższe zarzuty skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i wydanie wyroku co do istoty sprawy, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Skarga kasacyjna jest niezasadna.

Rację ma skarżący o ile podaje w wątpliwość ocenę Sądu drugiej instancji co do rodzaju łączącej strony umowy o pracę. Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym niniejszą skargę kasacyjną podziela stanowisko wyrażone w wyrokach tego Sądu 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 (Monitor Prawa Pracy 2009 nr 10, s. 533) i z dnia 29 marca 2011 r., I UK 316/10 (OSNP 2012 nr 9-10, poz. 124), w myśl którego umowa o pracę zawarta na czas pełnienia funkcji prezesa zarządu spółki handlowej jest umową o pracę na czas wykonywania określonej pracy (art. 25 § 1 k.p.). Umowy o pracę na czas wykonania określonej pracy - w odróżnieniu od umów na czas określony, w których wskazuje się dzień rozwiązania stosunku pracy

(na tydzień, miesiąc, na czas trwania sezonu, np. artystycznego lub okres kadencji) - zawierane są na okresy, które kończą się z chwilą wykonania przewidzianych w tych umowach prac (robót). Nie ma przeszkód prawnych dla związania czasu trwania umowy o pracę z pełnieniem funkcji w zarządzie. Kodeksowego pojęcia „czas wykonania określonej pracy” nie należy przy tym pojmować w sensie wynikowym (jak przy umowie o dzieło), lecz czynnościowym. Swoistość tej umowy wyraża się, między innymi, w bardziej liberalnym (mniej dokładnym i przewidywalnym co do konkretnej daty jej rozwiązania) określeniu terminu jej trwania niż jest to w przypadku umowy o pracę zawieranej na czas określony. Umowy o pracę zawierane na czas wykonania określonej pracy stanowią odrębny rodzaj umowy o pracę w rozumieniu art. 25 § 1 k.p., która rozwiązuje się z dniem wykonania pracy, dla której była zawarta (art. 30 § 1 pkt 5 k.p.), a wcześniej nie może zostać wypowiedziana. W przypadku członka zarządu spółki prawa handlowego oznacza to tyle, że umowa o pracę zawarta na czas wykonania pracy związanej z pełnieniem określonej funkcji w zarządzie ulega rozwiązaniu wskutek jego odwołania z pełnionej funkcji lub złożenia rezygnacji. Skoro zaś taka umowa o pracę rozwiązuje się z dniem wykonania pracy, dla wykonania której została zawarta, to nie ma możliwości przedłużenia okresu, przez który wiąże ona strony, na czas wykonania innej pracy.

Dokonanie przez Sąd drugiej instancji niewłaściwej kwalifikacji rodzaju łączącej strony umowy o pracę nie wpływa jednak na trafność jego oceny, że w stanie faktycznym sprawy umowa ta uległa rozwiązaniu z dniem odwołania skarżącego z pełnionej funkcji prezesa zarządu, tj. z dniem 31 maja 2010 r. i że po tej dacie stosunek pracy nie mógł być na jej podstawie kontynuowany i to niezależnie od woli i przeświadczenia (błędno) stron.

W skardze kasacyjnej skarżący zdaje się prezentować stanowisko, że skoro jego zatrudnienie miało charakter pracowniczy, to samo odwołanie go z funkcji członka zarządu pozwanej Spółki nie mogło powodować ustania stosunku pracy, ale konieczne było jego wypowiedzenie. Tymczasem zgodnie z art. 25 § 1 zdanie pierwsze k.p. umowę o pracę zawiera się na czas nieokreślony, na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy. Spośród tych umów dokonania wypowiedzenia wymaga umowa zawarta na czas nieokreślony (art. 30 § 1 pkt 2 w

związku z art. 32 § 1 pkt 3 k.p.) oraz umowa zawarta na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, w której strony przewidziały możliwość jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem (art. 30 § 1 pkt 2 w związku z art. 33 k.p.). Umowa o pracę na czas określony co do zasady ulega więc rozwiązaniu z upływem czasu, na który została zawarta (art. 30 § 1 pkt 4 k.p.), zaś umowa zawarta na czas wykonania określonej pracy rozwiązuje się zawsze z dniem ukończenia pracy, dla której wykonania była zawarta (art. 30 § 1 pkt 5 k.p.). Z niekwestionowanego przez skarżącego stanu faktycznego wynika, że stron nie łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony, ale terminowa umowa o pracę na czas pełnienia funkcji prezesa zarządu. Dlatego nieuprawnione jest powoływanie się przez skarżącego na poglądy Sądu Najwyższego wyrażone w orzeczeniach zapadłych w sprawach o innych stanach faktycznych, w których czas trwania stosunku pracy nie był połączony z „pełnieniem funkcji w zarządzie” (wyrok z dnia 16 stycznia 2007 r., II PK 171/06, LEX nr 948786), odwołanie z funkcji w zarządzie nastąpiło przed upływem czasu, na który była zawarta umowa o pracę na czas określony (wyrok z dnia 6 kwietnia 2011 r., II PK 255/10, Monitor Prawa Pracy 2011 nr 8, s. 426-429), strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony (wyroki z dnia 21 marca 2001 r., I PKN 322/00, OSNAPiUS 2002 nr 24, poz. 600 i z dnia 23 stycznia 2004 r., I PK 213/03, LEX nr 83382). Natomiast wywody skarżącego o wykonywaniu przez niego w ramach umowy o pracę również innych czynności, niezwiązanych rodzajowo z funkcją pełnioną w zarządzie pozwanej Spółki (art. 22 § 1 w związku z art. 29 § 1 pkt 1 k.p.) wykraczają poza ustalenia faktyczne stanowiące podstawę zaskarżonego orzeczenia, którymi Sąd Najwyższy jest związany z mocy art. 398¹³ § 2 k.p.c. Skarżący nie twierdzi nawet, aby obowiązki wykonywane przez niego na stanowisku „prezesa zarządu - dyrektora” łączyły się z dwoma różnymi funkcjami i były rozłączne.

Bezzasadny jest zarzut obrazy art. 22 § 1 k.p., której skarżący upatruje w wyłączeniu przez Sąd drugiej instancji możliwości zawarcia umowy o pracę w sposób konkludentny, podczas gdy wypłacanie przez pracodawcę po dniu 31 maja 2010 r. wynagrodzenia i zasiłku chorobowego oraz wystawienie świadectwa pracy przesądzają o istnieniu między stronami stosunku pracy. Po pierwsze - tak sformułowany zarzut wymagałby dla swej skuteczności powołania art. 11 k.p. i art.

60 k.c. w związku z art. 300 k.p., czego skarżący nie czyni. Jest to zrozumiałe o tyle, że postawienie zarzutu naruszenia wymienionych przepisów wymagałoby wykazania, że każda ze stron wyraziła zgodę na nawiązanie stosunku pracy na warunkach będących istotnymi składnikami tego stosunku, a więc co do rodzaju pracy, tymczasem ustalenia Sądu drugiej instancji w tym zakresie są przeciwne. Po drugie - Sąd Okręgowy nie wyłączył możliwości nawiązania stosunku pracy w sposób dorozumiany, a jedynie stwierdził, że stosunek ten nie może powstać bez uzgodnienia przez strony rodzaju pracy, zaś wypłacanie wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy (zgodnie z dokonanymi ustaleniami skarżący od kwietnia 2010 r. przebywał na zwolnieniu lekarskim) i zasiłku chorobowego oraz wystawienie świadectwa pracy nie świadczą same w sobie o jego istnieniu. Tej ocenie skarżący przeciwstawia stanowisko, że w świetle art. 29 § 1 k.p. uzgodnienie między stronami rodzaju pracy nie jest koniecznym elementem nawiązania stosunku pracy. Z poglądem tym nie sposób się zgodzić.

Zgodnie z art. 22 § 1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. W judykaturze i doktrynie przyjmuje się zgodnie, że w świetle tego przepisu, posiadającego charakter bezwzględnie obowiązujący, zobowiązanie się pracownika do wykonywania na rzecz pracodawcy pracy określonego rodzaju stanowi jeden z istotnych elementów stosunku pracy (por. np. wyroki z dnia 7 października 2009 r., III PK 39/09, LEX nr 578140 i z dnia 5 maja 2010 r., I PK 8/10, LEX nr 602668). Dla stwierdzenia istnienia stosunku pracy konieczne jest zatem ustalenie, iż pracownik zobowiązał się do wykonywania na rzecz pracodawcy, pod jego kierownictwem i odpłatnie nie jakiegokolwiek pracy, ale pracy określonego rodzaju. Dlatego do powstania stosunku pracy konieczne jest uzgodnienie stron w tym zakresie, bądź poprzez określenie pracy wchodzącej w skład danego zawodu lub specjalności (typu czynności składających się na umówioną pracę), bądź poprzez oznaczenie stanowiska. Reasumując, bez uzgodnienia przez strony rodzaju pracy nie może powstać stosunek pracy. Wbrew wywodom skarżącego, nic innego nie wynika również z art. 29 § 1 k.p., który wymaga określenia w umowie o pracę warunków

pracy, w szczególności rodzaju pracy (pkt 1). Nawiązania stosunku pracy nie da się zatem wyprowadzić z okoliczności takich jak wypłacanie świadczeń z tytułu czasowej niezdolności do pracy oraz wystawienie świadectwa pracy, jeżeli strony nie uzgodniły rodzaju pracy, którą pracownik miałby wykonywać lub gdy pracodawca nie przejawiał woli (zamiaru) zatrudnienia go na określonym stanowisku.

Z powyższych względów skarga kasacyjna podlega oddaleniu na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c.