

*Sygn. akt V Pa 32/19*

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

*Dnia 23 maja 2019 r.*

*Sąd Okręgowy w Legnicy V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych*

*w składzie:*

*Przewodniczący: SSO Jacek Wilga*

*Sędziowie: SSO Andrzej Marek*

*SSO Mirosława Molenda-Migdalewicz (spr.)*

*Protokolant: star. sekr. sądowy Ewa Sawiak*

*po rozpoznaniu w dniu 23 maja 2019 r. w Legnicy*

*na rozprawie*

*sprawy z powództwa J. B.*

*przeciwko (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w L.*

*o ustalenie istnienia stosunku pracy i ustalenie, że świadectwo pracy zostało wystawione bezpodstawnie*

*na skutek apelacji strony pozwanej*

*od wyroku Sądu Rejonowego w Lubinie IV Wydział Pracy*

*z dnia 17 stycznia 2019 r.*

*sygn. akt IV P 92/18*

I. oddala apelację,

II. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

SSO Andrzej Marek SSO Jacek Wilga SSO Mirosława Molenda-Migdalewicz

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 17 stycznia 2019 r. Sąd Rejonowy w Lubinie ustalił, że powód J. B. pozostaje ze stroną pozwaną (...) Sp. z o.o. w L. w stosunku pracy na czas nieokreślony od dnia 04 kwietnia 2012r. , oddalił dalej idące powództwo i oraz zasądził na rzecz powoda od strony pozwanej kwotę 10200 zł tytułem zwrotu kosztów sądowych i kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Przedmiotem oceny Sądu I instancji był charakter umów o pracę łączących powoda ze stroną pozwaną, w szczególności trzeciej z nich zawartej dnia 04 kwietnia 2012 r.

Sąd Rejonowy po przeprowadzeniu postępowania dowodowego w sprawie ustalił, że powód J. B. w latach 2008 - 2016 pełnił funkcję wice Prezesa Zarządu strony pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w L. na podstawie uchwał Zgromadzenia Wspólników: nr (...) z dnia 21 maja 2008 r., nr (...) z dnia 27 kwietnia 2009 r., nr (...) z dnia 27 marca 2012 r. oraz nr (...) z dnia 19.05.2015r.

W związku z powierzeniem powodowi uchwałami Zgromadzenia Wspólników funkcji wice Prezesa Zarządu strona pozwana zatrudniała powoda na stanowisku wice Prezesa Zarządu na podstawie umów o pracę zawartych w dniu 21 maja 2008r., 6.05.2009r., 4.04.2012r. i 22.05.2015r.

Umowy o pracę były zawierane na okres do dnia odbycia Zwyczajnego Zgromadzenia Wspólników, zatwierdzającego sprawozdanie finansowe spółki za kolejne lata obrotowe spółki, tj. ostatni rok wspólnej kadencji.

Zgodnie z § 3 wszystkich trzech umów o pracę, podstawowy zakres obowiązków i zadań, wynikających z niniejszej umowy, obejmuje w szczególności:

- 1) reprezentację spółki wobec osób trzecich, zgodnie ze sposobem reprezentacji określonym w umowie spółki,
- 2) bieżące zarządzanie sprawami spółki, zawieranie umów handlowych i dokonywanie wszelkich czynności prawnych przewidzianych dla członków zarządu,
- 3) opracowywanie, przedkładanie do zatwierdzenia właściwym organom spółki planów i programów działania spółki,
- 4) wykonywanie obowiązków wynikających z Regulaminu Zarządu oraz uchwał Zgromadzenia Wspólników i Rady Nadzorczej,
- 5) zapewnienie prawidłowego i rzetelnego prowadzenia ksiąg rachunkowych spółki, umożliwiającego sporządzanie rzetelnych sprawozdań finansowych.

Na podstawie § 4 powyższych trzech umów o pracę:

1. Zgromadzenie Wspólników może określić dla pracownika lub całego Zarządu, szczegółowe, dodatkowe zadania, do wykonania w okresie trwania umowy.
2. Rada Nadzorcza może określić dla pracownika lub całego Zarządu dodatkowe, szczegółowe zadania do wykonania w okresie kwartału lub roku obrotowego.

Zgodnie z § 15 umów o pracę z dnia 21 maja 2008 r. i § 17 pozostałych dwóch

umów o pracę:

1. Umowa może być rozwiązana przed upływem okresu, na który została zawarta, na mocy porozumienia stron lub za wypowiedzeniem. Oświadczenie o rozwiązaniu umowy na mocy porozumienia stron lub wypowiedzenia, wymaga zachowania formy pisemnej, pod rygorem nieważności.
2. Okres wypowiedzenia umowy ze strony pracodawcy wynosi trzy miesiące i kończy się w ostatnim dniu miesiąca kalendarzowego. Okres wypowiedzenia umowy ze strony pracownika wynosi trzy miesiące i kończy się w ostatnim dniu miesiąca kalendarzowego.

Rada Nadzorcza pozwanej spółki, działając na podstawie § 4 ust. 2 umów o pracę członków zarządu strony pozwanej, w okresie od 2008 r. ustalała dodatkowe zadania premiowe dla członków zarządu spółki.

Na mocy uchwały Zwyczajnego Zgromadzenia Wspólników nr (...) z dnia 21 kwietnia 2016 roku powód został odwołany ze składu zarządu spółki.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód poczynając od 22 kwietnia 2017 roku przebywał na zwolnieniach lekarskich. Początek zwolnienia lekarskiego 21 marca 2016r., a nieprzerwany 182 dniowy okres zwolnienia lekarskiego zakończył się 16 sierpnia 2018r. Po zakończeniu okresu pobierania zasiłku chorobowego powód wykonywał pracę na rzecz strony pozwanej od 17 sierpnia 2016r. do 24 listopada 2016r., a w okresie od 25 listopada 2016r. do 31 grudnia 2016r. strona pozwana zwolniła go z obowiązku świadczenia pracy. Od dnia 02 stycznia 2017r. nieprzerwanie przez 182 dni powód przebywał na zasiłku chorobowym do dnia 02 lipca 2017r. W okresie od 03 lipca 2017r. do 30 września 2017r. powód pobierał świadczenie rehabilitacyjne. Do pracy powód powrócił 01 października 2017r. i wykonywał pracę przeniesioną w strukturach organizacyjnych(...) do Wydziału (...). Od dnia 13 grudnia 2017r. do 03 stycznia 2018r. strona pozwana zwolniła powoda z obowiązku świadczenia pracy, a od dnia 04 stycznia 2018r. do 04 kwietnia 2018r. J. B. wykonywał pracę pełnomocnika do spraw (...) – na podstawie uchwały Zarządu spółki nr (...) z dnia 2 stycznia 2018 roku

Sąd Rejonowy ustalił, że uchwałą Zwyczajnego Zgromadzenia Wspólników nr (...) z dnia 1 czerwca 2017 udzielono powodowi absolutorium z wykonania obowiązków wiceprezesa zarządu w 2016r. roku, a uchwałą (...) z dnia 29 marca 2018 roku zatwierdzono sprawozdanie zarządu z działalności spółki za rok obrotowy 2017.

Powód otrzymał w dniu 4 kwietnia 2018 roku w świadectwo pracy ze wskazaniem, że stosunek pracy uległ rozwiązaniu w związku z upływem czasu na jaki umowa została zawarta oraz pismo datowane na 4 kwietnia 2018 roku, w którym strona pozwana podała, że w dniu 29 marca 2018 roku odbyło się posiedzenie Zwyczajnego Zgromadzenia Wspólników, na którym zatwierdzono sprawozdanie finansowe spółki za rok obrotowy 2017 roku i poinformowała, że w związku z powyższym łącząca strony umowa o pracę rozwiązała się z dniem 29 marca 2018 r.

Przy tak ustalonym stanie faktycznym Sąd I instancji uznał, że powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy ocenił, że z akt osobowych powoda i przedłożonej dokumentacji wynika, że strona pozwana zgodnie ze stosownymi uchwałami Zgromadzenia Wspólników powierzała powodowi od maja 2008 r. funkcję wice Prezesa Zarządu na podstawie trzech następujących kolejno po sobie umów o pracę. Oznacza to, że oprócz organizacyjnego stosunku wynikającego z powołania powoda na stanowisko wice Prezesa Zarządu przez właściwy organ pozwanej spółki, łączył go również ze stroną pozwaną stosunek pracy wynikający z zatrudnienia na podstawie umowy o pracę.

W przedmiotowej sprawie – według Sądu Rejonowego - osią sporu była kwestia, czy umowy o pracę zawierane przez strony miały charakter umów na czas określony, do których miał zastosowanie art. 25<sup>1</sup> § 1 k.p. w brzmieniu obowiązującym w dniu 4 kwietnia 2012 r., czy też miały charakter umów na czas wykonania określonej pracy, bądź też umów na czas określony w celu wykonania zadań realizowanych cyklicznie, do których powyższy przepis nie miał zastosowania.

Zgodnie z art. 25<sup>1</sup> § 1 k.p. w brzmieniu obowiązującym w dniu 4 kwietnia 2012 r., zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony, jeżeli poprzednio strony dwukrotnie zawarły umowę o pracę na czas określony na następujące po sobie okresy, o ile przerwa między rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej umowy o pracę nie przekroczyła 1 miesiąca.

Ponadto na podstawie art. 25<sup>1</sup> § 3 pkt 2 k.p. przepis § 1 nie dotyczył umów o pracę na czas określony zawartych w celu wykonania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym albo zadań realizowanych cyklicznie.

Przekształcenie z mocy prawa trzeciej kolejnej umowy o pracę w umowę na czas nieokreślony mogło mieć miejsce jedynie w przypadku umów na czas określony, nie dotyczyło zatem umów na czas wykonania określonej pracy.

Zadaniem Sądu Rejonowego, analiza umów o pracę zawartych przez strony wskazuje jednoznacznie, że były to umowy na czas określony, a nie jak twierdziła strona pozwana - kwalifikując te umowy jako umowy na czas wykonania określonej pracy.

Sąd I instancji analizując charakter zawartych przez strony umów miał na względzie, że umowa na czas wykonania określonej pracy była to odmiana umowy o pracę zawieranej w celu świadczenia przez pracownika pracy wchodzącej w zakres pewnego oznaczonego i z góry ograniczonego w czasie zadania. Umowa tego typu różniła się od umowy na czas określony tym, że nie wskazywała nawet pośrednio dnia zakończenia stosunku pracy, lecz ustanie tego stosunku uzależniała ogólnie od przyszłego zdarzenia w postaci zakończenia określonego zadania. Ponadto podkreślenia wymaga okoliczność, że umowa o pracę na czas wykonania określonej pracy nie podlegała wypowiedzeniu.

W konsekwencji Sąd Rejonowy ocenił, że wszystkie trzy umowy o pracę zawarte przez strony poczynając od 2008r. w treści § 2 umów wskazywały okres obowiązywania umowy od daty początkowej do dnia odbycia Zwyczajnego Zgromadzenia Wspólników, zatwierdzającego sprawozdanie finansowe spółki za określone lata obrotowe spółki, tj. ostatnie lata wspólnej kadencji. Zdaniem Sądu I instancji był to konkretny termin, na który zostały zawarte umowy o pracę.

Sąd Rejonowy uznał ponadto, że nie można również zakwalifikować umów o pracę łączących strony jako umowy zawierane na czas wykonywania określonej pracy przez pryzmat nakładanych na zarząd w tym powoda zadań premiovych. Faktycznie w latach sprawowania przez powoda funkcji Rada Nadzorcza wyznaczyła członkom zarządu szereg dodatkowych, szczegółowych zadań premiovych w tym trybie, jednak nie były to główne obowiązki pracownicze powoda. Podstawowe obowiązki pracownicze powoda zostały bowiem wymienione w § 3 umów i obejmowały wszelkie czynności związane z zarządzaniem spółką prawa handlowego wynikające z przepisów Kodeksu spółek handlowych. Tym samym powód obowiązany był do ciągłego, nieprzerwanego zarządzania sprawami pozwanej spółki w okresie obowiązywania umów o pracę. Jego obowiązki nie ograniczały się jedynie do wykonywania dodatkowych, szczegółowych i premiovanych zadań.

Sąd Rejonowy wskazał dodatkowo, że istotną okolicznością warunkującą kwalifikację umów zawieranych przez strony jako umów na czas określony jest zastrzeżenie w ich treści możliwości wypowiedzenia przez każdą ze stron. Należy przy tym mieć na względzie, że umowy o pracę na czas wykonania określonej pracy nie podlegały wypowiedzeniu.

Sąd Rejonowy uznał również, że nie sposób zakwalifikować tych umów jako umowy o pracę na czas określony w celu wykonania zadań realizowanych cyklicznie. Biorąc pod uwagę, że przez zadania realizowane cyklicznie należy rozumieć pracę wykonywaną w pewnych określonych, stałych odstępach czasu, która jest oznaczona w zakresie zadań, to podstawowa praca wykonywana przez powoda nie charakteryzowała się takimi cechami. Główne obowiązki pracownicze powoda zostały określone w § 3 umów o pracę i obejmowały ciągle, nieprzerwane zarządzanie sprawami pozwanej spółki w okresie obowiązywania umów.

Z treści § 2 przedmiotowych umów o pracę wynika, że strony wiązały okres obowiązywania umów z kadencyjnością, co jednak nie pozbawia ich charakteru umów na czas określony. Okres kadencji na określonym stanowisku jest bowiem pewnym ściśle określonym okresem.

W ocenie Sądu Rejonowego wobec tego, że strony zawarły trzy umowy o pracę na czas określony na następujące po sobie okresy, to zgodnie z art. 25<sup>1</sup> § 1 k.p. w brzmieniu obowiązującym w dniu 4 kwietnia 2012 r., trzecia umowa na czas określony uległa przekształceniu z mocy prawa w umowę na czas nieokreślony. Tym samym istnieją podstawy do ustalenia, że umowa o pracę z dnia 4 kwietnia 2012 r. zawarta między stronami jest umową na czas nieokreślony.

W konsekwencji takich ustaleń – Sąd Rejonowy ocenił, że zasadne jest roszczenie powoda o ustalenie, że stosunek pracy przekształcił się w stosunek pracy zawarty na czas nieokreślony ze wszystkimi tego konsekwencjami. Skoro strony łączyła o pracę zawarta na czas nieokreślony to do rozwiązania go niezbędne jest złożenie przez stronę oświadczenia o wypowiedzeniu bądź też rozwiązaniu umowy. Oświadczenie strony pozwanej z informacją, że stosunek pracy uległ rozwiązaniu z upływem okresu na jaki umowa została zawarta i wystawienie świadectwa pracy nie czyni zadość wymogom złożenia stosownego oświadczenia o wypowiedzeniu czy też rozwiązaniu umowy o pracę. W konsekwencji Sąd I instancji uznał, że stosunek pracy powoda ze stroną pozwaną trwa nadal, a strona pozwana będzie miała obowiązek dopuszczenia powoda do pracy na dotychczasowych warunkach.

Sąd Rejonowy zaznaczył dodatkowo, że w przypadku umów o pracę zawieranych na czas określony końcowy termin zakończenia trwania umowy musi być w taki sposób ustalony, że dla obu stron umowy data końcowa zakończenia stosunku pracy musi być oczywista. Zakład pracy nie może dowolnie, w sposób dla siebie korzystny, przyjmować, że umowa o pracę, nawet zawarta na czas określony rozwiąże się z datą, jaką zakład pracy może sobie dowolnie ustalić. Takie też działania, w ocenie Sądu Rejonowego, bardzo niekonsekwentne, podejmowała strona pozwana. Bowiem po odwołaniu powoda z funkcji prezesa zarządu tj. po dniu 21 kwietnia 2016r., powód nadal pozostawał ze stroną pozwaną w stosunku pracy, ponieważ umowa nie uległa wypowiedzeniu, a nawet powodowi zostały przydzielone nowe zadanie. Z momentem powierzenia powodowi nowych zadań strona pozwana niejako przyznała, że stosunek pracy trwa nadal i nie ma podstaw do uznania, że umowa o pracę uległa rozwiązaniu z upływem okresu na jaki została zawarta.

Wyrok powyższy w całości zaskarżyła strona pozwana, która w apelacji podniosła:

1. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.:

a) art. 25 § 1 k.p. w zw. z art. 58 § 3 k.c. i art. 65 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu przez Sąd I instancji, że zawierane pomiędzy stronami umowy o pracę były umowami na czas określony, z pominięciem zgodnego zamiaru stron w chwili zawierania umowy, a przede wszystkim celu zawieranej umowy o pracę, która ściśle i wyłącznie była związana ze stosunkiem korporacyjnym, a więc posiadanym mandatem w zarządzie spółki. Zdaniem strony skarżącej, Sąd niesłusznie skupił się jedynie na tym, że umowy na czas wykonania określonej pracy nie mogą być wypowiedzane, pomijając przy tym fakt (ewentualnej) nieważności postanowienia takiej umowy przewidującego wypowiedzenie, gdyż zgodnie z przepisami kodeksu pracy umowa na czas określony może być wypowiedziana wyłącznie z zachowaniem okresu 2-tygodniowego, a w spornych umowach wskazany był termin 3-miesięczny. Ponadto, zdaniem skarżącej, zgodnie z postanowieniem § 2 ust. 1, umowy były zawierane nie na okres kadencji, lecz na okres sprawowania mandatu w zarządzie, który wygasł z dniem odbycia Zwyczajnego Zgromadzenia Wspólników, na którym zatwierdzono sprawozdanie finansowe spółki, a więc w dniu, którego nie można było z góry określić, ani w ogóle przewidzieć, czy nadejdzie, albowiem spółka mogła nie wykonywać nałożonego na siebie obowiązku zwołania zgromadzenia wspólników w terminie 6 miesięcy od zakończenia roku obrachunkowego. Ponadto Zwyczajne Zgromadzenie Wspólników nigdy nie było zwoływane w jednym, z góry określonym terminie;

b) art. 25 § 1 k.p. w zw. z art. 201 § 1 k.s.h. poprzez niewłaściwe zastosowanie polegające na ustaleniu, że strony zawarły umowę o pracę na czas określony, albowiem umowa na czas wykonania określonej pracy jest zawierana w celu świadczenia pracy przez pracownika wchodzącej w zakres pewnego oznaczonego i z góry ograniczonego w czasie zadania, bez określania nawet pośrednio dnia zakończenia stosunku pracy, a strony (zdaniem Sądu I instancji) w przedmiotowej sprawie określiły konkretny termin, na który umowy zostały zawarte. Zdaniem skarżącej, Sąd pominął okoliczność, iż powód

w ramach umowy o pracę miał z góry określone zadanie, a było

to prowadzenie spółki i jej reprezentowanie, zaś obowiązki te miał wykonywać w okresie sprawowania mandatu (funkcji), tj. do dnia odbycia zgromadzenia wspólników zatwierdzającego sprawozdanie finansowe. Termin zatem zakończenia umowy – zdaniem strony pozwanej – nie był z góry ustalony, gdyż zgromadzenie wspólników odbywa się w różnych terminach, które nie są z góry przewidziane. W ocenie apelującej, Sąd nie dostrzegł również różnicy pomiędzy wygaśnięciem mandatu a kadencyjnością, nie pochylił się nad wykładnią przepisów kodeksu spółek handlowych ani nie wyjaśnił postanowień umownych w zakresie istotnym dla sprawy, lecz uznał, że umowa kończyła się z upływem kadencji, czyli w określonym z góry terminie, chociaż kadencja w spółce pokrywała się z rokiem obrotowym spółki, tj. powinna trwać od 1 stycznia do 31 grudnia danego roku, a żadna z umów powoda nie uległa rozwiązaniu z dniem 31 grudnia danego roku;

c) art. 201 § 4 k.s.h. w zw. z art. 25<sup>1</sup> § 1 k.p. w zw. z art. 58 § 3 k.c. i art. 65 § 2 k.c. polegające na tym, że Sąd ustalając, że umowa z dnia 22 maja 2015r. była umowa zawartą na czas określony (a tym samym, strony łączy nadal stosunek prawny na czas nieokreślony z uwagi, iż była to czwarta umowa między nimi, zawarta w odstępach nie

przekraczających jednego miesiąca) , a nie umową zawartą na czas wykonywani określonej pracy, pozbawia spółkę prawa do powoływania i odwoływania , zgodnie z wolą współników lub ewentualnie wbrew umowie spółki tj. pozbawia uprawnień wynikających z kodeksu spółek handlowych, chociaż przepisy prawa pracy pozostają w funkcjonalnym związku z przepisami korporacyjnymi . Sąd dopuszcza się naruszenia przepisów z uwagi na niewłaściwą analizę umowy zawartej między stronami i brak dokonania wykładni poszczególnych jej postanowień . Sąd nie dostrzegł w jakich okolicznościach umowa o pracę była zawierana i jaki był zamiar stron w chwili zawierania poszczególnych umów o pracę , chociaż obie strony wiedziały , że umowa wiąże się wyłącznie z faktem posiadania mandatu członka zarządu w organie spółki , co do którego kształt zależny jest od uchwał zgromadzenia współników, tym bardziej , że wymieniona umowa nie była trzecią umową zawartą z powodem , a czwartą co oznacza , że strony gdyby miały faktyczny zamiar zawierania umów na czas określony , to tej umowy by już nie zawierały, gdyż byłaby ona całkowicie zbędna i jako taka nieważna ,

2. naruszenie przepisów postępowania, mające istotny wpływ na wynik postępowania, tj.:

a) art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 245 k.p.c., art. 258 k.p.c. i art. 299 k.p.c., a także art. 316 § 1 k.p.c. – polegające na dokonaniu przez Sąd dowolnej, a nie swobodnej oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, poprzez oparcie rozstrzygnięcia na podstawie całego materiału dowodowego, który został przez Sąd uznany w całości za wiarygodny, bez odmawiania mocy dowodowej w jakiegokolwiek części, i uwzględnienie powództwa pomimo, że ze zgromadzonego materiału dowodowego (dokumenty, zeznania świadków, przesłuchanie strony pozwanej) wynika, iż strony zawierały umowy o pracę na czas wykonania określonej pracy (na okres pełnienia funkcji –mandatu w zarządzie) a nie na czas określony;

b) art. 328 § 2 k.p.c. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie, polegające na sporządzeniu lakonicznego uzasadnienia i zaniechaniu wyjaśnienia podstawy prawnej wyroku. Zdaniem strony skarżącej, powołanie przez Sąd I instancji jako podstawy rozstrzygnięcia jedynie art. 25<sup>1</sup> § 1 k.p. nasuwa wątpliwości, czy Sąd ten w ogóle rozpoznał istotę sprawy, skoro strony sporu odmiennie interpretowały postanowienia zawartych umów o pracę, jak również w odmienny sposób wyrażały swój zamiar co do charakteru stosunku prawnego zawiązanego między nimi.

Wskazując na powyższe, strona apelująca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji, a także zasądzenie na jej rzecz od powoda kosztów procesu za obie instancje, w tym kosztach zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

Powód wniósł o oddalenie apelacji oraz o zasądzenie na jego rzecz kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym wg norm przepisanych.

### ***Sąd Okręgowy zważył, co następuje:***

Apelacja była niezasadna.

W ocenie Sądu Okręgowego, rozstrzygnięcie Sądu I instancji jest trafne, a zarzuty strony skarżącej nie zdołały go skutecznie podważyć.

Zasadniczy problem, jaki pojawił się w rozpoznawanej sprawie, sprowadzał się do ustalenia rodzaju umów o pracę łączących powoda ze stroną pozwaną, a w szczególności ostatniej z nich zawartej dnia 04 kwietnia 2012 r.

Sąd Rejonowy uznał, że sporne umowy były umowami o pracę zawartymi na czas określony, a nie – jak twierdziła strona pozwana – umowami na czas wykonania określonej pracy czy na czas wykonania zadań realizowanych cyklicznie, skutkiem czego trzecia z tych umów z mocy prawa w oparciu o art. 25<sup>1</sup> § 1 k.p. przekształciła się w umowę o pracę na czas nieokreślony, co pozwoliło na uwzględnienie roszczenia powoda o ustalenie. Z powyższym

rozstrzygnięciem i przedstawioną na jego uzasadnienie argumentacją Sądu I instancji Sąd Okręgowy w pełni się zgadza.

Jak prawidłowo zauważyła strona pozwana –zgodnie z art. 65 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p.– w umowach należy badać raczej, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu. Nie oznacza to jednak, że należy pomijać treść umowy, która powinna stanowić bazę do interpretacji wykładni zawartych w nich oświadczeń woli stron. Zresztą, gdyby treść umowy nie była istotna, ustawodawca nie przewidziałby dla umowy o pracę formy pisemnej. Dlatego w rozpoznawanej sprawie, badając rodzaj łączących strony umów o pracę, nie należało tracić z pola widzenia zawartych w nich regulacji dotyczących w szczególności okresu ich obowiązywania. Regulacja ta zawarta była w § 2 każdej z trzech kolejno zawieranych umów o pracę: z 21 maja 2008r. , 06 maja 2009r. i 04 kwietnia 2012r. W umowach tych datę końcową obowiązywania umowy strony oznaczyły na „dzień odbycia Zwyczajnego Zgromadzenia Wspólników zatwierdzający sprawozdanie finansowe spółki za rok obrotowy spółki, tj. ostatni rok wspólnej kadencji.”. Powyższe określenie daty końcowej obowiązywania umowy nie oznacza –wbrew sugestiom skarżącego – że strony nie określiły terminu końcowego obowiązywania umowy i w związku z tym należy ją taktować jako umowę na czas wykonania zadania a nie umowę na czas określony. Z powyższym stwierdzeniem nie sposób się zgodzić. Termin końcowy obowiązywania umowy na czas określony nie musi być bowiem tylko i wyłącznie określany kalendarzowo. Terminy te mogą być także oznaczane za pomocą określonych zdarzeń, które mogą nastąpić w przyszłości. Termin końcowy umowy zawartej na czas określony może oznaczać zatem inne zdarzenie którego nastąpienie w przyszłości jest - w ramach rozsądnych ludzkich oczekiwań - oczywiście pewne (por. - dotyczący wprowadzenia umowy najmu, mający zastosowanie także do innych umów zawartych na określony czas, w tym także umów o pracę – pogląd zawarty w wyroku SN z 30 sierpnia 1990 r., IV CR 236/90).

Tak też było w niniejszej sprawie. Zdarzenie w postaci odbycia Zwyczajnego Zgromadzenia Wspólników zatwierdzającego sprawozdanie finansowe spółki za rok obrotowy spółki, było zdarzeniem pewnym, które musiało nastąpić. Zgodnie bowiem z art. 53 ust. 1 ustawy z dnia 24 września 1994 r. o rachunkowości, roczne sprawozdanie finansowe spółki musi być przedłożone i zatwierdzone przez organ zatwierdzający w ciągu 6 miesięcy od dnia bilansowego, czyli –w przypadku strony pozwanej – do dnia 30 czerwca danego roku. W świetle tych uwag, Sąd II instancji nie ma wątpliwości, że takie określenie terminu końcowego trwania umowy pozwala na zakwalifikowanie łączącej strony umowy (umów) za zawartą na czas określony.

Sąd nie miał też wątpliwości, że o rodzaju łączącej strony umowy jako umowy o pracę na czas określony, świadczy zakres obowiązków powierzonych powodowi do wykonania, na co zresztą słusznie uwagę zwrócił Sąd Rejonowy. Obowiązki, które zostały powodowi powierzone (zgodnie z § 3 każdej z umów), miały charakter ciągły, były przypisane w sposób standardowy do stanowiska vice Prezesa Zarządu, jako wynikające także z przepisów kodeksu spółek handlowych, a polegające przede wszystkim na: reprezentacji spółki wobec osób trzecich, bieżącym zarządzaniu sprawami spółki, zawieraniu umów handlowych i dokonywaniu wszelkich czynności prawnych przewidzianych dla członków zarządu, opracowywaniu i przedkładaniu do zatwierdzenia właściwym organom spółki planów i programów działania spółki, wykonywaniu obowiązków wynikających z Regulaminu Zarządu oraz uchwał Zgromadzenia Wspólników i Rady Nadzorczej, zapewnieniu prawidłowego i rzetelnego prowadzenia ksiąg rachunkowych spółki, umożliwiającego sporządzanie rzetelnych sprawozdań finansowych. Rodzaj, liczba i charakter powierzonych powodowi zadań wskazuje, iż były to zwykłe, typowe zadania członka zarządu wynikające z k.s.h. i – w ocenie Sądu– wyklucza to możliwość uznania, że strony zawarły umowę na czas wykonania określonej pracy, (określonego zadania). O takiej umowie można by było mówić w sytuacji powierzenia członkowi zarządu jakiegoś konkretnego - z góry i ściśle oznaczonego zadania (np. przekształcenia spółki zoo w spółkę akcyjną - por. K. Łapiński, glosa do wyroku SN z 25 stycznia 2007, I PK213/0, PiZS 2010 nr 4 s. 34 – 37). Takiego zaś charakteru z pewnością nie miały obowiązki powierzone powodowi. Jeśli zaś chodzi o obowiązki – zadania przydzielane powodowi przez Radę Nadzorczą, to nie sposób uznać, aby korzystanie przez Radę z tej kompetencji (określonej zresztą w umowie o pracę z powodem - § 4 ust. 2 ), prowadziło do zmiany charakteru łączącej strony umowy i powodowało uznanie jej za umowę na czas wykonania określonej pracy. Jak wynika bowiem z uregulowań umownych, powód wykonywał zwykłe typowe

dla vice prezesa zarządu obowiązki w spółce z o.o., a wykonanie dodatkowych zleconych mu przez Radę Nadzorczą zadań wiązało się dla niego jedynie z dodatkową gratyfikacją pieniężną.

W jednym z orzeczeń Sąd Najwyższy wskazał co prawda, że „umowa o pracę zawarta na czas pełnienia funkcji prezesa zarządu spółki handlowej jest umową o pracę na czas wykonania określonej pracy” (por. wyrok SN z dnia 25 stycznia 2007 r., I PK 213/06, OSNP 2008/5-6/63, na który również powoływała się strona pozwana), jednakże stan faktyczny (treść umowy o pracę) w sprawie, w której zapadł ten judykant były odmienne aniżeli w sprawie niniejszej. Tam bowiem strony wyraźnie w umowie wskazały, że łączący je stosunek zawarty został „na czas pełnienia funkcji prezesa zarządu”. Stwierdzenia takiego natomiast nie ma natomiast w żadnej z umów kwestionowanych w niniejszej sprawie. Nie można także – na podstawie materiału dowodowego zaoferowanego przez strony – wyinterpretować w sposób niebudzący wątpliwości (na podstawie art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p.), że taki właśnie na był zgodny zamiar obu stron i cel umowy (zawarcia jej na czas wykonania określonej pracy).

Istotnego znaczenia dla określenia rodzaju umów łączących strony nabiera też kwestia zastrzeżenia w tych umowach możliwości ich rozwiązania za wypowiedzeniem, a zatem klauzuli niedopuszczalnej w umowach o pracę na czas wykonania określonej pracy, a za to przewidzianej dla umów o pracę na czas określony. W orzecznictwie wskazano – i na wyrok ten również powoływała się strona pozwana – że umowa o pracę zawarta na czas pełnienia funkcji członka zarządu spółki handlowej, jeżeli przewidziano możliwość jej wcześniejszego wypowiedzenia, nie może być kwalifikowana jako umowa na czas wykonania określonej pracy, chyba że strony niewątpliwie kierowały się zamiarem zawarcia takiej umowy, a z okoliczności wynika, iż bez postanowienia dotyczącego wypowiedzenia tego rodzaju umowa o pracę i tak przez strony zostałaby zawarta (por. wyrok SN z dnia 20 marca 2009 r., I PK 182/08, OSNAPiUS 2010 nr 21-22, poz. 258, str. 902). W ocenie Sądu Okręgowego, okoliczność, że strony niewątpliwie kierowały się zamiarem zawarcia umowy na czas wykonania określonej pracy, jak i że bez postanowienia dotyczącego wypowiedzenia tego rodzaju umowa o pracę i tak zostałaby przez strony zawarta, zgodnie z rozkładem ciężaru dowodu wynikającym z art. 6 k.c., wykazać powinna strona pozwana. Tymczasem w rozpoznawanej sprawie strona pozwana z obowiązku tego nie wywiązała się. Nie można bowiem przyjąć na podstawie tych dowodów, które zaoferowały strony, a w szczególności strona pozwana, że był zgodny zamiar stron co do tego, żeby zawrzeć umowę o pracę na czas wykonania określonej pracy. Okoliczność taka nie wynika ani z dowodów z dokumentów ani z zeznań świadków. Jednym z nich był członek Rady Nadzorczej pozwanej spółki M. B. , która – co istotne – nie brała udziału w negocjacjach dotyczących treści, a w szczególności rodzaju umowy, która połączyła procesujące się strony (o ile w ogóle można uznać, że jakiegokolwiek negocjacje w tym przedmiocie były), gdyż wzory umów były ”narzucone przez (...)” (karta 224v e- protokół rozprawy z dnia 06 listopada 2018r. 00:14:46 i następne ) Świadek ten nie miał zatem żadnego wpływu na treść, rodzaj i kształt spornych w sprawie umów. Podobnie niewiele wspólnego z zawieraniem tych umów mieli dwaj następni świadkowie :B. B. i J. M. . Dodatkowo wskazać należy , że świadek J. M. zeznała, że taką umowę zawiera się na czas pełnienia funkcji, ale jej zeznania nie są w tym zakresie wiarygodne, gdyż świadek ta jednocześnie nie rozróżnia pojęć mandatu i kadencji pomiotu będącego piastunem organu osoby prawnej. Z jednej bowiem strony mówi, że umowa taka jest umową na czas pełnienia funkcji, a z drugiej – że na czas kadencji kadencji.

A jak wiadomo, nie są to pojęcia tożsame, każde z nich ma własną definicję. W tym miejscu można jedynie wskazać, najprościej przy tym rzecz ujmując, że mandat to uprawnienie do wykonywania praw i pełnienia obowiązków członka zarządu – to po prostu kompetencja do sprawowania funkcji członka zarządu. Kadencja zaś to okres, na jaki taką kompetencję przyznano. I nie zawsze tak jest, że upływ kadencji jest równoznaczny z wygaśnięciem mandatu ,a co strona pozwana zwróciła uwagę w zarzutach apelacji Jednakże - w ocenie Sądu - okoliczność ta nie ma znaczenie dla oceny prawidłowości orzeczenia wydanego przez sąd I instancji .

Raz jeszcze podkreślić trzeba, że dowody zgromadzone w niniejszym postępowaniu nie wskazują na to, aby strony spornych umów jednoznacznie dążyły do zawarcia umów na czas wykonania określonej pracy. Nawet bowiem gdyby uznać postanowienia tych umów regulujące kwestię wypowiedzenia za nieważne, to stwierdzić należy, że strona pozwana nie wykazała, że bez takiego postanowienia (tj. o wypowiedzeniu) strony i tak zawarłyby umowę na czas wykonania określonej pracy. Takiego wniosku na pewno nie da się wysnuć z treści zawartych umów.



W każdej z nich, a w szczególności w umowie zawartej 04 kwietnia 2012 r., jednoznacznie uregulowano możliwości rozwiązania umowy za wypowiedzeniem oraz określono prawa i obowiązki stron w okresie wypowiedzenia. Zagadnieniu temu poświęcone są aż trzy paragrafy umowy (tj. § 17 – 19 w przypadku umowy z dnia 04 kwietnia 2012 r.) i wynika z nich, że strony dużą wagę przykładały do dokładnego uregulowania tej kwestii, tym bardziej że łączyły z nią w niektórych sytuacjach obowiązek zapłaty odprawy pieniężnej dla pracownika. W związku z nadaniem przez strony postanowieniom o wypowiedzeniu umowy wskazanego wyżej kształtu, nie ma podstaw do uznania, że zastrzeżenie umowne o możliwości wypowiedzenia umowy było dla stron na tyle nieistotne, by uznać, że bez jego określenia w umowie strony i tak zawarłyby umowę na czas wykonania określonej pracy. Skutkiem powyższego jest uznanie, że strona pozwana nie wykazała okoliczności, o których mowa w powołanym wyżej wyroku Sądu Najwyższego z dnia 20 marca 2009 r. Przemawia to dodatkowo za uznaniem spornych umów za umowy o pracę na czas określony.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy uznał, iż w rozpoznawanej sprawie Sąd Rejonowy nie dopuścił się żadnych uchybień przepisom prawa procesowego czy prawa materialnego. Sąd ten przeprowadził prawidłowe postępowanie dowodowe i w oparciu o zgromadzone dowody podjął trafne rozstrzygnięcie. Nie dopuścił się przy tym obraży art. 233 § 1 k.p.c., a sporządzone uzasadnienie nie zawiera braków, które uniemożliwiłyby kontrolę instancyjną wydanego wyroku. Apelacja zaś – mimo całej swej obszerności – nie zdołała podważyć słuszności zaskarżonego orzeczenia.

Rozpoznając apelację w niniejszej sprawie Sądu II instancji zwrócił uwagę na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 stycznia 2013r. , II PK 155/12 , w którym rozpoznawano stan faktyczny zbieżny z występującym w niniejszej sprawie . Umowa o pracę została zawarta” do dnia odbycia walnego zgromadzenia akcjonariuszy , zatwierdzającego sprawozdanie zarządu za rok obrotowy, będący ostatnim rokiem kadencji” . a nadto strony przewidziały prawo do trzymiesięcznego wypowiedzenia umowy w wypadku odwołania powoda z funkcji prezesa zarządu. Sąd Najwyższy odwołując się do cech konstrukcyjnych umowy o pracę na czas wykonywania określonej pracy, nie miał wątpliwości, że łącząca strony więź prawna była umowa o pracę na czas określony .

W wyroku z dnia 11 grudnia 2018r. , sygn. akt II PK 249/17 Sąd Najwyższy rozpoznając skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w Legnicy z dnia 11 maja 2017r. , sygn. akt VP a 14/17 , wskazał , że przy zapisie w umowie o pracę , że jest ona zawarta „ do dnia odbycia walnego zgromadzenia wspólników zatwierdzającego sprawozdanie finansowe spółki za rok obrotowy” - wynika , że „strony umówiły się „ do dni” a nie” na okres”. Akceptacja dla umowy o pracę na czas wykonywania określonej pracy dotyczyła bowiem tylko sytuacji , gdy wola stron było zaakcentowanie w zobowiązaniu pełnienia funkcji członka zarządu , a nie uregulowanie więzi prawnej według modelu” na czas określony”. Sąd podziela pogląd Sądu Najwyższego ,przedstawiony w wyżej wymienionym wyroku, Oba rodzaje umów o pracę mają charakter czasowy. Wytyczone przez ustawodawcę wzorce różnica się tylko jednym elementem. Przy umowach na czas określony czynnik związany z” wykonaniem” , nie jakiegokolwiek, ale” określonej pracy”, nie jest wiodący, znaczenie ma tylko oznaczenie czasu trwania umowy. Natomiast przy umowach na czas wykonywania określonej pracy termin zakończenia zobowiązania schodzi na dalszy plan. Oznacza to , że w pewnych wypadkach wola stypulacyjna stron ma decydujące znaczenie . Zjawisko to jest widoczne przy wykonywaniu pracy przez członków zarządu spółek kapitałowych. Można ich zatrudnić na” okres pełnienia funkcji” albo do” oznaczonej daty”. W pierwszym wypadku zastosowanie znajdzie umowa o pracę na czas wykonywania określonej pracy, a w drugim – umowa o pracę na czas określony . Wybór w tym zakresie zależy od stron, o ile nie sprzeciwia się on obranemu wzorcowi normatywnemu. W rozpoznawanej sprawie pozwany i powód postawili na drugi wzorzec, co ma znaczenie dla zastosowania mechanizmu z art. 25<sup>1</sup> § 1 k.p. . Wiążące w tym zakresie ( ...) jest również ustalenie , że oznaczony termin odbycia zgromadzenia wspólników miał charakter weryfikowalny i pewny , a zatem wyznaczał” czas określony” . w rozumieniu art. 25 § 1 k.p”.

Stan faktyczny wyżej wymienionej sprawy był tożsamy z niniejszą sprawą , gdyż powództwo dotyczyło ustalenia istnienia umowy o pracę prezesa zarządu spółki , który miał zawierane trzy umowy o pracę według takich samych wzorów umów przesłanych przez (...) w L. jak powód w niniejszej sprawie .

W tym stanie rzeczy za niemających znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy Sąd uznał zarzuty apelacyjne dotyczące woli stron co do zawarcia kolejnej umowy między stronami z dnia 22 maja 2015r.

Na marginesie tylko wypada dodać, że Sąd zauważa, iż w przyszłości w rozpoznanej sprawie może pojawić się problem wykonywania umowy przez powoda. Nie mniej jednak – z uwagi na charakter niniejszego sporu – kwestia ta jest sprawą drugorzędną, choć niekoniecznie nierozwiązywalną. Wskazówkę w tym zakresie daje orzecznictwo (por. uzasadnienie uchwały Składu Siedmiu Sędziów SN z dnia 16 maja 2012 r. III PZP 3/12, OSNAPiUS 2012 nr 23-24, poz. 279, str. 968).

W świetle powyższych uwag, uznając apelację strony pozwanej za niezasadną, Sąd Okręgowy orzekł o jej oddaleniu, na podstawie art. 385 k.p.c.

O kosztach zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 i w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804 z późn. zm.).

SSO Andrzej Marek SSO Jacek Wilga SSO Mirosława Molenda-Migdalewicz

.