

Sygn. akt VIII *Pa* 58/18

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 lipca 2018 r.

**Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**  
**w składzie:**

<b>Przewodniczący:</b>	<b>SSO Grzegorz Tyrka (spr.)</b>
<b>Sędziowie:</b>	<b>SSO Teresa Kalinka</b> <b>SSR del. Anna Capik-Pater</b>
<b>Protokolant:</b>	<b>Ewa Gambuś</b>

**po rozpoznaniu w dniu** 12 lipca 2018r. w Gliwicach

**sprawy z powództwa** B. T. (T.)

**przeciwko** (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G.

**o** przywrócenie do pracy

**na skutek apelacji** pozwanej

**od wyroku** Sądu Rejonowego w Gliwicach

**z dnia** 23 stycznia 2018 r. **sygn. akt** VI P 374/17

1) zmienia zaskarżony wyrok w ten sposób, że powództwo oddala;

2) zasądza od powoda na rzecz pozwanej kwotę 10 182 zł (dziesięć tysięcy sto osiemdziesiąt dwa złote) tytułem zwrotu kosztów postępowania.

(-) SSR del. Anna Capik-Pater (-) SSO Grzegorz Tyrka (spr.) (-) SSO Teresa Kalinka

Sędzia Przewodniczący Sędzia

VIII Pa 58/18

## UZASADNIENIE

**Powód B. T. domagał się przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach w pozwanej (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G..**

Na uzasadnienie podano, że powód był zatrudniony u pozwanej na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony na stanowisku prezesa zarządu. Pozwana złożyła powodowi ofertę rozwiązania umowy o pracę na mocy

porozumienia stron i zastąpienia jej umową o świadczenie usług zarządzania na czas pełnienia funkcji prezesa zarządu, zgodnie z wymogami art. 5 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 9 czerwca 2016 roku o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami (jednolity tekst Dz.U. z 2017 roku, poz. 2190) oraz uchwałą zgromadzenia wspólników pozwanej spółki. Powód nie przyjął oferty. Dnia 13 czerwca 2017 roku pozwana złożyła powodowi oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę z dniem 30 września 2017 roku z powodu nieprzyjęcia oferty zmiany formy zatrudnienia. W następstwie złożonego wypowiedzenia umowy o pracę, powód podpisał umowę o świadczenie usług zarządzania.

Powód podał, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę jest nieuzasadniona. Ustawa wskazana w wypowiedzeniu nie nałożyła obowiązku rozwiązania umowy o pracę obowiązującej w dniu wejścia jej w życie. Wymogu rozwiązania umów o pracę nie można wywodzić z treści pisma Ministerstwa Skarbu Państwa zatytułowanego: „dobre praktyki w zakresie stosowania ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami”. Ustawa ani nie wprowadziła zakazu zawierania umów o pracę z członkami zarządu, ani nie odnosi się do istniejących w dniu wejścia jej w życie umów o pracę.

Powód dodał, że pozwana złożyła oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z naruszeniem art. 210 § 1 k.s.h. Wypowiedzenie umowy o pracę nie zostało podpisane przez wszystkich członków rady nadzorczej.

***Pozwana wniosła o oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powoda na swoją rzecz zwrot kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.***

Na uzasadnienie podano, że Gmina G. jest udziałowcem w pozwanej spółce. Ustawa z dnia 9 czerwca 2016 roku o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami nałożyła na podmioty korzystające z uprawnień akcji przysługujących, w tym jednostki samorządu terytorialnego, obowiązek dążenia do zawarcia z członkami zarządów umów o świadczenie usług zarządzania na czas pełnienia funkcji w miejsce umów o pracę. Prezydent Miasta G. zobowiązał między innymi radę nadzorczą pozwanej spółki, aby skierowała do członków zarządu propozycję rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron i zastąpienia dotychczasowego stosunku pracy umową o świadczenie usług zarządzania na czas pełnienia funkcji. W przypadku nieprzyjęcia oferty przez członka zarządu, prezydent zobowiązał radę nadzorczą do rozwiązania umowy o pracę. Powód nie przyjął oferty zmiany formy zatrudnienia. W związku z tym rada nadzorcza podjęła uchwałę o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia i zawarciu umowy o świadczenie usług zarządzania. Na podstawie regulaminu przewodniczący rady nadzorczej reprezentował spółkę wobec powoda w sprawach wynikających ze stosunków pracy. Zatem pozwana nie naruszyła art. 210 § 1 k.s.h., wypowiadając powodowi umowę o pracę.

Pozwana dodała, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była uzasadniona i wynikała z konieczności wdrożenia postanowień ustawy z dnia 9 czerwca 2016 roku o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami (art. 5 ust. 1 pkt i art. 21). Pozwana zwróciła uwagę, że w tzw. dobrych praktykach wydanych przez Ministerstwo Skarbu Państwa wskazano na rekomendację, zgodnie z którą w przypadku, gdy członek zarządu był zatrudniony na podstawie umowy o pracę, to rada nadzorcza winna dążyć do porozumienia i ustalenia racjonalnych warunków zmiany dotychczasowej formy pracowniczego zatrudnienia na umowę o świadczenie usług.

***Wyrokiem z dnia 23 stycznia 2018 roku Sąd Rejonowy przywrócił powoda do pracy u pozwanej na poprzednich warunkach.***

W pisemnym uzasadnieniu Sąd Rejonowy podał, że stan faktyczny był bezsporny. Powód był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku prezesa zarządu pozwanej spółki. Gmina G. jest jedynym udziałowcem pozwanej spółki. W pozwanej spółce działa rada nadzorcza, która podejmuje decyzje w formie uchwał. Przewodniczący rady nadzorczej reprezentuje spółkę wobec członków zarządu w sprawach ze stosunku pracy. W związku z koniecznością wdrożenia w spółkach z udziałem Gminy G. nowych zasad kształtowania wynagrodzeń członków zarządów zgodnie z ustawą z dnia 9 czerwca 2016 roku o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami, prezydent Miasta G. zobowiązywał radę nadzorczą pozwanej spółki do złożenia członkowi zarządu - powodowi propozycji rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron i zastąpienie jej

umową o świadczenie usług zarządzania. Gdyby powód nie przyjął propozycji, to rada nadzorcza została zobowiązana do rozwiązania umowy o pracę i zawarcia umowy o świadczenie usług zarządzania.

Sąd Rejonowy ustalił, że rada nadzorcza przedstawiła powodowi propozycję rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron i zawarcia umowy o świadczenie usług zarządzania na czas pełnienia funkcji prezesa zarządu pozwanej spółki. Powód nie przyjął propozycji rady nadzorczej. W związku z tym rada nadzorcza podjęła uchwałę o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia i zawarciu umowy o świadczenie usług zarządzania. Oświadczeniem woli z dnia 9 czerwca 2017 roku przewodniczący rady nadzorczej (działający w imieniu pracodawcy) wypowiedział powodowi umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia ze skutkiem na dzień 30 września 2017 roku. Przyczynę wypowiedzenia stanowiło nieprzyjęcie propozycji porozumienia, na podstawie którego nastąpiłoby rozwiązanie dotychczasowej umowy o pracę, celem jej zastąpienia umową o świadczenie usług zarządzania, o której mowa w art. 5 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 9 czerwca 2016 roku o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami.

Sąd Rejonowy uznał, że roszczenie powoda zasługuje na uwzględnienie, bowiem przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była nieuzasadniona (art. 45 k.p.).

Sąd zaznaczył, że obowiązek udowodnienia przyczyny wypowiedzenia ciąży na pracodawcy (art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p.).

Sąd Rejonowy podał, że zgodnie z regulacją ustawy z dnia 9 czerwca 2016 roku o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami (jednolity tekst Dz.U. z 2017 roku, poz. 2190) podmiot uprawniony do wykonywania praw udziałowych jest obowiązany podejmować działania mające na celu ukształtowanie i stosowanie w spółce zasad wynagradzania członków organu zarządzającego i członków organu nadzorczego określonych ustawą (art. 2 ust. 1). Wykonanie obowiązku, o którym mowa w ust. 1, polega w szczególności na doprowadzeniu do głosowania przez walne zgromadzenie spółki projektów uchwał w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń członków organu zarządzającego i członków organu nadzorczego spółki zgodnie z ustawą oraz oddaniu głosów za ich uchwaleniem (art. 2 ust. 2 pkt 1). Projekty uchwał w sprawie wynagrodzeń przewidują, że z członkiem organu zarządzającego spółka zawiera umowę o świadczenie usług zarządzania na czas pełnienia funkcji, z obowiązkiem świadczenia osobistego takiego członka, bez względu na to, czy działa on w zakresie prowadzonej działalności gospodarczej (art. 5 ust. 1 pkt 1). Istnieje możliwość wypowiedzenia przez spółkę umowy, o której mowa w pkt 1, przy czym umowa ta może określać różne terminy wypowiedzenia, zależne od okresu jej wykonywania, jednak nie dłuższe niż 3 miesiące, jak też może przewidywać, że termin wypowiedzenia upływa z końcem miesiąca kalendarzowego (art. 5 ust. 1 pkt 2). Podmiot uprawniony do wykonywania praw udziałowych jest obowiązany podjąć działania mające na celu ukształtowanie i stosowanie w spółce zasad wynagradzania członków organu zarządzającego i członków organu nadzorczego, określonych niniejszą ustawą, najpóźniej do dnia zwyczajnego walnego zgromadzenia, którego przedmiotem będzie rozpatrzenie i zatwierdzenie sprawozdania zarządu z działalności spółki oraz sprawozdania finansowego za rok obrotowy rozpoczynający się w 2016 roku (art. 21 ust. 1).

Sąd Rejonowy podał, że ustawa z dnia 9 czerwca 2016 roku o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami odeszła od modelu sztywnego związania spółki określonym limitem wynagrodzenia na rzecz nałożenia na podmiot uprawniony do wykonywania praw udziałowych w spółkach obowiązku podejmowania działań mających na celu ukształtowanie i stosowanie w spółce zasad wynagradzania członków organów zarządzających i członków organów nadzorczych, adekwatnie do możliwości wynikających z układu korporacyjnego w danej spółce. Zatem organy sprawujące nadzór właścicielski, korzystając z uprawnień właścicielskich, otrzymały możliwość skutecznego oddziaływania na podmioty z mniejszościowym udziałem Skarbu Państwa. Wykonanie wspomnianego obowiązku w myśl ustawy ma polegać w szczególności na doprowadzeniu do uchwalenia przez walne zgromadzenie spółki uchwał ustalających zasady wynagradzania członków organu zarządzającego i członków organu nadzorczego spółki na zasadach określonych w Kodeksie spółek handlowych. Ustawa istotnie zmieniła sposób ustalania wysokości wynagrodzenia kadry zarządzającej spółek, wprowadzając mechanizm wymuszający ustalenie tej wysokości w sposób adekwatny do bieżącej sytuacji spółki, jej wielkości oraz skali prowadzonej działalności.

Sąd Rejonowy uznał, że ustawa z dnia 9 czerwca 2016 roku o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami dotyczy wyłącznie nowych członków zarządu, powołanych od dnia wejścia w życie tej ustawy. Ustawą nie są objęci dotychczasowi członkowie zarządu spółek, bowiem brak w tym zakresie stosownej regulacji. Sąd Rejonowy podał, że ustawa nie nakłada obowiązku rozwiązania umów o pracę obowiązujących w dniu wejścia w życie tej ustawy. Brak jest też sankcji za nieprzekształcenie dotychczasowych umów o pracę w umowy o świadczenie usług zarządzania. W związku z tym pozwana nie była zobowiązana na zmiany formy zatrudnienia.

Sąd Rejonowy podał, że skoro przyjęcie propozycji porozumienia, na podstawie którego nastąpiłoby rozwiązanie umowy o pracę, celem jej zastąpienia umową o świadczenie usług zarządzania, nie wynika z przepisów ustawy z dnia 9 czerwca 2016 roku o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami, to przyczyna wypowiedzenia jest niezasadna.

Sąd Rejonowy zaznaczył, że zmiana formy zatrudnienia była dla powoda niekorzystna. Z dniem 1 października 2017 roku stosunek pracy powoda podlegałby szczególnej ochronie (art. 39 k.p.).

Sąd Rejonowy podał, że nie był związany pismem Ministerstwa Skarbu Państwa zatytułowanego: „dobre praktyki w zakresie stosowania ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami”, które nie jest źródłem prawa.

Sąd Rejonowy podał, że pozwana nie naruszyła art. 210 § 1 k.s.h., zgodnie z którym w umowie między spółką a członkiem zarządu oraz w sporze z nim spółkę reprezentuje rada nadzorcza lub pełnomocnik powołany uchwałą zgromadzenia wspólników.

Sąd Rejonowy podzielił pogląd, zgodnie z którym przewidziany w art. 210 § 1 k.s.h. wymóg reprezentowania spółki przez radę nadzorczą jest spełniony także wtedy, gdy działająca kolegialnie rada nadzorcza podjęła uchwałę (odpowiednią większością, na posiedzeniu z zachowaniem wymaganego kworum), w której wyraziła zgodę na dokonanie określonej, objętej hipotezą tego przepisu czynności, i ustaliła treść tej czynności, a samo – odpowiadające dokładnie uchwale – oświadczenie potrzebne do jej dokonania złożył upoważniony do tego członek rady nadzorczej. Upoważnienie do złożenia tego oświadczenia (nazywanego niezbyt fortunnie czynnością techniczno-prawną) może wynikać z uchwały rady nadzorczej lub regulaminu rady nadzorczej uchwalonego przez walne zgromadzenia. Jeżeli w regulaminie rady nadzorczej postanowiono ogólnie, że czynności objętych hipotezą art. 210 § 1 k.s.h. dokonuje w imieniu spółki przewodniczący rady nadzorczej lub inny jej członek, wykładnia tego postanowienia w zgodzie z art. 210 § 1 k.s.h. prowadzi do wniosku, że upoważnia ono tylko do złożenia oświadczenia o treści odpowiadającej warunkom dokonania czynności określonym w uchwale rady nadzorczej (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 marca 2012 roku w sprawie V CSK 84/11).

***Apelację wniosła pozwana, domagając się zmiany zaskarżonego wyroku i oddalenia powództwa, ewentualnie uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje według norm przepisanych.***

Pozwana zarzuciła naruszenie przepisów postępowania, a to art. 3 k.p.c., art. 233 § 1 k.p.c., art. 316 k.p.c., art. 328 § 2 k.p.c. poprzez naruszenie zasad postępowania dowodowego w sposób prowadzący do orzekania o zasadności powództwa bez wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności poprzez brak rozważenia i oceny całego szeregu argumentów podnoszonych przez pozwaną.

Pozwana zarzuciła naruszenie przepisów prawa materialnego, a to:

- art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. w wyniku przyjęcia, że w stanie faktycznym strona pozwana nie udowodniła zasadności wypowiedzenia umowy o pracę, podczas gdy przedmiot sporu dotyczył prawa a nie okoliczności faktycznych,

- art. 45 § 1 k.p. i art. 30 § 4 k.p. poprzez uznanie, że na gruncie art. 2 ust. 1, art. 5 ust. 1 pkt 1, art. 21 ust. 1 ustawy z dnia 9 czerwca 2016 roku o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami (jednolity tekst Dz.U. z 2017 roku, poz. 2190) wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było nieuzasadnione.

Na uzasadnienie podano, że Sąd Rejonowy błędnie przyjął, że ustawa z dnia 9 czerwca 2016 roku o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami nie ma zastosowania do powoda, bowiem jego stosunek korporacyjny powstał przed wejściem w życie ustawy. Stanowisko Sądu Rejonowego stoi w sprzeczności z zasadą *lege non distinguente nec nostrum distinguere* (tam, gdzie rozróżnień nie wprowadza sam ustawodawca, tam nie wolno wprowadzać tego interpretatorowi). Ustawa nie wprowadza ograniczenia do zawarcia umowy o świadczenie usług wyłącznie do członków zarządu powołanych, poczynając od dnia wejścia w życie ustawy, to jest od dnia 9 września 2016 roku. Ustawa odnosi się do członków zarządu niezależnie, kiedy powstał ich stosunek korporacyjny. Pozwana zwróciła uwagę, że stanowisko Sądu Rejonowego prowadzi do nieuzasadnionego zróżnicowania członków zarządów spółek z udziałem kapitału publicznego. Jedynym kryterium różnicującym ich sytuację prawną byłaby chwila postania stosunku korporacyjnego (powołania w skład zarządu spółki).

Pozwana podała, że umowy o pracę zawarte pod rządami ustawy z dnia 3 marca 2000 roku o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (Dz.U. z 2015 roku, poz. 2099) – tzw. ustawa kominowa – zachowują ważność z chwilą wejścia w życie z dnia 9 czerwca 2016 roku o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami. Jednakże stosunki między spółką a członkiem zarządu, w tym co do podstawy zatrudnienia powinny być dostosowane do nowych zasad w terminie podanym w art. 21 ustawy, zgodnie z którym podmiot uprawniony do wykonywania praw udziałowych jest obowiązany podjąć działania mające na celu ukształtowanie i stosowanie w spółce zasad wynagradzania członków organu zarządzającego i członków organu nadzorczego określonych niniejszą ustawą najpóźniej do dnia zwyczajnego walnego zgromadzenia. Natomiast zgodnie z art. 5 ust. 1 pkt 1 z dnia 9 czerwca 2016 roku o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami projekty uchwał w sprawie wynagrodzeń przewidują, że z członkiem organu zarządzającego spółka zawiera umowę o świadczenie usług zarządzania na czas pełnienia funkcji. Pozwana zwróciła uwagę, że zestawienie cytowanych norm art. 21 i art. 5 ust. 1 pkt 1 ustawy potwierdza stanowczo, że do połowy 2017 roku rada nadzorcza miała obowiązek podjąć uchwałę w sprawie kształtowania zasad wynagrodzeń członków zarządu, a koniecznym elementem tej uchwały było postanowienie określające formę zatrudnienia członków zarządu.

Pozwana podała, że ustawa z dnia 9 czerwca 2016 roku o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami przewidziała w art. 20 status umów zawartych przed dniem wejścia w życie ustawy, do których stosuje się przepisy dotychczasowe. Wśród tych umów nie ma umowy o pracę.

Pozwana podała, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było uzasadnione. Powoda z pozwaną łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony na stanowisku prezesa zarządu, podczas gdy stosunek korporacyjny kreujący funkcję prezesa zarządu miał charakter czasowy. Ustawa z dnia 9 czerwca 2016 roku o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami przewiduje zatrudnianie członków zarządu nie tylko na podstawie stosunku cywilnego, ale także na czas pełnienia funkcji. Na radzie nadzorczej pozwanej spółki ciążył obowiązek także zmiany formy zatrudnienia, bowiem jej członkowie ponoszą odpowiedzialność za treść podejmowanych uchwał (art. 5 ust. 1 pkt 1 i art. 21 ust. 2 ustawy).

Pozwana podała, że niedopuszczalna jest konstrukcja przyjęta przez powoda, zgodnie z którą jego zatrudnienie będzie oparte nadal na umowie o pracę; natomiast zasady wynagradzania zostaną oparte na podstawie postanowień ustawy z dnia 9 czerwca 2016 roku o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami. Pozwana przypomniała, że ustawodawca przyjął wyłącznie niepracowniczą formę zatrudnienia członków zarządu, to jest umowę o świadczenie usług zarządzania.

### ***Powód wniósł o oddalenie apelacji.***

Na uzasadnienie podano, że zaskarżony wyrok odpowiada prawu.

### **Sąd zważył, co następuje:**

apelacja pozwanej zasługuje na uwzględnienie.

Spór między stronami sprowadza się do ustalenia, czy dopuszczalna jest zmiana formy zatrudnienia członka zarządu spółki, w której udziałowcem jest jednostka samorządu terytorialnego, w trakcie trwania stosunku korporacyjnego w dniu wejścia w życie ustawy z dnia 9 czerwca 2016 roku o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami (jednolity tekst Dz.U. z 2017 roku, poz. 2190) – zwanej dalej nową ustawą kominową.

Należy przypomnieć, że w praktyce mogą pojawić się rozwiązania polegające tylko na powierzeniu funkcji w zarządzie spółki na podstawie powołania dokonanego przez uprawnione do tego organy spółek. Mogą pojawić się także rozwiązania nietypowe, polegające na tym, że oprócz powołania do pełnienia funkcji członka zarządu z daną osobą zawiera się umowę o pracę lub umowę cywilnoprawną (tzw. kontrakt menadżerski), w których powierza się pełnienie funkcji w zarządzie. Wówczas mamy do czynienia z dwoma stosunkami prawnymi między członkiem zarządu a spółką. Pierwszy to stosunek korporacyjny, który powstaje w następstwie powołania osoby do zarządu przez odpowiedni organ. Drugi to stosunek pracy lub cywilnoprawny, który jest niezależny od stosunku korporacyjnego. Niezależność ta oznacza, że odwołanie członka zarządu ze stanowiska przez właściwy organ spółki zgodnie z umową spółki i ustawą co do zasady nie wpływa automatycznie na byt umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej (i odwrotnie).

Ustawa z dnia 3 marca 2000 roku o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (jednolity tekst Dz.U. z 2015 roku, poz. 2099) – zwana poprzednią ustawą kominową – dopuszczała możliwość zawarcia umowy o pracę z członkiem zarządu, mimo iż brak w tym stosunku klasycznego pracowniczego podporządkowania (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 25 listopada 2004 roku, w sprawie I PK 42/04, opublikowany w LEX Nr 151294; z dnia 18 kwietnia 2007 roku, w sprawie I UK 361/06, opublikowany w LEX Nr 898850).

Nowa ustawa kominowa nie tylko zapewniła elastyczny mechanizm określania wynagrodzenia w spółkach, zbliżony do wysokości i zasad wynagradzania obowiązujących na wolnym rynku, ale także stworzyła jednolity sposób nawiązywania zatrudnienia. Norma prawna zawarta w art. 5 ust. 1 pkt 1 nowej ustawy kominowej tworzy pośrednio zakaz zawierania z członkiem zarządu spółki umowy o pracę poprzez określenie, że spółka zawiera umowę o świadczenie usług zarządzania na czas pełnienia funkcji. Norma ta stanowi wyjątek od zasady wynikającej z art. 22 § 1<sup>2</sup> k.p., iż niedopuszczalna jest zmiana stosunku pracy na umowę cywilnoprawną. Zatem nowa ustawa kominowa eliminuje umowy o pracę dla zarządzających spółkami z udziałem Skarbu Państwa czy jednostek samorządu terytorialnego.

W doktrynie uznano za trafne ukształtowanie zatrudnienia na podstawie umowy o świadczenie usług, bowiem w stosunku pracy między członkiem zarządu a spółką nie występuje konstytutywna cecha stosunku pracy, jaką jest pracownicze podporządkowanie. Umowy o pracę z członkami zarządu określa się mianem autonomicznego podporządkowania, co nie zmienia faktu, że członek ten w sposób niezależny od rady nadzorczej, czy zgromadzenia wspólników prowadzi sprawy spółki. Nadto, sposób wynagradzania członka zarządu najczęściej polega na uzależnieniu wynagrodzenia od wyników ekonomicznych spółki, co jest sprzeczne z art. 78 k.p. oraz zasadą ponoszenia ryzyka gospodarczego przez pracodawcę. W związku z tym zatrudnianie na podstawie umowy o pracę jest dysfunkcyjne, bowiem to nie spółka kieruje członkiem zarządu, a to członek zarządu prowadzi sprawy spółki i reprezentuje ją – 1) Z. H., „Zatrudnianie się we własnym zakładzie pracy w świetle ustrojowych podstaw prawa pracy” w: L. F., Ł. P. (red.), „Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych”, W. 2011, s. 195 i n.; 2) T. D., „Podporządkowanie pracowników zajmujących stanowiska kierownicze w organizacjach”, W. 2013, s. 243 i n.; 3) W. G., „Kontrakty menadżerskie. Umowy cywilnoprawne o świadczenie pracy z wzorami”, W. 2008, s. 17 i n.

Sąd Rejonowy wadliwie przyjął, że nowa ustawa kominowa nie dotyczy trwających w dniu wejścia jej w życie stosunków pracy zawartych między spółką a członkami zarządu. Sąd Rejonowy błędnie przyjął, że stosunek zatrudnienia powoda od dnia wejścia w życie nowej ustawy kominowej, to jest od dnia 9 września 2016 roku, winien być kontynuowany na podstawie istniejącej umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Sąd Rejonowy

błędnie przyjął, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę w związku z odmową przyjęcia przez niego propozycji pracodawcy rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron i zastąpienia jej umową cywilnoprawną jest nieuzasadnione.

W związku z tym zasadny okazał się zarzut naruszenia prawa materialnego, a to art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p.

Należy zgodzić się z twierdzeniem, że z dniem wejścia w życie nowej ustawy kominowej dotychczasowe stosunki pracy trwają nadal, bowiem brak jest regulacji stanowiącej o przekształceniu z mocy prawa umowy o pracę na umowę o świadczenie usług zarządzania. Nowa ustawa kominowa nie tworzy bezpośredniego nakazu przekształcenia dotychczasowej umowy o pracę, czy skutku jej nieważności po upływie okresu dostosowawczego (to jest po dniu 30 czerwca 2017 roku – art. 21 ust.1). Nowa ustawa kominowa nie przewiduje żadnego automatyzmu przy jej wprowadzaniu w życie.

Należy stwierdzić, że umowa o pracę zawarta na podstawie poprzedniej ustawy kominowej będzie obowiązywać do czasu podjęcia decyzji przez zebranie wspólników lub radę nadzorczą w zakresie dostosowania warunków wynagradzania i formy zatrudnienia do regulacji zawartych w nowej ustawie kominowej, a następnie jej rozwiązania (na mocy porozumienia stron lub z zachowaniem okresu wypowiedzenia). Jeżeli stosowne uchwały nie zostaną podjęte przez zebranie wspólników lub radę nadzorczą, to w relacjach między członkami zarządu a spółką nie zajdą żadne zmiany i nie będzie podstaw do zmiany istniejącej formy zatrudnienia. W takiej sytuacji umowa o pracę czy nawet umowa o świadczenie usług trwające w dniu wejścia w życie nowej ustawy kominowej lub zawarte po tej dacie, których warunki nie będą zgodne z nową ustawą kominową, nie będą dotknięte nieważnością. Umowy te nadal będą obowiązywały i ustawa nie wpłynie bezpośrednio na ich treść. Taka sytuacja może wystąpić w spółkach z mniejszościowym udziałem Skarbu Państwa lub jednostek samorządu terytorialnego.

Rację ma strona pozwana, że przepisy przejściowe nowej ustawy kominowej wprowadziły obowiązki dla podmiotów uprawnionych do wykonywania praw udziałowych. Do tych podmiotów zalicza się Gmina G., jako jednostka samorządu terytorialnego, reprezentowana przez prezydenta miasta. Na podmiotach tych ciąży obowiązek podjęcia działań mających na celu ukształtowanie i stosowanie w spółce zasad wynagradzania określonych nową ustawą kominową. Działania te muszą być podjęte najpóźniej do dnia odbycia zwyczajnego walnego zgromadzenia, którego przedmiotem będzie rozpatrzenie i zatwierdzenie sprawozdań rocznych za rok obrotowy rozpoczynający się w 2016 roku (art. 21 ust.1). W art. 2 nowej ustawy kominowej są wymienione jedynie przykładowo czynności, jakie podmiot publiczny powinien podjąć w celu wprowadzenia nowych zasad wynagradzania. Przepis ten stosuje się także do okresu przejściowego, to jest od dnia 9 września 2016 roku do czasu odbycia walnego zgromadzenia. Zgodnie z art. 2 nowej ustawy kominowej za działania zmierzające do wprowadzenia nowych zasad wynagradzania ustawodawca uznaje: a) doprowadzenie do głosowania przez walne zgromadzenie spółki projektów uchwał w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń członków organu zarządzającego i członków organu nadzorczego spółki zgodnie z ustawą oraz oddaniu głosów za ich uchwaleniem, b) odebranie od kandydata na członka organu nadzorczego wskazanego przez podmiot uprawniony do wykonywania praw udziałowych oświadczenia o przyjęciu obowiązku kształtowania w spółce wynagrodzeń członków organu zarządzającego zgodnie z ustawą. Jeżeli stosowna uchwała nie zostanie podjęta, to obowiązek dostosowania zasad wynagradzania przechodzi na członka rady nadzorczej powołanego przez „podmiot uprawniony” (podmiot publiczny) na podstawie uprawnień osobistych lub wskazanego do powołania przez wspólników. Członek rady nadzorczej, realizując swoje uprawnienia wynikające z przepisów prawa, powinien zażądać zwołania posiedzenia rady nadzorczej i domagania się podjęcia uchwały w sprawie wynagrodzeń członków zarządu i zawarcia umów o świadczenie usług zarządzania.

Projekty uchwał w sprawie wynagrodzenia członka zarządu muszą zawierać nie tylko postanowienia dotyczące kształtowania zasad wynagradzania (w granicach określonych przez nową ustawą kominową), ale także nakaz zawierania z członkiem zarządu umowy o świadczenie usług zarządzania na czas pełnienia funkcji, z obowiązkiem świadczenia osobistego. Jeżeli zgromadzenie wspólników (rada nadzorcza) podejmie uchwałę, że podstawą pełnienia funkcji członka zarządu w spółce może być tylko umowa o świadczenie usług zarządzania, to winno także przyjąć

regulacje dostosowawcze, na podstawie których zobowiązuje radę nadzorczą (ustanowioną osobę – pełnomocnika) do rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron lub z zachowaniem okresu wypowiedzenia, którego uzasadnieniem będą przepisy nowej ustawy kominowej i nowe zasady zatrudniania. Do regulacji dostosowawczych należy zaliczyć także ustalenie okresu, w którym stosunek będący podstawą pełnienia funkcji zostanie dostosowany do nowych wymogów.

Należy pamiętać, że istotą nowej ustawy kominowej jest nałożenie obowiązku na podmioty uprawnione (np. Skarb Państwa, jednostki samorządu terytorialnego), a nie objęcie nimi określonego kręgu spółek. Podmioty te w celu wdrożenia ustawy muszą stosować mechanizmy prawa spółek dotyczące zwoływania zgromadzeń czy podejmowania uchwał. W związku z tym są one zobowiązane do podjęcia kroków przewidzianych w nowej ustawie kominowej, ale nie w każdym przypadku mogą okazać się skuteczne. Ustawodawca przewidział sankcję za niepodjęcie próby przedstawienia projektu uchwały przez podmiot reprezentujący interesy Skarbu Państwa, jednostki samorządu terytorialnego i głosowania nad nim. Ustawą z dnia 16 grudnia 2016 roku przepisy wprowadzające ustawę o zasadach zarządzania mieniem państwowym (Dz.U. z 2016 roku, poz. 2260) dodano art. 12a, który zakłada, że osoba obowiązana do podejmowania działań mających na celu ukształtowanie i stosowanie w spółce zasad wynagradzania podlega grzywnie. W związku z tym odpowiedzialność za brak uchwały ponosi nie spółka, a przedstawiciel Skarbu Państwa lub jednostki samorządu terytorialnego.

W ustalonym przez Sąd Rejonowy i bezspornym stanie faktycznym powoda z pozwaną łączyły dwa stosunki prawne, to jest korporacyjny i pracy. Przedmiotem umowy o pracę były czynności związane z zarządzaniem spółką. Uczestnikiem pozwanej spółki jest Gmina G.. Prezydent Miasta G., reprezentujący gminę w zakresie wykonywania praw udziałowych, był zobowiązany na podstawie nowej ustawy kominowej do podjęcia działań mających na celu wprowadzenia nowych zasad wynagradzania oraz nowej formy zatrudnienia członków zarządu pozwanej spółki. W tym celu prezydent zobowiązał radę nadzorczą do podjęcia stosownych uchwał na podstawie nowej ustawy kominowej. Rada nadzorcza podjęła uchwałę w sprawie określenia zasad kształtowania wynagrodzeń członków zarządu, w której przewidziano jedyną formę zatrudnienia, to jest umowę o świadczenie usług zarządzania. Rada nadzorcza przedstawiła powodowi propozycję rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron i zawarcia umowy o świadczenie usług zarządzania na czas pełnienia funkcji prezesa zarządu pozwanej spółki. Powód nie przyjął propozycji rady nadzorczej. W związku z tym rada nadzorcza podjęła uchwałę o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia i zawarciu umowy o świadczenie usług zarządzania. Pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia wskutek nieprzyjęcia propozycji porozumienia, na podstawie którego nastąpiłoby rozwiązanie dotychczasowej umowy o pracę, celem jej zastąpienia umową o świadczenie usług zarządzania, o której stanowi nowa ustawa kominowa.

Postanowienia nowej ustawy kominowej oraz podjętą przez radę nadzorczą uchwałą w sprawie określenia zasad kształtowania wynagrodzeń członków zarządu uniemożliwiła kontynuację zatrudnienia powoda na podstawie umowy o pracę. Niemożliwe jest wprowadzenie do stosunku zatrudnienia powoda tzw. hybrydowej konstrukcji, polegającej na zachowaniu stosunku pracy i wprowadzeniu do niego zasad wynagradzania przewidzianych w nowej ustawie kominowej. Rację ma pozwana, że nowa ustawa kominowa dotyczy wszystkich członków zarządu spółek z udziałem Skarbu Państwa lub jednostek samorządu terytorialnego niezależnie od tego, kiedy powstał ich stosunek korporacyjny oraz stosunek pracy.

W związku z powyższym przyczyna wypowiedzenia powodowi umowy o pracę była prawdziwa, konkretna i uzasadniająca rozwiązanie stosunku pracy (art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p.).

Trudno czynić zarzut naruszenia przez Sąd Rejonowy prawa materialnego, a to art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p., bowiem przedmiotem sporu między stronami była wykładnia prawa a nie okoliczności faktyczne. W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy jedynie wskazał, że ciężar wykazania zasadności rozwiązania stosunku pracy ciąży na pracodawcy. Sąd Rejonowy nie podał w swoim pisemnym uzasadnieniu, że pozwana nie wykazała zasadności oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia.

Nie zasługuje na uwzględnienie zarzut pozwanej naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisów postępowania, a to: art. 3 k.p.c., art. 233 § 1 k.p.c., art. 316 k.p.c., art. 328 § 2 k.p.c. Należy przypomnieć, że Sąd Rejonowy nie dokonywał oceny materiału dowodowego, bowiem stan faktyczny był bezsporny między stronami. Sąd Rejonowy dokonał jedynie wykładni prawa. Sąd Rejonowy nie naruszył art. 328 § 2 k.p.c., bowiem treść jego pisemnego uzasadnienia umożliwiła dokonanie oceny wyводу, który doprowadził do wydania zaskarżonego wyroku. Uzasadnienie Sądu Rejonowego spełnia przesłanki przewidziane w art. 328 § 2 k.p.c.

Mając na uwadze powyższą argumentację, na mocy art. 386 § 1 k.p.c. należało zmienić zaskarżony wyrok i oddalić powództwo.

O kosztach procesu orzeczono na mocy art. 98 k.p.c., § 9 ust. 1 pkt 1, § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 roku, poz. 1804 ze zm.). Na orzeczoną kwotę składają się: 9 882 zł – opłata od apelacji, 180 zł – wynagrodzenie pełnomocnika za czynności w postępowaniu przed Sądem Rejonowym, 120 zł – wynagrodzenie pełnomocnika za czynności w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSR del. Anna Capik-Pater (-) SSO Grzegorz Tyrka (spr.) (-) SSO Teresa Kalinka

Sędzia Przewodniczący Sędzia