

**Wyrok z dnia 12 kwietnia 2012 r.**

**II PK 212/11**

**Umowa o pracę członka zarządu spółki kapitałowej, w której przyjęto, że pracownik na wypadek odwołania z zarządu uzyska odszkodowanie równe wynagrodzeniu do trwania końca umowy, nie jest z tej przyczyny nieważna jako mająca na celu obejście ustawy (art. 18 k.p. i art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.).**

Przewodniczący SSN Zbigniew Korzeniowski (sprawozdawca), Sędziowie SN: Zbigniew Myszkowski, Romualda Spyt.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 12 kwietnia 2012 r. sprawy z powództwa Macieja M. przeciwko „P.” SA w J. o odszkodowanie za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę, odszkodowanie umowne, sprostowanie świadectwa pracy, wynagrodzenie chorobowe, na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego Warszawa-Praga w Warszawie z dnia 20 kwietnia 2011 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok w pkt 3 i 4 i w tym zakresie przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu Warszawa-Praga w Warszawie do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

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

W sprawie rozpoczętej pozwem Macieja M. z 17 października 2002 r. o odszkodowanie za bezprawne rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p. oraz o odszkodowanie za rozwiązanie tej umowy przed upływem terminu, na który została zawarta, Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ wyrokiem z 21 września 2010 r. uwzględnił pierwsze żądanie i oddalił drugie. Sąd Okręgowy Warszawa-Praga wyrokiem z 20 kwietnia 2011 r. oddalił w zakresie głównych rozstrzygnięć apelację powoda i pozwanego pracodawcy Spółki Akcyjnej „P.” w J. Ustalono, że powód został zatrudniony jako prezes zarządu pozwanej Spółki na podstawie umowy o pracę z 22

stycznia 2002 r. zawartej na okres jednego roku. W aneksie do tej umowy (w § 5) zapisano, że w przypadku odwołania powoda ze stanowiska prezesa zarządu przed upływem okresu (roku), umowa zostanie rozwiązana za dwutygodniowym wypowiedzeniem i w takim przypadku powodowi przysługiwać będzie odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres, do upływu którego umowa miała trwać. Wysokość odszkodowania ustalona została jako suma wynagrodzenia, które powód miałby otrzymać, gdyby umowa o pracę nie została rozwiązana. Powodowi przysługiwało wynagrodzenie w kwocie 30.000 zł, na które składało się wynagrodzenie zasadnicze 10.000 zł oraz dodatkowe w formie miesięcznej premii w wysokości: 200% wynagrodzenia zasadniczego po przekroczeniu 1.000 Mg pozyskanych olejów odpadowych i 400 % wynagrodzenia zasadniczego po przekroczeniu 2.000 Mg pozyskanych olejów odpadowych. Uchwałą z 16 września 2002 r. rada nadzorcza odwołała powoda z funkcji prezesa zarządu. Pismem z 24 września 2002 r. doręczonym powodowi 4 października 2002 r. pozwana rozwiązała z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Jako przyczynę podano brak należytej staranności w zarządzaniu Spółką, działanie na jej szkodę i szkodę akcjonariuszy. Naruszenia obowiązków miały polegać na utworzeniu stanowiska pracy i zatrudnieniu na tym stanowisku pracownika wbrew przyjętemu schematowi organizacyjnemu Spółki, a także na nawiązywaniu stosunków pracy w sprzeczności z przyjętym budżetem, zawieraniu umów cywilnoprawnych, które naraziły Spółkę na nieuzasadnione koszty, powodując utratę bieżącej płynności finansowej oraz nieusprawiedliwionym porzuceniu pracy. Sąd Rejonowy uznał, że rozwiązanie umowy o pracę naruszało art. 52 k.p. Z tego tytułu zasądził powodowi odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia (90.000 zł) na podstawie art. 58 k.p. w związku z art. 56 § 1 k.p. Oddalił żądanie odszkodowania za okres, do którego umowa została zawarta. Stwierdził, że zawarte w tym zakresie postanowienie umowne (§ 5 umowy o pracę) jest nieważne na mocy art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. Zmierza do obejścia przepisów prawa pracy, przyznając pracownikowi odszkodowanie bez względu na przyczynę rozwiązania stosunku pracy i wyłączając tym samym ocenę przez sąd pracy zasadności rozwiązania umowy o pracę. Ponadto pozostaje również w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego. Sąd Okręgowy w uzasadnieniu oddalenia apelacji powoda stwierdził brak naruszenia prawa, w szczególności art. 18 k.p., art. 58 k.c. w związku z art. 300 k.p. i § 5 umowy o pracę. Przepis art. 18 k.p. nie został naruszony, gdyż uprawnienie z § 5 umowy o pracę „pozostaje poza sporem”. Jednak nie może

być oceniane w oderwaniu od pozostałych regulacji Kodeksu pracy oraz innych aktów normatywnych. Strony przewidując dalece korzystne dla powoda uprawnienie pracownicze w wypadku rozwiązaniu umowy o pracę dążyły do przyznania odszkodowania, niezależnie od przyczyn zakończenia stosunku pracy. Oznacza to, iż całkowicie na uboczu miały pozostawać przepisy prawa pracy, w szczególności art. 56 § 1 k.p. Sąd pracy zgodnie z rozważanym postanowieniem umowy stał się jedynie podmiotem, którego rola miała ograniczać się do zasądzenia odszkodowania bez badania faktycznych przyczyn rozwiązania stosunku pracy. Regulacje prawa pracy miały więc w niniejszej kwestii nie obowiązywać. Nie można się z tym zgodzić. Reguła art. 56 § 1 k.p. należy do bezwzględnie obowiązujących norm prawa pracy i choć można drogą porozumienia stron przewidzieć korzystniejsze uprawnienia dla pracownika, to nie można tym zabiegiem doprowadzić do wyłączenia analizy zasadności rozwiązania umowy o pracę przez właściwy i niezawisły sąd. W tym zakresie zatem przedmiotowe postanowienie umowy uznać należy za próbę obejścia norm „kogentywnych” prawa pracy, a tym samym jako nieważne w myśl art. 58 § 1 k.c. Postanowienie umowy jest nieważne również ze względu na zasady współżycia społecznego. Wykracza poza nie postanowienie, które w sposób absolutnie jednostronny przewiduje sankcję odszkodowawczą w przypadku rozwiązania umowy o pracę bez określenia jakichkolwiek przesłanek i warunków dla nabycia takiego uprawnienia. Wysokość odszkodowania równa jest wynagrodzeniu, które otrzymałby pracownik, gdyby umowa nie przestała obowiązywać. Taka konstrukcja umowy rażąco krzywdzi jedną stronę zobowiązania, w ramach którego zawsze będzie musiało zostać wykonane świadczenie przez pracodawcę (niezależnie od faktu jej rozwiązania czy trwania do końca przewidzianego okresu winien jest on wypłacić taką samą kwotę wynagrodzenia pracownikowi). Nie ma to nic wspólnego z gwarancjami zatrudnienia dla pracownika, a jest przejawem wadliwego z punktu widzenia przyjętej w społeczeństwie aksjologii uprzywilejowania jednej strony umowy względem drugiej. Sąd pierwszej instancji wykazał w sposób wystarczający i zrozumiały na czym miała polegać sprzeczność postanowienia umownego z zasadami współżycia społecznego. Nie mają one postaci skodyfikowanego katalogu reguł postępowania, które winno się przytaczać na potrzeby rozstrzygnięcia. Chodzi o przyjęte reguły słuszności, które nie pozwalają na przyznawanie uprawnień, które mogłyby prowadzić do rezultatów niesprawiedliwych i rażąco krzywdzących jedną stronę zobowiązania. Taka forma wskazania zasad współżycia społecznego winna być uznana za wystarczającą.

Powód w skardze kasacyjnej zarzucił naruszenie prawa procesowego i materialnego. W zakresie pierwszego zarzucił naruszenie: 1) art. 378 § 1 k.p.c. w związku z art. 233 k.p.c., przez niewłaściwe zastosowanie i nierozpoznanie sprawy w granicach apelacji wobec braku wystarczająco wnikliwego odniesienia się do wszystkich istotnych zarzutów podniesionych w apelacji oraz poczynienia przez Sąd ustaleń sprzecznych z doświadczeniem życiowym oraz regułami logicznego myślenia; 2) art. 328 § 2 k.p.c., przez przyjęcie, iż Sąd pierwszej instancji wykazał w sposób wystarczający i zrozumiały na czym miała polegać sprzeczność postanowienia umownego z zasadami współżycia społecznego, podczas gdy Sąd pierwszej instancji w ogóle nie wyjaśnił tej podstawy rozstrzygnięcia; 3) art. 385 k.p.c., przez jego zastosowanie, mimo iż apelacja powoda była w całości zasadna. W zakresie drugiego zarzucił naruszenie: 1) art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez niewłaściwe zastosowanie do prawidłowo ustalonego stanu faktycznego sprawy i przyjęcie, że wprowadzona przez strony w umowie o pracę konstrukcja przewidująca korzystniejsze uprawnienia pracownika miała na celu obejście norm „kogentywnych” prawa pracy, albowiem doprowadziła do wyłączenia analizy zasadności rozwiązania umowy o pracę przez właściwy i niezawisły Sąd; 2) art. 58 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez niewłaściwe zastosowanie go do prawidłowo ustalonego stanu faktycznego sprawy i przyjęcie, że wprowadzona przez strony w umowie o pracę powoda konstrukcja polegająca na zobowiązaniu pozwanego do wypłacenia powodowi odszkodowania w wysokości jego wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa została zawarta w przypadku rozwiązania tej umowy przez spółkę przed upływem terminu jej obowiązywania, niezależnie od okoliczności, trybu i przyczyn rozwiązania tej umowy - pozostaje w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego, przez co jest nieważna; 3) art. 18 k.p., przez jego niezastosowanie i „uznanie przez Sąd Okręgowy niniejszego uprawnienia poza sporem” wobec przyjęcia, iż przy tak ustalonym stanie faktycznym postanowienia indywidualnej umowy o pracę nie mogą regulować uprawnienia pracownika korzystniej niż obowiązujące przepisy prawa, podczas gdy umowa stron stosunku pracy, przewidująca dla pracownika wysokie odszkodowanie na wypadek rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy za wypowiedzeniem przed upływem uzgodnionego przez strony terminu dotyczącego zatrudnienia, może być uznana za zgodną z prawem a samo świadczenie w postaci odszkodowania w związku z ustaniem stosunku pracy przed nadejściem terminu, do którego pracownikowi zagwarantowano stabilność zatrudnienia, nie jest wynagrodzeniem za pracę, choćby

sposób ustalenia tego odszkodowania nawiązywał bezpośrednio do wysokości wynagrodzenia za pracę, jakie pracownik miałby w tym czasie otrzymywać.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty skargi kasacyjnej uzasadniają uchylenie zaskarżonego orzeczenia i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania. Powód został zatrudniony na podstawie umowy o pracę na okres roku w związku z powierzeniem mu funkcji prezesa w zarządzie Spółki. W § 5 umowy przyjęto, że w przypadku odwołania z funkcji pracodawca rozwiąże umowę za wypowiedzeniem i wówczas przysługuje powodowi prawo do odszkodowania w wysokości wynagrodzenia do końca okresu, na który umowa była zawarta.

Oddalenie żądania odszkodowania oparto na dwóch podstawach. Pierwsza to nieważność zobowiązania na podstawie art. 58 § 1 k.c. wobec „próby obejścia norm kogentywnych prawa pracy”, a druga to jego nieważność ze względu na sprzeczność z zasadami współżycia społecznego, co zapewne w zaskarżonym wyroku Sąd łączył z podstawą z art. 58 § 2 k.c. Sąd przyjął więc, że czynność prawna jest nieważna *ab initio*, bo taki jest skutek nieważności z art. 58 k.c., a nie iż zobowiązanie jest ważne, lecz tylko uprawniony nie może czynić ze swego prawa użytku (art. 8 k.p.)

W zakresie pierwszej podstawy nieważności czynności prawnej pracodawcy należy zauważyć, że Sąd nie stwierdził sprzeczności zobowiązania z § 5 umowy o pracę z ustawą, lecz iż czynność prawna w tym zakresie miała na celu obejście ustawy (art. 58 § 1 k.c.). Jednak przepis art. 58 § 1 k.c. ma na uwadze całą czynność prawną (umowę) a nie tylko jej część (Sąd nie odwołuje się do art. 58 § 3 k.c.). Z tej też przyczyny może być kwestionowana przyjęta podstawa nieważności tylko części umowy, skoro ujęte w niej zobowiązanie składało się na całość wzajemnej relacji stron. Zaskarżony wyrok choć potwierdza, że pracownik ma uprawnienie do odszkodowania według art. 18 k.p. (co jest w kolizji z art. 58 k.c., gdyż na podstawie tego przepisu czynność prawna jest nieważna od początku, zatem konsekwentnie uprawnienie nie miałoby podstawy), to jednak odszkodowanie powodowi nie przysługuje, gdyż ocena uprawnienia nie może pozostawać „w oderwaniu od pozostałych regulacji Kodeksu pracy oraz innych aktów normatywnych”. Jednak w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku nie rozważano samego uprawnienia (zobowiązania z § 5), natomiast argumentacja została zredukowana do stwierdzenia, że strony nie mogły prze-

widzieć „tak dalece korzystnego uprawnienia pracowniczego w wypadku rozwiązania umowy o pracę, gdyż dążyły do przyznania odszkodowania pracownikowi, niezależnie od przyczyn zakończenia stosunku pracy”. Wydaje się, iż o stwierdzonej przez Sąd Okręgowy nieważności (łączonej z obejściem prawa) decydować ma przyczyna zakończenia stosunku pracy, jako że powiedziano, iż „rola sądu nie może ograniczać się do zasądzenia odszkodowania bez badania faktycznych przyczyn rozwiązania stosunku pracy”, tak jak to jest w sprawie na gruncie roszczeń z art. 56 k.p. Stwierdzenie nieważności czynności prawnej na podstawie art. 58 § 1 k.c. z odwoływaniem się do przepisu art. 56 k.p. jest o tyle nieuprawnione, że ten ostatni dotyczy rozwiązania umowy o pracę, a więc tego co nie było nieważne, natomiast ten pierwszy przepis dotyczy tego co jest nieważne od początku. Jeżeli więc podjąć próbę odškodowania argumentacji zaskarżonego wyroku, gdyż zarzuty procesowe skargi nie są tu bez racji, to podstawa nieważności (obejścia prawa z art. 58 § 1 k.c.) ma zasadniczo wynikać z obejścia ustawy, a nie z samych postanowień umowy. Jak się wydaje Sąd przez odwołanie do art. 56 § 1 k.p. „wskazuje, że nie może rozstrzygać o świadczeniu, które nie poddaje się kontroli materialnej”, czyli co do przesłanek świadczenia (odszkodowania) podobnych do tych, które warunkują stosowanie art. 56 § 1 k.p. Rzecz jednak w tym, że należy odróżnić w tym zakresie to co uregulowano w ustawie i to co stanowi domenę umowy. Łącznikiem może być zdarzenie polegające na rozwiązaniu umowy o pracę, podlegające odrębnej regulacji ustawy dotyczącej rozwiązania umowy o pracę (tu spór został osądzony) i innej, bo umownej regulacji dotyczącej odszkodowania na podstawie § 5 umowy o pracę. Nie było więc zasadne rozstrzygnięcie o nieważności korzystniejszych postanowień umowy, znajdujących oparcie w przepisie ustawy (art. 18 k.p.), oparte na niezasadnym odwołaniu się do innego przepisu ustawy (art. 56 § 1 k.p.).

Stwierdzenie nieważności zobowiązania na podstawie art. 58 § 1 k.c., łączone z obejściem ustawy, nie może pomijać granic swobody umów (art. 353<sup>1</sup> k.c.). Umowa o pracę nie jest też tylko kontraktem konsensualnym, w którym znaczenie mają same oświadczenia stron, lecz wynika z pracy w określonej zależności. Chodzi więc o to, że § 5 umowy miał swą kauzę, która zależała od zatrudnienia w charakterze członka zarządu i niewątpliwie to szczególne zatrudnienie było podstawowym źródłem przyjętego zobowiązania. Na zasadzie art. 18 k.p. można wprowadzić do treści stosunku pracy świadczenia korzystniejsze niż zawarte w przepisach prawa pracy; można też wprowadzać do treści stosunku pracy świadczenia nieprzewidziane w powszechnie

obowiązujących przepisach prawa pracy; można wreszcie gwarantować dodatkowe składniki wynagrodzenia. W doktrynie przyjmuje się, że zasada uprzywilejowania pracownika wyrażona w art. 18 k.p. pozwala na kształtowanie w umowie warunków zatrudnienia w sposób korzystniejszy, co odnosi się także, a nawet przede wszystkim do członków zarządu spółek kapitałowych, ze względu na ich szczególną sytuację w zatrudnieniu, między innymi do odpraw pieniężnych w związku z rozwiązaniem umów o pracę (zob. Z. Kubot: Umowy o pracę z członkami zarządu spółek kapitałowych PiZS 1995 nr 1, s. 43). Taki kierunek wykładni potwierdza orzecznictwo Sądu Najwyższego. Powiedziano wszak, że umowa stron stosunku pracy, przewidująca dla pracownika wysokie odszkodowanie na wypadek rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy za wypowiedzeniem przed upływem uzgodnionego przez strony terminu dotyczącego zatrudnienia, może co do zasady być uznana za zgodną z prawem (wyrok z 9 lutego 2007 r., I PK 222/06, OSNP 2008 nr 11-12, poz. 159), a także iż prawo do odprawy pieniężnej dla pracownika może wynikać z samego rozwiązania stosunku pracy (wyrok z 22 lutego 2008 r., I PK 209/07, OSNP 2009 nr 11-12, poz. 135). Nie trzeba uzasadniać, że zatrudnienie pracownicze przyjmowane jest jako prawna formuła zapłaty za pracę członka zarządu spółki kapitałowej. Jeżeli cechą tej relacji jest niepewność pozostawania w zarządzie i zależność od tego trwania zatrudnienia pracowniczego, to nie jest niczym szczególnym umówienie się stron, że na wypadek odwołania, które spowoduje wypowiedzenie umowy o pracę, pracownik uzyska odszkodowanie równe wynagrodzeniu do końca umowy, a więc swoistą rekompensatę za możliwie łatwe rozwiązanie przez spółkę stosunku pracy, ściśle zależnego od funkcji w zarządzie spółki. W przypadku członków zarządów spółek handlowych formuła pracowniczego wynagrodzenia z umówionymi dodatkowymi składnikami, takimi jak odprawa czy odszkodowanie, obejmuje często zapłatę za utratę funkcji w zarządzie.

Z powyższych względów nie byłoby też zasadne przyjęcie nieważności zobowiązania ze względu na zasady współżycia społecznego. Skoro została zawarta umowa zgodnie z wolą stron, to w aspekcie dotychczasowej treści sporu, nie można przyjąć, że zobowiązanie było nieważne *ab initio*. Strony wszak same w pierwszej kolejności oceniają jakie warunki zatrudnienia, w tym dalsze zobowiązania umowy, są uzasadnione i potrzebne. To zwykle uprawnienie stron nie może być uznawane za nieważne ze względu na „zasady współżycia społecznego”. Trudno aprobować pogląd, że zobowiązanie krzywdzi pracodawcę, w sytuacji gdy sam je przyjął i z treści

sporu nie wynika, iżby według pozwanego § 5 umowy był nieważny od początku, czyli od chwili przyjęcia zobowiązania. To co strony uzgodniły w umowie jest już choćby z tego tytułu silniejsze niż bliżej nieokreślone zasady współzycia społecznego. W przeciwnym razie nie miałyby znaczenia zasada wykonywania umów (*pacta sunt servanda*). Przyjmując nieważność umowy ze względu na zasady współzycia społecznego nie może poprzestawać na hasłowym stwierdzeniu naruszenia tych zasad. Jeżeli samo uprawnienie pracownicze jest dopuszczalne i ma oparcie w umowie lub w ustawie, to nie może być uznane za sprzeczne z zasadami współzycia społecznego. Chodzi więc o normę pozaprawną (społeczną), bo samo pojęcie zasady współzycia społecznego nią nie jest. Dopiero wówczas możliwa jest kontrola rozstrzygnięcia i kontrola oceny, czy szczególna wszak podstawa rozstrzygnięcia wynikająca z zasad współzycia społecznego jest zasadna (uprawniona). Innymi słowy, zasady współzycia społecznego jako podstawa rozstrzygnięcia nie mogą być imaginowane przez arbitra, gdyż jako podstawa rozstrzygnięcia podlegają weryfikacji, zwłaszcza gdyby miałyby podważyć zobowiązanie przyjęte przez strony i zgodne z ustawą.

Inną kwestią może być zasadność żądania i tu rozstrzygnięcie w pierwszej kolejności zależy od treści sporu. Paragraf 5 umowy stron (gramatycznie) nie warunkuje prawa do odszkodowania od przyczyny ustania zatrudnienia. Pozwany przyczyn rozwiązania umowy w trybie art. 52 k.p. nie przenosi do sporu o odszkodowanie. Jak się wydaje odszkodowanie z § 5 umowy było przewidziane dla sytuacji zwykłej, w której członek zarządu nie ma pewności co do pełnienia funkcji, gdyż w każdej chwili może być odwołany. W przypadku powoda okres uwzględniony przy ustalaniu odszkodowania nie jest dłuższy niż okres, w którym pozostawał w stosunku pracy. Wyżej wskazano, że badanie umowy w aspekcie art. 58 § 1 i 2 k.c. nie może odnosić się do samej zasady powstania zobowiązani. Sąd stwierdził niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, co nie wyklucza koniczności dokonania ustaleń w aspekcie oceny innego roszczenia. Przyczyna rozwiązana umowy, do której znaczenie przywiązywał Sąd Okręgowy w innym kontekście (samej nieważności czynności prawnej) może być nieobojętna w ocenie żądania. Zdarzenia, które nastąpiły po zawarciu umowy mogą spowodować, że żądanie odszkodowania będzie nadużyciem prawa w rozumieniu art. 8 k.p.

Z tych motywów orzeczono jak w sentencji, stosownie do art. 398<sup>15</sup> § 1 k.p.c. i art. 108 § 2 w związku z art. 398<sup>21</sup> k.p.c.

=====