

Wyrok z dnia 27 stycznia 2004 r.

I PK 191/03

Prawo członka zarządu spółki akcyjnej do ustalonego w umowie o pracę odszkodowania za jej rozwiązanie może być uzależnione od przyczyn odwołania z zarządu spółki.

Przewodniczący SSN Barbara Wagner, Sędziowie SN: Katarzyna Gonera, Zbigniew Hajn (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 27 stycznia 2004 r. sprawy z powództwa Andrzeja. przeciwko „P.” SA w B. o odszkodowanie, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 17 grudnia 2002 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Apelacyjnemu w Gdańsku do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

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

Powód Andrzej P. wystąpił o zasądzenie od pozwanego - „P.” - Spółki Akcyjnej z siedzibą w B. kwoty 98.964 zł z ustawowymi odsetkami od 15 lutego 2002 r. do dnia zapłaty i kosztami procesu. Pozwany wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda kosztów postępowania.

Sąd Okręgowy w Bydgoszczy wyrokiem z 24 września 2002 r. zasądził na rzecz powoda dochodzoną kwotę wraz z odsetkami. Sąd ustalił, że 27 marca 1999 r. strony zawarły umowę o pracę, na podstawie której powód został zatrudniony na stanowisku wiceprezesa Zarządu. Zgodnie z § 3 ust. 1 tej umowy wynagrodzenie powoda zostało ustalone jako dziewięciokrotność średniego miesięcznego wynagrodzenia brutto w Spółce. Paragraf 6 umowy o pracę przyznawał powodowi, w przypadku rozwiązania umowy z innych przyczyn niż wymienione w § 5, prawo do odszkodowania w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia obliczonego według zasad okre-

ślonych w § 3 umowy za kwartał bezpośrednio poprzedzający rozwiązanie umowy. Paragraf 5 tej umowy stanowił, że „Rada Nadzorcza może odwołać Wiceprezesa Zarządu przed upływem kadencji przy uwzględnieniu następujących zasad: 1) W trybie porozumienia stron - w każdym uzgodnionym czasie 2) Wiceprezes Zarządu może być odwołany przez Radę Nadzorczą - bez prawa do odszkodowania - w przypadku, gdy zostaną udowodnione i stwierdzone uchwałą Rady Nadzorczej fakty jego działalności sprzecznej z prawem lub interesem Spółki, albo poważne naruszenie przezeń podstawowych obowiązków określonych aktami prawnymi wymienionymi w § 2 niniejszej umowy, albo gdy z innych przyczyn dalsze jego zatrudnienie nie leży w interesie Spółki lub gdy stał się niezdolny (poza przypadkami zdrowotnymi) do wykonania przyjętych obowiązków; odwołanie może być poprzedzone zawieszeniem w czynnościach”. Wskazana umowa o pracę została wypowiedziana przez powoda pismem z 28 stycznia 2002 r. w związku z jego rezygnacją z zajmowanego stanowiska. Strony zgodziły się na skrócenie okresu wypowiedzenia na podstawie art. 36 § 6 k.p., w wyniku czego umowa rozwiązała się 15 lutego 2002 r.

W ocenie Sądu Okręgowego, zarzut strony pozwanej dotyczący hipotetycznego naruszenia przez powoda obowiązującego go zakazu prowadzenia działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy nie zasługiwał na uwzględnienie. Sam fakt zarejestrowania takiej działalności nie oznacza, że powód faktycznie ją prowadził. Strona pozwana nie wykazała zaś niezbędnej inicjatywy dowodowej w tym zakresie. Sąd uznał również, że nie wystąpiły przewidziane w § 5 pkt 2 umowy o pracę, przesłanki pozbawienia powoda spornego świadczenia w wyniku odwołania go z zajmowanego stanowiska uchwałą Rady Nadzorczej z przyczyn określonych w tym przepisie. Powód nie został więc odwołany ze stanowiska w warunkach pozbawiających go prawa do odszkodowania z § 6 umowy o pracę. Natomiast ewentualne naruszenie przez niego zakazu prowadzenia działalności konkurencyjnej po rozwiązaniu umowy o pracę pozostawałoby bez wpływu na świadczenie należne mu na podstawie § 6 umowy o pracę. Brzmienie § 6 jest wyraźne, zaś z użytego w nim zwrotu „w przypadku rozwiązania umowy o pracę z innych przyczyn, niż wymienione w § 5” wynika jasno, że wolą stron było generalne przyznanie powodowi odszkodowania z wyjątkiem określonym w § 5 ust. 2. Według Sądu Okręgowego słowo „odszkodowanie”, użyte w § 6 umowy nie uzasadnia wniosku, iż należy się ono tylko wtedy, gdy powód poniesie szkodę. Szkodę w rozumieniu tego postanowienia umowy stanowiła bowiem utrata zatrudnienia przez powoda, także skutek rozwiązania umowy na mocy porozumie-

nia stron lub złożonej przez niego rezygnacji z funkcji pełnionej w Zarządzie Spółki z jednoczesnym wypowiedzeniem umowy o pracę. Za bezpodstawne uznał również Sąd odwoływanie się przez stronę pozwaną do art. 395 § 5 k.s.h. i art. 746 § 2 k.c., jako podstawy prawnej odmowy spełnienia spornego świadczenia. Przepisy te nie znajdują bowiem zastosowania do łączącego strony stosunku pracy. Żądanie powoda nie było również sprzeczne z zasadami przyzwoitego i godziwego postępowania, ponieważ świadczenie dochodzone pozwem zostało ustanowione z woli stron i pozwana powinna je spełnić zgodnie z zasadą *pacta sunt servanda*, tym bardziej, że należy ono do świadczeń powszechnie obowiązujących w stosunkach z zakresu prawa pracy. Na koniec za najistotniejszą dla rozstrzygnięcia sprawy okoliczność Sąd Okręgowy uznał to, że do rozwiązania umowy o pracę nie doszło w warunkach przewidzianych w § 5 pkt 2 umowy o pracę. Złożenie przez powoda rezygnacji z funkcji i jej przyjęcie przez pracodawcę stanowiło zaś w pełni uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia tej umowy.

W apelacji pozwana Spółka zarzuciła wyrokowi Sądu Okręgowego naruszenie przepisów prawa materialnego, a w szczególności art. 58 k.c. w związku z art. 13, 18 i 300 k.p. przez błędną ich wykładnię, a mianowicie stwierdzenie, że żądanie powoda nie jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i odpowiada zasadom godziwego wynagrodzenia za pracę oraz art. 65 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez przyjęcie, że żądanie przez powoda wypłaty odszkodowania było zgodne z zamiarem i celem umowy łączącej strony. Strona pozwana zarzuciła także „sprzeczność istotnych okoliczności sprawy z treścią zebranego materiału dowodowego” przez przyjęcie, że zarzut prowadzenia przez powoda działalności konkurencyjnej ma charakter hipotetyczny, pomimo nieprzeprowadzenia dowodu z akt Sądu Okręgowego w Bydgoszczy [...], gdy tymczasem z akt tych wynika, że Sąd uznał roszczenie pozwanej w sprawie prowadzenia działalności konkurencyjnej za wiarygodne zabezpieczając jej powództwo. Strona apelująca podniosła również niewyjaśnienie przez Sąd wszystkich istotnych okoliczności sprawy, a przede wszystkim terminu odbycia Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy „P.” SA za rok 2001, podczas gdy właśnie z dniem odbycia tego Zgromadzenia zgodnie z art. 369 § 4 k.s.h. wygaśł mandat członka Zarządu, a nie budzi wątpliwości, że zasądzone odszkodowanie nie mogło wykraczać poza okres pełnienia funkcji członka Zarządu.

W uzasadnieniu apelacji strona pozwana podkreśliła, że umowa z powodem była bezpośrednio powiązana z pełnieniem przez niego funkcji członka Zarządu i

więzała strony do upływu kadencji Zarządu za rok 2001. Począwszy od 1 stycznia 2001 r. zgodnie z treścią art. 369 § 5 k.s.h., w odróżnieniu od obowiązujących do 31 grudnia 2000 r. przepisów Kodeksu handlowego, spółka jest związana oświadczeniem woli członka zarządu o rezygnacji z pełnionej funkcji. Do tego dnia od decyzji rady nadzorczej zależało, czy rezygnację przyjmie i odwoła członka zarządu. W przypadku nieodwołania musiał on pomimo rezygnacji pełnić funkcję aż do odbycia walnego zgromadzenia akcjonariuszy. Tak też strony rozumiały funkcjonowanie umowy o pracę zawartej z powodem, gdyż przewidywały możliwość ustania członkostwa w Zarządzie, co wiązało się z ustaniem stosunku pracy wyłącznie na podstawie odwołania przez Radę Nadzorczą. Okoliczności te uzasadniają twierdzenie, że zgodnym zamiarem stron było zabezpieczenie interesów powoda na wypadek nieuzasadnionego odwołania go z funkcji przed upływem kadencji, a nie przyznanie mu dodatkowego świadczenia w sytuacji, gdy on sam rezygnuje z pełnienia funkcji i wypowiada umowę o pracę. Wbrew twierdzeniu Sądu przyjęcie rezygnacji powoda z pełnienia funkcji nie stanowiło przyczyny wypowiedzenia mu umowy o pracę, gdyż skutku takiego wywołać nie mogło. Jak wynika z pisma z 29 stycznia 2002 r., podpisanego przez Przewodniczącego Rady Nadzorczej, przyjął on rezygnację powoda wyłącznie do wiadomości. Nie do przyjęcia zdaniem pozwanej jest także odmienne od powszechnie przyjętego rozumienie szkody przez Sąd Okręgowy. Prowadziłoby to do akceptowania sytuacji, w której następnego dnia po zawarciu umowy o pracę członek zarządu składa rezygnację z pełnienia funkcji i wypowiada umowę o pracę żądając stosownego odszkodowania. Pozwana stwierdziła również, powołując się na wyrok Sądu Najwyższego z 7 sierpnia 2002 r. I PKN 563/00 (OSNAPiUS 2002 nr 4, poz. 90), że dochodzenie przez powoda przedmiotowego odszkodowania przekroczyło granice godziwości wynagrodzenia w rozumieniu art. 13 k.p. Nie można uznać bowiem za godziwe świadczenia należnego członkowi zarządu z tytułu rozwiązania umowy o pracę, w sytuacji gdy to sam członek doprowadza do rozwiązania umowy i ustania członkostwa w zarządzie, podczas gdy pozwana nie zmierzała do tego, a powód miał zapewnione pełnienie funkcji do końca kadencji i ponadto podjął działania konkurencyjne wobec pracodawcy. Na koniec strona apelująca wskazała, że z motywów zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego wynika, że wysokość świadczenia powoda nie była sporna. Tymczasem pozwana kwestionując samą zasadę kwestionowała także wysokość dochodzonego roszczenia. Skoro umowa o pracę wiązała strony przez okres kadencji Zarządu do momentu odbycia Walnego Zgroma-

dzenia za rok 2001, to 6-miesięczne odszkodowanie nie powinno wykraczać poza ten termin i obejmować okresu, w którym powód nie pełniłby już funkcji członka Zarządu.

Sąd Apelacyjny w Gdańsku, po rozpoznaniu apelacji pozwanego pracodawcy zmienił wyrok Sądu Okręgowego i oddalił powództwo.

Sąd Apelacyjny uznał trafność zarzutu apelacji, że wyrok Sądu Okręgowego naruszył art. 65 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. poprzez przyjęcie, że żądanie przez powoda wypłaty odszkodowania było zgodne z zamiarem stron i celem umowy o pracę łączącej strony. Oceniając charakter prawny łączących strony stosunków Sąd Apelacyjny zauważył, że strony nazwały umowę z 27 marca 1999 r. umową o pracę, jednakże już w jej § 1 piszą o powołaniu powoda. W ocenie Sądu Apelacyjnego sugeruje to, że stosunek pracy łączący strony został nawiązany na podstawie powołania. Dalej Sąd Apelacyjny stwierdza, że zgodnie z art. 68 § 1 i § 1¹ k.p. powołanie jest powierzeniem określonej osobie stanowiska lub funkcji, które może lub nie stanowić podstawę stosunku pracy z tą osobą, jeśli wyraziła na to zgodę. Takie znaczenie ma według Sądu powołanie członków zarządu spółek handlowych w świetle Kodeksu handlowego. W niniejszej sprawie wolą stron było bezspornie wywołanie podwójnego skutku, tj. nawiązanie stosunku pracy oraz powierzenie powodowi funkcji wiceprezesa Zarządu. Powołanie Andrzeja P. wywołało ten podwójny skutek - nawiązało z nim stosunek pracy i powierzyło mu wykonywanie funkcji wiceprezesa Zarządu. Zgodnie z treścią § 1 umowy i art. 68 § 1¹ k.p. strony określiły czas trwania stosunku pracy z powołania na czas określony, tj. od 27 marca 1999 r. do dnia będącego dniem wygaśnięcia mandatu członka zarządu (art. 367 § 3 k.h.), a więc do odbycia Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy zatwierdzającego sprawozdanie finansowe za rok 2001. Następnie Sąd stwierdził, że stosunek pracy z powołania ze swej istoty nie gwarantuje ochrony stosunku pracy przed rozwiązaniem i pracownik powołany może być, zgodnie z art. 70 § 1 k.p., w każdym czasie i bez podania powodów odwołany ze stanowiska przez organ, który go powołał. Jednakże odwołanie członka zarządu spółki nie pociąga za sobą równoczesnego rozwiązania stosunku pracy. W ocenie Sądu Apelacyjnego § 5 i § 6 umowy określają w istocie katalog sposobów rozwiązania stosunku pracy. W przypadkach rozwiązania stosunku pracy wymienionych w § 5 powodowi nie przysługiwałoby prawo do odszkodowania, ponieważ, jak stwierdził Sąd Apelacyjny strony zapisały o „rozwiązaniu stosunku pracy”, a nie tylko o samym odwołaniu powoda przez Radę Nadzorczą. Dlatego też rozwiąza-

nie stosunku pracy w drodze porozumienia stron pozbawiłoby Andrzeja P. odszkodowania z § 6. Rzeczywistą wolą stron było zatem zabezpieczenie interesów powoda w razie jego odwołania przed terminem z § 1 umowy z każdego powodu innego niż określony w § 5 pkt 2 lub bez podania powodu. Sąd Apelacyjny uznał także, że z istoty odszkodowania, jako zapłaty za wyrządzenie szkody, wynika, że trudno uznać, by odszkodowanie przysługiwało osobie wyrządzającej sobie samej szkodę, bez jakiegokolwiek działania podmiotu, który następnie miałby być zobowiązany do jej naprawienia. Dlatego Sąd zaakceptował stanowisko strony pozwanej, zgodnie z którym w § 6 umowy strony nie wyraziły zgodnego zamiaru wypłaty odszkodowania w przypadku rezygnacji przez powoda z członkostwa w Zarządzie i związanym z tym wypowiedzeniem przez niego stosunku pracy. Sąd Apelacyjny zgodził się także z twierdzeniem zawartym w apelacji, że w świetle Kodeksu handlowego ustanie członkostwa w zarządzie spółki zależało od woli organu powołującego, tj. rady nadzorczej. Mimo jednak nowego unormowania rezygnacji z członkostwa w zarządzie w art. 369 § 6 k.s.h., wygaśnięcie mandatu Andrzeja P. należało ocenić na gruncie przepisów kodeksu handlowego, co wprost wynika z art. 615 § 2 k.s.h. W rezultacie tych rozważań Sąd Apelacyjny uznał, że § 6 umowy o pracę stron nie obejmował przypadku rezygnacji z funkcji wiceprezesa Zarządu przez powoda oraz wynikającego z niej wypowiedzenia stosunku pracy. Z tego względu Sąd uznał za zbędne dokonywanie oceny żądania powoda z punktu widzenia jego sprzeczności z zasadami współżycia społecznego lub godziwego wynagrodzenia.

W kasacji powód zaskarżył powyższy wyrok w całości. W pierwszej kolejności podniósł zarzuty naruszenia przepisów postępowania, tj. art. 233 § 1 w związku z art. 382 k.p.c., poprzez niezgodność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego materiału dowodowego oraz fragmentaryczne rozważenie materiału dowodowego, polegające na: (a) przyjęciu, że strony łączył stosunek pracy na podstawie powołania, a nie na podstawie umowy o pracę, co skutkowało rozstrzygnięciem Sądu pozbawiającym powoda uprawnień pracowniczych, tj. umownego odszkodowania w przypadku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem przez którąkolwiek ze stron, pomimo istnienia umowy o pracę, oświadczenia woli o skróceniu okresu wypowiedzenia tej umowy oraz świadectwa pracy, będących dowodami w sprawie; (b) ustaleniu, że stosunek pracy rozwiązał się w sposób właściwy dla stosunku pracy z powołania, mimo że z oświadczenia woli Przewodniczącego Rady Nadzorczej z 31 stycznia 2002 r. wynika, że pozwany wyraził zgodę na rozwiązanie z powodem umowy o

pracę z dniem 15 lutego 2002 r. w związku z przyjęciem rezygnacji powoda z funkcji członka zarządu, (c) pominięciu świadectwa pracy powoda, będącego dowodem w sprawie, z którego jednoznacznie wynika, że umowę o pracę rozwiązano na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 k.p. w związku z art. 36 § 6 k.p., wskazującego, że stosunek pracy zawarty był na podstawie umowy o pracę, a nie powołania. Ponadto skarżący zarzucił naruszenie prawa materialnego poprzez błędną interpretację art. 18 § 1 i § 2 k.p., polegającą na przyjęciu, że zamiarem stron nie było przyznanie powodowi dodatkowego umownego odszkodowania oraz art. 65 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez przyjęcie, że jego żądanie wypłaty odszkodowania nie było zgodne z zamiarem i celem łączącej strony umowy o pracę. W zakresie zarzutów materialnych skarżący wskazał również na niewłaściwe zastosowanie przez Sąd Apelacyjny art. 68 § 1 i 1¹ k.p. zamiast art. 25 § 1 k.p. i art. 29 § 1 k.p., czego skutkiem była błędna interpretacja treści stosunku pracy i uprawnień pracowniczych powoda oraz art. 70 § 1 zamiast art. 30 k.p. i art. 36 § 6 k.p., co skutkowało błędnym zakwalifikowaniem łączącego strony stosunku pracy jako powstałego na podstawie powołania, a nie na podstawie umowy o pracę.

Wskazując na powyższe podstawy kasacji powód wniósł o zmianę zaskarżonego orzeczenia i oddalenie apelacji pozwanego w całości, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego orzeczenia w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja podlega uwzględnieniu, ponieważ jej podstawy okazały się w części uzasadnione. W szczególności trafny jest zarzut naruszenia zaskarżonym wyrokiem art. 68 § 1 i 70 § 1 k.p. W ocenie Sądu Apelacyjnego stosunek pracy łączący strony został nawiązany na podstawie powołania, a do powoda znajduje zastosowanie art. 70 § 1 k.p., zgodnie z którym w każdym czasie i bez podania powodów mógł on być odwołany ze stanowiska przez organ, który go powołał. Należy wyjaśnić, że po zmianie Kodeksu pracy ustawą z 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 24, poz. 110) sytuacje, w których nawiązanie stosunku pracy następuje w drodze powołania, uległy ograniczeniu do przypadków określonych w odrębnych przepisach albo w przepisach wydanych na podstawie art. 298 k.p. (jeszcze dalej idące ograniczenie obowiązuje od 1 stycznia 2004 r.). W wy-

roku z 13 października 1998 r., I PKN 345/98 (OSNAPiUS 1999 nr 22, poz. 719), Sąd Najwyższy wskazał, że przepisy Kodeksu handlowego i Prawa bankowego przewidujące powoływanie członków zarządu spółki akcyjnej (banku) nie są odrębnymi przepisami upoważniającymi do nawiązywania stosunku pracy na podstawie powołania (art. 68 § 1 k.p.). Pogląd, iż powołanie w rozumieniu prawa handlowego (np. art. 367 § 1 k.h.) nie stanowiło podstawy nawiązania stosunku pracy, o której stanowi art. 68 § 1 k.p., dominuje również w doktrynie prawa. Z tych względów zarzuty kasacji dotyczące naruszenia art. 68 § 1 i 70 § 1 k.p. są uzasadnione. Należy też wskazać, że stanowisko Sądu Apelacyjnego w rozważanej kwestii jest niekonsekwentne i niejasne. Uznając, że stosunek pracy łączący strony powstał w drodze powołania w rozumieniu art. 68 i nast. k.p. Sąd ten w wielu miejscach uzasadnienia powołuje się na wiążącą strony umowę o pracę, a z wypowiedzi tych wynika, że uznaje, iż w niniejszej sprawie powołanie, jako podstawa nawiązania stosunku pracy z powodem, oraz umowa o pracę między nim a Spółką istnieją obok siebie, przy czym umowa kształtuje treść tego powołania. Ilustracją tego zapatrywania Sądu Apelacyjnego jest między innymi stwierdzenie, że „powołanie Andrzeja P. wywołało ten podwójny skutek - nawiązało z nim stosunek pracy i powierzyło mu wykonywanie funkcji wiceprezesa Zarządu. Zgodnie z treścią § 1 umowy i art. 68 § 1¹ k.p. strony określiły czas trwania stosunku pracy z powołania na czas określony”. Takie stanowisko Sądu jest nie do przyjęcia. Jeden i ten sam stosunek pracy, którego treścią jest jeden i ten sam zakres świadczeń pracownika, nie może powstać i być kształtowany równocześnie na drodze powołania, które jest aktem jednostronnym i umowy o pracę, będącej czynnością prawną dwustronną. Złożony stosunek łączący członka zarządu ze spółką akcyjną może natomiast obejmować stosunek uczestnictwa w zarządzie, tj. tak zwany stosunek wewnętrzny (wewnątrzkorporacyjny) powstały w wyniku powołania, będącego aktem prawa handlowego dającym danej osobie umocowanie do pełnienia funkcji w zarządzie oraz stosunek pracy powstały na podstawie umowy o pracę, określanej jako stosunek zewnętrzny. Jest to jednak coś zupełnie innego niż konstrukcja stworzona przez Sąd Apelacyjny, łącząca w jedno - powołanie w rozumieniu Kodeksu pracy i umowę o pracę. Dalsze wyjaśnianie tej podstawowej kwestii prawnej nie mieści się w roli Sądu Najwyższego jako sądu kasacyjnego. Ustalenie charakteru stosunków prawnych między powodem a pozwaną powinno nastąpić w dalszym toku postępowania w niniejszej sprawie.

Trafny okazał się również kasacyjny zarzut naruszenia art. 233 § 1 w związku z art. 382 k.p.c. Przepis art. 233 k.p.c. wyraża nakaz, aby dokonana przez sąd ocena wiarygodności dowodów opierała się na wszechstronnym rozważeniu zebranego w sprawie materiału oraz uwzględnieniu wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 18 lipca 2002 r., IV CKN 1256/00, LEX nr 80267). Z kolei art. 382 k.p.c., zgodnie z którym sąd drugiej instancji orzeka na podstawie materiału zebranego w postępowaniu pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym, wyraża - między innymi - nakaz dokonania przez sąd drugiej instancji własnych ustaleń faktycznych, jeżeli jest to niezbędne do rozstrzygnięcia sprawy. W świetle tych przepisów uzasadnione są zarzuty skarżącego, że Sąd Apelacyjny, uznając, iż strony łączył stosunek pracy z powołania, nie rozważył należycie dowodów wskazujących na umowny charakter tego stosunku, w tym umowy z 27 marca 1999 r., którą strony nazwały umową o pracę, oświadczenia powoda o wypowiedzeniu wyraźnie stwierdzającego, że dokonuje on wypowiedzenia umowy o pracę, zgody Przewodniczącego Rady Nadzorczej z 31 stycznia 2002 r. na skrócenie okresu wypowiedzenia tej umowy oraz świadectwa pracy, w którym stwierdzono rozwiązanie stosunku pracy na podstawie przepisów dotyczących umowy o pracę. Należy też wskazać, że w ustaleniach będących podstawą wydania zaskarżonego wyroku brakuje wyjaśnienia podstawowej kwestii, czy powód został powołany do Zarządu pozwanej Spółki w trybie wynikającym z przepisów Kodeksu handlowego i statutu Spółki oraz czy został odwołany z tego stanowiska. W świetle treści uchwały [...] Rady Nadzorczej z 28 lutego 2002 r., zamieszczonej w aktach niniejszej sprawy, można przypuszczać, że powód został odwołany przez tę Radę. Dokładne wyjaśnienie tych kwestii powinno nastąpić w dalszym toku postępowania w niniejszej sprawie.

Sąd Apelacyjny koncentrując się na stworzonej przez siebie konstrukcji więzi prawnej powoda z pozwana Spółką zbyt mało uwagi poświęcił wyjaśnieniu okoliczności niezbędnych do oceny prawnej łączącej strony umowy z 27 marca 1999 r. Jak wyżej wskazano istnieją przesłanki do twierdzenia, że obie strony traktowały tę umowę jako umowę o pracę. Umowa ta zawiera zresztą elementy typowe dla umowy o pracę, jak określenie rodzaju pracy i zakresu obowiązków (§ 2), wynagrodzenia za pracę (§ 3) i innych świadczeń dla osoby zatrudnianej (§ 6 i 8). Zawiera ona jednak również postanowienia wykraczające poza charakterystykę praw i obowiązków stron stosunku pracy. Należą do nich po pierwsze postanowienia określające status powo-

da wynikający z powołania go do Zarządu, co jak wcześniej wskazano należy do materii prawa handlowego. Taki charakter ma § 1 umowy stanowiący, że „powołanie następuje na okres kadencji Zarządu Spółki, poczynając od dnia 27.03.1999 r. do odbycia Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy zatwierdzającego sprawozdanie finansowe 2001 roku”. Wbrew twierdzeniu Sądu Apelacyjnego dosłowna treść tego postanowienia nie dotyczy określenia „czasu trwania stosunku pracy z powołania na czas określony”, lecz czasu powołania do pełnienia funkcji w zarządzie. Zważywszy, że określenie kadencji członka zarządu powinno nastąpić w uchwale organu spółki uprawnionego do powoływania zarządu, wyjaśnienia wymaga znaczenie tego postanowienia dla oceny prawnej rozważanej umowy. Wątpliwości może rodzić także § 4 umowy, który zobowiązuje wiceprezesa Zarządu (powoda) do wykonywania powierzonych mu zadań w czasie niezbędnym do ich wykonania, bez prawa do odrębnego wynagrodzenia lub innych form rekompensaty. Językowa wykładnia tego postanowienia umowy prowadzi do wniosku, że powód powinien był świadczyć pracę bez ograniczenia czasu pracy, co albo świadczy, że rozważana umowa nie jest umową o pracę, albo że postanowienie to jest niezgodne z Kodeksem pracy. Określone w Kodeksie pracy normy czasu pracy odnoszą się bowiem do pracowników zarządzających zakładem pracy w imieniu pracodawcy odrębnie określając jedynie ich prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 135 k.p. w brzmieniu obowiązującym do 31 grudnia 2003 r.). Poza stosunek pracy wykracza *prima facie* § 5 umowy, będący osią sporu w niniejszej sprawie. Z brzmienia tego paragrafu wynika, że określa on uprawnienia Rady Nadzorczej w zakresie odwołania powoda z Zarządu, a nie jak przyjął Sąd Apelacyjny „katalog sposobów rozwiązania stosunku pracy”. Gdyby taka była istotnie intencja stron, to należy przyjąć, że postanowienie to, po pierwsze, wykracza poza regulację stosunku pracy, i po drugie, w zakresie w jakim ogranicza kompetencje Rady Nadzorczej do odwołania powoda jest nieważne, jako sprzeczne z bezwzględnie obowiązującym przepisem ustawy, a mianowicie z art. 368 k.h. (obecnie z art. 370 § 1 zdanie 1 k.s.h.), zgodnie z którym członkowie zarządu mogą być w każdej chwili odwołani. Nieznane prawu pracy jest także przewidziane w ostatnim zdaniu § 5 uprawnienie Rady Nadzorczej do zawieszenia powoda w czynnościach przed odwołaniem go z zarządu. O rozwiązaniu omawianej umowy stanowi dopiero jej § 6, który uzależnia prawo powoda do odszkodowania od tego czy rozwiązanie umowy nastąpiło z przyczyn wymienionych w § 5, czy też nastąpiło ono z innych powodów. Należy również zwrócić uwagę na § 7 umowy określający

zobowiązanie powoda do wykonywania obowiązków wynikających z jego funkcji w zarządzie po rozwiązaniu umowy przez okres niezbędny do przekazania spraw następcy oraz ustalający warunki wynagrodzenia w tym czasie. Postanowienie to najwyraźniej dotyczy okresu po rozwiązaniu rozpatrywanej umowy, nie określając charakteru prawnego stosunku wiążącego strony w tym czasie. Podniesione wątpliwości nakazują ponowne rozważenie charakteru prawnego opisanej wyżej umowy stron w celu ustalenia, czy była ona umową o pracę, czy też inną umową o świadczenie usług. Należy bowiem przypomnieć, że wspomniany wyżej stosunek zewnętrzny łączący członka zarządu ze spółką może opierać się na umowie o pracę, umowie zlecenia, kontrakcie menedżerskim lub innej umowie określającej wzajemne obowiązki spółki i członka zarządu (por. cyt. wyżej wyrok Sądu Najwyższego z 13 października 1998 r., I PKN 345/98). W ocenie Sądu Najwyższego wskazane powyżej postanowienia umowy stron nie wykluczają uznania jej za umowę o pracę, w której treści strony zawarły pewne elementy wykraczające poza regulację stosunku pracy oraz częściowo niezgodne z przepisami prawa handlowego i prawa pracy. Kwestia ta wymaga jednak ponownego rozpatrzenia opartego na ustaleniach poczynionych w dalszym toku postępowania w sprawie.

Rozstrzygnięcie kwestii prawa powoda do dochodzonego pozwem odszkodowania z § 6 umowy wymaga - pomijając w tym momencie kwestię konieczności wyjaśnienia, czy jest to roszczenie pracownicze, czy cywilnoprawne, co zależy od oceny charakteru umowy - ustalenia przesłanek tego uprawnienia. Zgodnie z treścią tego postanowienia „w przypadku rozwiązania umowy przed upływem kadencji z innych przyczyn, niż wymienione w § 5, Viceprezesowi Zarządu przysługuje odszkodowanie w wysokości 6-miesięcznego jego wynagrodzenia, obliczonego według zasad określonych w § 3 niniejszej umowy za kwartał bezpośrednio poprzedzający rozwiązanie umowy”. Wynika stąd, że przesłankami odszkodowania są: odwołanie powoda przed upływem kadencji oraz dokonanie tego z przyczyn innych niż wymienione w § 5. W celu oceny rozważanego roszczenia Sąd powinien zatem ustalić, kiedy nastąpiło odwołanie powoda i z jakich przyczyn. Tymczasem, jak wcześniej stwierdzono, w ustaleniach faktycznych poczynionych przez Sądy w niniejszej sprawie kwestie te w ogóle nie zostały uwzględnione. Sąd powinien przy tym mieć na uwadze, że pomimo, iż samo odwołanie pracownika ze stanowiska prezesa zarządu spółki akcyjnej stanowi przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie mu umowy o pracę, której zawarcie wiązało się bezpośrednio z powołaniem go na to stanowisko (np. wyrok Sądu Naj-

wyższego z 25 listopada 1997, I PKN 388/97, OSNAPiUS 1998 nr 18, poz. 540), i pomimo, że zawarte w umowie o pracę ograniczenia uprawnień organu spółki powołującego zarząd w zakresie jego kompetencji do odwołania członka zarządu są nieważne, to nie jest wykluczone uzależnienie prawa takiego pracownika do ustalonego w umowie o pracę odszkodowania za jej rozwiązanie od przyczyn odwołania. Odnosząc to do rozpatrywanych postanowień umowy można stwierdzić, że jej § 5 jest ważny jako wyznaczający przesłanki prawa do odszkodowania z § 6, natomiast jest bezskuteczny, gdyby go czytać jako ograniczenie prawa Rady Nadzorczej Spółki do odwołania powoda ze stanowiska członka zarządu.

Duże znaczenie przywiązał Sąd Apelacyjny do użycia w umowie (§ 5 pkt 2 i § 6) pojęcia „odszkodowanie” na określenie spornego świadczenia, stwierdzając w szczególności, że z istoty odszkodowania, jako zapłaty za wyrządzenie szkody, wynika, że trudno uznać, by odszkodowanie przysługiwało osobie wyrządzającej sobie samej szkodę, bez jakiegokolwiek działania podmiotu, który następnie miałby być zobowiązany do jej naprawienia. Innymi słowy, skoro powód sam wypowiedział umowę o pracę, to sam wyrządził sobie szkodę i nie może się spodziewać odszkodowania. Rozumowaniu temu nie można odmówić racji, zwłaszcza, że strony miały możliwość zastosowania innych określeń o bardziej neutralnym brzmieniu, jak np. „odprawa”. Sąd powinien mieć jednak na uwadze, że w umowach strony niejednokrotnie nie dokładają staranności w doborze odpowiednich określeń i nadają stosowanym wyrażeniom sens odmienny od powszechnie przyjętego, co powinno być uwzględnione w procesie wykładni (art. 65 § 2 k.c.). Z tego względu rozumowanie Sądu wywodzące wskazane konsekwencje z powszechnego znaczenia terminu „odszkodowanie” będzie poprawne wówczas, gdy wykładnia § 5 i 6 umowy nie doprowadzi do innych jednoznacznych wniosków co do woli stron w zakresie znaczenia tego terminu. Na koniec należy podkreślić, że nawet gdyby prawidłowa wykładnia spornych postanowień umowy doprowadziła do wniosku, że wolą stron było przyznanie „odszkodowania” powodowi także w przypadku wypowiedzenia przez niego stosunku pracy, to konieczne jest dokonanie oceny żądania wypłaty odszkodowania w świetle zasad współżycia społecznego. Sąd powinien zważyć, czy biorąc pod uwagę okoliczności zgłoszenia tego żądania, a zwłaszcza fakt, że powód sam zrezygnował z funkcji w zarządzie oznacz to, że zarejestrował konkurencyjną wobec pozwanej działalność gospodarczą, nie uzasadnia tezy, iż żądanie to stanowi nadużycie prawa podmiotowego. Pomocne w tym zakresie może być także dotychczasowe orzec-

nictwo Sądu Najwyższego, w tym wyrok z 7 sierpnia 2001 r., I PKN 563/00 (OSNAPiUS 2002 nr 4, poz. 90) oraz wyrok z 4 czerwca 2002, I PKN 371/01 (Monitor Prawniczy 2002 nr 13, s. 579), zgodnie z którym „umowy kadry menedżerskiej przewidujące rekompensatę za zwolnienie przed upływem okresu objętego gwarancją zatrudnienia mogą być oceniane z punktu widzenia ich celu i zasad współżycia społecznego. A w przypadku niezgodności umów z tymi zasadami są one nieważne”. Przy ocenie roszczenia powoda należy także wziąć pod uwagę, że zgodnie z art. 369 § 5 k.s.h. w razie złożenia rezygnacji przez członka zarządu znajdują zastosowanie przepisy o wypowiedzeniu zlecenia przez przyjmującego. Z kolei zgodnie z art. 746 § 2 k.c. przyjmujący zlecenie może je wypowiedzieć w każdym czasie, jednakże gdy zlecenie jest odpłatne, a wypowiedzenie nastąpiło bez ważnego powodu, przyjmujący zlecenie jest odpowiedzialny za szkodę. Wynika stąd, że wolą ustawodawcy jest, aby w przypadku rezygnacji członka zarządu spółki akcyjnej bez ważnych powodów ewentualna odpowiedzialność odszkodowawcza obciążała składającego rezygnację, a nie spółkę, którą rezygnacja ta dotknęła.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 393¹³ k.p.c., a o kosztach postępowania kasacyjnego - na podstawie art. 393¹⁹ k.p.c. w związku z art. 108 § 2 k.p.c.

=====