

POSTANOWIENIE

Dnia 25 kwietnia 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa K. O.
przeciwko H. Spółce Akcyjnej z siedzibą w W.
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 25 kwietnia 2024 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Apelacyjnego w Gdańsku
z dnia 27 października 2022 r., sygn. akt III APa 22/21,

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 4050 (cztery tysiące pięćdziesiąt) zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Apelacyjny w Gdańsku, wyrokiem z dnia 27 października 2022 r., oddalił apelację spółki H. S.A. z siedzibą w W. od wyroku Sądu Okręgowego w Gdańsku z dnia 10 sierpnia 2021 r., mocą którego zasądzono od pozwanego H. S.A. z siedzibą w W. (dalej jako Spółka) na rzecz powoda K. O. kwotę 280.665 zł tytułem odszkodowania wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 12 lipca 2019 r. do dnia zapłaty.

W sprawie ustalono, że powód, w dniu 3 marca 2010 r., zawarł ze Spółką umowę o pracę na stanowisku dyrektora operacyjnego, na czas nieokreślony w

pełnym wymiarze czasu pracy. W dniu 22 czerwca 2012 r. strony zawarły aneks do umowy o pracę, na mocy którego § 5 pkt 5.5 umowy otrzymał następujące brzmienie: „w przypadku wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę lub obniżenia wynagrodzenia z tytułu świadczenia pracy na mocy podpisanej umowy, przysługiwać mu będzie odszkodowanie w kwocie brutto równej 18-krotności wynagrodzenia zasadniczego. Pozostałe warunki umowy o pracę nie uległy zmianie”.

W dniu 13 lutego 2014 r., uchwałą nr 1 Rady Nadzorczej Spółki przyjęto Regulamin Programu Motywacyjnego w Formie Instrumentu Pochodnego Spółki, określający zasady przypisywania i realizacji jednostek instrumentu pochodnego dla osób zajmujących kluczowe stanowiska. Jednostki instrumentu finansowego uprawniały członków zarządu Spółki do wypłaty gotówkowej, której wartość uzależniona była od stopnia realizacji celów ustalonych na rok obliczeniowy.

Również w dniu 13 lutego 2014 r. strony zawarły aneks do umowy o pracę, na mocy którego z dniem 1 stycznia 2014 r. § 5 ust. 5.4 umowy otrzymał nowe brzmienie: „wynagrodzenie pracownika składa się w całości z wynagrodzenia zasadniczego”, zaś § 5 ust. 5.6. otrzymał następujące brzmienie” „ w przypadku jeśli umowa o pracę między spółką a pracownikiem zostanie rozwiązana przez jedną ze stron z jakichkolwiek przyczyn (za wyjątkiem rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych przez pracownika) przed dniem 31 grudnia każdego roku obrotowego, pracownik będzie uprawniony do otrzymania premii w wysokości 2% zysku netto po opodatkowaniu osiągniętego przez spółkę narastająco w roku obrotowym, w którym rozwiązano umowę, wykazanego w ostatnim raporcie finansowym opublikowanym przed dniem rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem”. Jednocześnie w § 2 aneksu wskazano, że zmiana wprowadzona aneksem nie stanowi wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę lub obniżenia wynagrodzenia z tytułu świadczenia pracy i nie uzasadnia to roszczeń pracownika o odszkodowanie, o którym mowa w § 5 ust. 5.5. Umowy, za wyjątkiem sytuacji, gdy pracownik nie otrzyma jednostek instrumentu pochodnego przyznawanych na podstawie odrębnego Regulaminu Programu Motywacyjnego w Formie Instrumentu Pochodnego lub potencjalna maksymalna przyszła wartość przyznanych jednostek

instrumentu pochodnego na dzień ich nadania stanowiłaby mniej niż równowartość 2% zysku netto spółki za dany rok obrotowy.

Za lata 2014-2017 powód otrzymał łącznie około 900.000 zł tytułem wydania jednostek instrumentu pochodnego.

Uchwałą nr 2 Rady Nadzorczej (dalej RN) Spółki z 20 września 2018 r. postanowiono, że z dniem 20 września 2018 r. Program Motywacyjny w Formie Instrumentu Pochodnego zostanie zakończony. Nadto w § 2 wskazano, że RN postanowiła podjąć działania w kierunku przygotowania nowych zasad premiowania Zarządu nie później niż do 30 listopada 2018 r.

Powodowi nie wypłacono należnych jednostek instrumentu pochodnego w ramach realizacji Programu Motywacyjnego w Formie Instrumentu Pochodnego za rok 2018, mimo osiągnięcia przez spółkę zysku. Powodowi nie wypłacono również premii rocznej za rok 2018 i 2019 z uwagi na to, że po zakończeniu Programu Motywacyjnego RN nie ustaliła zasad premiowania. Powód w dniu 14 czerwca 2019 r. wezwał pozwanego do wydania na jego rzecz przedmiotowych jednostek wraz z odpowiednim certyfikatem imiennym do 30 czerwca 2019 r., zgodnie z przyjętym w Spółce Programem Motywacyjnym. W odpowiedzi na wezwanie, pozwany w dniu 11 lipca 2019 r. odmówił wydania jednostek instrumentu pochodnego na rzecz powoda.

W dniu 30 września 2019 r. łącząca strony umowa o pracę uległa rozwiązaniu na skutek złożonego przez powoda wypowiedzenia umowy o pracę w dniu 13 czerwca 2019 r. W tym samym dniu powód złożył także rezygnację z pełnienia funkcji członka zarządu. Następnie, pismem z 11 października 2019 r. wezwał pozwaną do zapłaty na jego rzecz kwoty 280.665 zł, będącej 18-krotnością wynagrodzenia zasadniczego powoda w kwocie brutto 15.592,50 zł, wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia 1 lipca 2019 r. do dnia zapłaty, w terminie 7 dni od dnia otrzymania pisma.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, członkowie zarządu od 1 stycznia 2014 r. mieli otrzymywać premię opartą na instrumencie pochodnym. Przyznanie jednostek miało być przy tym potwierdzane certyfikatem imiennym i można je było spieniężyć po zatwierdzeniu sprawozdania finansowego przez Walne Zgromadzenie Spółki za dany rok obrotowy (roszczenie). Niewydanie przysługujących pracownikowi

jednostek instrumentu pochodnego stanowiło zaś podstawę do żądania wypłaty odszkodowania, o którym mowa w § 5 ust. 5.5 umowy o pracę, w wysokości 18-krotności wynagrodzenia zasadniczego. Jednocześnie w ocenie Sądu, jednostki instrumentu finansowego przyznane członkom zarządu stanowiły element wynagrodzenia za pracę, a nawet jednostki uczestnictwa, których nie wypłacono powodowi miały charakter premii i to premii regulaminowej warunkowanej spełnieniem ściśle określonych przesłanek - osiągnięciem zysku w danym roku obrotowym. W konsekwencji przyjęto, że uprawnienie do otrzymania świadczenia pieniężnego, uwarunkowane osiągnięciem przez Spółkę określonych wskaźników finansowych, stanowi rodzaj wynagrodzenia będącego przychodem ze stosunku pracy. Pracowniczego charakteru świadczeń z programu motywacyjnego nie przekreślał fakt, że do 2016 r. włącznie nie odprowadzono od nich składek na ubezpieczenia społeczne (w roku 2017 składki zostały odprowadzone). Nie było bowiem rzeczą Sądu w niniejszym postępowaniu rozstrzyganie o prawidłowości działania Spółki jako płatnika składek w tym zakresie. Jednocześnie, skoro świadczenie to miało charakter cykliczny oraz pracowniczy, to zastosowanie znalazł w stosunku do niego przepis art. 291 § 1 k.p. który stanowi, że roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne, czyli po upływie terminu płatności.

W konsekwencji Sąd Apelacyjny uznał, że powód ma roszczenie o przyznanie jednostek uczestnictwa za 2018 r., a odszkodowanie przyznane powodowi nie jest rażąco wygórowane, ponieważ Spółka jednostronnie wycofała program motywacyjny, nie informując o tym powoda. Nie dokonała również wypowiedzenia zmieniającego umowy o pracę i nie dążyła do podpisania aneksu ustanawiającego nowe zasady premiowania. Nie przygotowała też do 30 listopada 2018 r. nowych zasad premiowania zarządu, wbrew zobowiązaniu przyjętemu na siebie w uchwale nr 2 RN z 20 września 2018 r. Tym samym Sąd Apelacyjny nie znalazł podstaw do zastosowania art. 484 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Odnosząc się do zarzutu braku - wymaganego przez art. 378 § 2 k.s.h. - upoważnienia walnego zgromadzenia dla RN do wprowadzenia do umowy o pracę postanowień dotyczących premii (aneksem z 11 marca 2013 r.), jak i programu motywacyjnego (aneksem z 13 lutego 2014 r.), Sąd Apelacyjny stanął na

stanowisku, że pomimo braku takiego upoważnienia aneksy te były ważne. Wskazał między innymi, że zgodnie z treścią § 6 ust. 2 Regulaminu Programu Motywacyjnego wypłata gotówkowa z rozliczenia wszystkich jednostek instrumentu pochodnego następuje nie wcześniej niż po podsumowaniu wyników dotyczących danego roku obliczeniowego, rozumianych jako zatwierdzenie przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy sprawozdania finansowego stosowną uchwałą. Corocznie Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy Spółki zatwierdzało w drodze uchwały sprawozdania finansowe spółki, zawierające informacje o przyznaniu powodowi za dany rok prawa do określonego udziału w zysku spółki, co w przekonaniu Sądu Apelacyjnego oznaczało wyrażenie zgody na przyznanie powodowi takiego wynagrodzenia.

Skargę kasacyjną wywiódł pełnomocnik spółki, zaskarżając wyrok Sądu Apelacyjnego w całości. We wniosku o przyjęcie jej do rozpoznania wskazał na występujące w sprawie istotne zagadnienia prawne, zawarte w pytaniach (-) Jakie są skutki przyznania w umowie o pracę lub innym stosunku prawnym łączącym pracownika będącego członkiem zarządu spółki akcyjnej z pracodawcą będącym tą spółką akcyjną świadczeń, w tym w szczególności premii, która stanowi udział w zysku pracodawcy będącego spółką akcyjną, bez wymaganego przez art. 378 § 2 k.s.h. upoważnienia walnego zgromadzenia dla rady nadzorczej? (-) Czy w razie przyznania pracownikowi będącemu członkiem zarządu spółki akcyjnej świadczenia obejmującego udział w zysku, wypłacanego przez spieniężenie wydawanych temu członkowi zarządu certyfikatów uczestnictwa, ważność zobowiązania do takiego świadczenia zależy od istnienia przewidzianej w art. 304 § 2 pkt 1 k.s.h. statutowej podstawy wydawania takich certyfikatów?

Nadto skarga jest oczywiście uzasadniona w zakresie obejmującym: (-) uznanie przez Sąd Apelacyjny, że zgodne z prawem i ważne jest przyznanie członkowi zarządu udziału w całym wykazanym w sprawozdaniu finansowym a nie jedynie w zysku przeznaczonym do podziału, (-) uznanie przez Sąd Apelacyjny, że świadczenie jednostek instrumentu pochodnego (certyfikatów uczestnictwa w programie) miało charakter pracowniczy i jednostki te stanowiły element wynagrodzenia powoda ze stosunku pracy przy jednoczesnym uznaniu ich za świadczenie niepieniężne wbrew art. 84 § 2 k.p., (-) uznaniu przez Sąd Apelacyjny,

że zastrzeżone na rzecz powoda odszkodowanie nie jest sprzeczne z naturą umowy o pracę zawartej na czas nieoznaczony, a nadto, że nie narusza ono zasad współżycia społecznego takich jak zasada lojalności, uczciwości i działania na warunkach rynkowych, względnie nie podlega miarkowaniu na podstawie art. 8 k.p. lub, jako kara umowna, na podstawie art 484 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powód wniósł o wydanie postanowienia o odmowie przyjęcia jej do rozpoznania oraz o zasądzenie od pozwanego na jego rzecz kosztów procesu wywołanych skargą kasacyjną, według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie kwalifikowała się do merytorycznego przyjęcia.

Przed wszystkim należy podkreślić, że istotnym zagadnieniem prawnym w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. jest zagadnienie nowe, nierozważane dotychczas w orzecznictwie, którego wyjaśnienie może przyczynić się do rozwoju prawa. Oznacza to, że jeśli mamy do czynienia z istotnym zagadnieniem prawnym, to ten sam nowy problem nie może stanowić przedmiotu rozbieżnej wykładni w orzecznictwie bądź wypowiedziach doktryny, a te właśnie przytacza skarżący w uzasadnieniu wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania.

Stosunek obligacyjny członka zarządu może mieć różną podstawę. Może opierać się na umowie o pracę lub innej umowie. Skarżący nie dostrzega, że ważność umowy powinna być oceniona według przepisów właściwych dla danego stosunku prawnego. Zgodnie z art. 29 § 1 pkt 3 k.p. elementem umowy o pracę jest jej odpłatność. Chociaż, zgodnie z art. 379 § 1 k.s.h., organem uprawnionym do zawierania tego typu umów z członkiem zarządu jest rada nadzorcza lub pełnomocnik w sposób tam określony, to okolicznością szczególnie istotną jest określenie organu uprawnionego do ustalenia wynagrodzenia należnego członkowi zarządu za spełnienie świadczenia. Kwestię tę w sposób jednoznaczny reguluje art. 378 § 1 k.s.h., powierzając tę kompetencję radzie nadzorczej.

Wynagrodzenie członka zarządu może przybrać tradycyjną postać wynagrodzenia płaconego okresowo. Niemniej art. 378 § 2 k.s.h. przewiduje, że wynagrodzenie to może mieć również postać udziału w zysku przeznaczonym do

podziału między akcjonariuszy (tzw. tantiemy). Wynagrodzenie to nie może być jednak jedynym wypłacanym członkowi zarządu. Artykuł 378 § 2 k.s.h. wyraźnie bowiem stanowi, że wynagrodzenie członka zarządu może obejmować również udział w zysku (tak: J. Frąckowiak, [w:] K. Kruczałak, Kodeks Spółek Handlowych. Komentarz, 2001, s. 615; M. Bieniak, [w:] J. Bieniak, M. Bieniak, Spółka akcyjna, 2005, s. 295). Jednocześnie rada nadzorcza może ustalić taką postać wynagrodzenia członka zarządu tylko wówczas, gdy została do tego upoważniona na mocy uchwały walnego zgromadzenia. Regulacja ta potwierdza wyłączone prawo walnego zgromadzenia do dysponowania zyskiem spółki. Działanie w zakresie art. 378 § 2 k.s.h. rady nadzorczej bez upoważnienia rodzi skutki określone w art. 17 § 1 k.s.h., a wobec tego czynność taka obarczona jest sankcją bezskuteczności zawieszanej (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 marca 2017 r., V CSK 450/16, LEX nr 2298310). Dla określenia w umowie z członkiem zarządu wynagrodzenia w postaci udziału w zysku konieczne jest udzielenie przez walne zgromadzenie upoważnienia dla rady nadzorczej, które ma charakter zgody w rozumieniu art. 17 § 1 k.s.h. (zob. T. Szczurowski [w:] Kodeks spółek handlowych. Komentarz, Z. Jara red., Warszawa 2024, Legalis).

Wymóg zgody walnego zgromadzenia dla dokonania danej czynności (w sprawie do dysponowania zyskiem spółki) oznacza, że chodzi o aprobatę tego organu dla tej czynności. W art. 17 § 2 k.s.h. mowa jest o „zgodzie”, która wyrażana będzie w uchwale, za pośrednictwem której zgromadzenie wspólników, walne zgromadzenie i rada nadzorcza wyrażają swoje stanowisko. Zgoda taka może zostać wyrażona zarówno przed złożeniem oświadczenia woli, jak i po jego złożeniu. W doktrynie wskazuje się, że jakkolwiek w art. 17 § 2 k.s.h. mowa jest o „zgodzie”, nie ma przeszkód, aby zgromadzenie wspólników albo walne zgromadzenie bądź rada nadzorcza podjęły uchwałę odmawiającą takiej zgody. Ma to swój walor praktyczny, bowiem tego typu uchwała stanowi wyrażenie o stanowisku organu, od którego zależy doniosłość danej czynności (zob. D. Kupryjańczyk [w:] Kodeks spółek handlowych. Komentarz, Z. Jara red., Warszawa 2024, Legalis).

Przenosząc powyższe na grunt rozpoznawanej sprawy, należy wyraźnie wskazać, że zgodnie z treścią § 6 ust. 2 Regulaminu Programu Motywacyjnego,

wypłata gotówkowa z rozliczenia wszystkich jednostek instrumentu pochodnego następowała nie wcześniej niż po podsumowaniu wyników dotyczących danego roku obliczeniowego, rozumianych jako zatwierdzenie przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy sprawozdania finansowego stosowną uchwałą. Corocznie walne zgromadzenie akcjonariuszy spółki zatwierdzało w drodze uchwały sprawozdania finansowe spółki, zawierające informacje o przyznaniu powodowi za dany rok prawa do określonego udziału w zysku spółki, co w świetle powyższej argumentacji oznaczało wyrażenie zgody na przyznanie powodowi takiego wynagrodzenia.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania Spółka powołała się również na oczywistą zasadność skargi kasacyjnej, co obligowało do zawarcia wyводу prawnego, wyjaśniającego na czym polega elementarne naruszenie prawa procesowego lub materialnego przez sąd drugiej instancji oraz do przedstawienia argumentów na poparcie tego twierdzenia (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 26 kwietnia 2006 r., II CZ 28/06, LEX nr 198531; z dnia 10 sierpnia 2006 r., V CSK 204/06, LEX nr 421035; z dnia 9 stycznia 2008 r., III PK 70/07, LEX nr 448289; z dnia 11 stycznia 2008 r., I UK 283/07, LEX nr 448205). Jest to istotne, bowiem o ile dla uwzględnienia skargi wystarczy, że jej podstawa jest usprawiedliwiona, to dla przyjęcia skargi do rozpoznania niezbędne jest wykazanie kwalifikowanej postaci naruszenia przepisów prawa materialnego lub procesowego, polegającej na jego oczywistości widocznej *prima facie*, przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej, bez potrzeby wchodzenia w szczegóły czy dokonywania pogłębionej analizy tekstu wchodzących w grę przepisów i doszukiwania się ich znaczenia (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 16 września 2003 r., IV CZ 100/03, LEX nr 82274). W tej płaszczyźnie skarżąca wskazuje naruszenie przez Sąd Apelacyjny art. 378 § 2 k.s.h. w zw. z art. 58 § 1 k.c. i art. 300 k.p., a także art. 8 k.p. w tym zakresie, w jakim Sąd Apelacyjny nie uznał, że zastrzeżenie w łączącej członka zarządu spółki umowie o pracę odszkodowania umownego w wysokości 18-krotności miesięcznego wynagrodzenia za pracę na wypadek obniżenia wynagrodzenia należnego na podstawie tej umowy nie jest sprzeczne z naturą umowy o pracę (art. 353¹ k.c. w zw. z art. 58 § 2 k.c. w

zw. z art. 300 k.p.), względnie nie narusza zasad współżycia społecznego, takich jak zasady uczciwości, lojalności czy też zasada działania w warunkach rynkowych.

W pierwszej kolejności należy podkreślić, że art. 8 k.p. dotyczy nadużycia, a nie naruszenia prawa. Konstrukcja ta obejmuje przypadki, w których zachowanie określonego podmiotu spełnia formalnie wszystkie wymagania przewidziane prawem, natomiast z innych - pozaprawnych - względów (np. społecznych czy moralnych) zachowanie to nie zasługuje na ochronę prawną. Świadczy to o tym, że treść klauzuli generalnej zawartej w art. 8 k.p. ujęta została przedmiotowo, a nie podmiotowo. Nie kształtuje ona praw podmiotowych, nie zmienia i nie modyfikuje praw, jakie wynikają z innych przepisów prawa. Przepis ten upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie, w konkretnym stanie faktycznym, działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie jego prawa i nie korzysta z ochrony prawnej.

W odniesieniu do przedmiotowej podstawy przedsądu, tłem do oceny, czy doszło do kardynalnego uchybienia i tym samym do wydania oczywiście niesprawiedliwego wyroku, pozostają ustalenia faktyczne, bo te wiążą Sąd Najwyższy. W świetle tych, to działania Spółki noszą znamiona nadużycia prawa rozumianego jako czynienie z przysługujących jej uprawnień do określania sposobu wynagradzania członków zarządu użytku sprzecznego z zasadami współżycia społecznego. Mając na uwadze treść tych zasad, nie zasługuje na akceptację instrumentalne posłużenie się przez skarżącą z jednej strony prawem do ustalenia określonego sposobu gratyfikacji członków zarządu, z pełną świadomością wprowadzenia tych rozwiązań w sposób ułomny (wadliwy, dotknięty uchybieniami – z naruszeniem art. 378 § 2 k.s.h.) po to, by w zależności od okoliczności sterować wypłatą odpowiednich świadczeń, przez odwołanie się do tej wadliwości. Chodzi o sytuację powołania się przez powoda na postanowienie umowne, obejmujące jego prawo do odszkodowania. W tym kontekście zachowanie skarżącej Spółki nosi znamiona działania nastawionego na pokrzywdzenie powoda i jako takie nie może korzystać z ochrony przewidzianej przepisami prawa. Należy bowiem pamiętać, że zasługującym na aprobatę celem wykonywania praw podmiotowych jest realizacja interesu jednostki. Jednak w określonych sytuacjach, środki użyte do osiągnięcia tego celu nie są akceptowane przez prawo. Innymi słowy, instytucja nadużycia

prawa odwołuje się do nomy kulturowej (podobnie jak instytucja obejścia prawa), która nie przyzwala na osiągnięcie akceptowalnych społecznie celów za pomocą nieakceptowalnych środków (zob. P. Kaczmarek, J. Kaczor [w:] Przeciwdziałanie nadużyciu uprawnień procesowych w postępowaniach sądowych, Monografie Biura Studiów i Analiz, J. Kosonoga red., Warszawa 2022, s. 44).

Sumując, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania. O kosztach procesu orzeczono w myśl art. 98 § 1 w związku z art. 398²¹ k.p.c.

[SOP]

[a!]