

**Wyrok z dnia 4 kwietnia 2002 r.**

**I PKN 776/00**

**Zawarcie umowy o zarządzanie przedsiębiorstwem (kontraktu menedżerskiego) powoduje przeniesienie przez właścicieli tego przedsiębiorstwa na osobę zarządzającą (menedżera) uprawnień do samodzielnego podejmowania czynności faktycznych i prawnych dotyczących zarządzania przedsiębiorstwem, co oznacza samodzielność w zakresie kierowania nim, swobodę w wyborze sposobu (stylu) zarządzania, możliwość wykorzystania dotychczasowych kontaktów handlowych, doświadczenia zawodowego, umiejętności organizacyjnych, reputacji, własnego wizerunku. Tych cech nie wykazuje stosunek pracy, w którym podmiot zatrudniający jest uprawniony do wydawania pracownikowi wiążących poleceń.**

Przewodniczący SSN Barbara Wagner, Sędziowie SN: Roman Kuczyński, Jadwiga Skibińska-Adamowicz (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 4 kwietnia 2002 r. sprawy z powództwa Aleksandra K. przeciwko „B.” SA w K. o odszkodowanie, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie z dnia 29 czerwca 2000 r. [...]

o d d a l i ł kasację;

zasądził od powoda Aleksandra K. na rzecz strony pozwanej kwotę 100 zł (sto złotych) tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

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

Sąd Rejonowy dla Krakowa Nowej Huty-Sąd Pracy w Krakowie wyrokiem z dnia 23 lutego 2000 r. oddalił powództwo Aleksandra K. przeciwko „B.” SA w K. o zapłatę odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia i zasądził od niego na rzecz strony pozwanej kwotę 1.200 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód był zatrudniony w pozwanej Spółce, działającej wcześniej w formie przedsiębiorstwa państwowego, od dnia 1 września 1971 r. najpierw na stanowisku kontrolera jakości materiałów, następnie - zastępcy kierownika budów i wreszcie od dnia 1 września 1977 r. pełnił obowiązki kierownika budowy. W dniu 31 grudnia 1994 r. strony zawarły umowę, nazwaną umową o świadczenie usług menedżerskich, na czas do dnia 31 grudnia 1997 r., po czym kolejną umowę o świadczenie usług kierowniczych na czas od 1 stycznia do 31 grudnia 1998 r. W ramach tych umów powód zajmował stanowisko kierownika jednostki organizacyjnej o nazwie „Kierownictwo Robót Budowlanych Nr 4”. Sąd Rejonowy ustalił ponadto, że wymienione umowy były umowami dodatkowymi, niezależnymi od umowy o pracę z dnia 1 września 1971 r. zawartej na czas nieokreślony, gdyż żadna ze stron nie rozwiązała tej umowy. Jednostka organizacyjna kierowana przez powoda na podstawie dodatkowych umów nie była wyodrębniona organizacyjnie w strukturze pozwanej Spółki. Podejmowanie decyzji i dokonywanie czynności prawnych należało do zarządu. Powód nie miał samodzielnych uprawnień do zatrudniania i zwalniania pracowników, a czynności w tym zakresie mógł dokonywać jedynie na podstawie udzielonego mu pełnomocnictwa. Powód korzystał ze świadczeń socjalnych przewidzianych dla pracowników, w tym także ze świadczeń z funduszu socjalnego. W dniu 30 listopada 1998 r. strona pozwana podjęła na posiedzeniu zarządu decyzję o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Polegało ono na tym, że powód, bez konsultacji z kierownikiem pozwanej Spółki, wykonał (przy pomocy podległych mu pracowników) prace polegające na przyłączeniu do sieci sanitarnej i kanalizacyjnej posesji znajdujących się przy ulicy G. w W., chociaż prace te nie były objęte umową zawartą przez stronę pozwaną z Urzędem Miasta i Gminy W. Powód wykonał je na prośbę mieszkańców tej ulicy, przy czym część tych prac wykonali podlegli mu pracownicy w godzinach swojej pracy. Opłaty pobrane od właścicieli nieruchomości przy ulicy G. zostały w części przeznaczone na pokrycie kosztów związanych z odbiorem wykonanych przyłączy, a w pozostałej części - rozdzielone między powoda, jego zastępcę i pracowników. Wykonanie owych dodatkowych przyłączy wydłużyło czas wykonania zadania głównego, tj. sieci sanitarnej i deszczowej, oraz zwiększyło opłaty z tytułu zajmowania przez pozwaną Spółkę pasa drogowego. Ponadto w lipcu 1998 r. powód świadomie potwierdził wykonanie przez podwykonawcę pozwanej Spółki 231 metrów bieżących kanalizacji i 231 metrów bieżących instalacji

sanitarnych za kwotę 51.905 zł, chociaż wiedział, że w rzeczywistości firma ta wykonała po 22 metry bieżące kanalizacji deszczowej i sanitarnej na kwotę łączną 4.943 zł. Dla sprawdzenia przyczyny powstania nadmiernych kosztów związanych z instalacjami strona pozwana powołała komisję, której raport, niekorzystny dla powoda, spowodował decyzję o rozwiązaniu z nim umowy o pracę.

Sąd Rejonowy uznał, że mimo zawarcia przez strony najpierw umowy o świadczenie usług menedżerskich, a później - umowy o świadczenie usług kierowniczych, strony łączyła cały czas umowa o pracę, zaś wymienione umowy w rzeczywistości nie dotyczyły zarządzania jednostką organizacyjną pod nazwą Kierownictwo Robót Budowlanych Nr 4 (KRB 4) w sensie podejmowania decyzji dotyczących jej działalności, strategii działania na przyszłość, składania w imieniu tej jednostki oświadczeń woli. Rola powoda polegała na bieżącym kierowaniu tą jednostką i ewentualnie na składaniu oświadczeń woli na podstawie udzielanego mu odrębnie pełnomocnictwa. Powód podlegał też zarządowi pozwanej Spółki i korzystał ze świadczeń pracowniczych (urlop wypoczynkowy, świadczenia socjalne). Powyższe okoliczności usprawiedliwiają więc wniosek, że zawarcie przez strony wskazanych wyżej umów było rozwinięciem postanowień wiążącego strony stosunku pracy, zwłaszcza w zakresie wynagrodzenia (prowizyjnego). Tym samym było dopuszczalne rozwiązanie z powodem umowy o pracę - gdyż taki stosunek prawny łączył strony, jak również uzasadnione było zastosowanie trybu przewidzianego w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. - ponieważ powód dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Za takie naruszenie należy bowiem uznać postępowanie powoda polegające na dopuszczeniu do wykonywania przez pracowników zleceń prywatnych w godzinach pracy, które opłaciła strona pozwana, jak również postępowanie polegające na świadomym potwierdzeniu poważnie zawyżonego i niezgodnego z prawdą zakresu prac wykonanych przez podwykonawcę (nawet gdyby intencją powoda było doprowadzenie do obniżenia kwoty podlegającej wypłacie podwykonawcy).

Wreszcie, zdaniem Sądu Rejonowego, nie czyni bezskutecznym rozwiązanie umowy o pracę fakt podania w piśmie pracodawcy wstecznej daty tego rozwiązania. Strona pozwana nie naruszyła też art. 52 § 2 k.p., gdyż „sprawdzone, pewne i kompletne” informacje dotyczące sposobu wykonywania przez powoda obowiązków uzyskała w wyniku sprawozdania komisji powołanej dla zbadania prawidłowości działania powoda. Komisja ta dokonała czynności w dniach 14 i 15 listopada 1998 r., a za-

ząd Spółki zapoznał się z wynikami jej ustaleń w dniu 30 listopada 1998 r. i w tym samym dniu podjął decyzję o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia, o czym powód - obecny na posiedzeniu zarządu - został poinformowany. W dniu 15 grudnia 1998 r. otrzymał natomiast na piśmie oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie wyrokiem z dnia 29 czerwca 2000 r. oddalił apelację powoda i zasądził od niego na rzecz strony pozwanej zwrot kosztów postępowania za drugą instancję. Apelacja ta była oparta na twierdzeniu, że intencją stron, które w latach 1994-98 zawarły dwie umowy cywilnoprawne, było czasowe zastąpienie umowy o pracę stosunkiem cywilnoprawnym. W czasie zaś trwania stosunku cywilnoprawnego było niedopuszczalne rozwiązanie umowy o pracę z powołaniem się na naruszenie obowiązków wynikających ze zobowiązania cywilnoprawnego, czyli obowiązków nie będących obowiązkami pracowniczymi. Poza tym Sąd pierwszej instancji niewłaściwie ocenił sprawę wykonania przyłączy do posesji przy ulicy G. w W., gdyż w ocenie tej pominął zupełnie reguły sztuki budowlanej, które nie dopuszczały niepodłączenia prywatnych posesji do kanalizacji sanitarnej i deszczowej.

Sąd Okręgowy przyjął za Sądem pierwszej instancji, że między stronami trwał cały czas stosunek pracy, a jedynie w okresie umowy o świadczenie usług menedżerskich i umowy o świadczenie usług kierowniczych uległy czasowo zawieszeniu „niektóre warunki umowy o pracę”. Dotyczyło to zasad wynagradzania, „konstrukcji podporządkowania powoda kierownictwu strony pozwanej i wzajemnych relacji w procesach decyzyjnych”. Przede wszystkim przy ocenie umów zawartych w latach 1994-98 istotne znaczenie należało przypisać woli stron znajdującej odbicie w tych umowach. I tak, w umowie z dnia 23 grudnia 1997 r. strony w § 1 ust. 2 określiły wynagrodzenie zasadnicze powoda, odwołując się wprost do umowy o pracę. Analogiczne postanowienie umieściły też w § 1 wcześniejszej umowy z dnia 6 stycznia 1997 r. Powyższe postanowienia świadczą więc jednoznacznie o zgodnym zamiarze stron kontynuowania stosunku pracy. Wobec tego za bezpodstawną należało uznać tezę apelacji, jakoby strony zastąpiły umowę o pracę umowami cywilnoprawnymi. W konsekwencji więc było dopuszczalne posłużenie się przez stronę pozwaną trybem rozwiązania umowy właściwym dla rozwiązania umowy o pracę. Również rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 k.p. było zasadne, i to zarówno ze względu na ciężkie naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowni-

czych, jak i dlatego, że przypisane powodowi postępowanie, polegające na czerpaniu korzyści majątkowych kosztem pracodawcy, stanowiło zarazem przestępstwo, które uniemożliwiało jego dalsze zatrudnianie na stanowisku kierowniczym.

W kasacji od wyroku Sądu Okręgowego opartej na podstawie naruszenia prawa materialnego powód zarzucił naruszenie art. 22 k.p. wskutek błędnej oceny charakteru umowy o świadczenie usług kierowniczych z dnia 23 grudnia 1997 r. przez przyjęcie, że wynikający z tej umowy stosunek prawny był stosunkiem pracy, oraz naruszenie art. 56 § 1 k.p., polegające na niezasądzeniu odszkodowania w sytuacji, gdy podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. były uchybienia niezwiązane z realizowaniem stosunku pracy, lecz z realizacją umowy cywilnoprawnej. Zatem strona pozwana mogła wyciągnąć wobec powoda jedynie konsekwencje przewidziane w umowie cywilnoprawnej i w Kodeksie cywilnym. Zastosowanie zaś rozwiązania umowy o pracę należało potraktować jako czynność wadliwą, która stwarza podstawę do żądania przez pracownika odszkodowania z tego tytułu.

Skarżący podniósł, że Sąd Okręgowy dostrzegł w kontraktach terminowych wiele elementów odbiegających od tych, które są charakterystyczne dla stosunku pracy, a które są zarazem typowe dla umów cywilnoprawnych. Zwłaszcza użyty zwrot, że strony „czasowo zawiesiły”, a nie czasowo zmieniły, warunki umowy o pracę, świadczy o tym, że - zdaniem Sądu drugiej instancji - doszło do zawieszenia dawnego stosunku prawnego, tj. umowy o pracę, i powołania na jego miejsce innego, czasowo obowiązującego stosunku prawnego. Mimo to Sąd Okręgowy stwierdził ostatecznie, że „kontrakty terminowe kreowały stosunek pracy”. Przeciwno temu stwierdzeniu przeczy jednak okoliczność, że dla wsparcia powyższej tezy Sąd Okręgowy powołał tylko jeden argument, mianowicie ten, że strony, określając wynagrodzenie powoda, odwołały się wprost do umowy o pracę. Nie odniósł się natomiast do np. § 12 umowy z dnia 23 grudnia 1997 r. nawiązującego do przepisów Kodeksu cywilnego. Zdaniem skarżącego, zakres przedmiotowy umowy o świadczenie usług był inny niż wcześniej zawartej umowy o pracę. Umowa o świadczenie usług wyodrębniła bowiem „usługi w ramach kierowania KRB 4”, i ta okoliczność jest decydująca, chociażby powód w ramach istniejącej równoległej umowy o pracę nie świadczył żadnych czynności, a jedynie czerpał z tej umowy korzyści w postaci wynagrodzenia i innych świadczeń przysługujących pracownikom.

Przytaczając powyższe zarzuty i argumenty powód wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania w sprawie.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Stosownie do art. 393<sup>11</sup> k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje sprawę w granicach zaskarżenia kasacją i jej podstaw, co oznacza, że jest uprawniony tylko do oceny zaskarżonej części (lub całości) wyroku i tylko z punktu widzenia przepisów, które zostały podane jako naruszone. Brak w kasacji zarzutu naruszenia przepisów postępowania sprawia, że ustalenia stanowiące podstawę faktyczną rozstrzygnięcia nie mogą być ani badane, ani wzruszone przez Sąd Najwyższy oraz że w ich płaszczyźnie nie następuje rozstrzygnięcie o zasadności zarzutów naruszenia prawa materialnego.

Skarżący nie wskazał jako podstawy kasacji naruszenia przepisów postępowania, lecz tylko naruszenie prawa materialnego. Ograniczyło to zakres rozpoznania sprawy przez Sąd Najwyższy do kwestii wytyczonych przez powoda, a mianowicie: czy Sąd Okręgowy trafnie uznał, że zawarcie przez strony w dniu 27 grudnia 1997 r. umowy o świadczenie usług kierowniczych nie zmieniło statusu prawnego powoda jako pracownika oraz czy było dopuszczalne rozwiązanie z nim umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w czasie zatrudnienia na podstawie umowy o świadczenie usług, z uwagi na uchybienia, których dopuścił się przy wykonywaniu tej umowy. Jako naruszone skarżący wskazał następujące przepisy: art. 22 k.p. wskutek błędnej oceny charakteru prawnego wiążącej strony umowy o świadczenie usług kierowniczych z dnia 23 grudnia 1997 r. i przyjęcie, że stworzony tą umową stosunek prawny był stosunkiem pracy oraz art. 56 § 1 w związku z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w wyniku nieuwzględnienia żądania o odszkodowanie, w sytuacji gdy pracodawca rozwiązał umowę o pracę z przyczyn leżących poza umową o pracę, mianowicie przypisując powodowi uchybienia dotyczące wykonywania umowy cywilnoprawnej, a więc umowy odrębnej od umowy o pracę.

Odnosząc się do stanowiska powoda należy przede wszystkim podkreślić, że Sąd Okręgowy wcale nie ustalił, iż w 1998 r. strony były związane dwoma stosunkami prawnymi, tj. stosunkiem pracy i stosunkiem cywilnoprawnym wynikłym z zawarcia w dniu 23 grudnia 1997 r. umowy o świadczenie usług kierowniczych. Sąd

Okręgowy ustalił jedynie, że w wymienionej dacie doszło między stronami do zawarcia terminowej umowy o świadczenie usług kierowniczych, mocą której strony „zawiesiły czasowo wykonywanie części warunków” umowy o pracę. Nie przyjął jednak, że strony zastąpiły okresowo umowę o pracę - umową terminową o świadczenie usług kierowniczych oraz że jakoby podczas nieobowiązania umowy o pracę nastąpiło jej rozwiązanie w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Ustalenia Sądu Okręgowego sprowadzają się do następujących stwierdzeń. Między stronami istniał cały czas stosunek pracy wynikający z zawartej w 1971 r. umowy o pracę, którego niektóre postanowienia strony zastąpiły postanowieniami umowy o świadczenie usług kierowniczych. Dotyczy to zwłaszcza zasad wynagrodzenia za pracę, odmiennej od dotychczasowej konstrukcji podporządkowania pracowniczego oraz trybu podejmowania decyzji przez powoda. Zmodyfikowanie warunków umowy o pracę nie oznacza jednak, że „strony dokonały zastąpienia umowy o pracę kontraktami” - najpierw o świadczenie usług menedżerskich (1997 r.), potem o świadczenie usług kierowniczych (1998 r.). Przeczy bowiem temu wola stron ujawniona w postanowieniach tych umów, a wola ta - zdaniem Sądu Okręgowego - ma istotne znaczenie przy ocenie charakteru umów wiążących strony w latach 1994-98, w tym także umowy z dnia 23 grudnia 1997 r. o świadczenie usług kierowniczych. Przyjęcie jako podstawy rozstrzygnięcia powyższych ustaleń, a zwłaszcza posłużenie się elementem woli stron, jako czynnikiem, który ukształtował stosunek prawny między stronami w ten sposób, że pozostawił go nadal jako stosunek pracy, jest w postępowaniu kasacyjnym wiążące dla stron i Sądu Najwyższego. Powód bowiem nie zakwestionował ustaleń zawartych w zaskarżonym wyroku za pomocą zarzutu naruszenia prawa procesowego. Z tej też przyczyny nie mogły wpłynąć na odmienny stosunek do dokonanych ustaleń sugestie zawarte w kasacji, jakoby Sąd Okręgowy, podzieliwszy pogląd skarżącego co do tego, że kontrakty terminowe wykazywały „szereg cech typowych dla umów cywilnoprawnych”, zgodził się również z tym, że doprowadziły one „do zawieszenia dawnego stosunku prawnego i powołania w jego miejsce innego, czasowo obowiązującego”. Z ustaleń Sądu Okręgowego nie można bowiem wyprowadzić takiego wniosku. Przeciwnie, z ustaleń tych wynika wprost stanowisko Sądu Okręgowego, według którego postanowienia umowy o świadczenie usług kierowniczych, a wcześniej - umowy o świadczenie usług menedżerskich, „wyraźnie wskazują na zgodny zamiar stron kontynuowania stosunku pracy”. Okoliczność ta - zdaniem Sądu Okręgowego - nie pozwalała właśnie uznać, że „strony do-

konały zastąpienia umowy o pracę wymienionymi kontraktami, bowiem teza taka pozostaje w rażącej sprzeczności z wolą stron ujawnioną w sposób nie budzący wątpliwości”.

Nie można uznać trafności zarzutu powoda, który naruszenia art. 22 k.p. przez Sąd Okręgowy upatruje w przypisaniu stosunkowi prawnemu powstałemu wskutek zawarcia umowy o świadczenie usług kierowniczych cech umowy o pracę. Skarżący zgadza się wprowadzić z tym, że umowa cywilnoprawna o zarządzanie i umowa o pracę zawierają wiele cech identycznych, a przede wszystkim tę, że usługi świadczone na podstawie powyższych umów wchodziły w zakres obowiązków przypisanych do takich samych (tj. kierowniczych) stanowisk, jednak - zdaniem skarżącego - nie ulega wątpliwości, że wymienione stosunki prawne muszą się różnić od siebie w pewnych, choćby nielicznych, lecz istotnych i charakterystycznych elementach. Taką podstawową cechą wyróżniającą stosunek pracy od innych stosunków zobowiązaniowych jest podporządkowanie organizacyjne pracownika, rozumiane jako obowiązek osobistego wykonywania pracy w zorganizowanym kolektywie, w ściśle oznaczonym miejscu i czasie. Podmiotowi nadrzędnemu organizacyjnie będą przy tym przysługiwały uprawnienia dyrektywne, to znaczy uprawnienia do wydawania nakazów i zakazów mających charakter wiążący dla podmiotu podporządkowanego. Tymczasem w wyniku umowy menedżerskiej powstaje układ wolny od zależności służbowej, zaś podporządkowanie menedżera jest głównie następstwem uprawnień kontrolnych przysługujących w stosunku do niego podmiotowi nadrzędnemu - z jednej strony oraz obowiązków sprawozdawczych menedżera - z drugiej. Zdaniem skarżącego, postanowienia umowy z dnia 23 grudnia 1997 r. wykazują, że miał on „szeroką samodzielność w działaniu” (§ 2 umowy), gdyż był upoważniony do samodzielnego zarządzania jednostką organizacyjną pod nazwą Kierownictwo Robót Budowlanych 4 (KRB 4), mimo pozostawania tej jednostki w strukturze organizacyjnej pozwanej Spółki. Poza tym do niego należały „czynności zarządcze na każdym z etapów procesu decyzyjnego - począwszy od planowania, poprzez kierowanie, a skończywszy na kontroli wykonania zaplanowanych działań” (§ 3 umowy). Brak natomiast w umowie „śladów podporządkowania typowego dla stosunku pracy”.

Powyższym argumentom Sąd Rejonowy przeciwstawił następujące ustalenia, które przytoczył i wziął pod rozwagę Sąd Okręgowy, orzekając o oddaleniu apelacji powoda. Mianowicie, jednostka organizacyjna pozwanej Spółki pod nazwą KRB 4 nie była jednostką samodzielną, a kompetencje powoda (wynikające z umowy z dnia 23



grudnia 1997 r.) w rzeczywistości nie polegały na zarządzaniu nią w sensie samodzielnego podejmowania decyzji dotyczących bieżącej działalności i składania w imieniu tej jednostki oświadczeń woli. Uprawnienia powoda sprowadzały się jedynie do bieżącego kierowania tą jednostką, zaś składanie przez niego oświadczeń woli było uzależnione od odrębnego pełnomocnictwa. Ponadto oświadczenia te mogły być składane tylko w imieniu pozwanej Spółki. Co więcej, powód podlegał kierownictwu sprawowanemu przez zarząd. Jeżeli przy tym uwzględnić, że zarówno umowa o świadczenie usług kierowniczych, jak i wcześniejsza umowa o świadczenie usług menedżerskich przyznawała powodowi prawo do korzystania ze świadczeń pracowniczych (tj. do urlopu wypoczynkowego i świadczeń socjalnych), a ustalenie wynagrodzenia nawiązywało do umowy o pracę, to umowy zawarte w czasie trwania stosunku pracy nie stanowią - wbrew nazwie - kontraktów menedżerskich, lecz „rozwiązanie łączącego strony stosunku pracy”. Jak z przytoczonych wyżej oraz z wcześniejszych ustaleń wynika, Sąd Okręgowy dokonał nie tylko ogólnego ustalenia, zgodnie z którym w dniu rozwiązania z powodem umowy o pracę istniał między stronami tylko jeden stosunek prawny, tj. stosunek pracy, lecz także wykazał, przyjmując w tym zakresie ustalenia Sądu Rejonowego, które okoliczności faktyczne świadczą o tym, że umowa z dnia 23 grudnia 1997 r. nie była kontraktem menedżerskim. Według Sądu Najwyższego ocena ta jest trafna.

W piśmiennictwie dotyczącym kontraktów menedżerskich przyjmuje się, że istota kontraktu menedżerskiego, nazywanego umową o zarządzanie przedsiębiorstwem bądź umową zarządu, polega na tym, że menedżer zobowiązuje się do prowadzenia za wynagrodzeniem przedsiębiorstwa drugiej strony, na jej rachunek i ryzyko, przy czym prowadzi to przedsiębiorstwo bądź we własnym, bądź w cudzym imieniu. W charakterystyce kontraktów menedżerskich podkreśla się samodzielność menedżera (zarządcy) oraz cel umowy, którym jest przeniesienie prowadzenia przedsiębiorstwa na menedżera z przyznaniem mu samodzielności w zakresie zarządzania przedsiębiorstwem. Inną cechą kontraktów menedżerskich jest oczekiwanie, że menedżer wniesie też własne wartości niematerialne w postaci nowego sposobu zarządzania przedsiębiorstwem, swoje doświadczenia zawodowe, wiedzę handlową i organizacyjną, reputację, klientów, wyrobione kontakty handlowe, a także swój *image*. W powyższym ujęciu kontrakt menedżerski należy wyłącznie do kategorii umów cywilnoprawnych (por. Z.Kubot: Rodzaje kontraktów menedżerskich, Przegląd Prawa Handlowego, 1999 nr 7, s. 12-13; Z.Kubot: Kwalifikacje prawne kontrak-

tów menedżerskich członków zarządu spółek kapitałowych, PiZS 2000 nr 2, s. 2-4; R.Sadlik: Zatrudnienie członków zarządu w spółkach kapitałowych - Prawo Pracy 1999 nr 8, s. 14-15). Z mocy umowy o zarządzanie menedżer zostaje więc upoważniony przez właścicieli danego przedsiębiorstwa (spółki) do podejmowania wszelkich czynności prawnych i faktycznych dotyczących zarządzanego przedsiębiorstwa (co nie wyklucza wprowadzenia pewnych ograniczeń w zakresie jego samodzielności, np. co do możliwości sprzedaży nieruchomości należących do przedsiębiorstwa, jego technologii, zawierania transakcji powodujących powstanie zobowiązania przekraczającego określoną kwotę itp.).

Porównanie typowych cech charakterystycznych dla umowy menedżerskiej z cechami, które według dokonanych w sprawie ustaleń posiadała zawarta przez strony umowa o świadczenie usług kierowniczych, usprawiedliwiało zatem wniosek Sądu Okręgowego, że umowa ta nie zmieniła charakteru stosunku prawnego łączącego strony, którym pozostał nadal stosunek pracy. Powyższe stwierdzenie ma istotne znaczenie w sprawie, gdyż czyni bezpodstawnym zarzut skarżącego, jakoby Sąd Okręgowy uznał za dopuszczalne rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. z powodu uchybień, których dopuścił się pracownik, świadcząc na rzecz pracodawcy usługi wynikające z umowy cywilnoprawnej. Tym samym niezasadny okazał się zarzut naruszenia art. 56 § 1 k.p. wskutek nieuwzględnienia roszczenia powoda o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę. Wskazana bowiem wada rozwiązania umowy nie wystąpiła, na inne zaś uchybienia popełnione przy rozwiązywaniu umowy o pracę skarżący nie powoływał się w kasacji.

Z tych względów Sąd Najwyższy orzekł o oddaleniu kasacji (art. 393<sup>12</sup> k.p.c.).

=====