

**Wyrok z dnia 16 czerwca 2005 r.**

**I PK 260/04**

**Pracownik zwolniony przez pracodawcę z obowiązku świadczenia pracy doznaje przeszkód w jej wykonywaniu z przyczyn dotyczących pracodawcy (art. 81 § 1 k.p.) i z tego tytułu przysługuje mu wynagrodzenie w wysokości określonej w tym przepisie.**

Przewodniczący SSN Krystyna Bednarczyk, Sędziowie SN: Katarzyna Gonera (sprawozdawca), Andrzej Wróbel.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 16 czerwca 2005 r. sprawy z powództwa Lecha K. przeciwko Przedsiębiorstwu Energetyki Ciepłej Spółce z o.o. w B. o premię, wyrównanie ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, odprawy pieniężnej i odszkodowanie, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 29 czerwca 2004 r. [...]

1. o d d a l i ł kasację;
2. zasądził od powoda Lecha K. na rzecz strony pozwanej Przedsiębiorstwa Energetyki Ciepłej Spółki z o.o. w B. kwotę 1.800 (jeden tysiąc osiemset) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

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

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim wyrokiem z 17 marca 2004 r. [...] oddalił powództwo Lecha K. przeciwko Przedsiębiorstwu Energetyki Ciepłej Spółce z o.o. w B. o premię, wyrównanie ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy i odprawy pieniężnej oraz odszkodowanie z tytułu umowy o zakazie konkurencji.

Sąd Okręgowy ustalił, że pozwana Spółka powstała 8 grudnia 1998 r. w wyniku połączenia Miejskiego Przedsiębiorstwa Energetyki Ciepłej Spółki z o.o. w B. ze Spółką z o.o. „C.” w B. W § 20 umowy pozwanej Spółki wspólnicy ustalili, że do kompetencji zgromadzenia wspólników należy między innymi ustalanie zasad wy-

gradzania dla członków organów Spółki, natomiast - stosownie do treści § 29 umowy Spółki - umowę o pracę z członkami zarządu Spółki zawiera i rozwiązuje w imieniu Spółki przedstawiciel rady nadzorczej, delegowany spośród jej członków. Uchwałą [...] zgromadzenia wspólników z 21 stycznia 1999 r. powód został powołany na prezesa zarządu pozwanej Spółki na okres 3 lat. Do zawarcia umowy o pracę z członkami zarządu wspólnicy upoważnili w § 2 tej uchwały radę nadzorczą Spółki. Na posiedzeniu w dniu 8 lutego 1999 r. rada nadzorcza postanowiła, że do czasu opracowania jej własnego regulaminu obowiązywać będzie regulamin rady nadzorczej Spółki MPEC. Regulamin ten w pkt 12.3 stanowił, że rada nadzorcza wykonuje swoje czynności zbiorowo, natomiast wykonywanie poszczególnych czynności może być zlecone wskazanym indywidualnie członkom rady. Podczas tego posiedzenia podjęta została także uchwała nr 3, upoważniająca przewodniczącego rady do zawarcia umów o pracę z członkami zarządu pozwanej Spółki oraz uchwała nr 4, upoważniająca przewodniczącego rady do podpisywania miesięcznych wniosków premiowych dla członków zarządu Spółki. Rada uchwaliła także, że członkowie zarządu mają prawo do premii w maksymalnej wysokości ustalonej przez zgromadzenie wspólników, w przypadku gdy nie zostaną zgłoszone do przewodniczącego rady uwagi i zastrzeżenia.

W dniu 8 lutego 1999 r. pozwana Spółka, reprezentowana przez przewodniczącego rady nadzorczej Stanisława W., zawarła z powodem umowę o pracę na czas określony od 1 lutego 1999 r. do czasu upływu trzyletniej kadencji określonej w uchwale nr 1/99 wspólników Spółki. Zgodnie z treścią umowy o pracę powód został zatrudniony na stanowisku dyrektora naczelnego za wynagrodzeniem zasadniczym stanowiącym 3,5-krotność średnich wynagrodzeń w sektorze przedsiębiorstw oraz miesięczną premią do wysokości 30% wynagrodzenia zasadniczego, uruchamianą do wypłaty miesięcznie przez radę nadzorczą. Ponadto umowa przewidywała wypłatę nagrody jubileuszowej i odprawy emerytalnej. W § 7 umowy strony zamieściły postanowienie umowne o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy, które przewidywało - w okresie obowiązywania umowy - zakaz zajmowania się przez pracownika interesami konkurencyjnymi i uczestniczenia w spółce konkurencyjnej jako wspólnik jawny lub członek władz. W § 8 umowy pracownik został zobowiązany do zachowania tajemnicy przedsiębiorstwa w okresie obowiązywania umowy oraz przez 1 rok od jej ustania. W § 9 umowy strony zawarły klauzulę o zakazie konkurencji, na mocy której powód został zobowiązany do powstrzymywania się od zajmowania inte-

resami konkurencyjnymi na okres roku od dnia odwołania w trakcie kadencji lub w przypadku niepowołania na następną kadencję. Przez czas trwania ograniczenia pracodawca zobowiązał się do wypłacania powodowi comiesięcznego odszkodowania w wysokości równej przeciętnemu wynagrodzeniu miesięcznemu, łącznie z premią, uzyskanemu przez powoda w ostatnim kwartale obowiązywania umowy. Według ustaleń Sądu Okręgowego Stanisław W. nie był upoważniony ani przez wspólników pozwanej Spółki, ani przez jej radę nadzorczą do zawarcia z powodem umowy o zakazie konkurencji po odwołaniu z funkcji prezesa. Nie konsultował zawarcia tej umowy ze wspólnikami ani z członkami rady nadzorczej.

Uchwałą [...] zgromadzenia wspólników pozwanej Spółki z 22 lutego 1999 r. ustalone zostały zasady wynagradzania członków zarządu Spółki. Miesięczne wynagrodzenie prezesa zarządu określono na 3,5 średnich wynagrodzeń w sektorze przedsiębiorstw oraz premię w wysokości do 30%, uruchamianą do wypłaty miesięcznie na podstawie uchwały rady nadzorczej. Uchwała ta weszła w życie z mocą obowiązującą od 1 lutego 1999 r. Regulamin rady nadzorczej Spółki MPEC był regulaminem rady nadzorczej pozwanej Spółki od 8 lutego 1999 r. do 28 marca 1999 r. Od 29 marca 1999 r. do 27 kwietnia 2003 r. obowiązywał nowy regulamin rady nadzorczej. W okresie od lutego 1999 r. do stycznia 2000 r. włącznie oraz od marca 2000 r. do czerwca 2000 r. włącznie powód otrzymywał co miesiąc premię w wysokości 30% wynagrodzenia zasadniczego. Nie otrzymał takiej premii za luty 2000 r. z uwagi na negatywną ocenę jego pracy. Uchwałą rady nadzorczej pozwanej Spółki z 12 lipca 2000 r. powód został zawieszony z tym dniem w pełnieniu obowiązków członka zarządu - prezesa zarządu i zwolniony z obowiązku świadczenia pracy w charakterze prezesa zarządu - dyrektora naczelnego Spółki, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Uchwałą z 25 września 2000 r. nadzwyczajne zgromadzenie wspólników pozwanej Spółki odwołało powoda z tym dniem ze składu zarządu i funkcji prezesa. Wspólnicy zobowiązali jednocześnie radę nadzorczą do rozwiązania z powodem umowy o pracę za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia, bez obowiązku świadczenia pracy. Zawieszenie, a następnie odwołanie powoda z funkcji prezesa zarządu spowodowane było negatywną oceną jego pracy.

Na posiedzeniu rady nadzorczej w dniu 11 sierpnia 2000 r. podjęto decyzję, że do czasu opracowania nowych zasad przyznawania premii, ocena pracy zarządu będzie dokonywana przez cały skład rady. Rada nadzorcza przyznała na tym posiedzeniu premię dwóm członkom zarządu za lipiec 2000 r. w wysokości 15%. Nie przy-

znano wówczas premii powodowi, ze względu na brak pozytywnej oceny efektów jego pracy. Z tych samych przyczyn rada nie przyznała powodowi premii za pozostałe miesiące trwania umowy o pracę. W okresie od 8 września 2000 r. do 4 czerwca 2001 r. powód przebywał na zwolnieniu lekarskim, przy czym w okresie od 12 października 2000 r. pobierał wynagrodzenie za 35 dni niezdolności do pracy, a od 13 października 2000 r. do 4 czerwca 2001 r. - zasiłek chorobowy. W dniu 5 czerwca 2001 r. powód otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął 30 września 2001 r. Od 5 czerwca 2001 r. do końca okresu wypowiedzenia powód był zwolniony z obowiązku świadczenia pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Obowiązujący w pozwanej Spółce do 17 października 2000 r. zakładowy układ zbiorowy pracy, a następnie regulamin wynagradzania, nie obejmował swym działaniem członków zarządu. Akty te przewidywały dla pracowników premie regulaminowe na poziomie nie niższym niż 30% indywidualnej stawki wynagrodzenia zasadniczego. Od 1 lipca 2001 r. obowiązywał w pozwanej Spółce regulamin wynagradzania z 13 czerwca 2001 r., który przewidywał dla wszystkich pracowników, z wyjątkiem członków zarządu, premię uznaniową. Powodowi (po odwołaniu z funkcji prezesa zarządu) nie została przyznana premia na podstawie obowiązującego w czerwcu 2001 r. regulaminu wynagradzania.

Rada nadzorcza pozwanej Spółki uchwałą z 30 sierpnia 2001 r. uznała zawartą z powodem umowę o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia za nieważną z powodu przekroczenia uprawnień przez przewodniczącego rady. Pismem z tej samej daty pozwana powiadomiła o powyższym powoda. W okresie od 25 września 2000 r. do 25 września 2001 r. i od 1 października 2001 r. do 1 października 2002 r. powód nie podjął działań konkurencyjnych, które pozbawiałyby go prawa do odszkodowania przewidzianego w umowie o zakazie konkurencji.

W oparciu o powyższe ustalenia Sąd Okręgowy uznał, że roszczenia powoda nie zasługują na uwzględnienie. Zdaniem Sądu pierwszej instancji, do obliczenia wysokości wynagrodzenia powoda za okres zawieszenia w czynnościach prezesa zarządu, tj. od 12 lipca 2000 r. do 7 września 2000 r., nie mają zastosowania przepisy rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie

pracy (Dz.U. Nr 62, poz. 289 ze zm.). W § 5 tego rozporządzenia przewidziano, że przy ustalaniu wynagrodzenia za czas zwolnienia od pracy oraz za czas niewykonywania pracy, gdy przepisy przewidują zachowanie przez pracownika prawa do wynagrodzenia, stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop. Natomiast żaden przepis nie przewiduje prawa prezesa zarządu do wynagrodzenia w okresie zawieszenia. Skoro więc powód uchwałą rady nadzorczej został zawieszony w pełnieniu obowiązków prezesa zarządu, to prawo do wynagrodzenia (i jego wysokość) w okresie zawieszenia również wynikało z uchwały rady nadzorczej.

W ocenie Sądu Okręgowego premia przewidziana w umowie o pracę powoda miała charakter uznaniowy, o czym świadczy brak jakichkolwiek kryteriów jej przyznawania. W spornym okresie premię przyznawała członkom zarządu rada nadzorcza w oparciu o ocenę pracy każdego członka zarządu, przy czym od 1 lipca 2000 r. oceny pracy dokonywała cała rada, natomiast dopiero od 29 marca 2001 r. rada uchwaliła regulamin premiowania członków zarządu. Rada nadzorcza nie przyznała powodowi premii zarówno za dwanaście dni lipca 2000 r., co było wynikiem negatywnej oceny jego pracy w tym okresie, jak i w czasie zawieszenia powoda w obowiązkach prezesa, gdyż w tym okresie nie świadczył on pracy. W konsekwencji Sąd uznał, że uznaniowy charakter premii uniemożliwiał wliczenie jej do wynagrodzenia urlopowego. Powołując się na stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z 20 lipca 2000 r., I PKN 17/00, Sąd pierwszej instancji przyjął, że premia uznaniowa nie stanowi składnika wynagrodzenia za pracę i wobec tego nie mieści się w pojęciu wynagrodzenia urlopowego. Nie może być więc uwzględniana przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia powoda w okresie zawieszenia w wykonywaniu obowiązków. W okresie od 1 lipca 2000 r. do 7 września 2000 r. powodowi przysługiwało tylko wynagrodzenie zasadnicze, które w całości otrzymał. Brak jest tym samym podstaw do uwzględnienia roszczenia powoda o wyrównanie wynagrodzenia za 35 dni choroby, gdyż - stosownie do treści art. 92 k.p. - wynagrodzenie to ustala się w taki sam sposób, jak wysokość zasiłku chorobowego.

Co do roszczenia powoda o wyrównanie premii za okres od 5 czerwca 2001 r. do 30 września 2001 r. Sąd Okręgowy wskazał, że w okresie tym powód nie był już członkiem zarządu, lecz pracownikiem zwolnionym z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Ponieważ jednak nie została zmieniona treść umowy o pracę, również i w tym okresie premia przysługiwałaby powodowi tylko w razie przyznania mu jej przez radę nadzorczą. Skoro jednak rada nie podjęła

decyzji o przyznaniu powodowi premii w tym okresie, nie przysługuje mu roszczenie o jej wypłatę. W ocenie Sądu bez znaczenia jest przy tym, że rada nadzorcza nie podjęła negatywnej uchwały o nieprzyznaniu powodowi premii. Warunkiem nabycia prawa do tej premii (i roszczenia o jej wypłatę) była pozytywna uchwała rady w tym przedmiocie, natomiast brak takiej uchwały jest równoznaczny z brakiem prawa powoda do premii i roszczenia o nią. Nawet gdyby uznać, że w okresie od 5 czerwca 2001 r. powodowi przysługiwała premia przewidziana dla pracowników w regulaminie wynagradzania, to i tak powód nie udowodnił, aby spełnił przesłanki, od których zależało prawo do tej premii. Z tych względów Sąd uznał, że brak jest podstaw do uwzględnienia roszczenia o wyrównanie wynagrodzenia o premię za czerwiec 2001 r. Natomiast od 1 lipca 2001 r. w pozwanej Spółce obowiązywał regulamin, zgodnie z którym premia miała charakter wyłącznie uznaniowy, a zatem nie miała charakteru roszczeniowego. W konsekwencji za niezasadne uznał Sąd roszczenie o wyrównanie ekwiwalentu za urlop, gdyż podstawa, od której pozwana Spółka wyliczyła powodowi należność z tego tytułu, była prawidłowa. Zgodnie bowiem z § 16 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. Nr 2, poz. 14 ze zm.), składniki wynagrodzenia przysługujące pracownikowi za okresy nie dłuższe niż jeden miesiąc, z wyjątkiem określonych w § 7, uzyskane przez pracownika w okresie trzech miesięcy poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu, uwzględnia się przy ustalaniu tego ekwiwalentu w przeciętnej wysokości z okresu trzech miesięcy.

Sąd pierwszej instancji nie znalazł również podstaw do uwzględnienia roszczenia powoda o odszkodowanie wynikające z umowy o zakazie konkurencji. Sąd wskazał przy tym, że intencją stron było zawarcie umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, za czym przemawia treść postanowienia określającego wysokość odszkodowania. Sąd podniósł, że umowa taka jest odrębną umową, nie zaś elementem umowy o pracę w rozumieniu art. 29 k.p. Okoliczność, iż treść tej umowy została włączona do tekstu umowy o pracę powoda nie pozbawia umowy o zakazie konkurencji jej autonomiczności. Skoro powód w lutym 1999 r. był członkiem zarządu pozwanej Spółki, umowa ta powinna być zawarta z uwzględnieniem treści art. 203 Kodeksu handlowego (obowiązującego w dacie jej zawarcia). Jedynym zatem organem uprawnionym do zawarcia tej umowy z powodem była rada nadzorcza pozwanej Spółki, a nie jej przewodniczący. W tym czasie (w lutym 1999 r.) rada nadzorcza

działała na podstawie regulaminu rady nadzorczej MPEC, który przewidywał, że rada wykonuje swoje czynności zbiorowo, ale wykonywanie poszczególnych czynności może być zlecone indywidualnie wskazanym członkom rady. Przewodniczący rady nadzorczej został upoważniony przez radę wyłącznie do zawarcia z powodem umowy o pracę, nie miał zaś upoważnienia do zawarcia innej umowy. Dlatego też Sąd Okręgowy uznał, że umowa o zakazie konkurencji z powodem nie została zawarta przez uprawniony organ, co powoduje jej bezwzględną nieważność. W ocenie Sądu Okręgowego nawet gdyby przyjąć, że umowa o zakazie konkurencji została zawarta przez właściwy organ, lecz z przekroczeniem przez przewodniczącego rady swoich uprawnień, to umowa ta - wobec niepotwierdzenia jej przez radę nadzorczą (i Spółkę) - jest nieważna.

Apelację od wyroku Sądu Okręgowego wniósł powód, domagając się jego zmiany i zasądzenia na jego rzecz od strony pozwanej kwoty 143.327,85 zł z ustawowymi odsetkami, ewentualnie uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji. Skarżący zarzucił: 1) niewyjaśnienie wszystkich okoliczności faktycznych i prawnych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy, w szczególności niesłuszne przyjęcie, że premia za miesiące kwiecień - wrzesień 2000 r. miała charakter uznaniowy, co jest sprzeczne z uchwałą rady nadzorczej nr 4/99 z dnia 8 lutego 1999 r., 2) obrazę przepisów rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy, przez błędne przyjęcie, że przepisy tego rozporządzenia nie mają zastosowania do sposobu wyliczenia wynagrodzenia powoda w okresie objętym pozwem, 3) obrazę przepisu art. 203 k.h., przez niesłuszne przyjęcie, że rada nadzorcza pozwanej Spółki przekroczyła uprawnienia zawierając z powodem umowę o zakazie konkurencji, 4) naruszenie art. 103 § 1 k.c., przez niesłuszne przyjęcie, że przewodniczący rady nadzorczej zawierając z powodem umowę o pracę i umowę o zakazie konkurencji przekroczył granice umocowania, podczas gdy rada nadzorcza, dając przewodniczącemu umocowanie do zawarcia umowy o pracę, nie ograniczyła zakresu uregulowań tej umowy i zawarcie w niej klauzuli o zakazie konkurencji dokonane zostało za wiedzą i akceptacją pozostałych członków rady.

Sąd Apelacyjny-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi, wyrokiem z 29 czerwca 2004 r. [...] oddalił apelację powoda od wyroku Sądu Okręgowego. Sąd Apelacyjny stwierdził, że obszerny materiał dowodowy został poddany wszechstron-

nej ocenie zgodnie z wyrażoną w art. 233 § 1 k.p.c. zasadą swobodnej oceny sędziowskiej. Zdaniem Sądu drugiej instancji, Sąd Okręgowy szczegółowo wyjaśnił, z jakich przyczyn przyjął, że premia określona w § 3 pkt. 2 umowy o pracę miała charakter uznaniowy. Wbrew twierdzeniom skarżącego, treść uchwały rady nadzorczej pozwanej Spółki [...] z 8 lutego 1999 r. nie przesądza o roszczeniowym charakterze tej premii ani też o fakcie przyznania jej powodowi za lipiec 2000 r. Z § 20 umowy Spółki wynika bowiem, że ustalanie zasad wynagradzania członków organów Spółki należy do kompetencji zgromadzenia wspólników. Sąd zwrócił uwagę, że zarówno w umowie o pracę, jak i w uchwale nr 4 zgromadzenia wspólników z 22 lutego 1999 r. postanowiono, że miesięczna premia do wysokości 30% wynagrodzenia uruchamiana jest do wypłaty miesięcznie na podstawie uchwały rady nadzorczej. Skoro więc rada nadzorcza nie podjęła uchwały przyznającej powodowi premię za lipiec, sierpień i wrzesień 2000 r., to tym samym - zdaniem Sądu Apelacyjnego - Sąd pierwszej instancji prawidłowo przyjął, że nie została ona powodowi za ten okres przyznana.

Sąd Okręgowy ustalił, że rada nadzorcza pozwanej Spółki od lipca 2000 r. do grudnia 2001 r. podejmowała uchwały o przyznaniu premii członkom zarządu, określając każdorazowo ich wysokość na podstawie wyniku finansowego za ostatni miesiąc oraz ogólnej oceny pracy poszczególnych członków zarządu. Przemawia to - w ocenie Sądu Apelacyjnego - za uznaniowym charakterem premii, gdyż jej przyznanie przez radę oraz wysokość (od 0% do 30% wynagrodzenia zasadniczego) uzależnione było od oceny pracy członka zarządu i wyniku finansowego. Sąd Okręgowy słusznie przyjął, że brak pozytywnej uchwały rady (uchwały o przyznaniu premii) jest równoznaczny z nieprzyznaniem premii członkowi zarządu. Wbrew stanowisku skarżącego fakt niepodjęcia przez radę w okresie od lipca 2000 r. uchwały o nieprzyznaniu powodowi premii nie świadczy o jej „automatycznym” przyznaniu. Jakkolwiek istotnie w § 1 pkt. 2 uchwały [...] rady nadzorczej pozwanej Spółki z 8 lutego 1999 r. ustalono, że członkowie zarządu mają prawo do premii w maksymalnej wysokości ustalonej przez zgromadzenie wspólników w przypadku, gdy w terminie 3 dni roboczych przed ostatnim dniem miesiąca nie zostaną zgłoszone do przewodniczącego rady uwagi i zastrzeżenia do ich pracy, to jednak roszczenie z tytułu niewypłacenia tej premii - z uwagi za treść § 3 pkt. 2 umowy o pracę powoda oraz § 1 pkt. 1 b uchwały [...] zgromadzenia wspólników z 22 lutego 1999 r. - służyłoby powodowi jedynie w razie podjęcia przez radę nadzorczą uchwały o uruchomieniu jej do wypłaty.



Sąd Apelacyjny podzielił także pogląd, że do ustalenia wysokości wynagrodzenia powoda w okresie zawieszenia go w pełnieniu obowiązków prezesa zarządu, z jednoczesnym zwolnieniem z obowiązku świadczenia pracy na stanowisku dyrektora naczelnego, nie mają zastosowania przepisy rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy. Niezależnie bowiem od faktu, że za okres ten rada nadzorcza nie przyznała mu tego świadczenia, to - zgodnie z utrwalonym stanowiskiem Sądu Najwyższego - premia uznaniowa nie stanowi składnika wynagrodzenia za pracę, a zatem nie mieści się w pojęciu wynagrodzenia urlopowego, a w konsekwencji nie może być uwzględniana w wysokości między innymi wynagrodzenia za okres zawieszenia w czynnościach. Sąd Apelacyjny stwierdził, że w okresie zawieszenia powoda w czynnościach prezesa zarządu nie wykonywał on zarówno czynności wynikających z członkostwa w zarządzie pozwanej Spółki, jak i czynności wynikających z zatrudnienia na stanowisku dyrektora naczelnego, gdyż został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy w okresie zawieszenia. Stosownie do treści art. 80 k.p., wynagrodzenie przysługuje pracownikowi za pracę wykonaną, zaś za czas niewykonywania pracy zachowuje on prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa tak stanowią. Sąd Apelacyjny stwierdził, że przepisy obowiązującego wówczas Kodeksu handlowego nie przewidywały wynagrodzenia dla członków zarządu „zawieszonych” w wykonywaniu czynności. A zatem odpowiednie zastosowanie znajdują przepisy Kodeksu pracy. W okresie zawieszenia powód nie świadczył pracy (będąc gotów do jej wykonywania) dlatego, że doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy (który go zwolnił z obowiązku jej świadczenia). Tym samym w ocenie Sądu Apelacyjnego, z mocy art. 81 § 1 k.p., w okresie tym przysługiwało powodowi wynagrodzenie gwarancyjne określone w tym przepisie, który stanowi, że pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagrodzenia - 60% wynagrodzenia. Według Sądu przez przeszkody, o których mowa w powołanym przepisie, należy rozumieć wszelkie przyczyny uniemożliwiające pracownikowi świadczenie pracy, niezależnie od tego, czy były, czy nie były one zawinione przez pracodawcę. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem w „wynagrodzeniu wynikającym z osobistego zaszeregowania” mieszczą się tylko te

elementy wynagrodzenia, które mają charakter stały i bezpośrednio związany z funkcją wykonywaną przez pracownika, a zatem wynagrodzenie to nie może objąć innych dodatków, np. premii (por. uchwałę Sądu Najwyższego z 30 grudnia 1986 r., III PZP 42/86, OSNCP 1987 nr 8, poz. 106).

Sąd podniósł, że przy ustalaniu wynagrodzenia gwarancyjnego z art. 81 § 1 k.p. bierze się pod uwagę wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania pracownika, określonego stawką godzinową lub miesięczną, nie stosuje się natomiast zasad obowiązujących przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop, w tym zwłaszcza reguły, że wynagrodzenie za czas urlopu ustala się z uwzględnieniem wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy (§ 6 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop), że składniki wynagrodzenia określone w stawce miesięcznej w stałej wysokości uwzględniane są w wysokości należnej w miesiącu wykorzystania urlopu (§ 7 rozporządzenia) oraz że w wynagrodzeniu urlopowym uwzględniane są także zmienne składniki wynagrodzenia (§ 8 rozporządzenia). W wynagrodzeniu gwarancyjnym określonym w art. 81 § 1 k.p., nie mogą być uwzględnione inne składniki niż te, które wynikają z zaszeregowania pracownika i są określone stawką godzinową lub miesięczną (por. wyrok Sądu Najwyższego z 16 listopada 2000 r., I PKN 455/00, OSNAPiUS 2002 nr 11, poz. 268). Powyższe rozważania dotyczą również roszczenia powoda o wypłacenie premii za okres od 5 czerwca 2001 r. do 30 września 2001 r. W okresie tym powód został również zwolniony z obowiązku świadczenia pracy, a więc przysługiwało mu wynagrodzenie gwarancyjne określone w art. 81 § 1 k.p. Do tego wynagrodzenia nie stosuje się zasad obowiązujących przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop i wobec tego w wynagrodzeniu tym nie mogą, zdaniem Sądu, być uwzględnione inne składniki niż te, które wynikają z zaszeregowania pracownika i są określone stawką godzinową lub miesięczną.

Sąd Apelacyjny stwierdził, że chociaż błędne jest stanowisko Sądu pierwszej instancji, iż powodowi - wobec nieudowodnienia, że spełnił przesłanki do przyznania premii, określone w regulaminie wynagradzania obowiązującym pracowników pozwanej Spółki do 30 czerwca 2001 r. - nie przysługuje premia za okres od 5 czerwca 2001 r. do 30 czerwca 2001 r., gdyż to nie na powodzie, stosownie do treści art. 6 k.c., spoczywał ciężar dowodu w tym zakresie, to jednak ostatecznie należało uznać,

iż rozstrzygnięcie Sądu Okręgowego w tej kwestii - mimo błędnego uzasadnienia - odpowiada prawu.

Za nietrafne uznał Sąd stanowisko skarżącego, że w okresie wypowiedzenia umowy o pracę pozwana Spółka powinna mu wypłacać wynagrodzenie w pełnej wysokości przysługującej przed odwołaniem, tj. w wysokości z czerwca 2000 r. (łącznie z premią). Powód powołał się przy tym na treść art. 70 § 2 k.p., który w przedmiotowej sprawie nie ma, zdaniem Sądu, zastosowania. Przepis ten odnosi się bowiem wyłącznie do stosunku pracy nawiązanego na podstawie powołania, natomiast nie-sporne jest, że powód został zatrudniony w pozwanej Spółce na podstawie umowy o pracę.

Za niezasadny Sąd uznał także zawarty w apelacji zarzut naruszenia przepisów prawa materialnego, a mianowicie art. 203 k.h. oraz art. 103 § 1 k.c. Zgodnie bowiem z utrwalonym w tej mierze orzecznictwem sądowym, zawarcie umowy pomiędzy Spółką a członkiem zarządu z naruszeniem art. 203 k.h. (w okresie jego obowiązywania) powoduje bezwzględną nieważność umowy od chwili jej zawarcia. W rozpoznawanej sprawie niewątpliwie umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy zawarł z powodem przewodniczący rady nadzorczej, nie zaś rada nadzorcza. Wobec faktu, że obowiązujący w dacie zawarcia tej umowy regulamin rady nie przewidywał uprawnienia dla przewodniczącego do działania w imieniu rady, Sąd Apelacyjny podzielił stanowisko Sądu pierwszej instancji, iż umowy tej nie zawarł w imieniu pozwanej Spółki organ, o którym mowa w art. 203 k.h. Wobec nieważności umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy powodowi nie przysługuje odszkodowanie określone w tej umowie.

Kasację od wyroku Sądu Apelacyjnego wniósł powód, zaskarżając wyrok ten w całości. Kasację oparto na podstawach: 1) naruszenia prawa materialnego: a) art. 29 § 1 k.p., poprzez błędną jego wykładnię polegającą na przyjęciu, że umowa o pracę nie może zawierać klauzuli o niezajmowaniu się interesami konkurencyjnymi po odwołaniu z funkcji prezesa z prawem do odszkodowania; b) art. 81 § 1 k.p., poprzez niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że artykuł ten znajduje zastosowanie do ustalonego stanu faktycznego w części dotyczącej wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy przez powoda; 2) naruszenia prawa procesowego, a mianowicie art. 233 § 1 k.p.c. i art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 k.p.c., poprzez dowolną ocenę zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego.

W ocenie pełnomocnika powoda w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne dotyczące treści klauzul autonomicznych w umowach o pracę dla członków zarządu w spółkach kapitałowych w zakresie przyznania im odszkodowania po odwołaniu z funkcji. Możliwość stosowania dodatkowych postanowień w umowach o pracę ponad określone w art. 29 k.p. jest powszechnie uznawana zarówno w orzecznictwie jak w piśmiennictwie. Wątpliwości natomiast budzi, zdaniem skarżącego, zakres przedmiotowy dodatkowych postanowień. Nie wyjaśnia tego piśmiennictwo, powód wskazał, iż nie udało mu się dotrzeć do publikowanego orzeczenia Sądu Najwyższego omawiającego to zagadnienie prawne. Przedmiotem zainteresowania powoda jest w szczególności zagadnienie dotyczące dodatkowych postanowień umownych odnoszących się do członków zarządu, przyznających im prawo do korzyści materialnych w związku z ich odwołaniem z pełnionej funkcji, pod warunkiem niezajmowania się interesami konkurencyjnymi. Według powoda konieczne jest rozstrzygnięcie kwestii, czy zawarcie takiego postanowienia w umowie stanowi klauzulę autonomiczną, czy jest odrębną umową o zakazie konkurencji i umieszczenie jej w umowie o pracę jest niezgodne z art. 29 k.p. Strona powodowa uważa, opierając się na orzeczeniu Sądu Najwyższego z dnia 16 stycznia 1998 r., I PKN 472/97 (OSNAPiUS 1998 nr 23, poz. 682), że powyższe postanowienie umowne stanowi klauzulę autonomiczną i może stanowić część składową umowy o pracę. W wymienionym orzeczeniu Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że na zawieranie klauzul uprzywilejowujących pracownika zezwala treść art. 29 § 1 k.p., który stanowi otwarty katalog postanowień, jakie umowa o pracę ma zawierać, z zaznaczeniem tylko tych, które w niej znaleźć się muszą.

Następny problem, który w ocenie powoda stanowi istotne zagadnienie prawne, dotyczy stosowania art. 81 § 1 k.p. w sytuacji, gdy pracodawca zwalnia pracownika z obowiązku wykonywania pracy i zobowiązuje się do wypłaty wynagrodzenia. Skarżący zauważył, że obecnie bardzo często pracodawcy w okresie wypowiedzenia zwalniają pracowników z obowiązku wykonywania pracy z prawem do wynagrodzenia. Według powoda należy rozstrzygnąć, czy w takiej sytuacji należy się pracownikowi wynagrodzenie wynikające z art. 81 § 1 k.p., czy też wynagrodzenie powinno być ustalone na podstawie przepisów rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy (Dz.U. Nr 62, poz. 289 ze zm.). Skarżący wskazał, że Sądy orzekające w przedmiotowej sprawie były różnego zdania w tym zakresie, w

praktyce stosowane są przepisy rozporządzenia, bowiem przyjmuje się, że pracownik nie powinien być poszkodowany (wynagrodzenie ustalane na podstawie art. 81 § 1 k.p. jest zwykle niższe), jeżeli pracodawca dobrowolnie, często ze względu na swój interes, zwalnia go z obowiązku wykonywania pracy.

Skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku lub uchylenie i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja nie ma uzasadnionych podstaw. Strony zawarły umowę o pracę, w której zamieszczone zostały istotne postanowienia umowne wymagane przez art. 29 § 1 k.p. (dotyczące między innymi określenia stanowiska pracy i wynagrodzenia) oraz dodatkowe postanowienia, w tym klauzula o zakazie konkurencji w okresie roku po odwołaniu powoda z funkcji prezesa w trakcie kadencji lub w przypadku niepowołania go na następną kadencję, z zagwarantowaniem powodowi za ten okres odpowiedniego odszkodowania.

W ocenie powoda stanowisko Sądu Apelacyjnego, według którego postanowienia umowy o pracę dotyczące zakazu zajmowania się interesami konkurencyjnymi stanowią odrębną umowę, jest niezgodne z powszechnie przyjętą wykładnią przepisu art. 29 § 1 k.p. Przepis ten wymienia postanowienia umowy o pracę, które „w szczególności” powinny się w niej znajdować. Powyższe sformułowanie świadczy, według powoda, o tym, że strony w wymienionej umowie mogą zawrzeć także inne postanowienia precyzujące poszczególne kwestie łączącego je stosunku pracy. Są to tzw. klauzule autonomiczne. Granice ważności tych klauzul wyznacza art. 18 § 2 k.p., co oznacza, że nieważne są takie postanowienia umowy o pracę, które są mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy. Ponadto powód podkreślił, że zgodnie z art. 353<sup>1</sup> k.c. w związku z art. 300 k.p., strony mogą swobodnie kształtować stosunek prawny, jeżeli nie uchybia to właściwości stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego. Zawarte w umowie o pracę klauzule dotyczące zakazu konkurencji są zgodne z powołanym przepisem Kodeksu cywilnego. Dotyczą zobowiązania powoda do powstrzymania się od zajmowania się interesami konkurencyjnymi w okresie obowiązywania umowy oraz przez okres jednego roku od dnia odwołania w trakcie kadencji. Zdaniem powoda, nie jest to umowa o zakazie konkurencji określona w art. 101<sup>1</sup> i następnych Kodeksu pracy, lecz pisemne zobowiązanie

powoda jako członka zarządu do wypełniania obowiązków określonych art. 204 § 1 k.h. z prawem do otrzymania z tego tytułu stosownego odszkodowania po odwołaniu z pełnionej funkcji. Zdaniem skarżącego zawarta w dniu 8 lutego 1999 r. umowa o pracę z powodem jako członkiem zarządu nie naruszała art. 203 k.h., ponieważ rada nadzorcza działająca w tym okresie uznawała omawianą umowę za umowę o pracę, do zawarcia której przewodniczący rady nadzorczej był upoważniony. Faktycznym celem zawartej klauzuli o odszkodowaniu przysługującym powodowi po odwołaniu go z funkcji prezesa była ochrona przed bezpodstawnym odwołaniem „związanym ze zmianą opcji politycznej” i dla „poczucia bezpieczeństwa”. Odnosząc się do przytoczonej powyżej argumentacji powoda, mającej uzasadniać zarzut naruszenia art. 29 § 1 k.p., stwierdzić należy, że żaden z podniesionych argumentów nie zasługuje na uwzględnienie.

Nieuzasadniony jest pogląd skarżącego, że umowa o zakazie konkurencji - wszystko jedno, czy uregulowana w art. 101<sup>2</sup> k.p., czy też nienazwana, a mająca swoje źródło w art. 204 § 1 k.h. - jest tzw. klauzulą autonomiczną, czyli postanowieniem umownym (dodatковым postanowieniem umowy o pracę), do którego stosować należy art. 29 § 1 k.p. i art. 18 § 2 k.p. Kwestię tę należy uznać za przesądzoną w orzecznictwie Sądu Najwyższego. W wyroku z 12 listopada 2003 r., I PK 591/02, OSNP 2004 nr 20, poz. 349, Sąd Najwyższy stwierdził, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie stanowi elementu umowy o pracę. Nie ma wprowadzić przeszkód, aby umowę taką, zwaną również klauzulą konkurencyjną, zamieścić w umowie o pracę, nie przesądza to jednak, aby wskutek tego klauzula konkurencyjna stawała się elementem (jednym z *essentialia negotii*) umowy o pracę. Nie jest to też tzw. klauzula autonomiczna.

W związku z tym wymaga wyjaśnienia, czy umowa o zakazie konkurencji zawarta z członkiem zarządu spółki wymagała osobnego umocowania - od umocowania do zawarcia umowy o pracę - oraz czy umowa o zakazie konkurencji mogła być ważnie i skutecznie zawarta przez przewodniczącego rady nadzorczej spółki upoważnionego uchwałą tej rady nadzorczej do zawarcia umowy o pracę z prezesem zarządu. Tego bowiem zagadnienia dotyczy w istocie kasacja. Wskazać należy, że w wyroku z 2 października 2003 r., I PK 453/02, OSNP 2004 nr 19, poz. 331, Sąd Najwyższy opowiedział się za odrębnością umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy w stosunku do umowy o pracę. Już umowę o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy (art. 101<sup>1</sup> § 1 k.p.) ustawodawca nazwał „odrębną”.

Należy przez to rozumieć odrębność od umowy o pracę, a zatem pewną autonomiczność wobec uzgodnionych warunków zatrudnienia. W znacznie większym stopniu można mówić o odrębności tzw. klauzuli konkurencyjnej, czyli umowy o zakazie prowadzenia działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy. W art. 101<sup>2</sup> § 1 k.p. regulującym tę klauzulę, znajduje się odesłanie do odpowiedniego stosowania art. 101<sup>1</sup> § 1 k.p. Odrębna umowa w rozumieniu art. 101<sup>1</sup> § 1 k.p. i art. 101<sup>2</sup> § 1 k.p. to umowa niewchodząca w skład umowy o pracę, ale niekoniecznie odrębny, inny dokument. Sporządzenie "odrębnej" umowy o zakazie konkurencji może nastąpić w tym samym czasie i w tym samym dokumencie, co sporządzenie umowy o pracę, może to także nastąpić w oddzielnym dokumencie, w tym samym lub późniejszym czasie, jednakże w czasie trwania stosunku pracy. Sporządzenie jednego dokumentu jest dopuszczalne także w przypadku umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy zawieranej łącznie z umową o pracę. Nie znaczy to jednak, że zakaz ten (klauzula) wchodzi do treści stosunku pracy jako element umowy. Klauzula jest silnie związana ze stosunkiem pracy, jest to umowa prawa pracy, jest jednak umową odrębną, pochodną od stosunku pracy, ale odnoszącą się do czasu po jego wyekspirowaniu. Klauzula konkurencyjna nie jest objęta umową o pracę, nawet wówczas, gdy zamieszczona jest w treści dokumentu, w którym umowę o pracę spisano.

Pogląd ten został podtrzymany w późniejszych orzeczeniach Sądu Najwyższego (por. wyrok z 2 grudnia 2004 r., I PK 80/04, OSNP 2005 nr 13, poz. 189, w którym stwierdzono, że udzielenie pełnomocnictwa do nawiązania umowy o pracę nie jest równoznaczne z upoważnieniem do zawarcia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy). Dlatego nie można twierdzić, że upoważnienie (umocowanie) przewodniczącego rady nadzorczej do zawarcia umowy o pracę obejmuje również - niejako z istoty rzeczy - upoważnienie do zawarcia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Ponieważ są to dwie odrębne, różne umowy, do wprowadzenia klauzuli konkurencyjnej potrzebne jest oddzielne upoważnienie - w tym przypadku oddzielna uchwała rady nadzorczej (albo innego organu spółki, np. zgromadzenia wspólników) lub odpowiednie postanowienie w umowie spółki, jej statucie, lub choćby regulaminie działania rady nadzorczej, wskazujące organ upoważniony do wprowadzenia tej klauzuli. Oddzielność odnosi się przy tym do zakresu umocowania, a nie do dokumentu lub aktu udzielenia upoważnienia. Ustanowienie klauzuli konkurencyjnej z powołaniem się na umocowanie do zawarcia umowy o pracę oznacza przekroczenie granic umocowania pełnomocnika. Zgodnie z obowią-

zującym w czasie ocenianych zdarzeń art. 203 k.h., w umowach między spółką a członkami zarządu spółkę reprezentować mogli tylko rada nadzorcza lub pełnomocnicy ustanowieni przez zgromadzenie wspólników. Są to pełnomocnicy specyficzni, bo chodzi o reprezentację spółki jako osoby prawnej przy dokonywaniu konkretnych czynności prawnych. Z ustanowienia pełnomocników (z upoważnienia przewodniczącego rady nadzorczej) do zawarcia umowy o pracę z członkami zarządu spółki nie wynika upoważnienie tych osób do zawarcia klauzuli konkurencyjnej. Byłaby to niedopuszczalna "nadinterpretacja" treści pełnomocnictwa (upoważnienia), czyli rozszerzenie jego zakresu w drodze nieuprawnionej interpretacji oświadczenia woli.

Twierdzenie powoda, że zawarta w umowie o pracę klauzula konkurencyjna nie była umową o zakazie konkurencji określoną w art. 101<sup>1</sup> i nast. Kodeksu pracy, lecz pisemnym zobowiązaniem powoda jako członka zarządu do wypełniania obowiązków określonych w art. 204 § 1 k.h., znacząco osłabia argumentację powoda o stosowaniu do tej klauzuli przepisów Kodeksu pracy (art. 29 § 1 k.p. i art. 18 § 2 k.p.). Jeżeli podstawą zawarcia tej umowy miałyby być przepisy Kodeksu handlowego, a nie przepisy Kodeksu pracy, to znaczyłoby to, że omawiane postanowienie umowne reguluje wyłącznie obowiązki korporacyjne powoda (wynikające z faktu bycia prezesem zarządu spółki), a nie jego obowiązki pracownicze (wynikające z zawartej umowy o pracę), a sprawa o odszkodowanie wynikające z takiego postanowienia umownego nie jest sprawą z zakresu prawa pracy, lecz zwykłą sprawą cywilną, nie powinna być zatem rozpoznawana przez sąd pracy. Należy ponadto zwrócić uwagę, że powód zmieniał swoje stanowisko co do charakteru prawnego postanowienia dotyczącego klauzuli konkurencyjnej, przedstawiając coraz to inne wersje interpretacyjne tego postanowienia umownego. Ostatecznie jednak kwalifikacja prawna będącej przedmiotem oceny klauzuli konkurencyjnej jako klauzuli uregulowanej w art. 101<sup>2</sup> k.p. dokonana przez Sąd Apelacyjny nie została w kasacji skutecznie zakwestionowana. W kasacji nie podniesiono bowiem ani zarzutu naruszenia art. 101<sup>2</sup> k.p., ani zarzutu naruszenia art. 65 k.c. (w związku z art. 300 k.p.), a to na podstawie tego ostatniego przepisu Sąd Apelacyjny dokonał wykładni oświadczeń woli stron umowy o pracę i zawartej w tym samym dokumencie odrębnej klauzuli konkurencyjnej i zakwalifikował ją prawnie według przepisów Kodeksu pracy o zakazie konkurencji.

Wreszcie nie można podzielić wywodów skarżącego co do tego jakoby istotne znaczenie dla oceny charakteru prawnego klauzuli konkurencyjnej miało to, że fak-



tycznym celem jej zawarcia w umowie o pracę była ochrona prezesa przed bezpodstawnym odwołaniem. Prezesa zarządu spółki prawa handlowego właściwy organ spółki może odwołać z tej funkcji w każdym czasie, a pojęcie bezpodstawnego odwołania (motywowanego np. względami politycznymi, na co powołuje się skarżący) w ogóle nie istnieje. Odwołanie prezesa podlega ocenie jedynie z punktu widzenia legalności (zgodności z prawem), nie zaś zasadności. Zarzut naruszenia art. 29 § 1 k.p. jest w tym kontekście nieuzasadniony. Sąd Apelacyjny nie przyjął bowiem - jak sugeruje skarżący - że umowa o pracę nie może zawierać klauzuli o niezajmowaniu się interesami konkurencyjnymi po odwołaniu z funkcji prezesa z prawem do odszkodowania, a jedynie, że zawierający umowę o pracę przewodniczący rady nadzorczej nie miał umocowania do zawarcia umowy o zakazie konkurencji, co przesądziło - ze względu na treść art. 203 k.h., którego naruszenia nie zarzuca się w kasacji - o nieważności umowy o zakazie konkurencji zawartej przez nieumocowaną do tego osobę i niewłaściwy organ spółki. Podstawę prawną oddalenia roszczenia o odszkodowanie z tytułu umowy o zakazie konkurencji stanowiły bowiem przepisy art. 203 k.h. i art. 103 k.c., a nie art. 29 § 1 k.p. Tymczasem, jak przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z 23 września 2004 r., I PK 501/03 (OSNP 2005 nr 4, poz. 56), zawarcie umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (art. 101<sup>2</sup> k.p.) przez osobę nieuprawnioną do podejmowania w imieniu pracodawcy czynności z zakresu prawa pracy (art. 3<sup>1</sup> k.p. w związku z art. 203 k.h.) powoduje nieważność tej umowy.

Podobnie jako bezzasadny należy ocenić zarzut naruszenia art. 81 § 1 k.p. Problem sposobu wynagradzania pracownika zwolnionego z obowiązku świadczenia pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy może być rozstrzygnięty w taki sposób, jak to przyjęły Sądy obu instancji, a mianowicie z zastosowaniem art. 81 § 1 k.p. Zawieszenie w wykonywaniu pracy jest odstępstwem od reguły wynikającej z art. 22 § 1 k.p., zgodnie z którym zobowiązanie pracodawcy polega nie tylko na wynagradzaniu pracownika, ale także na jego zatrudnianiu, czyli na umożliwieniu pracownikowi faktycznego wykonywania pracy. Niejednokrotnie w praktyce powstaje konieczność zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w imię ochrony interesów pracodawcy. Dotyczy to na przykład pracowników stanowiących kadrę zarządzającą (w tym członków zarządów spółek prawa handlowego) w okresie wypowiedzenia, jeżeli wypowiedzenie miało związek z odwołaniem pracownika z pełnionej funkcji w organie zarządzającym. Odwołanie członka zarządu spółki prawa handlowego zwykle wiąże się z niezwłocznym powołaniem na to miejsce innej osoby, której

powierza się dotychczasowe obowiązki odwołanego członka zarządu, w tym również zawiera się z nim umowę o pracę. Trudno sobie zatem wyobrazić, aby bez zakłóceń i konfliktów przebiegało jednoczesne wykonywanie dotychczasowych obowiązków pracowniczych przez odwołanego prezesa zarządu spółki znajdującego się - po odwołaniu - w okresie wypowiedzenia i przez nowo powołanego prezesa zarządu, również zatrudnionego na podstawie umowy o pracę. Odsunięcie od wykonywania obowiązków pracowniczych, zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia jawi się jako optymalne rozwiązanie mające na celu zapobiec nieuchronnym kolizjom kompetencji i wątpliwościom, jaki zakres obowiązków należy do odwołanego i obecnego prezesa.

Możliwość zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy - zwłaszcza w okresie wypowiedzenia umowy o pracę - rodzi pytanie o sposób wyliczenia wynagrodzenia za czas zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy. Niektórzy pracodawcy, nie chcąc wchodzić w konflikt z pracownikami, których odsunięto od pracy w okresie wypowiedzenia, wypłacają im za czas nieświadczenia pracy wynagrodzenie jak za urlop wypoczynkowy lub jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, czyli wynagrodzenie ustalone na podstawie rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczególnych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. Nr 2, poz. 14 ze zm.). Do tego rozporządzenia odsyła bowiem inne rozporządzenie poświęcone sposobom ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy, a mianowicie rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. Nr 62, poz. 289). Stosowanie powołanych wyżej przepisów do sytuacji pracownika zwolnionego z obowiązku świadczenia pracy jest niewątpliwie korzystniejsze dla pracownika niż zastosowanie przepisów o wynagrodzeniu za czas niewykonywania pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy.

Można jednak przyjąć, jak to uczyniły Sądy w rozpoznawanej sprawie, że pracownikowi zwolnionemu z obowiązku świadczenia pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy należy się tylko wynagrodzenie w wysokości wynikającej z art. 81 § 1 k.p., zgodnie z którym pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy,

przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia. Możliwość zastosowania w takim przypadku art. 81 § 1 k.p. jest dość oczywista. Pracownik odsunięty od wykonywania pracy (zwolniony z obowiązku świadczenia pracy) doznaje przeszkód w jej wykonywaniu z przyczyn dotyczących pracodawcy, który podejmuje decyzję o takim odsunięciu (zwolnieniu). Sytuację taką reguluje wprost właśnie art. 81 § 1 k.p., nie ma zatem powodu do sięgania przez analogię do przepisów dotyczących wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy. Przyjęcie wykładni, zgodnie z którą do sytuacji pracownika zwolnionego z obowiązku świadczenia pracy należy stosować art. 81 § 1 k.p. oznacza, że prawo pracownika do wynagrodzenia zostaje wówczas ograniczone do wysokości wynagrodzenia wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego - między innymi - stawką godzinową lub miesięczną. Takie też wynagrodzenie - zasadnicze, bez premii - otrzymał powód w spornym okresie. Prawdliwość powyższego stanowiska potwierdza powołany w kasacji wyrok Sądu Najwyższego z 16 listopada 2000 r., I PKN 455/00 (OSNAPIUS 2002 nr 11, poz. 268), w którym przyjęto, że pracownikowi samorządowemu, który został odsunięty od wykonywania obowiązków w następstwie zawieszenia organów gminy na podstawie art. 97 ust. 1 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (jednolity tekst: Dz.U. z 1996 r. Nr 13, poz. 74 ze zm.), przysługuje wynagrodzenie gwarancyjne przewidziane w art. 81 § 1 k.p., przy czym do wynagrodzenia przewidzianego w art. 81 § 1 k.p., nie mają zastosowania zasady obowiązujące przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop i wobec tego w wynagrodzeniu tym nie mogą być uwzględnione inne składniki niż te, które wynikają z zaszeregowania pracownika i są określone stawką godzinową lub miesięczną. W uzasadnieniu powyższego wyroku Sąd Najwyższy podkreślił, że możliwe jest przyjęcie, iż „zawieszony” pracownik samorządowy nie świadczył pracy (będąc gotów do jej wykonywania) dlatego, że doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy. Z art. 81 § 1 k.p. wynika, że przyczyny nieświadczenia pracy nie mogą leżeć po stronie pracownika i w tym sensie mają dotyczyć pracodawcy. Przepis ten nie stanowi, że przyczyny te mają być zawnione przez pracodawcę, czy też że mają polegać na jego bezprawnym zachowaniu się, co świadczy o tym, że ustawodawca w przepisie tym w sposób szeroki chciał ukształtować uprawnienie pracownika, przerzucając na pracodawcę ryzyko związane z niemożliwością zapewnienia pracownikowi pracy zgodnie z ustaleniami umowy o

pracę (treścią stosunku pracy). Zgodnie z art. 22 § 1 k.p. pracodawca jest zobowiązany do "zatrudnienia pracownika", a więc dostarczenia mu pracy zgodnie z umową (treścią nawiązanego stosunku pracy), co oznacza, że jeżeli tego nie czyni, to działa wbrew swojemu zobowiązaniu i w tym znaczeniu jego zachowanie jest bezprawne. Gdyby ustawodawcy w przepisie art. 81 § 1 k.p. chodziło o ograniczenie prawa pracownika do wynagrodzenia gwarancyjnego jedynie do przypadków zachowań pracodawcy równoznacznych z wąsko pojmowaną bezprawnością, to nie posłużyłby się bardzo pojemnym zwrotem "przyczyn dotyczących pracodawcy", lecz zastrzegłby np. że chodzi jedynie o przypadki przyczyn sprzecznych z prawem (działania pracodawcy sprzecznego z prawem) dotyczących pracodawcy. Ostatecznie więc należy przyjąć, że pojęcie przyczyn uzasadniających powstanie prawa do wynagrodzenia gwarancyjnego określonego w art. 81 § 1 k.p. zostało ujęte w sposób szeroki i mieści się wśród nich także sytuacja odsunięcia pracownika od wykonywania obowiązków lub zwolnienie go z obowiązku świadczenia pracy. Z powyższych przyczyn przyjęcie przez Sąd Apelacyjny, że za okresy nieświadczenia pracy powodowi przysługuje wynagrodzenie nieobejmujące premii, nie narusza art. 81 § 1 k.p., a powód zarzucał jego naruszenie przez niewłaściwe zastosowanie tego przepisu do wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy w okresie po odwołaniu z funkcji prezesa oraz w okresie wypowiedzenia umowy o pracę.

W uzasadnieniu kasacji pełnomocnik powoda zarzucił, że błędnie Sąd Apelacyjny uznał, iż premia określona umową o pracę miała charakter uznaniowy i nie może być wliczona do wynagrodzenia powoda stanowiącego podstawę wynagrodzenia za okresy nieświadczenia pracy, odprawy oraz ekwiwalentu za urlop i wynagrodzenia za czas choroby. W ocenie skarżącego stanowisko Sądu Apelacyjnego, że premia określona umową o pracę powoda miała charakter premii uznaniowej, jest nietrafne wobec wybiórczej oceny zgromadzonych dowodów oraz wyciągnięcia niewłaściwych wniosków z ustalonego stanu faktycznego. Według skarżącego z przedłożonych dowodów jednoznacznie wynika, że premia stanowiła składnik wynagrodzenia powoda i należała się powodowi zawsze, gdy przewodniczący rady nadzorczej nie otrzymał zastrzeżeń do jego pracy. A zatem wniesienie uwag i zastrzeżeń do pracy powoda stanowiło, zdaniem skarżącego, jedyne kryterium odmowy przyznania mu premii. Jeżeli nie zostały wniesione uwagi i zastrzeżenia do jego pracy, to powodowi przysługiwała premia. Z dokonanych przez Sąd ustaleń wynika, że tylko w jednym miesiącu wystąpiły przesłanki uzasadniające odmowę przyznania premii powo-

dowi. Według skarżącego nie można zatem powiedzieć, że wypłata premii powodowi zależała od oceny jego pracy przez radę nadzorczą i pozytywnej uchwały tego organu. „Uruchomienie” premii przez radę nadzorczą stanowiło formalne zatwierdzenie premii do wypłaty. Natomiast nie była wymagana uchwała o przyznaniu powodowi premii, bo należała mu się ona na mocy zawartej umowy o pracę, w sytuacji gdy nie zostały wniesione przez przewodniczącego rady uwagi i zastrzeżenia do jego pracy. W ocenie skarżącego, wobec wyraźnie określonych kryteriów przyznawania powodowi przedmiotowej premii, należało uznać, zgodnie z orzecznictwem oraz piśmiennictwem, że ma ona charakter roszczeniowy i stanowi składnik wynagrodzenia. Powinna być zatem uwzględniona w należnych powodowi świadczeniach.

Przytoczona argumentacja skarżącego łączy się z zarzutami naruszenia przepisów postępowania - art. 233 § 1 k.p.c. i art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 k.p.c., poprzez dowolną ocenę zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego.

Tak skonstruowany zarzut naruszenia prawa procesowego i przytoczona na jego poparcie argumentacja nie pozwalają Sądowi Najwyższemu na ocenę jego zasadności. W wywodzie kasacji dotyczącym naruszenia zasad oceny materiału dowodowego skarżący nie wskazał bowiem ani jednego dowodu, który jego zdaniem został oceniony wybiórczo i z naruszeniem zasad swobodnej, lecz jednocześnie wszechstronnej oceny dowodów. Nie wskazano również, na czym ewentualnie polegało naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. Wątpliwe jest także, a przez to nieskuteczne, kwestionowanie charakteru prawnego (materialnoprawnego) premii - w szczególności, czy była ona uznaniowa, czy roszczeniowa - poprzez konstruowanie zarzutów prawa procesowego. W sytuacji, gdy kasacja nie powołuje żadnego przepisu prawa materialnego dotyczącego wynagrodzenia za pracę, który stanowiłby podstawę oceny charakteru prawnego (materialnoprawnego) premii przewidzianej w zawartej z powodem umowie o pracę, rozważania dotyczące jej natury prawnej są niemożliwe, a nawet niedopuszczalne, ze względu na zwiążanie Sądu Najwyższego granicami kasacji, w tym przypadku rozumianymi jako jej podstawy (art. 392<sup>1</sup> k.p.c.).

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy oddalił kasację jako nieuzasadnioną na podstawie art. 393<sup>12</sup> k.p.c.

=====