

**Wyrok z dnia 6 września 2005 r.**

**I PK 10/05**

**Postanowienie umowne przewidujące wypłacenie członkowi zarządu spółki kapitałowej odszkodowania ("odprawy") na wypadek odwołania go ze składu zarządu spółki przez radę nadzorczą spółki lub wygaśnięcia mandatu członka zarządu spółki nie stanowi elementu treści umowy o pracę, nawet wówczas, gdy zostało zamieszczone w treści dokumentu obejmującego umowę o pracę na stanowisku dyrektora generalnego spółki. Do takiego postanowienia umownego nie stosuje się art. 18 k.p. i art. 84 k.p.**

Przewodniczący SSN Teresa Flemming-Kulesza, Sędziowie SN: Katarzyna Gonera (sprawozdawca), Zbigniew Hajn.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 6 września 2005 r. sprawy z powództwa Wiesława W. przeciwko Przedsiębiorstwu Produkcyjno-Handlowemu E.-E. SA w W. o odprawę pieniężną, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 18 października 2004 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi wyrokiem z 28 czerwca 2004 r. [...] zasądził od strony pozwanej Przedsiębiorstwa Produkcyjno-Handlowego „E.-E.” SA w W. na rzecz powoda Wiesława W. kwotę 98.220 zł z ustawowymi odsetkami od 27 stycznia 2001 r. tytułem odprawy pieniężnej przysługującej w związku z wygaśnięciem mandatu członka zarządu pozwanej Spółki.

Sąd Okręgowy ustalił, że powód był zatrudniony w Przedsiębiorstwie Produkcji i Montażu Urządzeń Elektrycznych „E.-Ł.” SA w Ł. na stanowisku dyrektora generalnego, pełniąc jednocześnie funkcję prezesa zarządu spółki na podstawie umowy o pracę zawartej 12 lutego 1999 r. Umowa ta w § 4 przewidywała, że w przypadku odwołania dyrektora generalnego ze składu zarządu spółki przez radę nadzorczą z

przyczyn innych niż wymienione w § 3 umowy lub wygaśnięcia mandatu członka zarządu powodowi przysługiwać będzie odprawa w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia, obliczonego jak za urlop wypoczynkowy. W dniu 4 stycznia 2001 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi - Śródmieścia w Łodzi postanowił wykreślić z rejestru handlowego Przedsiębiorstwo Produkcji i Montażu Urządzeń Elektrycznych „E.-Ł.” SA w Ł. w związku z połączeniem się poprzez przejęcie (ze skutkami określonymi w art. 23<sup>1</sup> k.p.) z Przedsiębiorstwem Produkcyjno-Handlowym „E.-E.” SA w W. W związku z tymi przekształceniami, w dniu 1 lutego 2001 r. powód zawarł umowę o pracę z Przedsiębiorstwem Produkcyjno-Handlowym „E.-E.” SA w W., zgodnie z którą zatrudniony został na stanowisku dyrektora Oddziału tej Spółki w Ł. (ale już nie członka zarządu pozwanej Spółki).

Oceniając powyższy stan faktyczny Sąd Okręgowy uznał, zgodnie z § 4 umowy o pracę łączącej strony, że przewidziana w tym postanowieniu odprawa przysługuje powodowi wraz z ustawowymi odsetkami od 27 stycznia 2001 r. w związku z wygaśnięciem jego mandatu jako członka zarządu spółki na skutek przejęcia Przedsiębiorstwa Produkcji i Montażu Urządzeń Elektrycznych „E.-Ł.” SA w Ł. przez stronę pozwaną i wykreślenia tej spółki z rejestru sądowego (rejestru handlowego). Sąd pierwszej instancji podkreślił, iż pozwana nie wykazała, aby zaszły jakiegokolwiek okoliczności, które powodowałyby, że sformułowane w § 4 umowy o pracę z 12 lutego 1999 r. zobowiązanie wypłaty powodowi odprawy przestało obowiązywać strony, albo aby doszło do porozumienia, w wyniku którego pozwana zwolniłaby się z tego obowiązku.

Powód wystąpił o odprawę przewidzianą w § 4 umowy o pracę z 12 lutego 1999 r. pozwem z 12 czerwca 2003 r., w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z pozwaną, ponad dwa lata po wygaśnięciu jego mandatu jako członka zarządu spółki.

W apelacji od powyższego wyroku pozwana Spółka zarzuciła zaskarżonemu orzeczeniu Sądu Okręgowego: 1) naruszenie przepisów prawa materialnego, w szczególności: art. 8 k.p., poprzez przyjęcie, że w ustalonym stanie faktycznym roszczenie powoda o odprawę w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia, tj. w kwocie 98.220 zł, z tytułu wygaśnięcia mandatu członka zarządu zasługuje na uwzględnienie; art. 455 k.c. i art. 481 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., poprzez przyjęcie, że już począwszy od 27 stycznia 2001 r. pozwana opóźniał się z wypłatą odprawy. W apelacji strona skarżąca wskazała, między innymi, że zasądzenie przez Sąd pierwszej instancji odprawy z ustawowymi odsetkami poczynając od 27 stycznia

2001 r. stanowi naruszenie przepisów art. 455 k.c. i art. 481 k.c. Według strony pozwanej, przy braku oznaczenia terminu spełnienia świadczenia, stan opóźnienia w jego spełnieniu powstaje dopiero po wezwaniu dłużnika do zapłaty. Odprawa, której domaga się powód, była świadczeniem umownym, a strony nie określiły w § 4 umowy o pracę terminu wypłaty tego świadczenia. Zdaniem pozwanej, powód nie udowodnił w postępowaniu przez Sądem pierwszej instancji, aby wzywał pozwaną do wypłaty tej odprawy. Zatem odsetki mogą się ewentualnie należeć dopiero od daty doręczenia stronie pozwanej odpisu pozwu, które jest w skutkach równoznaczne z wezwaniem wierzyciela do spełnienia świadczenia. Wcześniejszy termin zapłaty nie wynika bowiem ani z umowy stron, ani z właściwości zobowiązania (skarżąca powołała się na wyrok Sądu Najwyższego z 11 października 1968 r., II PR 404/68).

Powód wniósł o oddalenie apelacji. Podkreślił, że nie było konieczne wezwanie strony pozwanej do zapłaty określonej kwoty tytułem odprawy, albowiem jego roszczenie o odprawę stało się wymagalne z dniem wygaśnięcia jego mandatu jako członka zarządu.

Sąd Apelacyjny-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi wyrokiem z 18 października 2004 r. [...] na skutek apelacji strony pozwanej zmienił zaskarżony wyrok Sądu Okręgowego w ten sposób, że zasądzone odsetki od kwoty 98.220 zł przyznał powodowi od 30 czerwca 2003 r. zamiast od 27 stycznia 2001 r. W pozostałym zakresie - co do należności głównej - Sąd Apelacyjny oddalił apelację strony pozwanej.

Dokonując wykładni § 4 umowy o pracę, zgodnie z którym w przypadku odwołania dyrektora generalnego ze składu zarządu spółki przez radę nadzorczą, z przyczyn innych niż wymienione w § 3 umowy, lub wygaśnięcia mandatu członka zarządu powodowi miała przysługiwać odprawa w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia, obliczonego jak za urlop wypoczynkowy, Sąd Apelacyjny wskazał, że co do zasady roszczenie powoda o odprawę jest uzasadnione, ponieważ w związku z wykreśleniem z rejestru handlowego Przedsiębiorstwa Produkcji i Montażu Urządzeń Elektrycznych „E.-Ł.” SA w Ł., co nastąpiło 4 stycznia 2001 r., podmiot ten utracił osobowość prawną, a tym samym powód przestał być zarówno członkiem zarządu tej spółki, jak i w ogóle jej pracownikiem. Z chwilą wykreślenia tej spółki z rejestru wygasł mandat powoda jako członka zarządu spółki. Dla ustalenia statusu powoda w stosunku do wykreślonego z rejestru Przedsiębiorstwa Produkcji i Montażu Urządzeń Elektrycznych „E.-Ł.” SA w Ł. nie ma żadnego znaczenia, że od 1 lutego

2001 r. powód przyjął propozycję pracy w Przedsiębiorstwie Produkcyjno-Handlowym „E.-E.” SA siedzibą w W. jako dyrektor Oddziału tej Spółki w Ł., a także, że nie występował z roszczeniami o odprawę w oparciu o poprzednią umowę o pracę bezpośrednio po wygaśnięciu jego mandatu jako członka zarządu wykreślonej z rejestru spółki. Pomimo wymagalności roszczenia z tytułu odprawy powód nie musiał domagać się od pozwanej jego spełnienia, ponieważ nie upłynął jeszcze termin przedawnienia do jego dochodzenia.

Sąd nie podzielił stanowiska strony pozwanej, że przewidziana w umowie o pracę odprawa, przysługująca powodowi w związku z wygaśnięciem mandatu członka zarządu spółki, powinna być oceniona - przez pryzmat zasad współzycia społecznego - jako przekraczająca granice godziwości w związku z jej wysokością. Zasada godziwości wynagrodzenia za pracę (art. 13 k.p.), odnosząca się również do wynagrodzenia *sensu largo*, a więc - według działu trzeciego Kodeksu pracy - także do świadczeń związanych z pracą, oznacza, że istotnym kryterium owej godziwości (sprawiedliwości) jest ekwiwalentność wynagrodzenia wobec pracy danego rodzaju, przy uwzględnieniu kwalifikacji wymaganych do jej wykonywania, jak też ilości i jakości świadczonej pracy. Niegodziwe jest wynagrodzenie rażąco za wysokie. Sąd Apelacyjny uznał, że te granice nie zostały przekroczone w umowie łączącej strony, przewidującej odprawę w wysokości wynagrodzenia za sześć miesięcy, przysługującą powodowi w związku z utratą przez niego stanowiska członka zarządu. Pozwana Spółka nie kwestionowała wysokości wypłacanego powodowi wynagrodzenia za pracę - zarówno przed połączeniem spółek, jak i w okresie późniejszym. Natomiast nie zgadzała się z wypłatą odprawy, będącej pochodną wynagrodzenia za pracę.

Biorąc pod uwagę powyższe argumenty, Sąd Apelacyjny uznał, że co do zasady odprawa powodowi przysługuje, natomiast odsetki od kwoty zasądzonej odprawy powinny być liczone od chwili wezwania dłużnika do jej zapłaty. Sąd drugiej instancji podzielił pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w orzeczeniu z 11 października 1968 r., II PR 404/68 (LEX nr 13989), zgodnie z którym opóźnienie pozwanego zakładu pracy w zaspokojeniu roszczenia odszkodowawczego pracownika następuje dopiero od daty wezwania go do spełnienia świadczenia. W rozpoznawanej sprawie wcześniejszy termin spełnienia świadczenia nie wynikał ani z umowy stron, ani też z właściwości zobowiązania. Zdaniem Sądu, odprawa przewidziana w § 4 umowy zawartej między stronami była szczególnego rodzaju klauzulą odszkodowawczą na wypadek pozbawienia powoda funkcji w organie zarządzającym spółki. Nie była

związana w żaden sposób ze stosunkiem pracy łączącym obie strony. Sąd podniósł, że członkostwo w zarządzie spółki jest sprawą odrębną od stosunku pracy. Mogą one współistnieć ze sobą, lecz może być też tak, że członkostwu w zarządzie nie towarzyszy stosunek pracowniczy. Tym samym odprawa jako szczególne świadczenie odszkodowawcze nie jest obwarowana zakazem określonym w art. 84 k.p. Termin do zapłaty odprawy pieniężnej nie wynikał z umowy zawartej między stronami, ponieważ nie był w niej oznaczony. Opóźnienie strony pozwanej w zapłacie określonej kwoty z tytułu odprawy nastąpiło, zdaniem Sądu, dopiero od daty wezwania dłużnika do spełnienia świadczenia, co w niniejszej sprawie było równoczesne z doręczeniem pozwanej odpisu pozwu.

Kasację od wyroku Sądu Apelacyjnego wniósł powód, zaskarżając wyrok ten w części zmieniającej wyrok Sądu Okręgowego na jego niekorzyść, czyli w części przyjmującej jako początkową datę naliczania odsetek za opóźnienie chwilę doręczenia stronie pozwanej odpisu pozwu. Kasację oparto na podstawie naruszenia prawa materialnego: 1) art. 18 k.p., przez jego błędną wykładnię polegającą na niewłaściwym jego zastosowaniu poprzez zawężenie zakresu jego obowiązywania, bowiem w ocenie skarżącego, powinien on być rozumiany szeroko, także w odniesieniu do treści umowy z 12 lutego 1999 r., na tle której toczy się spór; 2) błędne zastosowanie art. 455 k.c. i art. 481 k.c., w wyniku przyjęcia, że odprawa z § 4 umowy o pracę zawartej między stronami jest świadczeniem cywilnoprawnym, do którego mają zastosowanie art. 455 i 481 k.c., zatem wymagalność roszczenia występuje po wezwaniu dłużnika do spełnienia świadczenia, co w konsekwencji doprowadziło do zmiany wyroku Sądu Okręgowego i przyjęcia daty, od której odprawa jest należna, na 30 czerwca 2003 r. jako daty doręczenia pozwu pozwanemu; 3) art. 84 k.p., przez przyjęcie, że świadczenie odszkodowawcze przewidziane w umowie o pracę zawartej między stronami (§ 4), czyli odprawa, nie jest obwarowane zakazem przewidzianym w art. 84 k.p. jako niebędące składnikiem wynagrodzenia.

Skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku, nie precyzując sposobu tej zmiany.

Przedstawiając okoliczności uzasadniające przyjęcie kasacji do rozpoznania skarżący podniósł, iż słusznie przyjął Sąd pierwszej instancji, że odsetki należą się powodowi od dnia wygaśnięcia mandatu członka zarządu i zakończenia stosunku pracy w dniu 26 stycznia 2001 r. W podobny sposób orzekły Sądy Okręgowe w Lublinie i we Wrocławiu na tle analogicznych umów o pracę uznając, że dyrektorem E.-

L. SA i E.-W. SA odprawy należą się od dnia wygaśnięcia mandatu członka zarządu. Sądy Apelacyjne w obydwu przypadkach „odrzucały” (?) apelacje pozwanego PPH E.-E. SA. W tej sytuacji można stwierdzić, że istnieją rozbieżności w orzecznictwie, gdyż w oparciu o taki sam stan faktyczny sądy orzekają odmiennie. Sądy Okręgowe w Lublinie i we Wrocławiu po przeprowadzeniu postępowania dowodowego nie miały wątpliwości, że umowa zawarta między dyrektorami a pracodawcą jest umową o pracę, natomiast Sąd Apelacyjny w Łodzi uważa, że jedno z postanowień umowy o pracę z 12 lutego 1999 r. (§ 4) nie ma charakteru pracowniczego, jest roszczeniem cywilnym, co w konsekwencji rodzi niekorzystne skutki prawne dla powoda w postaci zasądzenia odsetek od dnia wezwania do dnia zapłaty (zgodnie z art. 455 i 481 k.c.).

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja nie ma usprawiedliwionych podstaw. Umowa zawarta 12 lutego 1999 r. przez powoda z Przedsiębiorstwem Produkcji i Montażu Urządzeń Elektrycznych „E.-Ł.” SA w Ł. była niewątpliwie umową o pracę. Została w taki sposób zatytułowana przez strony i zawierała postanowienia umowne wymagane przez art. 22 § 1 k.p. oraz art. 29 § 1 k.p. W umowie tej obok istotnych postanowień umownych wymaganych przez art. 29 § 1 k.p. (dotyczących między innymi określenia stanowiska pracy i wynagrodzenia) zamieszczone zostały dodatkowe postanowienia - w tym postanowienie gwarantujące powodowi odprawę w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia w przypadku: (1) odwołania go ze składu zarządu spółki przez radę nadzorczą z przyczyn innych niż określone w § 3 umowy lub (2) wygaśnięcia mandatu członka zarządu spółki. Przytoczona treść § 4 umowy wskazuje na to, że w tym postanowieniu umownym uregulowano dodatkowe świadczenie przysługujące powodowi - jako członkowi zarządu spółki - od spółki. Świadczenie to nazwane zostało odprawą, co mogło sugerować jego charakter zbliżony do świadczeń należnych pracownikowi w związku z ustaniem stosunku pracy (np. odprawy emerytalnej lub rentowej, odprawy w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy) i ochronę tego świadczenia analogiczną do ochrony wynagrodzenia za pracę; w istocie jednak - na co słusznie zwrócił uwagę Sąd Apelacyjny - było to swoistego rodzaju odszkodowanie na wypadek pozbawienia powoda funkcji w organie zarządzającym spółki. To dodatkowe świadczenie miało przysługiwać powodowi w razie odwołania go ze składu zarządu spółki albo wygaśnięcia jego mandatu jako

członka zarządu spółki. Będący podstawą roszczeń powoda § 4 umowy nie regulował zatem świadczenia pracodawcy (spółki) na rzecz pracownika (zatrudnionego na stanowisku dyrektora generalnego), lecz jednoznacznie świadczenie spółki na rzecz członka zarządu spółki. Nie było to zatem postanowienie umowne regulujące wzajemne prawa i obowiązki stron stosunku pracy, lecz postanowienie przyznające określonego rodzaju świadczenie członkowi zarządu spółki ze względu na to członkostwo w zarządzie spółki. Regulowało zatem nie „pracowniczą” stronę stosunków między powodem a zatrudniającą go spółką, lecz wyraźnie i jednoznacznie organizacyjną (korporacyjną) stronę wzajemnych relacji powoda jako członka zarządu i spółki. O takim charakterze omawianego postanowienia umownego świadczy również to, że prawo powoda do odprawy nie było uzależnione od ustania (rozwiązania, wygaśnięcia) stosunku pracy na stanowisku dyrektora generalnego, a jedynie od ustania członkostwa w zarządzie spółki, czyli ustania stosunku organizacyjnego (korporacyjnego). Również podjęcie przez powoda pracy u nowego pracodawcy (w pozwanej Spółce) nie miało znaczenia dla powstania prawa do odprawy. Odprawa przysługiwała powodowi w związku z zaprzestaniem pełnienia funkcji w zarządzie spółki, co wiązało się z utratą eksponowanego stanowiska prezesa (zarządu spółki) i związanego z tym stanowiskiem prestiżu, a nie w związku z utratą zatrudnienia (rozwiązaniem umowy o pracę). Odprawa przewidziana w § 4 umowy o pracę mogła być zatem potraktowana przez Sąd Apelacyjny jako swoiste odszkodowanie za utratę prestiżu związanego z pełnieniem funkcji prezesa zarządu spółki prawa handlowego, a nie jako świadczenie związane z utratą pracy. Natura zobowiązania wynikającego z § 4 umowy była zatem cywilnoprawna, a nie pracownicza.

W taki sposób oceniona odprawa (odszkodowanie umowne) nie ma charakteru wynagrodzenia za pracę ani nawet charakteru świadczenia zbliżonego do wynagrodzenia za pracę. Nie stosuje się zatem do niej przepisów Kodeksu pracy o wynagrodzeniu za pracę lub innych świadczeniach związanych z pracą. Wbrew twierdzeniom skarżącego zawartym w kasacji, odprawa nie była składnikiem wynagrodzenia za pracę, nie przysługiwała za wykonanie pracy albo za utratę pracy, lecz jednoznacznie za utratę funkcji członka zarządu spółki. Z tej przyczyny stosuje się do tego świadczenia ogólne przepisy Kodeksu cywilnego o zobowiązaniach (wynikających z umów wzajemnych), w tym art. 455 k.c., ponieważ żaden przepis Kodeksu pracy (lub szerzej - prawa pracy) ani Kodeksu handlowego (lub szerzej - prawa handlowego)

nie reguluje kwestii terminu wymagalności roszczeń obejmujących świadczenia tego rodzaju (o takim charakterze).

Nie zmienia oceny materialnoprawnej omawianego postanowienia umownego zawarte w § 4 ust. 2 umowy stwierdzenie, że odwołanie ze składu zarządu lub wygaśnięcie mandatu będzie rozumiane jako jednoczesne wypowiedzenie umowy o pracę zgodnie z przepisami Kodeksu pracy. Pomijając poprawność (a raczej niepoprawność) sformułowania tego punktu umowy, należy stwierdzić, że - wbrew argumentom skarżącego - nie wynika z niego pracowniczy charakter świadczenia spółki nazwanego odprawą. Odwołanie ze składu zarządu spółki lub wygaśnięcie mandatu członka zarządu spółki może stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę zawartej z członkiem zarządu. Nie może jednak oznaczać „automatycznego” wypowiedzenia tej umowy. Skutek w postaci rozwiązania umowy o pracę jest następstwem zdarzeń przewidzianych w art. 30 k.p. Wygaśnięcie mandatu członka zarządu spółki nie może być jednoznaczne z wypowiedzeniem, bo wypowiedzenie wymaga złożenia sformalizowanego oświadczenia woli jednej ze stron stosunku pracy.

Postanowienie dotyczące odszkodowania umownego (nazwanego odprawą) należnego w przypadku zaprzestania pełnienia funkcji w zarządzie spółki zostało, co prawda, ulokowane w umowie o pracę (w § 4), ale fakt ten nie daje temu postanowieniu (klauzuli odszkodowawczej) charakteru elementu konstrukcyjnego umowy o pracę.

Zgodnie z art. 353<sup>1</sup> k.c., strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego. Zawarcie w umowie o pracę klauzuli odszkodowawczej jest zgodne z powołanym przepisem Kodeksu cywilnego. Dotyczy ona zobowiązania spółki do wypłacenia członkowi zarządu swoistego odszkodowania na wypadek ustania stosunku członkostwa w zarządzie spółki. Możliwe było umieszczenie tej klauzuli w umowie o pracę, ale z faktu tego nie płyną takie wnioski, jakie próbuje przedstawić skarżący w kasacji. Nieuzasadniony jest pogląd skarżącego, że przewidziana w umowie o pracę klauzula odszkodowawcza (przewidująca odszkodowanie na wypadek zaprzestania pełnienia przez powoda funkcji członka zarządu spółki) - mająca swoje źródło w swobodzie zawierania umów - jest tzw. klauzulą autonomiczną, czyli postanowieniem umownym (dodatkowym postanowieniem umowy o pracę), do którego należy stosować art. 29 § 1 k.p. i art. 18 § 1 i 2 k.p. Umowa dotycząca tego przedmiotu nie stanowi elementu umowy o



pracę. Nie ma wprawdzie przeszkód, aby tego rodzaju postanowienie umowne zamieścić w umowie o pracę, nie oznacza to jednak, że wskutek tego klauzula odszkodowawcza staje się elementem (warunkiem, *essentialia negotii*) umowy o pracę. Jest to odrębna umowa - niewchodząca w skład umowy o pracę, która jednak niekoniecznie musi być objęta odrębnym, innym dokumentem. Sporządzenie takiej "odrębnej" od umowy o pracę umowy regulującej organizacyjne (korporacyjne) stosunki między członkiem zarządu spółki i spółką może nastąpić w tym samym czasie i w tym samym dokumencie, co sporządzenie łączącej te osoby umowy o pracę; może to także nastąpić w oddzielnym dokumencie, w tym samym lub późniejszym czasie. Sporządzenie jednego dokumentu jest dopuszczalne, co jednak nie znaczy, że postanowienie umowne regulujące stosunki organizacyjne (korporacyjne) między spółką i członkiem jej zarządu (prezesem zarządu) wchodzi do treści stosunku pracy członka zarządu zatrudnionego na stanowisku dyrektora generalnego jako element umowy o pracę. Postanowienie umowne będące przedmiotem oceny w rozpoznawanej sprawie jest w pewnym stopniu związane ze stosunkiem pracy, ponieważ strony tej umowy (klauzuli odszkodowawczej) łączyła umowa o pracę, nie jest to jednak umowa prawa pracy, lecz umowa prawa cywilnego. Takie postanowienie umowne nie jest objęte umową o pracę, nawet wówczas, gdy zamieszczone jest w treści dokumentu, w którym umowę o pracę spisano. Do umowy tej nie stosuje się zatem przepisów Kodeksu pracy, w szczególności wskazanych w kasacji art. 18 k.p. i art. 84 k.p. Jeżeli podstawą zawarcia tej umowy były relacje między prezesem zarządu spółki i spółką oraz przepisy Kodeksu handlowego i Kodeksu cywilnego, a nie przepisy Kodeksu pracy, to znaczy 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), zaś 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. Kwalifikacja prawna będącej przedmiotem oceny klauzuli odszkodowawczej dokonana przez Sąd Apelacyjny nie została w kasacji skutecznie zakwestionowana. W kasacji nie podniesiono bowiem ani zarzutu naruszenia art. 65 k.c., ani zarzutu naruszenia art. 353<sup>1</sup> k.c., a to na podstawie tych przepisów Sąd Apelacyjny dokonał wykładni oświadczeń woli stron umowy o pracę i zawartej w niej klauzuli odszkodowawczej, kwalifikując ją prawnie jako umowę prawa cywilnego. W kasacji nie zakwestionowano również rozpoznania sprawy przez sąd

pracy, a nie przez sąd cywilny. Kasacji nie oparto bowiem na zarzutach dotyczących naruszenia przepisów postępowania (w związku z rozpoznaniem sprawy w postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy, a nie w „zwykłym” postępowaniu cywilnym), a zatem procesowy wątek pozostaje poza zasięgiem wypowiedzi Sądu Najwyższego. Przed Sądem Apelacyjnym nie doszło z tego powodu do nieważności postępowania, co Sąd Najwyższy uwzględnił z urzędu.

Zarzuty naruszenia prawa materialnego - art. 18 k.p., art. 455 k.c. w związku z art. 481 k.c. i art. 84 k.p. - są w tej sytuacji chybione.

Niezrozumiały jest kasacyjny zarzut naruszenia art. 18 k.p. Prawo pracy nie reguluje kwestii odprawy dla członka zarządu spółki handlowej w związku z odwołaniem go ze składu zarządu albo wygaśnięciem jego mandatu. Nie wiadomo którego paragrafu tego przepisu dotyczą zarzuty kasacji i z jakimi bezwzględnie obowiązującymi przepisami prawa pracy miałby być sprzeczny § 4 umowy o pracę (jego interpretacja dokonana przez Sąd drugiej instancji). Nie wiadomo zatem, dlaczego zaskarżony wyrok Sądu Apelacyjnego miałby naruszać ten przepis.

Przepis art. 29 § 1 k.p. wymienia postanowienia umowy o pracę, które „w szczególności” powinny się w niej znajdować. Powyższe sformułowanie świadczy, o tym, że strony w umowie o pracę 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. Jednakże postanowienie umowne, będące przedmiotem oceny w rozpoznawanej sprawie, nie miało charakteru klauzuli autonomicznej. Jego natura - jak to wyżej przedstawiono - była cywilnoprawna.

Niezrozumiały jest także zarzut naruszenia art. 84 k.p. Zgodnie z tym przepisem, pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia. Powód nie zrzekł się odprawy, wprost przeciwnie - domagał się jej od strony pozwanej na drodze procesu cywilnego. Sąd Apelacyjny nie stosował tego przepisu. Stwierdzenie Sądu, że odprawa jako szczególnego rodzaju świadczenie odszkodowawcze nie była obwarowana zakazem określonym w art. 84 k.p., było co do zasady słuszne (skoro Sąd ten przyjął, że nie stanowiła ona wynagrodzenia za pracę nawet w szerokim rozumieniu tego wyrażenia), jednak nie miało istotnego znaczenia w ogólnych wywodach Sądu co do charakteru odprawy (skoro Sąd przyjął, że nie była bezpośrednio ani pośrednio związana ze stosunkiem pracy). Z przepisu art. 84 k.p. nie wynika w żaden sposób

termin wymagalności świadczenia przewidzianego w § 4 umowy stron, a to przecież ta kwestia miała podstawowe znaczenie dla rozstrzygnięcia rozpoznawanej sprawy.

Nie jest uzasadniony zarzut naruszenia art. 455 k.c. w związku z art. 481 k.c. Termin do zapłaty odprawy nie wynikał z umowy zawartej między stronami (z dosłownej treści § 4 umowy), ponieważ nie został w umowie oznaczony. Prawidłowe przyjęcie przez Sąd Apelacyjny cywilnoprawnego charakteru postanowienia umownego, z którego dla powoda wynikało prawo do odprawy, oznaczało w konsekwencji, że żadnych wniosków co do terminu wymagalności tego świadczenia nie dało się wyprowadzić z regulacji Kodeksu pracy dotyczących wypłaty wynagrodzenia za pracę lub innych świadczeń związanych ze stosunkiem pracy. Skarżący nie przedstawił w kasacji przekonującego wyводу prawnego dotyczącego właściwości (natury, istoty, charakteru) zobowiązania, który przemawiałby za przyjęciem, że terminem samoistnego (bez wezwania przez powoda jako wierzyciela) spełnienia świadczenia przez spółkę (jako dłużnika) powinna być chwila wygaśnięcia mandatu powoda jako członka zarządu spółki. Możliwość domagania się przez powoda wypłacenia mu odprawy była niewątpliwie związana z wygaśnięciem mandatu członka zarządu. Nie oznacza to jednak, że od tej daty pozwana pozostawała w opóźnieniu ze spełnieniem tego świadczenia, co dawałoby powodowi podstawę do domagania się odsetek ustawowych w oparciu o art. 481 k.c. od dnia wygaśnięcia jego mandatu jako członka zarządu spółki. Do powoda należał wybór chwili wystąpienia z żądaniem zapłaty. Powód wybrał tę chwilę wnosząc pozew po prawie dwóch latach i sześciu miesiącach od wygaśnięcia mandatu. Prawidłowo stosując art. 455 k.c., zgodnie z którym jeżeli termin spełnienia świadczenia nie jest oznaczony ani nie wynika z właściwości zobowiązania, świadczenie powinno być spełnione niezwłocznie po wezwaniu dłużnika do wykonania, Sąd Apelacyjny przyjął, że pozwana pozostawała w opóźnieniu od chwili doręczenia jej odpisu pozwu w rozpoznawanej sprawie.

Skoro podstawy kasacji okazały się nieusprawiedliwione, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.

=====