

Wyrok z dnia 15 marca 2006 r.

II PK 167/05

W umowie o pracę strony mogą ustalić, że odszkodowanie (odprawa) dla członka zarządu spółki akcyjnej na wypadek odwołania z pełnienia tej funkcji przed terminem ma charakter świadczenia na wypadek utraty miejsca pracy w związku z odwołaniem, a nie w związku z samym pozbawieniem funkcji; odszkodowanie to nie ma charakteru wynagrodzenia za pracę.

Przewodniczący SSN Beata Gudowska, Sędziowie SN: Zbigniew Myszkowski, Herbert Szurgacz (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 15 marca 2006 r. sprawy z powództwa Jacka D. przeciwko Telefonii D. z siedzibą w W. o odszkodowanie, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 27 stycznia 2005 r. [...]

1. o d d a l i ł kasację,
2. zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 2.700 zł (dwa tysiące siedemset zł) tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Sąd Apelacyjny-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu, po rozpoznaniu sprawy z powództwa Jacka D. przeciwko Telefonii „D.” SA z siedzibą w W., wyrokiem z dnia 27 stycznia 2005 r. [...] oddalił apelację powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu [...], na mocy którego oddalono jego powództwo, w którym domagał zapłaty odszkodowania (odprawy) w wysokości 219.000 zł się wraz z ustawowymi odsetkami z tytułu odwołania z funkcji członka zarządu pozwanej spółki przed upływem okresu na jaki zawarto umowę o pracę.

W motywach tego rozstrzygnięcia Sąd Apelacyjny przejął jako własne ustalenia faktyczne poczynione w postępowaniu w pierwszej instancji oraz podzielił ich prawną kwalifikację.

Powód został zatrudniony u strony pozwanej na stanowisku wiceprezesa zarządu do spraw finansowych na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 22 maja 2001 r. na okres od dnia 1 stycznia 2001 r. do dnia 19 czerwca 2002 r., to jest do dnia odbycia walnego zgromadzenia zatwierdzającego sprawozdanie finansowe za rok obrotowy 2001. W umowie strony zastrzegły, że w razie odwołania z funkcji członka zarządu spółki przed upływem okresu na jaki zawarto umowę o pracę, pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości 9-miesięcznego należnego wynagrodzenia podstawowego wypłaconego w miesiącu poprzedzającym odwołanie. Jednocześnie zastrzeżono, że odszkodowanie nie przysługuje między innymi w przypadku odwołania w związku z działaniem na szkodę spółki, popełnienia oczywistego albo stwierdzonego prawomocnym wyrokiem sądowym przestępstwa, spowodowania poważnej szkody w majątku spółki z winy umyślnej, prowadzenia działalności konkurencyjnej albo naruszenia tajemnicy lub innego poważnego lub ciężkiego naruszenia interesów spółki.

Uchwałą zarządu KGHM P.M. z dnia 2 stycznia 2002 r. w sprawie składu osobowego zarządu strony pozwanej odwołany został cały zarząd, w tym powód. Jednocześnie powierzono mu do czasu odbycia walnego zgromadzenia obowiązki pełnomocnika do spraw strategii, ustalając, że będzie otrzymywał wynagrodzenie na dotychczasowym poziomie. Powód wyraził na to zgodę. Pracę świadczył do dnia 9 czerwca 2002 r. Wynagrodzenie miesięczne wynosiło 24.400 zł brutto. Odszkodowania jednak nie wypłacono.

Strona pozwana w umowach o pracę zawieranych do 2000 r. z innymi pracownikami zatrudnianymi na stanowiskach członków zarządu przewidywała świadczenia w przypadku odwołania z funkcji w postaci jednorazowych odpraw pieniężnych, a następnie, jak w przypadku powoda, w formie odszkodowań w razie odwołania przed końcem obowiązywania umowy. Miały one charakter ochronny przed utratą pracy i były wypłacane w przypadku odwołania, następującego z jednoczesnym rozwiązaniem umowy o pracę. Zdaniem Sądu Apelacyjnego nie ulega wątpliwości, że w rozpoznawanej sprawie intencją stron stosunku pracy było zagwarantowanie powodowi stabilizacji zatrudnienia w okresie, na który umowa została zawarta, zaś naruszenie gwarancji w postaci odwołania ze stanowiska członka zarządu skutkującego rozwią-

zaniem umowy o pracę, spowodować miało powstaniem uprawnienia powoda do odszkodowania przewidzianego w umowie o pracę. Skoro więc skutek w postaci rozwiązania umowy nie nastąpił, to nie występowały również okoliczności uzasadniające wypłatę odszkodowania. Żądanie przez powoda odszkodowania jedynie za fakt odwołania ze stanowiska członka zarządu w sytuacji kontynuowania zatrudnienia na niepogorszonych warunkach byłoby sprzeczne z celem, jakiemu miało służyć umowne postanowienie gwarantujące wypłatę odszkodowania. Nie można się zatem zgodzić, że świadczenie przez powoda pracy po odwołaniu ze stanowiska - na mocy zawartego między stronami porozumienia - nie jest kontynuacją istniejącej między stronami umowy o pracę. W tym świetle jego roszczenie nie jest uzasadnione.

Kasację od powyższego wyroku złożyła strona powodowa. Zaskarżając go w całości zarzuciła naruszenie prawa materialnego: 1) art. 353¹ k.c., przez jego błędną wykładnię, to jest przez „mylne zrozumienie, że przeznaczony jest on do eliminowania roszczeń kolidujących z podanymi przesłankami słuszności, gdy rzeczywistym przeznaczeniem jest eliminowanie zobowiązań naruszających zakres swobody kontraktowej”; 2) art. 18 k.p. w związku z art. 8 k.p., przez niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że pozwany „udzielił powodowi pracy w zamian uzyskania korzyści majątkowej kosztem powoda”; 3) art. 370 § 1 k.s.h., przez niewłaściwe zastosowanie, wyrażające się w tym, że „Sądy odmówiły jego zastosowania jako szczególnego przepisu ochronnego dla roszczeń powoda powstałych w chwili odwołania go z zarządu”; 4) art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p., wyrażające się w wykładni spornych postanowień umowy bez zbadania ich społeczno-gospodarczego przeznaczenia. Poza tym skarżący wskazał naruszenie prawa procesowego: 1) art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez to, że „na skutek apelacji powoda, Sąd Apelacyjny oddalając ją przyjął za swoje ustalenia faktyczne Sądu Okręgowego, lecz całkowicie zmienił podstawę prawną wyroku, dopuszczając przy tym do wieloznaczności lakonicznie udzielonych wyjaśnień”; 2) art. 233 § 1 w związku z art. 391 § 1 k.p.c., wyrażające się w tym, że „Sąd Apelacyjny oceniał wiarygodność i moc dowodów bez wszechstronnego rozważenia zebranego materiału, a w uzasadnieniu wyroku uchylił się od podania przyczyn, dla których nie rozważył dowodów na korzyść powoda”; 3) art. 378 § 1 k.p.c., przez nierozpoznanie zarzutów apelacyjnych powoda.

W tym kontekście powód domagał się uchylenia zaskarżonego wyroku Sądu Apelacyjnego w całości i poprzedzającego go wyroku Sądu Okręgowego oraz prze-

kazania sprawy do ponownego rozpoznania, względnie zmiany wyroku i orzeczenia co do istoty sprawy.

W odpowiedzi na kasację strona pozwana wniosła o jej nieprzyjęcie do rozpoznania, ewentualnie o jej oddalenie z uzasadnieniem, że zaskarżony wyrok pozostaje w zgodności z dotychczasowym orzecznictwem Sądu Najwyższego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Nie zasługują na uwzględnienie zarzuty kasacji naruszenia przepisów postępowania. W szczególności nie jest usprawiedliwiony zarzut naruszenia przez Sąd Apelacyjny przepisu art. 328 § 2 k.p.c. Według skarżącego naruszenie powołanego przepisu polegało na tym, że Sąd ten przyjmując za swoje ustalenia faktyczne Sądu Okręgowego całkowicie zmienił podstawę prawną wyroku, nie wyjaśniając jej dostatecznie, „dopuszczając się wieloznaczności lakonicznie udzielonych wyjaśnień”, co wywarło istotny wpływ na wynik sprawy polegający na utrudnieniu zrozumienia podstaw rozstrzygnięcia i utrudnieniu kontroli kasacyjnej. Z art. 328 § 2 k.p.c. wynika, że punktem wyjścia dla przedstawienia w uzasadnieniu wyroku koncepcji prawnej rozstrzygnięcia sprawy powinny być poczynione ustalenia faktyczne. Ustalenia te, odwołujące się do ustaleń Sądu Okręgowego, odpowiadają postulatowi jasności i kategoryczności. Również podstawa prawna rozstrzygnięcia została jasno, choć skrótowo, sformułowana: odszkodowanie stanowi element umowy o pracę na wypadek odwołania ze stanowiska członka zarządu skutkującego rozwiązaniem umowy o pracę. Nie jest również usprawiedliwiony zarzut naruszenia art. 233 § 1 w związku z art. 227 k.p.c., przez pominięcie przez Sądy orzekające wymienionych w kasacji dowodów z zeznań świadków, innych członków zarządu. Sąd Okręgowy, którego ustalenia Sąd Apelacyjny w pełni przyjął jako własne, stwierdził wyraźnie, że strona pozwana w umowach o pracę zawieranych do 2000 r. z innymi pracownikami zatrudnianymi na stanowiskach członków zarządu przewidywała świadczenia w przypadku odwołania z funkcji w postaci jednorazowych odpraw pieniężnych, a następnie, jak w przypadku powoda, poprzez przyznanie odszkodowania w razie odwołania przed końcem obowiązywania umowy. Zarzut wyprowadzenia z materiału dowodowego nieprawidłowych, niezyciowych wniosków polega, zdaniem skarżącego, na przyjęciu przez Sąd Apelacyjny, że powód w zamian za stabilizację zatrudnienia miałby zrezygnować z wielokrotnie wyższej odprawy. Zarzut ten nie jest uzasadniony ponieważ - zdaniem

powoda - prawo do odprawy miało mu przysługiwać niezależnie od dalszego pozostawania w zatrudnieniu i pobierania za ten czas wynagrodzenia za pracę.

Odniesienie się do zarzutów naruszenia prawa materialnego wymaga uprzedniego zwrócenia uwagi na niektóre podstawowe kwestie dotyczące charakteru prawnego pełnienia funkcji organu osoby prawnej, którą jest spółka akcyjna (odpowiednio: spółka z ograniczoną odpowiedzialnością). Mają one znaczenie dla określenia charakteru spornej odprawy (odszkodowania).

Pierwsza dotyczy relacji między powołaniem do pełnienia funkcji w charakterze członka zarządu a zawarciem umowy o pracę, względnie umowy zlecenia na pełnienie tych funkcji. W nauce prawa oraz w judykaturze, zarówno pod rządami Kodeksu handlowego jak i Kodeksu spółek handlowych, nie budzi wątpliwości teza o pozostawaniu członków zarządu spółek kapitałowych w dwu stosunkach prawnych ze spółką: a) w stosunku organizacyjnym obejmującym pełnienie funkcji organu osoby prawnej - spółki; b) w stosunku pracy (stosunku zlecenia), obejmującym pełnienie czynności składających się na tę funkcję. W wyroku z dnia 7 stycznia 2000 r., I PKN 404/99 (OSNP 2001 nr 10, poz. 347), Sąd Najwyższy podkreślił, że stosunek pracy jest odrębnym stosunkiem prawnym od członkostwa w zarządzie spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, w którego zakresie członek zarządu jest osobą trzecią względem spółki i o treści jego praw pracowniczych decyduje treść stosunku pracy. Między wymienionymi relacjami prawnymi nie zachodzi stosunek wynikania, tzn. że samo powołanie do pełnienia funkcji przez właściwy organ spółki nie powoduje automatycznie powstania stosunku pracy, czy stosunku zlecenia na pełnienie tych funkcji; można pozostawać we wskazanym stosunku organizacyjnym ze spółką bez pozostawania z nią w stosunku pracy (zlecenia). Stosunek organizacyjny powstaje w wyniku powołania przez właściwy organ spółki do pełnienia funkcji członka zarządu, dla powstania stosunku pracy (zlecenia) niezbędna jest dodatkowa czynność prawna w postaci zawarcia umowy o pracę (umowy zlecenia). Nie zachodzi też automatyzm w drugą stronę, tj. odwołanie z pełnienia funkcji członka zarządu nie powoduje automatycznie ustania stosunku pracy (zlecenia). Stosownie do art. 370 § 1 k.s.h. „członek zarządu może być w każdym czasie odwołany. Nie pozbawia go to roszczeń ze stosunku pracy lub innego stosunku prawnego dotyczącego pełnienia funkcji członka zarządu”. Odwołanie ze stanowiska członka zarządu może stanowić podstawę do rozwiązania stosunku pracy (zlecenia). W orzecznictwie przyjmuje się, że odwołanie ze stanowiska członka zarządu spółki, które nie zostało skutecznie podważone w

trybie przepisów prawa handlowego, z reguły stanowi przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę (art. 45 § 1 k.p.) pracownikowi zatrudnionemu w charakterze członka tego zarządu. Jeśli więc odwołanej ze stanowiska członka zarządu osobie nie wypowiedziano umowy o pracę (zlecenia), pozostaje ona w dalszym ciągu ze spółką w stosunku pracy (zlecenia).

Druga kwestia odnosi się już do stosowanej powszechnie praktyki zamieszczenia w umowach o pełnienie funkcji klauzul o odszkodowaniu, względnie o odprawie w razie ustania pełnienia funkcji przed terminem wynikającym z umowy o pracę lub określonym w akcie wewnętrznym spółki i dotyczy braku precyzji odpowiednich klauzul umownych, co staje się źródłem wielu sporów, czy odszkodowanie (odprawa) należy się z tytułu samego pozbawienia funkcji, czy też z powodu rozwiązania stosunku pracy w następstwie pozbawienia funkcji. Rozdział VI umowy o pracę zawartej z powodem w punkcie 1 brzmi następująco: „w razie odwołania Zarządcy z funkcji członka zarządu Spółki przed upływem okresu na jaki umowę zawarto, przysługuje mu odszkodowanie w wysokości 9-miesięcznego należnego wynagrodzenia podstawowego w wysokości jak w miesiącu poprzedzającym odwołanie”.

Należy podzielić stanowisko Sądu Apelacyjnego, że przewidziane umową odszkodowanie ma charakter świadczenia na wypadek utraty miejsca pracy w związku z odwołaniem z pełnienia funkcji w pozwanej spółce. Na rzecz tego stanowiska przemawiają zarówno argumenty związane z charakterem zatrudnienia powoda, jak i postanowienia umowy o pracę zawartej z powodem.

Po pierwsze, w związku z charakterem zatrudnienia powoda trudno przyjąć, iż strona pozwana zagwarantuje członkom zarządu, w tym powodowi, odszkodowania za okres do końca kadencji, skoro osoby te nie korzystają ze stabilizacji w zakresie pełnienia funkcji, ponieważ zgodnie z art. 370 k.s.h. członek zarządu może zostać w każdej chwili odwołany. Po drugie, wyłącznym źródłem prawa do odszkodowania jest umowa o pracę. Przepisy powszechnego prawa pracy nie przewidują analogicznego świadczenia. Prowadzona przez skarżącego w kasacji analogia do odprawy należnej dyrektorom przedsiębiorstw państwowych w razie rozwiązania z nimi stosunku pracy, nie jest trafna już z tego względu, że odprawy dla dyrektorów zostały przewidziane przez przepisy ustawy o przedsiębiorstwach państwowych. Skoro więc sporne odszkodowanie ma swoje źródło w umowie o pracę, trudno byłoby przyjąć, że świadczenie to przysługuje z innego stosunku prawnego (stosunku organizacyjnego) niż

stosunek pracy i w następstwie innych zdarzeń (odwołanie z funkcji), niż objęte stosunkiem pracy.

Argumentów przeciw związaniu prawa do odszkodowania z samym pozbawieniem funkcji członka zarządu dostarcza również treść samej umowy o pracę, w której przewidziano, że odszkodowanie nie przysługuje w razie odwołania z powodów wymienionych w rozdziale II ust. 3: „zarządca może być odwołany, a umowa rozwiązana, w razie udokumentowanego działania na szkodę Spółki, popełnienia oczywistego lub stwierdzonego prawomocnym wyrokiem sądowym przestępstwa”. Również brzmienie punktu 2.2) rozdziału VI umowy o pracę wskazuje, że odszkodowanie zostało w umowie przewidziane na wypadek rozwiązania z powodem stosunku pracy w następstwie pozbawienia funkcji. Według tego postanowienia odszkodowanie nie przysługuje gdy „zarządca zostanie odwołany ze swojego stanowiska w związku z powołaniem w skład zarządu spółki zajmującej się telekomunikacją z udziałem kapitałowym akcjonariuszy Spółki, na warunkach nie gorszych niż w niniejszej umowie”.

W wyroku z dnia 19 września 2002 r., I PKN 592/01 (OSNP 2004 nr 9, poz. 155), Sąd Najwyższy stwierdził, że odprawy w związku z ustaniem stosunku pracy nie są wynagrodzeniem za pracę ani „rodzajem” wynagrodzenia za pracę. Jest to szczególne świadczenie, stanowiące swoiste umowne odszkodowanie za utratę miejsca pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy. Pogląd ten należy w pełni podzielić. Z tego punktu widzenia zarzut kasacji naruszenia art. 13 k.p., dotyczącego prawa do godziwego wynagrodzenia za pracę, nie jest trafny. Zarzut kasacji naruszenia art. 370 k.s.h. ma - zdaniem skarżącego - uzasadnienie w tym, że powód pracował w zarządzie na podstawie umowy o pracę na czas określony, która wygasła w następstwie odwołania z funkcji członka zarządu. Dalsze wykonywanie przez powoda pracy miało swoją podstawę w nowej umowie na czas nieokreślony. W świetle wcześniejszych rozważań, dotyczących charakteru zatrudnienia członków zarządu spółek akcyjnych, taka interpretacja przepisu art. 370 k.s.h. nie jest trafna. Po odwołaniu powoda z funkcji członka zarządu stosunek pracy nie wygasł, był kontynuowany, w czasie jego trwania doszło do zmiany niektórych warunków pracy w drodze czynności dorozumianych, przez ich akceptację przez powoda i dalsze pełnienie pracy.

W tym stanie rzeczy kasacja, jako pozbawiona usprawiedliwionych podstaw, została oddalona (art. 393¹² k.p.c.).

=====