

Wyrok z dnia 25 stycznia 2007 r.

I PK 213/06

Umowa o pracę zawarta na czas pełnienia funkcji prezesa zarządu spółki handlowej jest umową o pracę na czas wykonania określonej pracy (art. 25 § 1 k.p.).

Przewodniczący SSN Herbert Szurgacz (sprawozdawca), Sędziowie SN:
Katarzyna Gonera, Zbigniew Hajn.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 25 stycznia 2007 r. sprawy z powództwa Adama S. przeciwko K. Kopalniom Kwarcytu SA w W. o odszkodowanie, na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach z dnia 17 marca 2006 r. [...]

1. u c h y l i ł zaskarżony wyrok i oddalił apelację powoda od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach z dnia 27 maja 2005 r. [...],

2. zasądził od powoda na rzecz pozwanego 120 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

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

Wyrokiem z dnia 27 maja 2005 r. Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach oddalił powództwo Adama S. przeciwko K. Kopalniom Kwarcytu w W. SA o odszkodowanie. Sąd Rejonowy ustalił, że uchwałą Nadzwyczajnego walnego zgromadzenia w dniu 9 lipca 2002 r. Adam S. został powołany na stanowisko prezesa zarządu w pozwanej Spółce. W dniu 10 lipca 2002 r. strona pozwana reprezentowana przez przewodniczącego rady nadzorczej zawarła z powodem umowę o pracę na stanowisku prezesa zarządu Spółki. Przepis art. 5 ust. 1 umowy określał, że została ona zawarta od dnia 10 lipca 2002 r. na czas pełnienia funkcji prezesa zarządu Spółki. W ustępie 2 powołanego artykułu stwierdzono, że

umowa o pracę rozwiązuje się w przypadku upływu kadencji i niepowołania na kolejną kadencję do pełnienia funkcji prezesa zarządu Spółki oraz w przypadku odwołania uchwałą walnego zgromadzenia akcjonariuszy z pełnienia funkcji prezesa zarządu. Umowa przewidywała także możliwość rozwiązania umowy w każdym czasie na mocy porozumienia stron. Uchwałą [...] nadzwyczajnego walnego zgromadzenia akcjonariuszy pozwanej spółki z dnia 18 listopada 2003 r. został zmieniony statut spółki - między innymi - poprzez zastrzeżenie w § 25 ust 1, że członków zarządu powołuje i odwołuje rada nadzorcza. Zmiana ta została zgłoszona do Krajowego Rejestru Sądowego. Uchwałą z dnia 9 marca 2004 r. rada nadzorcza pozwanej Spółki odwołała Adama S. z funkcji prezesa zarządu.

W dniu 28 kwietnia 2004 r. doręczono powodowi przesyłką poleconą świadectwo pracy oraz pismo informujące, że stosunek pracy rozwiązał się z dniem 9 marca 2004 r., tj. z dniem odwołania z funkcji prezesa zarządu Spółki. W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że powództwo nie jest zasadne. Sąd pierwszej instancji nie zgodził się ze stanowiskiem strony pozwanej, że powództwo winno być oddalone z przyczyn formalnych, ponieważ pozwany wykazał jedynie, że pismo z dnia 17 marca 2004 r., informujące o odwołaniu z funkcji prezesa, zostało nadane w dniu 20 marca 2004 r. Nie przedstawił natomiast dowodu, czy przesyłka ta została powodowi doręczona. Brak jest, w ocenie Sądu Rejonowego, podstaw do przyjęcia, że przesyłka ta została faktycznie doręczona powodowi, dlatego też nie można uznać, iż uchybił on terminowi określonemu w art. 264 § 2 k.p.. Sąd wskazał, iż istotą sprawy było ustalenie, czy doszło do skutecznego rozwiązania stosunku pracy z powodem. Treść umowy o pracę łączącej strony wskazywała, iż była to umowa zawarta na czas wykonywania określonej pracy, bowiem była zawarta na czas pełnienia funkcji prezesa zarządu. Powód został odwołany z pełnionej funkcji, a zatem nastąpiło zdarzenie ograniczające czas trwania umowy (art. 5 ust. 1), a tym samym skuteczne rozwiązanie umowy o pracę.

Na skutek zmiany statutu kompetencje do odwołania i powoływania członków zarządu zastrzeżone zostały dla rady nadzorczej. Jednakże, w ocenie Sądu Rejonowego, doszło do skutecznego rozwiązania umowy o pracę, mimo że nie nastąpiła w tym zakresie stosowna zmiana w umowie o pracę. Uchwała ta została bowiem podjęta zgodnie z przepisami Kodeksu spółek handlowych i spowodowała nie tylko ustanie stosunku organizacyjnego lecz również stosunku pracy poprzez powiązanie w treści umowy czasu jej trwania z pełnieniem funkcji prezesa zarządu. Sąd wskazał

także, iż zmiana statutu Spółki nie wymagała wypowiedzenia zmieniającego, gdyż nie pogorszyła sytuacji powoda, bowiem bez znaczenia pozostawało, jaki organ mógł dokonać jego odwołania skoro działał on w imieniu Spółki.

Rozpoznając sprawę w związku z apelacją powoda Sąd Okręgowy-Sąd Pracy w Kielcach wyrokiem z dnia 17 marca 2006 r. zmienił wyrok Sądu Rejonowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach z dnia 27 maja 2005 r., w ten sposób że zasądził od K. Kopalni Kwarcytu w W. SA na rzecz powoda kwotę 17.070 zł tytułem odszkodowania, w pozostałej części apelację oddalił. Sąd drugiej instancji wskazał, iż Sąd Rejonowy dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych w sprawie, jednakże dokonał wadliwej oceny prawnej zgromadzonych dowodów. Członek zarządu Spółki będący jednocześnie kierownikiem zakładu pracy może być zatrudniony zarówno na podstawie umowy o pracę, jak i na podstawie powołania w rozumieniu art. 68 KP i następnych. W ocenie Sądu Okręgowego wbrew stanowisku Sądu pierwszej instancji doszło do zawarcia między stronami umowy o pracę na czas określony. Konstrukcja umowy o pracę na czas wykonywania określonej pracy nie mogła być zastosowana jako podstawa nawiązania stosunku pracy z członkiem zarządu spółki prawa handlowego. W pełni zasadne jest traktowanie umowy o pracę zawartej z członkiem zarządu spółki prawa handlowego na okres kadencji zarządu jako umowy o pracę na czas określony. Z treści umowy o pracę zawartej między powodem a stroną pozwaną wynika, że została ona zawarta na czas pełnienia funkcji prezesa zarządu, rozwiązuje się z upływem kadencji i niepowołania na kolejną kadencję, a także w przypadku odwołania uchwałą walnego zgromadzenia akcjonariuszy z funkcji prezesa zarządu. Oznacza to, iż umowa została zawarta na czas kadencji, tj. pełnienia przez powoda funkcji prezesa zarządu, który zgodnie ze statutem Spółki wynosił 3 lata. Powołanie do zarządu jak i odwołanie powoduje tylko powstanie lub ustanie stosunku organizacyjnego. Stosunek pracy jest natomiast odrębnym stosunkiem prawnym od członkostwa w zarządzie Spółki. Sąd Okręgowy wskazał, iż powiązanie przez Sąd Rejonowy stosunku organizacyjnego ze stosunkiem pracy było błędne. Stosunek pracy powoda nie wynikał bowiem z powołania, lecz z umowy o pracę zawartej na czas określony. Umowa o pracę została zawarta na czas kadencji, zatem rozwiązanie umowy o pracę nie mogło nastąpić przed upływem tego terminu, skoro strony nie przewidziały możliwości jej wcześniejszego rozwiązania za wypowiedzeniem. W ocenie Sądu Okręgowego pozwany naruszył przepisy o wypowiedzaniu umów zawartych na czas określony i dlatego też na podstawie art. 50 § 3 i art. 50 § 4 k.p. orzekł o odszkodo-

waniu w wysokości wynagrodzenia za okres 3 miesięcy. W ocenie Sądu Okręgowego zawarte w umowie postanowienie, że umowa o pracę rozwiązuje się w przypadku odwołania pracownika z funkcji prezesa zarządu jako mniej korzystne od postanowień zawartych w Kodeksie pracy oraz sprzeczne z przepisami prawa jest nieważne (art. 18 § 1 i § 2 k.p.). Umowa o pracę na czas określony charakteryzuje się największą trwałością i pewnością. Określenie czasu trwania umowy o pracę na czas określony może nastąpić przez wskazanie okresu na jaki umowa została zawarta, terminu rozwiązania umowy o pracę lub innego pewnego zdarzenia przyszłego. Trudno uznać za pewne zdarzenie odwołanie z funkcji prezesa w każdym czasie. Ponadto takie postanowienie zupełnie pozbawiłoby powoda ochrony prawnej wynikającej z przepisów Kodeksu pracy w zakresie roszczeń wynikających z niezgodnego z prawem rozwiązania umów na czas określony.

Skarga kasacyjna strony pozwanej zarzuca naruszenie art. 30 § 1 pkt 4 k.p., poprzez jego niezastosowanie i nieuznanie, że umowa o pracę na czas określony z dnia 10 lipca 2002 r. zawarta między powodem a stroną pozwaną rozwiązała się z upływem czasu na jaki została zawarta, tj. z dniem 9 marca 2004 r., czyli z dniem odwołania powoda z funkcji członka zarządu; art. 18 § 1 i § 2 k.p., poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że zawarte w umowie postanowienie, że umowa o pracę powoda rozwiązuje się w przypadku odwołania z funkcji prezesa, jako mniej korzystne i sprzeczne z przepisami prawa jest nieważne (art. 18 § 1 i § 2 k.p.), pomimo że Sąd Okręgowy nie wskazał, od którego przepisu prawa pracy kwestionowane postanowienie umowne miało być mniej korzystne oraz mimo że umowa została zawarta na czas określony, zaś data jej rozwiązania została wskazana w sposób obiektywnie sprawdzalny i pewny. Zarzucił on również naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 264 § 2 k.p., poprzez uwzględnienie w części powództwa o odszkodowanie, pomimo że powództwo to zostało wniesione po upływie 14 dni od dnia wygaśnięcia umowy o pracę; art. 233 § 1 k.p.c., poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i przyjęcie, że umowa o pracę na czas określony z dnia 10 lipca 2002 r. została zawarta pomiędzy powodem a pozwanym na czas kadencji, pomimo że jej art. 5 ust. 1 wyraźnie wskazywał, że jest ona zawarta na czas pełnienia funkcji.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Nie są usprawiedliwione zarzuty skargi kasacyjnej naruszenia przepisów postępowania. Przepis art. 264 § 2 k.p. nie ma charakteru przepisu prawa procesowego, stanowi on przepis prawa materialnego, skutkiem jego naruszenia jest oddalenie powództwa (por. uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 14 marca 1986 r. III PZP 8/86, OSPiKA 1987 nr 1, poz. 19, z glosą T. Zielińskiego). Wbrew twierdzeniom skarżącego Sąd pierwszej instancji rozważał sprawę uchybienia przez powoda terminowi z art. 264 § 2 k.p. i doszedł do przekonania, że nie miało ono miejsca. W tej sytuacji Sąd Okręgowy nie był zobowiązany do ponownego rozważania tej kwestii

Nie jest usprawiedliwiony zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., przez przekroczenie swobodnej oceny dowodów i przyjęcie, że umowa o pracę została zawarta na okres kadencji zarządu pozwanej Spółki, a nie na czas pełnienia przez powoda funkcji prezesa zarządu. Podniesiony zarzut w istocie dotyczy w pierwszym rzędzie interpretacji postanowień umowy o pracę i mógłby być rozważany w kontekście naruszenia art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p., jednak taka podstawa nie została powołana w skardze kasacyjnej. Skarżący wskazuje na naruszenie art. 30 § 1 pkt 4 k.p., który przewiduje, że umowa o pracę rozwiązuje się z upływem czasu, na jaki została zawarta. Nie jest to usprawiedliwiona podstawa kasacji, skoro Sąd Okręgowy przyjął, że umowa o pracę została zawarta na czas oznaczony, a jedynie inaczej określił czas trwania umowy, mianowicie do upływu kadencji zarządu. Za usprawiedliwioną podstawę kasacji można natomiast uznać zarzut naruszenia art. 18 § 1 i 2 k.p., na podstawie którego Sąd Okręgowy przyjął nieważność klauzuli umownej, że umowa rozwiązuje się w przypadku odwołania z pełnienia funkcji prezesa zarządu.

Status prawny prezesa jako organu osoby prawnej - spółki akcyjnej określają przepisy Kodeksu spółek handlowych. Natomiast jego sytuację jako pracownika określają zasadniczo przepisy Kodeksu pracy oraz postanowienia umowy o pracę. Zgodnie z art. 5 ust. 1 umowy o pracę umowa ta została zawarta na czas pełnienia funkcji prezesa zarządu. Wbrew stanowisku Sądu Okręgowego, z przytoczonego postanowienia umowy nie wynika, że została ona zawarta na okres kadencji zarządu pozwanej Spółki. Przede wszystkim należy zauważyć, że pojęcie kadencji zarządu nie zostało użyte przy określeniu czasu trwania umowy. Kadencja oznacza określony aktem prawnym czas urzędowania obieralnego urzędnika lub organu (por. Słownik języka polskiego, T. I, Warszawa 1983, s. 853) i w przypadku zarządu spółki kapitałowej wynika on bądź to z umowy spółki bądź też ze statutu spółki. Zawarta przez

powoda umowa wyraźnie odnosi czas jej trwania do czasu pełnienia funkcji prezesa zarządu, a nie do okresu trwania kadencji zarządu. Nie ma przeszkód prawnych dla związania czasu trwania umowy z pełnieniem funkcji w zarządzie. Przenosząc to sformułowanie umowy o pracę zawartej z powodem na grunt pojęć, którymi posługuje się Kodeks pracy w przedmiocie określenia rodzajów umowy o pracę, należy uznać, że doszło do zawarcia umowy na czas wykonania określonej pracy. W odróżnieniu do umów na czas określony, w których wskazuje się dzień rozwiązania stosunku pracy (na tydzień, miesiąc, na czas trwania sezonu, np. artystycznego) umowy tego rodzaju zawierane są na okresy, które kończą się z chwilą wykonania przewidzianych w tych umowach prac (robót). Kodeksowego pojęcia „czas wykonania określonej pracy” nie należy pojmować w sensie wynikowym (jak przy umowie o dzieło), lecz czynnościowym.

Przepisy prawa nie przewidują prawnego obowiązku zawierania umów o pracę lub innych umów o świadczenie usług (umowy zlecenia, kontraktu menedżerskiego) na pełnienie funkcji prezesa zarządu spółki kapitałowej. Pełnienie tej funkcji jest elementem stosunku organizacyjnego w spółce i może mieć charakter nieodpłatny (honorowy). Skoro więc przepisy prawa nie wprowadzają ograniczeń co do rodzaju zawartej umowy, trudno przyjąć, że zawarcie umowy na czas pełnienia funkcji prezesa zarządu, tj. na czas wykonania określonej pracy, stanowi niedopuszczalne pogorszenie warunków umowy o pracę w rozumieniu art. 18 § 2 k.p. i w konsekwencji nieważność tego postanowienia umownego.

Konsekwencje zaprzestania przez powoda pełnienia funkcji prezesa zarządu w następstwie odwołania z tej funkcji przez radę nadzorczą, a więc zaprzestania wykonywania pracy, dla wykonywania której umowa została zawarta, określa art. 30 § 1 pkt 5 k.p. Według tego przepisu umowa o pracę rozwiązuje się z dniem ukończenia pracy, dla której wykonania była zawarta. Rozwiązanie umowy następuje z mocy prawa, bez potrzeby dokonywania przez strony, zwłaszcza przez pracodawcę, dodatkowych czynności w postaci oświadczeń woli.

Z przytoczonych motywów, w oparciu o art. 398¹⁶ k.p.c. należało orzec jak w sentencji wyroku.

=====