



Sygn. akt III PK 29/10

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 stycznia 2011 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Kazimierz Jaśkowski (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Zbigniew Hajn

SSN Roman Kuczyński

w sprawie z powództwa M. K.
przeciwko M. Polska Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością
o zapłatę,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 13 stycznia 2011 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Apelacyjnego w [...] z dnia 27 października 2009 r.,

**oddala skargę i zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda
kwotę 4.050 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania
kasacyjnego.**

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

Strona pozwana – M. Polska Sp. z o.o., w sprawie z powództwa M. K. o zapłatę, wniosła skargę kasacyjną od wyroku Sądu Apelacyjnego z dnia 27 października 2009 r. Zaskarżonym wyrokiem oddalano jej apelację od wyroku Sądu Okręgowego zasądającego od niej na rzecz powoda kwotę 288.000 zł z odsetkami oraz orzekającego o kosztach procesu.

Pozwana Spółka została zawiązana umową dnia 31 maja 2006 r. Głównym przedmiotem jej działalności jest udzielanie pożyczek. Kapitał zakładowy Spółki wynosił 50.000 zł, przy czym 99% udziałów w niej miał powód, a 1% - jego żona. Dla swej działalności Spółka potrzebowała dofinansowania z zewnątrz, które uzyskała dzięki D. M. Skontaktował on powoda z R. G., który udzielił Spółce pożyczek w kwotach 100.000 zł oraz 1.500.000 zł. Za pożyczki ręczył D. M., który nie mógł w tym czasie przystąpić do Spółki z uwagi na obowiązujący go zakaz konkurencji z G., ale planował uczynić to później. D. M. uczestniczył we wszystkich ważniejszych ustaleniach dotyczących Spółki i był na bieżąco informowany o jej działalności. Spółka powstała z jego inicjatywy, a powód zorganizował jej funkcjonowanie. Powód był jedynym członkiem zarządu, a zarazem jego prezesem, w budowę i rozwój Spółki powód wniósł swoje doświadczenie uzyskane w spółce P., w której uprzednio pracował i z której do pozwanej Spółki przeszli inni pracownicy. Powód stworzył produkt w postaci pożyczki gotówkowej, konkurencyjnej do produktów P. Powód był zatrudniony w Spółce na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony od dnia 1 czerwca 2006 r. Tę umowę, której projekt przygotował D. M., w imieniu Spółki zawarł pełnomocnik umocowany przez nadzwyczajne zgromadzenie wspólników. Umowa przewidywała wykonywanie przez powoda pracy na stanowisku prezesa zarządu Spółki za miesięcznym wynagrodzeniem w kwocie 12.000 zł brutto. Przedmiotem sporu w rozpoznawanej sprawie jest postanowienie tej umowy zawartej w § 12 ust. 9. Według niego „Spółka zobowiązuje się zapłacić pracownikowi dodatkowe wynagrodzenie w kwocie odpowiadającej równowartości dochodów brutto otrzymywanych w spółce przez pracownika za jego wkład w stworzenie, budowę,

rozwój Spółki oraz tzw. „know –how” w przypadku rozwiązania umowy o pracę przed upływem 31.05.2010 r. Wypłata nastąpi jednorazowo w terminie 21 dni od rozwiązania umowy o pracę”. To postanowienie miało zabezpieczać interesy powoda na wypadek, gdyby D. M. zaprzestał finansowania Spółki, a jego głównym celem było zrekompensowanie powodowi wkładu pracy włożonego w tworzenie i rozwój Spółki. Takie samo postanowienie zawierały umowy o pracę z dwoma informatykami zatrudnionymi przez Spółkę.

We wrześniu 2007 r, w Spółce został podwyższony kapitał zakładowy oraz przystąpili do niej D. M. i D. G. W wyniku tych zmian współnikami byli: powód posiadający 99 udziałów o łącznej wysokości 49.500 zł. D. M. posiadający 800 udziałów o łącznej wysokości 400.000 zł i D. G. posiadający 100 udziałów o łącznej wartości 50.000 zł. Uchwałą nadzwyczajnego zgromadzenia współników z dnia 5 grudnia 2007 r. odwołano powoda ze stanowiska prezesa zarządu i powołano w jego miejsce D. M. Powód by stopniowo odsuwany od prowadzenia spraw Spółki, a w lutym 2008 r. otrzymał polecenie nieprzychodzenia do pracy. Dnia 3 kwietnia 2008 r. nowy prezes D. M. zaproponował powodowi aneks do umowy o pracę zmieniający – między innymi – jego stanowisko pracy na stanowisko doradcy zarządu i obniżający wynagrodzenie do kwoty 9.000 zł miesięcznie. Aneks nie proponował zmiany § 12 ust. 9 umowy o pracę. Powód nie podpisał tego aneksu i nadal nie świadczył pracy na rzecz pozwanej Spółki. Dnia 30 maja 2008 r. powód wypowiedział umowę o pracę ze skutkiem na 30 czerwca 2008 r., a następnie wezwał pozwaną do zapłaty 288.000 zł na podstawie § 12 ust. 9 tej umowy. Pozwany odmówił zapłaty twierdząc, że to postanowienie umowy dotyczy tylko rozwiązania umowy przez pracodawcę oraz że żądanie powoda jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, a wymieniona w nim kwota jest niegodziwie wysoka.

W zaskarżonym wyroku Sąd Apelacyjny podzielił ustalenia faktyczne i pogląd prawny Sądu Okręgowego, który zasądził od pozwanej na rzecz powoda dochodzoną kwotę 288.000 zł z odsetkami. Zdaniem obu Sądów to świadczenie nie jest odprawą lub odszkodowaniem z tytułu rozwiązania umowy przez pracodawcę. Charakter tego świadczenia jest określony w § 12 ust. 9 umowy o pracę jako wynagrodzenie za wkład powoda w „stworzenie, budowę i rozwój Spółki oraz

„know-how”, a przysługuje ono niezależnie od tego, która ze stron rozwiązała umowę o pracę przed dniem 31 maja 2010 r. Potwierdza to § 15 ust. 4 umowy o pracę stanowiący, że rozwiązanie umowy niezależnie od przyczyny nie wpływa na ważność i skuteczność postanowień umowy. Zdaniem Sądu Apelacyjnego prawo powoda do spornego wynagrodzenia jest jasno określone w umowie o pracę. Jego wysokość nie jest rażąco wygórowana, nie narusza zasad współzycia społecznego i społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa (art. 8 k.p.) ani nie przekracza granic godziwości (art. 13 k.p.).

W skardze kasacyjnej pozwana zarzuciła naruszenie art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p. prowadzące do błędnej wykładni § 12 ust. 9 umowy o pracę. Skarżący podniósł, że w dniu jej zawarcia powód miał 99% udziałów w pozwanej Spółce i działał z jednej strony jako pracodawca, a z drugiej jako pracownik. Przewidziane w tym postanowieniu dodatkowe wynagrodzenie miało związać powoda ze Spółką co najmniej do 31 maja 2010 r., zaś w przypadku rozwiązania umowy przez Spółkę przed tym terminem stanowiło dla powoda odszkodowanie. Zasady współzycia społecznego i ustalone zwyczaje uzależniają wypłatę dodatkowego wynagrodzenia – odprawy względnie odszkodowania – od wcześniejszego rozwiązania umowy przez pracodawcę, a nie przez pracownika. Zarzucono także naruszenie art. 58 § 1 i 2 oraz art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p., a także art. 13, art. 18 § 1 i art. 78 § 1 k.p. Zdaniem skarżącej § 12 ust. 9 umowy jest sprzeczny z zasadami współzycia społecznego, nadmiernie uprzywilejowuje powoda i nie mieści się w granicach świadczenia godziwego i przez to powinien zostać uznany za nieważny. To postanowienie umowy jest także sprzeczne z naturą umowy o pracę w zakresie, w jakim przyznaje wypłatę dwudziestoczwemiesięcznego wynagrodzenia niezależnie od przyczyny rozwiązania umowy, zaś wynagrodzenie jest niegodziwie wysokie i nie odpowiada ilości i jakości pracy świadczonej przez powoda. Jego dochodzenie przez powoda narusza art. 8 k.p., gdyż powód sam odwołał się ze stanowiska prezesa zarządu i sam rozwiązał umowę o pracę.

Powód wniósł o oddalenie skargi i zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Skarga jest nieuzasadniona. Wywodom Sądu Apelacyjnego nie można skutecznie postawić żadnego zarzutu naruszenia prawa.

Sąd Najwyższy podziela stanowisko Sądu Apelacyjnego, że postanowienie § 12 ust. 9 umowy o pracę powoda ze Spółką – przyznające mu prawo do dwudziestoczeromiesięcznego wynagrodzenia w razie rozwiązania umowy przed dniem 31 maja 2010 r., jest ważne. Wprawdzie w dniu zawarcia tej umowy powód miał 99% udziałów w Spółce ale – jeżeli zarzut nieważności oparty jest na naruszeniu zasad współżycia społecznego - to nie można pomijać rzeczywistego układu stosunków społecznych w okresie zawierania umowy Spółki. Układ ten polegał zaś na tym, że powód zajmował się organizacją i sprawami bieżącymi Spółki, zaś najważniejsze decyzje w rzeczywistości podlegały uzgodnieniu z D. M., który nie był w tym czasie współnikiem, bo obejmował go zakaz konkurencji z poprzednim pracodawcą. D. M. pośrednio dostarczył kapitału niezbędnego do działalności Spółki, gdyż wskazał on pożyczkodawcę i poręczył za pożyczkę udzieloną Spółce. Także on sporządził projekt spornej umowy. Po ponadrocznym okresie od założenia Spółki D. M. został większościowym współnikiem i zajął po powodzie stanowisko prezesa zarządu. Rozważając zagadnienie stron tej umowy o pracę z pozaprawnego punktu widzenia - a taki jest właściwy w analizie kwestii prawnych przy zastosowaniu zasad współżycia społecznego – można w uproszczeniu przyjąć, że rzeczywistymi stronami umowy o pracę byli powód i D. M. Z zachowania D. M. należy wnioskować, że nie uważał on § 12 ust. 9 umowy za krzywdzący Spółkę. Po objęciu przez niego stanowiska prezesa zarządu pozwanej zaproponował bowiem powodowi zmianę rodzaju pracy i wysokości wynagrodzenia, pomijając to sporne postanowienie. Godził się więc z jego brzmieniem.

Także nieuzasadniony jest zarzut naruszenia art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p. wskutek czego Sąd Apelacyjny – zdaniem skarżącego – błędnie uznał, że świadczenie z § 12 ust. 9 umowy o pracę jest wynagrodzeniem a nie odprawą. Świadczenie to zostało określone w § 12 ust. 9 umowy jako wynagrodzenie, a brak jest wystarczających podstaw do przyjęcia, aby rozumieć je w inny sposób w odniesieniu do umowy zawartej przez profesjonalistów. Nadto, Sąd wskazał na

wynagrodzeniową funkcję tego świadczenia. Przysługiwało ono bowiem w zamian za wkład powoda w organizację i rozwój Spółki. Przeciwno uznaniu tego świadczenia za odprawę przemawia także § 15 ust. 4 umowy o pracę stwierdzający ważność i skuteczność jej postanowień niezależnie od sposobu rozwiązania umowy o pracę. W skardze nie odniesiono się do tego postanowienia umowy. Brak związku między sposobem rozwiązania umowy o pracę a świadczeniem pieniężnym od pracodawcy jest cechą wynagrodzenia za pracę, a nie odprawy lub odszkodowania za rozwiązanie umowy. Wynagrodzenie za pracę przysługuje bowiem za pracę wykonaną (art. 80 k.p.), niezależnie od tego, która ze stron stosunku pracy rozwiązała umowę i w jaki sposób. Natomiast odprawa lub odszkodowanie przysługują pracownikowi – co do zasady – tylko w razie rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę. O tym, że jest to wynagrodzenie świadczy także przymiotnik „dodatkowe”, a więc przysługujące obok wynagrodzenia zasadniczego. W umowie nie przewidziano żadnej odprawy, obok której mogłoby przysługiwać świadczenie z § 12 ust. 9 rozumiane jako „dodatkowa odprawa”. Omawiane wynagrodzenie ma cechy premii, co polega na jego przysługiwaniu w razie spełnienia się przesłanki rozwiązania umowy o pracę (przez którąkolwiek stronę, w dowolny sposób) w zamkniętym okresie czasu (od zawarcia umowy do 31 maja 2010 r.).

Wynagrodzenie przewidziane w § 12 ust. 9 umowy o pracę jest nietypowe, ale też nietypowe są okoliczności, w których zostało ono ustalone. Kształt prawny tych okoliczności nie oddaje rzeczywistego układu stosunków społecznych. W takiej sytuacji nie ma podstaw powoływanie się przez pozwanego na zwyczaj i niegodziwą wysokość świadczenia. Kwotę wynagrodzenia ustaliły strony wartościując swoje indywidualne interesy. W orzecznictwie powołuje się przepis art. 13 k.p. wprowadzający pojęcie „godziwego wynagrodzenia” oraz art. 8 k.p. dla ochrony interesu publicznego pracodawcy przed nadmiernym uszczupleniem jego majątku przez przyznanie pracownikom wygórowanych wynagrodzeń (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 sierpnia 2001 r., I PKN 536/00, OSNAPiUS 2002 nr 4, poz. 90). Ten pogląd nie może odnosić się do pozwanej, która nie jest spółką o charakterze publicznym. Natomiast w odniesieniu do spółek prywatnoprawnych z reguły należy przyjmować, że strony same oceniają wartość pracy pracownika, a

zasady współzycia społecznego i zasada godziwego wynagrodzenia za pracę mogą jedynie wyjątkowo doprowadzić do uznania nieważności postanowienia umowy określającego wysokość wynagrodzenia. Może to w szczególności wynikać z okoliczności zawarcia umowy, wskazujących na inny cel wynagrodzenia, niż zapewnienie pracownikowi świadczenia stosownego do wartości jego pracy. Jeżeli te okoliczności nie są sprzeczne z zasadami współzycia społecznego i zgodnym z prawem celem umowy, to nie ma podstaw do obniżania wysokości wynagrodzenia przysługującego pracownikowi (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 maja 2005 r., III PK 27/05, OSNP 2006 nr 9 – 10, poz. 141). Patrząc na ustalenie wysokości wynagrodzenia od strony spółki trzeba dostrzec, że dla niej jest to decyzja o charakterze gospodarczym, obarczona ryzykiem, zwłaszcza w odniesieniu do pracowników na stanowiskach kierowniczych. Osoby zawierające te umowy w imieniu spółki ponoszą odpowiedzialność wobec spółki na podstawie prawa handlowego, cywilnego i pracy. Nie należy do funkcji sądów pracy łagodzenie tego ryzyka i tej odpowiedzialności *ex post* przez obniżenie wysokości umówionego wynagrodzenia za pracę lub pozbawienie go pracownika w całości.

Zarzut, że powód nadużywa prawa (art. 8 k.p.) dochodząc umówionego wynagrodzenia, jest również bezpodstawny. Skarżąca nie wzięła pod uwagę, że przed rozwiązaniem umowy powód był przez kilka miesięcy niedopuszczany przez nią do pracy. Nadto, żądanie przez powoda zapłaty tego wynagrodzenia nie jest nadużyciem prawa także z uwagi na termin jego zgłoszenia. Powód wypowiedział bowiem umowę o pracę ze skutkiem na dzień 30 czerwca 2008 r. i zgłosił niezwłocznie żądanie zapłaty spornego wynagrodzenia, a mógł to uczynić aż do dnia 31 maja 2010 r. Mógł więc wczekać jeszcze blisko 2 lata i wówczas dochodzić tego wynagrodzenia w pełnej wysokości. Gdyby uczynił to pod koniec tego okresu, to wówczas jego zachowanie można by uznać za nadużycie prawa, jeżeli inne okoliczności nie sprzeciwiałyby się takiej ocenie.

Z tych względów na podstawie art. 398¹⁴ i art. 98 k.p.c. orzeczono jak w sentencji.