

SPORY NA TLE UMÓW O PRACĘ, UMÓW ZLECENIA I KONTRAKTÓW MENEDŻERSKICH CZŁONKÓW ZARZĄDU SPÓŁEK KAPITAŁOWYCH

1. WPROWADZENIE PODSTAWOWE INFORMACJE O BADANIU

W ramach prac badawczych w planie prac Instytutu Wymiaru Sprawiedliwości przyjęto objęty tytułem pracy temat.

Badaniu poddano 130 spraw, w tym:

- 126 spraw, które toczyły się przed sądem pracy (97% ogółu zbadanych spraw);
- 2 sprawy, które toczyły się przed sądem gospodarczym (1,5% ogółu zbadanych spraw);
- 2 sprawy, które toczyły się przed sądem cywilnym (1,5% ogółu zbadanych spraw).

Ze względu na wartość przedmiotu sporu postępowanie toczyło się w I instancji:

- w 88 sprawach przed sądem rejonowym, co stanowiło 68% ogółu zbadanych spraw;
- w 42 sprawach przed sądem okręgowym, co stanowiło 32% ogółu zbadanych spraw.

Analizowane sprawy toczyły się w latach 1994–2002. Tabela 1 przedstawia czas trwania postępowań.

Na podstawie przeprowadzonych badań powstała praca analityczno-problemowa. Opracowanie nie stanowi kompendium wiedzy na temat umów zawieranych z członkami zarządu spółek kapitałowych. Poruszono w nim jednak większość problemów rodzących konflikty na tle takich właśnie umów w praktyce ich stosowania.

Tabela 1. Czas trwania postępowań w sprawach toczących się przed sądami: pracy, gospodarczymi i cywilnymi

Czas trwania postępowania	Liczba spraw (ogółem: 130)
Do miesiąca	5
Od 1,5 miesiąca do 6 miesięcy	42
Od 6,5 miesiąca do 12 miesięcy	42
Od 12,5 miesiąca do 24 miesięcy	29
Od 24,5 miesiąca do 36 miesięcy	10
Powyżej 36 miesięcy	2

Źródło: Opracowanie własne.

2. PRZEPISY RODZĄCE KONFLIKTY

Spory powstające na tle stosunków pracy, względnie umów cywilnoprawnych łączących członków zarządu spółek kapitałowych ze spółką, mają związek m.in. z ubogą regulacją prawną tejże materii.

Przepisy kodeksu spółek handlowych (k.s.h.), stanowiące w tym wypadku *lex specialis* względem kodeksu pracy (k.p.)¹ i kodeksu cywilnego (k.c.) wspominają zaledwie, że osoba powołana na członka zarządu spółki z o.o. albo spółki akcyjnej może nawiązać ze spółką stosunek pracy lub inny stosunek prawny. Artykuł 203 § 1 k.s.h. (dawniej art. 197 § 1 k.h.) oraz art. 370 § 1 k.s.h. (dawniej art. 368 § 1 k.h.) stanowią, że odwołanie z funkcji w zarządzie nie pozbawia członka zarządu jego uprawnień wynikających ze stosunku pracy lub innego stosunku prawnego związanego z pełnieniem funkcji w zarządzie.

Ponadto art. 210 k.s.h. (dawniej art. 203 k.h.) oraz art. 379 k.s.h. (dawniej art. 374 k.h.) przewidują, iż w umowie (a więc również w umowie o pracę czy umowie cywilnoprawnej) między spółką a członkiem zarządu oraz w sporze z nim spółkę reprezentuje rada nadzorcza lub pełnomocnik powołany uchwałą zgromadzenia wspólników/walnego zgromadzenia.

Zgodnie z art. 210 § 2 i art. 379 § 2 k.s.h. (dodanym od 15 stycznia 2004 r.), jeśli członek jednoosobowego zarządu jest zarazem jedynym wspólnikiem/akcjonariuszem spółki, przepisu § 1 nie stosuje się, a czyn-

¹J. Broł, *Stosowanie prawa pracy w spółkach handlowych (wybrane zagadnienia)*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1991, nr 5–6, s. 6.

ność prawna między tym wspólnikiem/akcjonariuszem a reprezentowaną przez niego spółką wymaga formy aktu notarialnego. Powyższy wymóg będzie miał zastosowanie również do umów zawartych między jednoosobową spółką a jej jedynym wspólnikiem/akcjonariuszem w związku z pełnieniem przez niego funkcji w zarządzie².

Do dnia wejścia w życie kodeksu spółek handlowych z norm art. 235 i 406 k.h. wywodzony był obowiązek podjęcia uchwały przez zgromadzenie wspólników/walne zgromadzenie w sprawie przyznania wynagrodzenia lub zawarcia umowy z członkiem zarządu będącym wspólnikiem/akcjonariuszem. Przepisy te wskazywały bowiem, że wspólnicy/akcjonariusze nie mogą ani osobiście, ani przez pełnomocników, ani jako pełnomocnicy innych osób głosować przy powzięciu uchwał dotyczących ich odpowiedzialności wobec spółki z jakiegokolwiek tytułu, przyznania im wynagrodzenia tudzież umów i sporów między nimi a spółką.

Obecnie art. 244 k.s.h. (art. 413 k.s.h.) określa, że wspólnik (akcjonariusz) nie może ani osobiście, ani przez pełnomocników, ani jako pełnomocnik innej osoby głosować przy powzięciu uchwał dotyczących jego odpowiedzialności wobec spółki z jakiegokolwiek tytułu, w tym udzielenia absolutorium, zwolnienia z zobowiązania wobec spółki oraz sporu między nim a spółką.

Wydaje się więc, że po wejściu w życie kodeksu spółek handlowych wynagrodzenie dla członka zarządu, będącego jednocześnie wspólnikiem spółki z o.o., jak też zawarcie z nim umowy o pracę lub innej umowy nie wymaga podejmowania uchwały przez wspólników w przedmiotowej sprawie. W przypadku gdyby wspólnicy zadecydowali jednak o podjęciu takiej uchwały, głosować mogą wspólnicy, których sprawa dotyczy.

Nieco inaczej wygląda ten problem w przypadku spółki akcyjnej. Zgodnie z art. 378 § 1 k.s.h. rada nadzorcza decyduje o wynagrodzeniu członków zarządu, zarówno będących, jak i niebędących akcjonariuszami, chyba że statut stanowi inaczej. Walne zgromadzenie może też upoważnić radę nadzorczą do ustalenia, że wynagrodzenie członków zarządu obejmuje prawo do określonego udziału w rocznym zysku spółki, który jest przeznaczony do podziału między akcjonariuszy zgodnie z art. 347 § 1 k.s.h. Jeśli zgodnie ze statutem o wynagrodzeniu

²Por. A. Kidyba, *Kodeks spółek handlowych. Komentarz*, t. I i II, Zakamycze, Kraków 2005, komentarz do art. 379.

członka zarządu ma decydować walne zgromadzenie, akcjonariusz może głosować w sprawie swojego wynagrodzenia przyznanego mu z tytułu pełnienia funkcji w zarządzie³.

Do stosunków pracy i stosunków cywilnoprawnych w zakresie nieuregulowanym w kodeksie spółek handlowych zastosowanie znajdują odpowiednie przepisy kodeksu pracy albo kodeksu cywilnego.

W związku z zastosowaniem przepisów kodeksu pracy do umów o pracę członków zarządu spółek kapitałowych pojawia się w praktyce wiele wątpliwości interpretacyjnych. Przyczyną tychże jest specyfika pracy świadczonej przez członka zarządu spółki kapitałowej (zwłaszcza w przypadku, gdy członek zarządu jest jednocześnie współnikiem lub akcjonariuszem). Bowiem kausą tego stosunku pracy jest najczęściej wykonywanie mandatu członka zarządu, a pełnienie funkcji w organie spółki jest „nietypowym” świadczeniem pracy na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy (patrz: art. 22 § 1 k.p. — definicja stosunku pracy).

Tak dużych wątpliwości nie ma już w przypadku, gdy członek zarządu zawarł ze spółką umowę zlecenia albo kontrakt menedżerski. Wówczas zastosowanie znajdują odpowiednie przepisy kodeksu cywilnego o umowie zlecenia i ogólne przepisy o zobowiązaniach. Z przeprowadzonego badania wynika, że na tle umów cywilnoprawnych powstaje zdecydowanie mniej sporów, aniżeli w sprawach pracowniczych członków zarządów spółek kapitałowych.

3. SPORY NA TLE ISTOTY STOSUNKÓW ŁĄCZĄCYCH CZŁONKÓW ZARZĄDU ZE SPÓŁKAMI KAPITAŁOWYMI

3.1. DWOJAKA WIĘŹ ŁĄCZĄCA CZŁONKA ZARZĄDU ZE SPÓŁKĄ

Podczas ponad 15-letniej praktyki szerokiego stosowania w gospodarce wolnorynkowej formy organizacyjnej, jaką jest spółka kapitałowa, wykształciły się również w doktrynie i orzecznictwie modele kształtowania stosunków między członkami zarządów spółek z o.o. i spółek akcyjnych a spółkami. Obecnie nie budzi wątpliwości, że więzi między członkami zarządu i spółkami przedstawiają się dwojako, choć nadal na tym tle powstają w praktyce spory.

³Tak też: R. Czerniawski, *Kodeks spółek handlowych. Przepisy o spółce akcyjnej. Komentarz*, Dom Wydawniczy ABC, Warszawa 2004, komentarz do art. 413 k.s.h.

Członek zarządu powiązany jest ze spółką organizacyjnie. Źródłem stosunku organizacyjnego jest akt powołania (w rozumieniu kodeksu spółek handlowych, czego nie należy mylić z powołaniem jako nawiązaniem stosunku pracy), czyli np. uchwała zgromadzenia wspólników/walnego zgromadzenia, uchwała rady nadzorczej. Na tej podstawie członek zarządu uzyskuje kompetencje do pełnienia funkcji w organie wykonawczym spółki, inaczej mówiąc: nabywa mandat członka zarządu spółki. Właściwa władza spółki przyznaje określonej osobie wszelkie uprawnienia oraz obowiązki przewidziane dla członków zarządu w kodeksie spółek handlowych, umowie/statucie spółki, ewentualnie innym prawie wewnętrznym spółki, np. regulaminie pracy zarządu. Tak rozumiane nawiązanie stosunków między spółką a osobą piastującą funkcję w zarządzie tej spółki powstaje z mocy jednostronnej czynności prawnej spółki i rodzi członkostwo w zarządzie.

Aby więź ta nabrała charakteru (wzajemnie) zobowiązującego, niezbędna jest akceptacja wyboru spółki przez drugą stronę, tj. powołanego członka zarządu. *Ergo*, poprzez oświadczenie woli spółki dotyczące powołania określonej osoby (ewentualnie warunków tego powołania, np. przyznania ryczałtu w pewnej wysokości za udział w posiedzeniach zarządu, zobowiązania się do zawarcia umowy o pracę/umowy zlecenia z powołanym członkiem zarządu) oraz wyrażenie zgody na pełnienie funkcji w zarządzie na warunkach określonych przez spółkę dochodzi do nawiązania między spółką i członkiem zarządu więzi będącej **podstawą prawną** wykonywania funkcji członka zarządu.

3.2. ISTNIENIE I CHARAKTER PODSTAWY PRAWNEJ WYKONYWANIA FUNKCJI W ZARZĄDZIE

Nawiązanie stosunku prawnego nie wymaga szczególnej formy i może powstać w sposób dorozumiany. Jeśli spółka powołała członka zarządu, a ten przystąpił do wykonywania obowiązków związanych z wykonywaniem funkcji określonych w umowie/statucie spółki, domniemywa się, że doszło do nawiązania nie tylko więzi organizacyjnej, ale i — *per facta concludentia* — więzi prawnej między członkiem zarządu a spółką.

W wyroku z 14 lutego 2001 r. (I PKN 258/00, OSNAP 2002, nr 23, poz. 565) Sąd Najwyższy (SN) wypowiedział pogląd, iż: „przyjmuje się, że należy wyraźnie odróżnić stosunek organizacyjny, łączący członka zarządu ze spółką, od stosunku prawnego, na podstawie którego świadczy on swoje usługi w spółce. Powołanie do zarządu spółki z o.o., jak i odwo-

lanie, powoduje tylko powstanie lub ustanie stosunku organizacyjnego. O tym, czy spółkę z członkiem zarządu łączy inny stosunek prawny, decydują inne zdarzenia, jak np. zawarcie umowy o pracę czy umowy zlecenia.

W wyroku z 28 lipca 1999 r. (I PKN 171/99, OSNAP 2000, nr 21, poz. 785) SN stwierdził, że obowiązek członka zarządu spółki z o.o. wykonywania czynności związanych z prowadzeniem spraw spółki może wynikać bezpośrednio z art. 201 § 2 k.h., jeśli nie została z nim zawarta umowa o pracę lub inna umowa. Od treści podejmowanych przez strony działań i składanych oświadczeń woli, ocenianych w całości kształcie okoliczności faktycznych sprawy, a zwłaszcza od rzeczywistej woli stron, ich zamiarów i celu czynności prawnych, będzie zależała ocena, czy łączący członka zarządu ze spółką stosunek prawny ogranicza się jedynie do więzi kształtowanej przez przepisy k.h., czy też zawiera obok elementów wynikających z tych przepisów również cechy charakterystyczne dla stosunku pracy lub wynikającego z umowy prawa cywilnego.

Zgodnie z poglądem SN wyrażonym w cytowanym orzeczeniu, jeżeli z woli stron nie wynika zawarcie jakiegokolwiek umowy, przyjmuje się, że podstawą prawną wykonywania funkcji w zarządzie są przepisy k.s.h.

Prowadzi to do wniosku, że między stronami rodzi się — na podstawie przepisów k.s.h. — stosunek zobowiązaniowy. W wyroku z 13 października 1998 r. (I PKN 345/98, OSNAP 1999, nr 22, poz. 719) SN wskazał jako podstawy wykonywania funkcji w zarządzie w szczególności umowy nienazwane, do których odpowiednio stosuje się przepisy o zleceniu, tj. art. 750 i nast. k.c.⁴.

W doktrynie pojawił się też pogląd przyjmujący, że jeśli strony nie uregulowały stosunku prawnego inaczej, pomiędzy spółką a członkiem zarządu zawarta została umowa zlecenia odpłatnego lub nieodpłatnego. Zdaniem Józefa Iwulskiego, jeśli z treści umowy spółki lub statutu, względnie z umowy z członkiem zarządu, nie wynika nic innego (w szczególności nie wynika, aby łączył strony stosunek pracy), to należy przyjąć istnienie między stronami stosunku cywilnoprawnego. Proponowane jest dokonanie następującego rozróżnienia. W przypadku gdy praca członka zarządu ogranicza się do udziału w posiedzeniach kolegialnych i jest on jednocześnie pracownikiem spółki, uznaje się, że udział ten pozostaje bez wpływu na jego stosunek pracy. Postuluje się natomiast inne traktowanie członka zarządu kierującego bezpośrednio działalno-

⁴Patrz też: A. Kidyba, *Kodeks spółek...*, komentarz do art. 378.

ścią spółki. Twierdzi się, że występuje on wówczas jako pracujący, a nie jako pracownik, i pożądanym jest, aby tego rodzaju pracę traktować jako świadczoną w świetle przepisów kodeksu cywilnego o umowie zlecenia, natomiast wyłączyć trzeba możliwość traktowania jej jako świadczonej na zasadach umowy o pracę⁵.

Z praktyki orzeczniczej sądów pracy wynika, iż — jeżeli członek zarządu dowodzi, że pozostawał w stosunku pracy — sąd przeprowadza wnikliwe postępowanie dowodowe w celu ustalenia charakteru stosunku prawnego łączącego strony. Zdarza się, że sąd przyjmuje zawarcie konkludentnej umowy o pracę. W praktyce najczęściej strony zawierają umowę o pracę (zdarza się, że jest ona nieważna, gdyż zostaje zawarta sprzecznie z art. 210/379 k.s.h.), ale bywa, że członka zarządu łączy ze spółką stosunek prawny ukształtowany jako umowa cywilna o charakterze mieszanym — tzw. kontrakt menedżerski/umowa o zarządzanie lub zwykła umowa zlecenia. Czasami strony łączy więcej niż jeden stosunek prawny (np. umowa o pracę i umowa zlecenia), z których jeden związany jest z wykonywaniem mandatu członka zarządu, a drugi z innymi zadaniami wykonywanymi w spółce.

Analiza zbadanych spraw dowodzi, że w zasadzie rzadko zdarzają się przypadki nieuregulowania sytuacji prawnej między członkiem zarządu a spółką (por. tabela 2). Jeśli jednak takie zachodzą, przeważnie w postępowaniu sądowym zostaje ustalone, iż strony łączył jednak stosunek pracy albo że strony łączyła umowa cywilnoprawna. Wśród spraw zbadanych czterokrotnie doszło do takiej sytuacji. Choć dodać należy, że w sześciu przypadkach sąd poprzestał na stwierdzeniu nieistnienia stosunku pracy między członkiem zarządu a spółką i nie odniósł się już do tego, czy strony łączy np. stosunek cywilnoprawny.

Tymczasem, warto dodać, iż pojawił się wyrok SN z 9 września 2004 r. (I PK 659/03, OSNP 2005, nr 10, poz. 139), w którym wyrażony został pogląd, iż w przypadku stwierdzenia przez sąd, że umowa o pracę jest nieważna, z powodu braku cechy podporządkowania pracowniczego charakteryzującego stosunek pracy, to na podstawie art. 58 § 3 k.c. — wobec zgłoszenia takiego wniosku przez stronę — możliwe jest przyjęcie, iż strony łączyła ważna umowa cywilnoprawna. Zgłoszenie takiego żądania w postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy nie

⁵J. Iwulski, *Stosunki pracy w spółkach kapitałowych prawa handlowego*, „Prawo Pracy” 1995, nr 8, s. 21. Podobnie: W. Muszalski, *Charakter prawny pracy członka zarządu spółki handlowej*, „Państwo i Prawo” 1992, nr 10, s. 65–70.

Tabela 2. Podstawa istnienia stosunku pracy lub stosunku cywilnoprawnego łączącego członka zarządu ze spółką

Podstawa istnienia stosunku pracy lub cywilnoprawnego*		Liczba spraw	Sprawy (%)
Umowa o pracę na czas nieokreślony		88	67,7
Umowa o pracę na czas nieokreślony oraz umowa o pracę na czas kadencji zarządu		1	0,8
Umowa o pracę na czas nieokreślony oraz umowa zlecenia (<i>niezwiązana z funkcją w zarządzie</i>)		2	1,5
Umowa o pracę oraz umowa nienazwana, w której określono ryczałt za udział w posiedzeniach zarządu		1	0,8
Umowa o pracę na czas określony	na czas pełnienia funkcji członka zarządu	1	0,8
	na okres kadencji	4	3,1
	do dnia odbycia WZ/ZW zatwierdzającego sprawozdanie finansowe, bilans i rachunek zysków i strat za ostatni rok urzędowania	4	3,1
	od dnia (...) do dnia (...)	9	6,9
Konkludentna umowa o pracę		3	2,3
Nieważna umowa o pracę (sąd w jednym przypadku ustalił, że strony nie łączyła ponadto umowa zlecenia ani inna umowa cywilnoprawna; w pozostałych przypadkach sąd nie ustalał, czy strony łączy ewentualna umowa zlecenia)		6	4,6
Brak umowy — powód twierdził, że pozostawał w stosunku pracy (w jednym przypadku sąd nie ustalał, czy strony łączy ewentualna umowa zlecenia; w jednej zaś sprawie sąd ustalił, że strony nie łączyła również umowa cywilnoprawna)		2	1,5
Ustalono istnienie umowy o pracę w postępowaniu sądowym		4	3,1
Umowa zlecenia		2	1,5
Umowa o zarządzanie/kontrakt menedżerski		2	1,5
Kontrakt menedżerski oraz umowa o pracę (<i>niezwiązana z funkcją w zarządzie</i>)		1	0,8

* Jeżeli nie wskazano inaczej (kursywą), zawarcie umów wskazanych w tabeli związane było z powołaniem do zarządu spółki.

Źródło: Opracowanie własne.

powinno stanowić podstawy do oddalenia powództwa. Ocena materialnoprawna zdarzeń przedstawionych przez strony w ramach podstawy

faktycznej żądania należy do sądu. To na sądzie spoczywa obowiązek zastosowania właściwej procedury do rozpoznania żądania pozwu. Nie dochodzi w takim wypadku do zmiany podstawy faktycznej żądania, zmienia się tylko jej kwalifikacja prawna. Jeśli w toku postępowania sąd uzna, że nie zachodzą podstawy do rozpoznania sprawy w postępowaniu odrębnym, powinien rozpoznać i rozstrzygnąć sprawę według przepisów o postępowaniu zwykłym albo w przypadku istnienia w danym sądzie podziału funkcjonalnego — przekazać sprawę właściwemu wydziałowi tego samego lub innego sądu w celu rozpoznania sprawy z wyłączeniem przepisów o postępowaniu odrębnym.

Poniżej przedstawiam najciekawsze ze zbadanych spraw, w których sąd badał istnienie umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej.

W sprawie I C 90/99 Sąd Rejonowy w Sokółce ustalił, że od 1992 r. powód pełnił funkcję prezesa zarządu najpierw nieodpłatnie, a od 1995 r. — odpłatnie. Ponadto od 1993 r. pozostawał w stosunku pracy ze spółką na stanowisku kierownika zakładu rolnego i z tego tytułu pobierał wynagrodzenie. W 1999 r. rada nadzorcza zmieniła zasady wynagradzania prezesa zarządu, na co powód nie wyraził zgody i wystąpił z roszczeniem o ustalenie istnienia odpłatnego zlecenia jako podstawy prawnej pełnienia funkcji w zarządzie. Sąd wywiódł, że przez fakt powołania do władz wykonawczych spółki, którego skuteczność jurydyczna warunkowana jest uprzednim wyrażeniem zgody podmiotu wybieranego, dochodzi nie tylko do zawiązania stosunku organizacyjnego (członkostwa w zarządzie), lecz również wykreowania więzi o charakterze cywilnoprawnym. Jeśli z treści umowy spółki bądź też uchwały wspólników oraz umowy o pracę nie wynika, że realizacja wiążących się z członkostwem w zarządzie powinności, obejmujących zarówno sprawy związane z bieżącym administrowaniem (tzw. prowadzeniem spraw spółki), jak i reprezentacją spółki na zewnątrz, następować ma w ramach stosunku pracy właśnie, przyjmuje się istnienie zlecenia odpłatnego lub nieodpłatnego w rozumieniu art. 734 i nast. k.c.

W sprawie IV P 37/00, wytoczonej przed Sąd Rejonowy w Goleniowie, powód odpłatnie pełnił od 1991 r. funkcję prezesa zarządu spółki z o.o. na podstawie uchwały zgromadzenia wspólników. W 1992 r. zgromadzenie wspólników podjęło uchwałę o likwidacji spółki i likwidatorem został powód do dnia odwołania w 1995 r. Po zaprzestaniu pełnienia funkcji likwidatora powód zwrócił się o wypłatę zaległego wynagrodzenia na podstawie umowy o pracę. W wyroku oddalającym sąd stwierdził, że powód nie był zatrudniony w ramach pracowniczego stosunku

pracy. Zdaniem sądu nie stanowiło umowy o pracę pismo informujące powoda o zmianie wynagrodzenia, mimo użycia zwrotu „zmiana warunków umowy o pracę”. Nie spełniało ono bowiem wymogów stawianych przez k.p. dla umowy o pracę. Sąd przytoczył wyrok SN z 28 lipca 1999 r. (I PKN 171/99, OSNAP 1999, nr 7, poz. 23), w którym wyrażony został pogląd, że samo powołanie przez zgromadzenie wspólników jest powierzeniem funkcji i nie oznacza nawiązania stosunku pracowniczego na podstawie powołania w rozumieniu art. 68 i nast. k.p., lecz tylko powierzenie funkcji; obowiązek zaś członka zarządu spółki z o.o., dotyczący wykonywania czynności związanych z prowadzeniem spraw spółki, może wynikać bezpośrednio z art. 201 § 2 k.h., jeśli nie została zawarta z nim umowa o pracę lub inna umowa. Do zawarcia umów z członkami zarządu powinien być wyznaczony pełnomocnik przez zgromadzenie wspólników albo powinna to zrobić rada nadzorcza. W rozpoznawanej sprawie rady nadzorczej nie było w spółce, a pełnomocnik nie został wyznaczony. Nie ustalono czasu pracy powoda, nie korzystał on z urlopu. Okoliczność, że powód został zgłoszony do ZUS jako pracownik z dniem 10 sierpnia 1991 r., nie miała wpływu na kwalifikację jego stosunku zatrudnienia⁶. Ponadto dwaj poprzedni prezesi zarządu pozwanej spółki również nie byli pracownikami spółki. Zgodnie z poglądem wyrażonym przez SN w wyroku z 23 stycznia 1998 r. (I PKN 489/97, OSNAPiUS 1999, nr 1, poz. 8) zawarcie umowy o pracę wbrew art. 203 k.h. powoduje bezwzględną nieważność umowy. W konkluzji sąd stwierdził, że łączący powoda stosunek prawny nie był stosunkiem pracowniczym, a czynności, które powód wykonywał, były czynnościami z zakresu prowadzenia spraw spółki (art. 201 § 2 k.h.) bądź umowy cywilnoprawnej, której istnienia powód także nie udowodnił.

Sprawa I C 417/00/2, wytoczona przed Sąd Rejonowy dla Łodzi Śródmieścia przez członka zarządu spółki z o.o., dotyczyła roszczenia o wynagrodzenie ruchome należne z tytułu udziału w zarządzie. Powód uchwałą z kwietnia 1999 r. powołany został przez zgromadzenie wspólników do zarządu. W uchwale powołującej określono wynagrodzenie powoda jako wynagrodzenie zasadnicze i 10% wypracowanego

⁶Por. wyrok SN z 29 października 1998 r., II UKN 276/98, OSNAPiUS nr 23, poz. 755: „odprowadzanie składek na ubezpieczenie społeczne [...] nie przesądza o objęciu osoby pracowniczym ubezpieczeniem społecznym, jeśli z okoliczności wynika, że powinna ona być ubezpieczona jako osoba współpracująca ze wspólnikiem spółce cywilnej”, podobnie: wyrok SN z 17 grudnia 1996 r., II UKN 32/96, OSNAPiUS 1997, nr 15, poz. 275.

zysku netto w danym kwartale. Powód został odwołany z powodu niewywiązywania się z obowiązków. Za ostatni przepracowany kwartał otrzymał on wyłącznie wynagrodzenie zasadnicze. W procesie dochodził wynagrodzenia kwartalnego. W uzasadnieniu sądu wyrażającego wyrok sąd podkreślił, że z powołania do zarządu wynika stosunek obli-gacyjny i strony tego stosunku są związane postanowieniami określają-cymi wynagrodzenie powoda. Jedynym warunkiem wypłaty wynagro-dzenia ruchomego było wypracowanie przez spółkę zysku bez oceny indywidualnego wkładu pracy i zaangażowania powoda. W pierwotnej uchwale traktującej o wynagrodzeniu powoda nie było mowy o ko-lejnych uchwałach zgromadzenia wspólników, mocą których mogłoby być modyfikowane raz przyznane powodowi wynagrodzenie. Pozwany nie mógł jednostronnie zwolnić się z umowy, mimo że umowa spółki przewidywała kompetencje zgromadzenia wspólników do decydowa-nia o wynagrodzeniu zarządu. Z powszechnie obowiązującej zasady wykonywania zaciągniętych zobowiązań i pewności obrotu wynika, że spółka mogłaby się uchylić od skutków prawnych oświadczenia woli wy-rażonego w uchwale określającej wynagrodzenie powoda tylko w razie wystąpienia wady oświadczenia woli. Zarzut niewywiązywania się po-woda z obowiązków, niestety, w tym przypadku nie miał znaczenia, gdyż jego wynagrodzenie nie zostało tak skonstruowane, że uzależnione by-łoby od jakości pracy. Tym samym sąd przyznał istnienie umowy między zainteresowanymi stronami. Innymi słowy, należy stwierdzić, że z kom-petencji rady nadzorczej do ustalania wynagrodzenia członków zarządu wynika uprawnienie do kształtowania tegoż wynagrodzenia, ale — na przyszłość, a nie — z mocą wsteczną.

Podsumowując powyższe, podnieść należy, iż istnieje zgodność w orzecznictwie, że powołanie do zarządu przez uprawnioną władzę spółki oznacza jedynie nawiązanie stosunku członkostwa. Zdecydowa-nie natomiast rozmaicie sądy orzekają o charakterze stosunku prawnego łączącego członka zarządu ze spółką, w sytuacji, gdy z materiału dowo-dowego sprawy sądowej wynika, że strony nie zawarły ważnej umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej.

Wydaje się, iż w przypadku dokonywania oceny sporu dotyczącego charakteru stosunku prawnego należy wziąć pod uwagę przede wszyst-kim:

- okoliczności sprawy — tzn. charakter czynności ewentualnie pracy wykonywanej przez członka zarządu: czy jest to wyłącznie uczestniczenie w posiedzeniach zarządu oraz czynności prowadzenia spraw spółki

i jej reprezentowania *stricte* związane z funkcją w zarządzie, czy też jest to również praca właściwa dla konkretnego stanowiska pracy, np. dyrektora ds. marketingu; w szczególności istotny jest element podporządkowania pracowniczego charakteryzującego stosunek pracy;

- zamiar stron oraz cel, do jakich strony zmierzały przy ustalaniu warunków wykonywania funkcji członka zarządu, oraz zasadę swobody umów;

- bezwzględnie obowiązujące przepisy k.s.h. Jakkolwiek bowiem k.p. nie wymaga do zawarcia umowy o pracę formy pisemnej pod rygorem nieważności⁷ ani też przepisy k.c. nie stanowią, aby umowa zlecenia musiała być zawarta w formie pisemnej, to istnieją *iuris cogentis* art. 210 i 379 k.s.h. narzucające określoną reprezentację bądź formę niezbędną do zawarcia umowy. Zgodnie z wyrokiem SN z 23 stycznia 1998 r., I PKN 489/97, OSNAP 1999, nr 1, poz. 8, zawarcie umowy o pracę z członkiem zarządu spółki z o.o. z naruszeniem art. 203 k.h. powoduje bezwzględną nieważność umowy.

3.3. FUNKCJA A STANOWISKO.

ODDZIAŁYWANIE STOSUNKU CZŁONKOSTWA W ZARZĄDZIE NA STOSUNEK PRAWNY ŁĄCZĄCY STRONY

Odróżnić należy powołanie do pełnienia funkcji w zarządzie od wykonywania pracy na określonym stanowisku. Konkretna osoba zostaje powołana we właściwym trybie do pełnienia funkcji członka zarządu, natomiast z taką osobą może być zawarta umowa o pracę dotycząca wykonywania funkcji w zarządzie na stanowisku np. prezesa zarządu albo też umowa o pracę związana z pełnieniem obowiązków członka zarządu oraz innych obowiązków niewynikających już bezpośrednio z członkostwa w zarządzie, ale właściwych dla określonego stanowiska pracy, np. umowa o pracę na stanowisku członka zarządu — dyrektora ds. produkcji albo prezesa zarządu — dyrektora generalnego lub członka zarządu ds. pracownicznych. Pojawiły się też przypadki zawarcia z powołaną do zarządu osobą umowy o pracę bezpośrednio niewskazującej na pełnienie funkcji w zarządzie, ale związanej ze świadczeniem pracy na innym określonym stanowisku, np. dyrektora spółki, dyrektora finansowego.

Zwykle stanowisko jest ściśle związane z funkcją zarządzania, a więc istotą członkostwa w zarządzie. Naturalnie istnieją od tej zasady wyjątki,

⁷Forma pisemna zastrzeżona jest *ad probationem* albo *ad eventum*, co podkreślił SN w wyroku z 28 lipca 1999 r., I PKN 171/99, OSNAP 2000 nr 21, poz. 785.

np. praca księgowego, redaktora. Na przykładzie sprawy X P 1513/00, toczącej się przed Sądem Rejonowym w Poznaniu, można przekonać się, do jakich konsekwencji prowadzi nieuwzględnienie w regulacjach prawnych powyższej zasady. W 1994 r. została zawarta z powodem umowa o pracę na czas nieokreślony na stanowisku: pełnomocnik spółki, a następnie: dyrektor naczelny. Umowę podpisał zarząd. W 1996 r. zgromadzenie wspólników powołało powoda na 3 lata do pełnienia funkcji prezesa zarządu. Ustalono, że powód nadal będzie wykonywał także obowiązki dyrektora, ale nie dokonano zmiany umowy o pracę. Dopiero w 1999 r. zmieniono umowę o pracę, podwyższając wynagrodzenie. Aneks podpisał jeden z członków zarządu (wspólnik — żona powoda). Dodać trzeba, że w skład zarządu wchodził: powód jako prezes i dwóch wspólników wiceprezesów, w tym żona powoda. W spółce nie działała rada nadzorcza i nie byli powołani pełnomocnicy zgromadzenia wspólników. Likwidację pozwanej spółki otwarto pod koniec 1999 r. i powód otrzymał wypowiedzenie z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Przyczyną wypowiedzenia była likwidacja zakładu pracy. Powód tytułem wynagrodzenia za pracę za ostatnie miesiące pracy otrzymał wynagrodzenie ustalone w umowie o pracę sprzed 1999 r. i w procesie dochodził różnicy wynikającej z podwyższenia wynagrodzenia w 1999 r. Likwidatorzy uznali bowiem za nieważne wypowiedzenie warunków płacowych w 1999 r. jako sprzeczne z art. 203 k.h., bo podpisane przez członka zarządu. Sąd zasądził wynagrodzenie, podkreślając w uzasadnieniu, że umowa o pracę dotyczyła stanowiska dyrektora i z tego tytułu powód pobierał wynagrodzenie. Umowa ta zawarta została wcześniej od powołania powoda do zarządu i podpisana przez zarząd, zmienić mógł ją zatem także zarząd. Z pełnieniem funkcji w zarządzie związane były inne wynagrodzenia: ryczałt za udział w posiedzeniach i wynagrodzenie z umowy zlecenia. Zmiana umowy o pracę jako niemającej związku z funkcją członka zarządu była prawidłowa i zgodna z prawem.

Należy więc stanowczo opowiedzieć się za podglądem, iż stosunek prawny łączący członka zarządu ze spółką, na podstawie którego wykonuje on swoje stałe obowiązki, czy to wynikające z członkostwa w zarządzie, czy też dodatkowo mu powierzone, powinien zostać wyczerpująco i całościowo uregulowany jednym aktem stanowiącym podstawę prawną działalności takiego członka zarządu w spółce. W przeważającej bowiem liczbie sytuacji dodatkowo powierzone członkowi zarządu obowiązki są niejako związane z członkostwem w zarządzie, tj. z zarządza-

niem, mimo że dotyczą konkretnego stanowiska pracy. Choć zaznaczyć wypada, że w praktyce mogą zdarzyć się przypadki, w których członkowi zarządu powierzona zostanie także działalność niemająca żadnego związku z zarządzaniem, np. księgowego, redaktora, kadrowego. Wówczas nie jest wykluczone istnienie dwóch podstaw prawnych wiążących członka zarządu i spółkę. W sprawie opisanej powyżej na skutek takiego właśnie sztucznego rozdziału wykonywania obowiązków wynikających z członkostwa w zarządzie i innych obowiązków doszło do wydania zaskakującego wyroku. Może budzić zastrzeżenia w ustaleniach sądu w cytowanym wyroku chociażby fakt, iż aneks do umowy o pracę dotyczący podwyższenia wynagrodzenia powoda podpisał wyłącznie jeden członek zarządu (w dodatku była to żona powoda), podczas gdy umowa o pracę na stanowisko dyrektora oraz wynagrodzenie z tego tytułu ustalone było wcześniej w drodze uchwały zarządu.

Może też zastanawiać dokonanie przez sąd zawężającej wykładni przepisu art. 203 k.h. (obecnie w identycznym brzmieniu: art. 210 k.s.h.). Trzeba dodać, iż był to jedyny wśród zbadanych spraw przypadek takiej interpretacji tego artykułu. Przepis art. 203 k.h. stanowił, że w umowach między członkiem zarządu a spółką spółkę reprezentuje rada nadzorcza albo pełnomocnik powołany uchwałą wspólników. Sąd orzekający w cytowanej wyżej sprawie przyjął, iż nakaz ten dotyczy wyłącznie umów, które są związane z pełnioną funkcją, a nie wszystkich umów zawieranych przez spółkę z członkiem zarządu. Jednak na podanym przykładzie widać, do jakich nadużyć może wówczas dojść. O wynagrodzeniu prezesa trzyosobowego zarządu, jako dyrektora spółki, zdecydował jednoosobowo wiceprezes zarządu — żona prezesa.

Wykładnia zawężająca art. 203 k.h. mogła prowadzić do praktyki nadużyć i stosunkowo łatwego obejścia norm przepisu, jednakowoż bezwzględnie obowiązującego, którego naruszenie powoduje sankcje przewidziane w art. 58 k.c. Przyjąć bowiem trzeba, że art. 203 k.h. miał zastosowanie do wszystkich umów, których stroną jest spółka i osoba będąca członkiem zarządu spółki (niezależnie od tego, w jakim charakterze występuje ów członek zarządu w konkretnej umowie). W opisanej powyżej sprawie, jakkolwiek umowa o pracę podpisana przez zarząd przed powołaniem powoda do zarządu była ważna, to po wejściu powoda w skład zarządu powinna była być zmieniana aneksami podpisanymi zgodnie z wymogami art. 203 k.h.⁸

⁸Patrz: A. Kidyba, *Kodeks spółek...*, komentarz do art. 379.

Inna sprawa zawisła przed Sądem Rejonowym w Świnoujściu (IV P 91/99) i dotyczyła niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę. Członkowie zarządu mieli prawidłowo zawarte umowy o pracę z 1997 r. na stanowiskach: dyrektor spółki i dyrektor ds. technicznych na czas określony do dnia odbycia zgromadzenia wspólników zatwierdzającego bilans, sprawozdanie finansowe oraz rachunek zysków i strat. Oprócz obowiązków wynikających z członkostwa w zarządzie wykonywali obowiązki związane ze stanowiskiem dyrektorów. Dopiero w 1998 r. zawarto z nimi umowy dotyczące funkcji w zarządzie — kontrakty menedżerskie — a wynagrodzenie w umowach o pracę zostało obniżone. Uczyniono tak ze względów podatkowych. Ówczesnie od wynagrodzenia z kontraktów nie trzeba było odprowadzać składek na pracownicze ubezpieczenie społeczne⁹. W 1999 r. powodowie zostali odwołani z zarządu i rozwiązano z nimi umowy o pracę na podstawie art. 52 k.p., zarzucając im działanie na szkodę spółki poprzez pobieranie podwójnego wynagrodzenia. W wyroku sąd stwierdził, że obie strony umowy menedżerskiej były przekonane, że zawarcie jej było celowe i legalne. Zawarcie takich kontraktów wyszło z inicjatywy rady nadzorczej i zgromadzenia wspólników. Sąd nie dopatrywał się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych przez powodów z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa. W wyrok apelacyjny (VI Pa 120/99) Sąd Okręgowy w Szczecinie podniósł, iż powodowie nie byli tylko powołani, ale pozostawali w stosunku pracy, gdyż w dniu zawarcia kontraktów menedżerskich podpisali aneksy do umów o pracę, co świadczy o woli stron zachowania stosunku pracy.

W sprawie wytoczonej przed Sąd Okręgowy w Gdańsku (VII P 185/99) prezes zarządu spółki akcyjnej został powołany do zarządu w 1997 r. uchwałą rady nadzorczej. Powód jako wynagrodzenie za pełnienie funkcji w zarządzie, z tytułu udziału w posiedzeniach zarządu, otrzymywał ryczałt w wysokości 2000 zł za posiedzenie. Ponadto powód podpisał ze spółką umowę o pracę na stanowisku dyrektora generalnego na czas nieokreślony z wynagrodzeniem 4000 zł. Sąd ustalił, że częstotliwość posiedzeń zarządu kształtowała się w granicach od 4 do 11 miesięcznie; zwykle było to 6 posiedzeń, a więc powód otrzymywał

⁹Obecnie przepisy w tym zakresie uległy zmianie. Por. ustawa z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (tekst jedn. Dz.U. z 2000 r. nr 14, poz. 176 z późn. zm.), ustawa z 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (Dz.U. nr 210, poz. 2135 z późn. zm.), ustawa z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. nr 137, poz. 887 z późn. zm.).

miesięczne wynagrodzenie w wysokości 16 000 zł. Powód został odwołany w 1998 r. i wręczono mu wypowiedzenie. W okresie wypowiedzenia został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy. Bezsporne było, iż w czasie wypowiedzenia nie brał udziału w posiedzeniach zarządu. Powód dochodził kwoty 36 000 zł, tj. po 12 000 zł za każdy miesiąc wypowiedzenia, tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę. Jego zdaniem kwota należna z tytułu udziału w posiedzeniach zarządu stanowiła część wynagrodzenia z umowy o pracę. W uzasadnieniu wyroku oddalającego sąd przyjął, że udział w posiedzeniach zarządu jest pracą, która nie ma charakteru pracy podporządkowanej, cechującej stosunek pracy. Sąd ustalił, że wolą i zamiarem stron było nawiązanie dwóch stosunków prawnych: umowy o pracę i umowy nienazwanej, na podstawie której powód za udział w posiedzeniach zarządu otrzymywał wynagrodzenie ryczałtowe.

W powyższej sprawie w zasadzie obie umowy, o których mowa, tj. umowa o pracę oraz umowa nienazwana, zawarte zostały w związku z wykonywaniem funkcji w zarządzie. Umowa o pracę dotyczyła stanowiska pracy dyrektora, ale zawarta została równocześnie i w związku z powołaniem do zarządu, a przyczyną jej wypowiedzenia było odwołanie z zarządu. Nie budzi też wątpliwości, że umowa nienazwana, o której mówił sąd orzekający w tej sprawie, była także związana z pełnieniem obowiązków wynikających z członkostwa w zarządzie. Był to kolejny przykład sporu, który powstał w związku ze sztucznym podziałem, ściśle przecież powiązanych obowiązków.

W sprawie IV P 254/01 przed Sądem Rejonowym w Radomsku prezes zarządu spółki z o.o. zawarł umowę o pracę dotyczącą pełnienia funkcji w zarządzie na okres kadencji zarządu oraz umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku dyrektora naczelnego. W jednej i drugiej umowie miał określone wynagrodzenie, ale pobierał jedno wynagrodzenie z umowy o pracę dotyczącej funkcji prezesa zarządu. Niemniej stanowisko dyrektora — zdaniem pozwanego — było ściśle związane z pełnieniem funkcji prezesa. W zasadzie więc zupełnie niepotrzebna była umowa o pracę na stanowisku dyrektora. Można było to stanowisko powierzyć powodowi w umowie zawartej w związku z wykonywaniem funkcji w zarządzie. Jeśli natomiast strony chciały zapewnić powodowi gwarancję stosunku pracy po odejściu z zarządu, można to było również zapisać w przedmiotowej umowie. Istnienie dwóch umów o pracę doprowadziło do sytuacji, w której powodowi wadliwie wypowiedziano jedną umowę i w związku z tym sąd zasądził na jego rzecz odszko-

dowanie, a powód nadal pozostawał w stosunku pracy na podstawie drugiej umowy i pobierał z tego tytułu wynagrodzenie, co oczywiście było podwójnym obciążeniem finansowym dla pozwanego.

Podsumowując, wydaje się, że w celu uniknięcia sporów na tle charakteru prawnego stosunków łączących członków zarządu ze spółkami oraz sporów powstających w związku z istnieniem więcej niż jednego stosunku prawnego łączącego wymienione osoby pożądanym jest precyzyjne regulowanie obowiązków i uprawnień stron umowy w ramach jednego stosunku prawnego w sytuacji, gdy owe prawa i obowiązki pozostają ze sobą w ścisłym związku. Do zawierania dwóch umów konieczne jest istnienie dwóch różnych dziedzin pracy świadczonej przez jedną osobę.

3.4. RODZAJE UMÓW O PRACĘ CZŁONKÓW ZARZĄDU SPÓŁEK KAPITAŁOWYCH

Jak wyżej wspomniano, podstawą prawną wykonywania funkcji w zarządzie może być m.in. umowa o pracę. W przypadkach, w których nie jest nią umowa o pracę, zwykle członek zarządu ma umowę o pracę dotyczącą pracy na określonym stanowisku teoretycznie niepowiązanym z członkostwem w zarządzie, podstawą prawną zaś piastowania mandatu są różnego rodzaju umowy cywilnoprawne (trzy przypadki wśród zbadanych spraw). Najczęściej jednak, jeżeli członkowi zarządu powierzane są dodatkowo inne obowiązki poza określonymi w k.s.h. dla członków zarządu (np. obowiązki dyrektora spółki, dyrektora finansowego i inne), umowa o pracę członka zarządu jest ściśle związana nie tylko z funkcją w organie wykonawczym spółki, ale też z dodatkowymi obowiązkami, które nie wynikają bezpośrednio z powołania do zarządu (46 przypadków, co stanowiło 38% zbadanych spraw, w których zawarto umowę o pracę wiążącą się z członkostwem w zarządzie). Wśród 130 zbadanych spraw aż w 124 (co stanowi 95,4% wszystkich spraw) członkowie zarządu posiadali umowę o pracę, z tym że w sześciu przypadkach (4,8% umów o pracę) sąd stwierdził nieważność tych umów. Wśród tych 124 spraw w trzech przypadkach umowa o pracę dotyczyła świadczenia pracy na określonym stanowisku, podstawą prawną pełnienia funkcji w zarządzie była zaś: w dwóch przypadkach — umowa zlecenia, w jednym przypadku — kontrakt menedżerski. W jednej sprawie zawarto w zasadzie dwie umowy dotyczące pełnienia funkcji w zarządzie: umowę o pracę i umowę nienazwaną, w której określono ryczałt

za udział w posiedzeniach zarządu. Również w jednej sprawie zawarto dwie umowy o pracę: obie związane z powołaniem do zarządu. Ponadto na 124 sprawy, w których z członkiem zarządu zawarto umowę o pracę, w 121 sprawach umowa ta związana była z powołaniem do zarządu.

Kolejnym punktem rozważań będą rodzaje umów o pracę z członkami zarządu, których podstawę zawarcia stanowiło powołanie do zarządu. W zbadanych sprawach, w których członkowie zarządu posiadali tego rodzaju umowy o pracę (121 spraw), w 91 przypadkach były to umowy na czas nieokreślony (75,2% tychże 121 spraw), w 1 przypadku (0,8% ze 121 spraw) członka zarządu łączyły dwie umowy o pracę (jedna — na czas nieokreślony i druga — na okres kadencji zarządu), w 18 przypadkach były to umowy na czas określony (14,9% ze 121 spraw), w 3 przypadkach sąd przyjął istnienie umowy o pracę dorozumianej (2,5% ze 121 spraw), w 4 przypadkach sąd ustalił istnienie umowy o pracę zakwestionowanej np. przez inspektora kontroli skarbowej (3,3% ze 121 spraw), w 6 przypadkach sąd ustalił nieważność umowy o pracę (5% ze 121 spraw). Wśród umów na czas określony: w 1 sprawie zawarto umowę na czas pełnienia funkcji członka zarządu, w 4 sprawach zawarto umowę na okres kadencji, w 4 sprawach zawarto umowę do dnia odbycia zgromadzenia wspólników/walnego zgromadzenia zatwierdzającego bilans, sprawozdanie finansowe i rachunek zysków i strat za ostatni rok urzędowania, w 9 przypadkach zawarto umowę od dnia (...) do dnia (...).

3.5. UMOWY TERMINOWE

Mimo że — jak widać z zaprezentowanych powyżej wyników badania — umowy na czas określony nie stanowią przeważającej podstawy prawnej wykonywania funkcji członka zarządu, to jednak — jak się wydaje — są dla umowy na czas nieokreślony atrakcyjną alternatywą. Odpowiadają one bowiem dużo bardziej niż umowy na czas nieokreślony naturze stosunku członkostwa w zarządzie (jego kadencyjności), który stanowi kaucję zawarcia umowy o pracę. Popularność umów na czas nieokreślony (68,5% wszystkich spraw zbadanych + 1 przypadek zawarcia dwóch umów o pracę z członkiem zarządu, w tym jednej na czas nieokreślony) wynika prawdopodobnie z tego, iż dają one pracownikowi większe poczucie stałości stosunku pracy. Niemniej jednak nawet umowa o pracę na czas nieokreślony nie daje członkowi zarządu „gwarancji zatrudnienia”, gdyż taki członek zarządu podlega w pierwszej kolejności przepisom k.s.h., które stanowią, iż może on być w każdej chwili odwołany. Jeśli

więc umowa o pracę członka zarządu została zawarta celem wykonywania funkcji w zarządzie, naturalną konsekwencją odwołania z zarządu będzie rozwiązanie umowy o pracę.

Na mniejsze zainteresowanie umowami na czas określony wpływa przepis art. 25¹ k.p.: zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy na czas nieokreślony, jeśli poprzednio strony dwukrotnie zawarły umowę na czas określony na następujące po sobie okresy, o ile przerwa między rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej umowy o pracę nie przekroczyła jednego miesiąca. Przepis ten przejściowo przestał obowiązywać od 29 listopada 2002 r. i zaczął ponownie obowiązywać w dacie wejścia Polski do Unii.

Powyższy problem oraz problem dopuszczalności zawarcia umowy z członkiem zarządu na czas wykonania określonej pracy pojawił się w sprawie IV P 913/00 zawisłej przed Sądem Rejonowym w Gorzowie Wielkopolskim. Z prezesem zarządu została trzykrotnie zawarta umowa o pracę na czas określony dotycząca powierzenia funkcji w zarządzie. W uzasadnieniu sąd orzekający stwierdził, że strony zawarły umowę na czas pełnienia funkcji w zarządzie. Umowa ta miała charakter umowy na czas określony. Obie strony miały na myśli zawarcie umowy do końca kadencji lub do chwili odwołania. Umowa o pracę na czas określony mogła być zawarta bądź do końca okresu ustalonego kalendarzowo, bądź do momentu dającego się w czasie oznaczyć przez wskazanie faktu, który powinien w przyszłości nastąpić. Zdarzenie wyznaczające ustanie stosunku pracy powinno być pewne, obiektywne i łatwe do ustalenia w czasie¹⁰. Warunki te spełniało sformułowanie „na czas pełnienia funkcji prezesa zarządu”. Nie była to natomiast umowa na czas wykonania określonej pracy. Obie strony umowy wskazały jako najpóźniejszą datę końcową koniec kadencji zarządu, czyli zdarzenie obiektywnie pewne. Przy umowie o pracę na czas wykonania określonej pracy nie jest możliwe wskazanie określonego terminu zakończenia umowy. Jeśli w umowie na czas określony powyżej 6 miesięcy strony nie przewidziały możliwości jej wypowiedzenia, to w przypadku wypowiedzenia takiej umowy po stronie pracownika powstaje roszczenie o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy. Nie jest natomiast takie wypowiedzenie

¹⁰Por. T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys systemu*, cz. 2: *Prawo stosunku pracy*, PWN, Warszawa–Kraków 1986.

nieważne (art. 50 § 3 k.p.)¹¹. Skoro żaden przepis prawa handlowego i prawa pracy nie reguluje sprawy zastosowania lub wyłączenia zastosowania art. 25¹ k.p. do członków zarządu spółek kapitałowych, to przepis ten znajduje takie zastosowanie. Jeśli w rozpatrywanej sprawie strony trzykrotnie zawarły umowę na czas określony, a między umowami nie było przerw, to uważać należy trzecią z tych umów za umowę zawartą na czas nieokreślony. W tej sprawie rozwiązanie umowy mogło nastąpić z powodu odwołania za miesięcznym wypowiedzeniem¹².

Nie budzi wątpliwości zasadność przedstawionego przez sąd orzekający w powyższej sprawie poglądu o charakterze umowy zawartej na czas pełnienia funkcji członka zarządu jako umowy na czas określony, a nie na czas wykonania określonej pracy.

Wydaje się też, że żaden przepis nie wyłącza zastosowania do umów z członkami zarządu spółek kapitałowych art. 25¹ k.p. Należy zgodzić się więc ze stanowiskiem prezentowanym przez Piotra Skorupę, który — stwierdzając obowiązek stosowania art. 25¹ k.p. do umów z członkami zarządu spółek kapitałowych — przyznaje, iż powyższe, podyktowane chęcią ochrony interesów pracowników, w rzeczywistości niejednokrotnie ogranicza swobodę kształtowania przez strony łączącego je stosunku prawnego. Jednocześnie Autor ten proponuje, w celu uniknięcia sytuacji, w których spółka zostaje niejako zmuszona do zawarcia z członkiem zarządu umowy na czas nieokreślony, zawieranie umów o pracę na czas obejmujący kilka kadencji z zastrzeżeniem możliwości rozwiązania stosunku pracy za dwutygodniowym wypowiedzeniem¹³.

3.6. KONKLUDENTNA UMOWA O PRACĘ

W trzech przypadkach wśród zbadanych spraw sąd przyjął istnienie umowy o pracę zawartej w sposób dorozumiany. Sądy, przyjmując istnienie konkludentnej umowy o pracę, powołują się na wyrok SN z 31 sierpnia 1997 r. (I PRN 112/77, „Monitor Prawniczy” 1999, nr 10), iż doro-

¹¹ Podobnie: SN w uzasadnieniu do wyroku z 17 maja 1995 r., I PRN 14/95.

¹² Sąd orzekający przytoczył wyroki SN z 26 stycznia 2000 r. (I PKN 479/99) oraz z 25 listopada 1997 r. (I PKN 388/97), w których wyrażony został pogląd, iż jeśli strony zdecydowały się na zawarcie umowy o pracę, to może to być każdy rodzaj umowy określony w art. 25 § 1 k.p., w szczególności treść art. 367 § 1 k.h. nie stoi na przeszkodzie zawarciu umowy o pracę na czas nieokreślony.

¹³ P. Skorupa, *Podstawy prawne zatrudnienia członków zarządu w spółkach kapitałowych*, „Prawo Spółek” 1998, nr 5, s. 21.

zumiane zawarcie umowy o pracę wynika z faktu dopuszczenia pracownika przez pracodawcę do wykonywania pracy i płacenia mu wynagrodzenia. Nie należy jednak zapominać, że stosunek pracy członka zarządu, mimo że odrębny od stosunku członkostwa w zarządzie, jest z nim powiązany w ten sposób, że przyczyną jego nawiązania jest właśnie powołanie do zarządu. Odrębność tych dwóch stosunków polega na tym, że czynności dokonywane w odniesieniu do stosunku członkostwa nie wywierają automatycznie wpływu na stosunek pracy, ale wymagają osobnych oświadczeń woli stron w odniesieniu do stosunku pracy. Taki wniosek wypływa też z orzecznictwa SN i sądów apelacyjnych¹⁴. Poniżej opisałam najciekawszą ze zbadanych spraw.

Sprawa VII P 527/99 dotyczyła prezesa zarządu spółki z o.o., który wytoczył powództwo przed Sąd Okręgowy w Łodzi, twierdząc, że był zatrudniony w ramach pracowniczego stosunku pracy, mimo że nigdy nie zawarto z nim pisemnej umowy o pracę, a ponadto że była to umowa na czas nieokreślony. W akcie notarialnym przekształcenia przedsiębiorstwa użyteczności publicznej w jednoosobową spółkę z o.o. gminy miejskiej powołano pierwszy zarząd, w skład którego wszedł powód. Ustalono kadencję pierwszego zarządu na 2 lata i zapisano, że kadencja wygasa z chwilą powołania następnego zarządu. Ustalono również, że umowy o pracę z członkami zarządu zawiera rada nadzorcza. Z powodem nigdy nie zawarto pisemnej umowy o pracę. Żaden członek rady nadzorczej nie ustalał z powodem warunków zatrudnienia. Rada nadzorcza w formie uchwał określała wynagrodzenia powoda z tytułu funkcji w zarządzie. Powód otrzymał jedynie pismo od burmistrza miasta (tj. przewodniczącego zgromadzenia wspólników, którym był zarząd miasta), że został powołany na stanowisko prezesa zarządu. Nie określono w tym piśmie, na jaki okres został powołany. Warunki zatrudnienia powoda w spółce omawiał z powodem burmistrz miasta jeszcze przed powołaniem powoda do zarządu spółki. Nie było wówczas mowy o zatrudnieniu na czas określony. Uchwały rady nadzorczej o wysokości wynagrodzenia powoda zawsze akceptował burmistrz. W okresie zatrudnienia powód korzystał z urlopu wypoczynkowego, odprowadzana była składka na ZUS i podatek dochodowy od osób fizycznych. Ze zgodnych zeznań czterech świadków, w tym burmistrza, wynikało, że

¹⁴Por. wyrok SN z 7 stycznia 2000 r., I PKN 404/99, OSNAP 2001, nr 10, poz. 347; wyrok SA z 29 stycznia 1997 r., III APa 9/96, OSA 1997, nr 11–12, poz. 46; wyrok SN z 25 listopada 1997 r., I PKN 388/97, OSNAP 1998, nr 18, poz. 540.

burmistrz zapewniał powoda o zatrudnieniu na czas nieokreślony. Sąd ustalił istnienie konkludentnej umowy o pracę. Zdaniem sądu kodeks pracy nie przewiduje obowiązku zawarcia pisemnej umowy o pracę, a bezczynności rady nadzorczej nie można było interpretować na niekorzyść powoda. Co prawda, ustalenia dotyczące zatrudnienia na czas nieokreślony poczynił z powodem burmistrz miasta, który był przewodniczącym zgromadzenia wspólników (a nie rada nadzorcza umocowana umową spółki do zawierania z członkami zarządu umów o pracę), ale zdaniem sądu, skoro rada nadzorcza pozostawała bezczynna, to jako najwyższa władza mogło to uczynić zgromadzenie wspólników, tj. zarząd miasta. Sąd powołał pismo burmistrza informujące o powołaniu bez wskazania okresu powołania. Zdaniem sądu nie można przyjąć na podstawie umowy spółki, że stosunek pracy został zawarty na czas kadencji zarządu, bo powołanie do zarządu i stosunek pracy to dwa odrębne stosunki.

Należy ostrożnie podchodzić do możliwości przyjmowania zawarcia *per facta concludentia* umów o pracę z członkami zarządów spółek kapitałowych. Wynika to z faktu, że w wymienionych przypadkach zastosowanie znajdują nie tylko przepisy k.p., ale również przepisy k.s.h. jako przepisy szczególne do k.p.

3.7. POWOŁANIE — ARTYKUŁ 68 K.P.

Nie ma i nie było wątpliwości w doktrynie i orzecznictwie, że członek zarządu (mimo specyfiki charakteru pracy przez niego świadczonej w wyniku powołania go do organu wykonawczego spółki, a zwłaszcza oceny elementu pracy podporządkowanej) może zostać zatrudniony na podstawie umowy o pracę. Taki wniosek płynął bowiem z literalnego brzmienia art. 197 § 1 k.h. i art. 368 k.h., które to przepisy wyraźnie dopuszczały możliwość zawarcia umowy o pracę z członkiem zarządu. Wątpliwości powstały natomiast przy udzielaniu odpowiedzi na pytanie, czy członek zarządu spółki kapitałowej może zostać zatrudniony w ramach stosunku pracy z powołania na podstawie art. 68 k.p. Przed nowelizacją kodeksu pracy¹⁵, która weszła w życie 2 czerwca 1996 r., art. 68 k.p. brzmiał: „Nawiązanie stosunku pracy z kierownikiem zakładu pracy i jego zastępcą następuje na podstawie powołania przez właściwy organ. Stosunek pracy nawiązuje się na czas nieokreślony,

¹⁵Ustawa z 2 lutego 1996 r., Dz.U. nr 24, poz. 110.

a jeśli na podstawie przepisów szczególnych pracownik został powołany na czas określony, stosunek pracy nawiązuje się na czas objęty powołaniem. Przepis ten zdaniem niektórych przedstawicieli doktryny był podstawą do zatrudniania członków zarządu będących jednocześnie kierownikami zakładu pracy w rozumieniu k.p. na podstawie stosunku pracy z powołania. Argument przeciwników tej teorii, że k.h. w art. 197 i 368 wskazywał wyłącznie na możliwość zawierania umów o pracę, obalali twierdzeniem, iż w 1934 r., kiedy uchwalano k.h., nie była znana prawu pracy możliwość zatrudnienia na podstawie powołania, a jedyną możliwością pozostawania w stosunku pracy było zawarcie umowy o pracę¹⁶. Możliwość zatrudnienia członka zarządu w ramach powołania w rozumieniu art. 68 k.p. w brzmieniu sprzed 2 czerwca 1996 r. przesądził SN w uchwale z 4 października 1994 r. (I PZP 42/94, OSNAP 1994, nr 11, poz. 174). Przeciwnie stanowisko reprezentował m.in. Jan Brol, przytaczając wiele argumentów za niedopuszczalnością nawiązywania z członkami zarządu stosunku pracy na podstawie powołania z art. 68 k.p.¹⁷.

Tymczasem znowelizowano art. 68 k.p. Zgodnie z aktualnym brzmieniem § 1 omawianego artykułu stosunek pracy nawiązuje się na podstawie powołania w przypadkach określonych w odrębnych przepisach albo w przepisach wydanych na podstawie art. 298. Jeśli dodamy, że SN wyraźnie stwierdził, iż przepisy k.h. przewidujące powoływanie członków zarządu spółek kapitałowych nie są odrębnymi przepisami upoważniającymi do nawiązywania stosunku pracy na podstawie powołania w rozumieniu art. 68 § 1 k.p. w brzmieniu po nowelizacji z 2 lutego 1996 r.¹⁸, nie ma wątpliwości, iż stosunek pracy osoby powołanej do zarządu **wyłącznie** na podstawie przepisów k.s.h. nie może być oparty na powołaniu w rozumieniu art. 68 k.p. Jeśli natomiast odrębne przepisy przewidują możliwość nawiązania stosunku pracy z członkiem zarządu jakiejś szczególnego rodzaju spółki kapitałowej na podstawie powołania, nie ma przeszkód, aby stosować

¹⁶Ł. Pisarczyk, *Podstawy nawiązania stosunku pracy z członkiem zarządu spółki kapitałowej*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1998, nr 10, s. 18–19; M. Gersdorf, *Związki prawa handlowego i prawa pracy w orzecznictwie Sądu Najwyższego*, „Przegląd Prawa Handlowego” 1999, nr 7, s. 4–5.

¹⁷Odsyłam do lektury: J. Brol, *Stosowanie prawa pracy...*, s. 6.

¹⁸Wyrok z 13 października 1998 r., I PKN 345/98, OSNAP 1999, nr 22, poz. 719.

wówczas art. 68 i nast. k.p.¹⁹. W chwili obecnej takie przepisy nie istnieją.

Jednak mimo zaprezentowanego wyżej dość jednoznacznego stanowiska doktryny i orzecznictwa w praktyce orzeczniczej pojawiają się nadal wątpliwości. Aż w 20 na 130 zbadanych wielowątkowych spraw (15,4%) przeplatał się motyw zatrudnienia na podstawie powołania. Najczęściej to strony postępowania błędnie interpretowały stosunek zatrudnienia członka zarządu, ale zdarzało się również takie przeoczenie sądom rejonowym²⁰, które powoływały nieprzystającą do aktualnego brzmienia art. 68 k.p. uchwałę Sądu Najwyższego wydaną w odniesieniu do poprzednio obowiązującego stanu prawnego przed nowelizacją z 1996 r. (uchwała z 4 października 1994 r., I PZP 42/94). Błędny pogląd sądów wynikał zwykle z przyjęcia za przepisy szczególne w rozumieniu art. 68 k.p. innych przepisów, na podstawie których powód został powołany do zarządu spółki, np. art. 17 ust. 2 ustawy z 20 grudnia 1996 r. o gospodarce komunalnej (Dz.U. z 1997 r. nr 9, poz. 43 z późn. zm.).

Wzorcowym orzeczeniem był wyrok Sądu Rejonowego w Krotośnie w sprawie IV P 147/01 wytoczonej z powództwa prezesa zarządu spółki akcyjnej. W sprawie tej z powodem została zawarta umowa o pracę na czas nieokreślony przewidująca, w razie upływu kadencji lub odwołania z funkcji, trzymiesięczne wypowiedzenie. Powód został odwołany uchwałą walnego zgromadzenia, a miesiąc później rada nadzorcza podjęła uchwałę o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę. Powód utrzymywał, że został powołany do pełnienia funkcji w zarządzie na podstawie art. 68 k.p. W wyroku sąd wskazał, że powołanie w rozumieniu art. 368 § 1 k.h. i statutu tejże spółki nie oznacza nawiązania stosunku pracy na podstawie powołania z art. 68 k.p., a jedynie nawiązanie stosunku członkostwa w zarządzie, a więc stosunku o charakterze organizacyjnym, z którym nie jest związane wykonywanie pracy. Funkcje związane z kierowaniem spółką wypełniane były na podstawie zasad ustalonych umową o pracę.

¹⁹M. Gersdorf, *Związki prawa...*, s. 4–5. Autorka stwierdza, że co do zasady *de lege lata* powołanie zostało wyłączone jako podstawa prawna zatrudniania członków zarządu spółek kapitałowych; reguła ta nie wyklucza jednak zastosowania powołania jako podstawy nawiązania stosunku pracy, jeżeli przepis szczególny tak stanowi.

²⁰Cztery przypadki: IV P 69/00 Sąd Rejonowy w Belchatowie, IV P 197/00 Sąd Rejonowy w Raciborzu, IV P 282/99 Sąd Rejonowy w Bielsku Podlaskim, IV P 137/00 Sąd Rejonowy w Goleniowie.

W sprawie XII P 537/00 przed Sądem Okręgowym w Warszawie prezes zarządu spółki z o.o. otrzymał pismo, w którym wypowiedziano mu umowę o pracę oraz stwierdzono, że po upływie okresu wypowiedzenia nawiązuje się między nim a spółką stosunek pracy na podstawie powołania. Po upływie miesiąca od nawiązania stosunku pracy na podstawie powołania odwołano go z powodu nieudzielenia mu absolutorium z wykonywania obowiązków za 1998 r. i poinformowano go, że odwołanie jest równoznaczne z wypowiedzeniem. Prezes odwołał się od wypowiedzenia jako niezgodnego z prawem, argumentując, że wypowiedzenie zostało dokonane w okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Sprawa ta zakończyła się ugodą pozasądową, w wyniku której sąd umorzył postępowanie. Niemniej stan faktyczny jest ciekawy. Powód odwołał się we właściwym terminie od drugiego z dokonanych mu wypowiedzeń jako dokonanego w czasie usprawiedliwionej nieobecności. Fakt, że nie odwołał się od pierwszego wypowiedzenia — co zarzucała pozwana spółka — nie miał tu znaczenia. Zresztą pierwsze wypowiedzenie zostało dokonane prawidłowo. Nieprawidłowe natomiast było nawiązanie z powodem kolejnego stosunku zatrudnienia na podstawie powołania. Powód nie mógł zostać zatrudniony na podstawie powołania w rozumieniu art. 68 k.p. — jak słusznie utrzymywał, a fakt, że wcześniej, tj. przed odwołaniem go z zarządu, nie kwestionował sposobu nawiązania z nim stosunku pracy nie usprawiedliwia pozwanego, którego obowiązkiem było prawidłowe stosowanie prawa.

3.8. RYGORYZM ARTYKUŁÓW 210 I 379 K.S.H.

Umowy zawierane między członkami zarządu spółek kapitałowych a spółkami wymagają szczególnej reprezentacji ze strony spółki. Zastrzeżenie dotyczy wszystkich umów, w których stronami są: członek zarządu i spółka, w szczególności zastrzeżenie dotyczy umowy o pracę i umowy zlecenia. Spółkę w takim wypadku reprezentuje rada nadzorcza lub też pełnomocnik zgromadzenia wspólników/walnego zgromadzenia. Taki wniosek wypływa z § 1 art. 210 i 379 k.s.h. Przepisy te są odpowiednikami identycznie brzmiących art. 203 i 374 k.h. Wyjątek stanowi sytuacja, w której jedyny wspólnik/akcjonariusz jest zarazem jedynym członkiem zarządu, wówczas zgodnie z § 2 art. 210 / 379 k.s.h. nie stosuje się § 1, a czynność prawna między spółką a takim członkiem zarządu wymaga formy aktu notarialnego.

Przepisy § 1 powołanych wyżej przepisów k.s.h. pozwalają przyjąć, że rada nadzorcza ma prawo kształtować stosunki prawne pomiędzy spółką a zarządem i dla skuteczności prawnej mocy wiążącej uchwały o wynagrodzeniu dla członków zarządu nie jest wymagany stosowny zapis w umowie spółki ani uchwała zgromadzenia wspólników²¹.

Przepisy cytowane wyżej są bezwzględnie obowiązujące, co oznacza, że ich niezachowanie skutkuje nieważnością czynności prawnych na podstawie art. 58 § 1 k.c. Również niezachowanie wymogu formy aktu notarialnego skutkuje nieważnością czynności prawnej zgodnie z art. 73 § 2 k.c. Wydaje się też, że dokonywanie wykładni rozszerzającej § 1 art. 210 i 379 k.s.h. jest niedopuszczalne²². Niemniej w orzecznictwie SN pojawiły się dwie sprzeczne tezy dotyczące możliwości zawarcia umowy, o której mowa w art. 210 k.s.h., przez zgromadzenie wspólników. W wyroku z 15 czerwca 2005 r. (II PK 276/04) sąd stanowczo zanegował taką możliwość, stwierdzając, iż art. 210 k.s.h. stanowi *lex specialis* do art. 31 k.p., a jego naruszenie stanowi uchybienie skutkujące nieważnością z mocy art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. Ponadto stwierdził, iż uchybienie powyższemu wymaganiu formalnemu nie może być konwalidowane przez żadne czynności dorozumiane. Tymczasem w wyroku z 14 grudnia 2004 r. (III PK 60/04) SN przeprowadził inne wnioskowanie, stwierdzając, że jeśli uprawnienie do reprezentowania spółki mogą uzyskać pełnomocnicy powołani przez wspólników, to nie powinno budzić wątpliwości, że sami wspólnicy mogą w odpowiedniej do tego formie (uchwale) skutecznie bezpośrednio reprezentować spółkę.

Wydaje się jednak, iż należy opowiedzieć się za literalną wykładnią omawianych przepisów, jako że jest to przepis ustanawiający wyjątek od zasady ogólnej. Tą drogą poszedł też SN w wyroku z 23 września 2004 r. (I PK 501/03), stwierdzając, że w umowach między członkami zarządu a spółką oraz w sporach między tymi podmiotami spółka reprezentowana jest przez radę nadzorczą. Wymóg ten oznacza konieczność

²¹ Patrz: wyrok SN z 23 stycznia 1998 r., IPKN 498/97, OSNAP 1999, nr 1, poz. 13, w którym SN stwierdził, że uprawnienie rady nadzorczej spółki z o.o. do zawarcia umowy o pracę z członkiem zarządu nie jest uzależnione od uprzedniej uchwały wspólników.

²² Porównaj wyrok SN z 2 lutego 2000 r., II UKN 360/99, OSNAP 2001, nr 13, poz. 448, w którym SN postawił tezę, iż rozszerzenie uprawnień komisji rewizyjnej nie może dotyczyć uprawnień do reprezentowania spółki przy zawieraniu umów o pracę z członkami zarządu (art. 214 k.h.); umowa o pracę zawarta przez komisję rewizyjną z członkiem zarządu jest nieważna.

kolegialnego działania rady, a więc radę nadzorczą *in corpore*, a nie jej poszczególnych członków czy pełnomocników.

W sześciu przypadkach zbadanych spraw sąd ustalił nieważność umowy o pracę. W sprawach tego typu członek zarządu posiadający umowę o pracę był jednocześnie współnikiem pozwanej spółki.

3.8.1. Umowa zakwestionowana przez organy skarbowe

W sprawie IV P 293/98 powództwo przed Sąd Rejonowy w Oświęcimiu o ustalenie istnienia stosunku pracy zakwestionowanego przez urząd skarbowy wytoczył prezes jednoosobowego zarządu spółki z o.o., będący jednocześnie jednym z trzech współników. W 1993 r. kierownik administracyjno-handlowy otrzymał ustne polecenie od dyrektora, żeby sporządzić na piśmie umowę o pracę dla powoda. Jako stroną umowy wpisano za spółkę: powoda i dyrektora. Powód miał być zatrudniony na stanowisku zastępcy dyrektora ds. produkcji na czas nieokreślony. Ze storny spółki umowa została podpisana przez kierownika administracyjno-handlowego. Na podstawie takiej umowy powód pobierał wynagrodzenie i świadczył pracę jako zastępca dyrektora spółki. Kierownik administracyjno-handlowy twierdził na rozprawie, że przez pomyłkę wpisał na umowie powoda jako osobę reprezentującą spółkę, gdyż mechanicznie przepisywał tę część umowy z innej wcześniej zawieranej z jakimś pracownikiem umowy, w której powód reprezentował spółkę. W wyroku sąd przyjął, że nie istniała ważna umowa o pracę. Nawet jeśli uznać pomyłkę we wpisaniu powoda jako reprezentującego spółkę, to druga osoba reprezentująca spółkę, tj. dyrektor, nie miał pełnomocnictwa zgromadzenia współników udzielonego uchwałą do zawarcia z powodem umowy o pracę. Również kierownik administracyjno-handlowy, który podpisał umowę w imieniu spółki, nie miał takiego umocowania. Nie zostały zachowane wymogi art. 203 i 235 k.h. Ustalenie przez sąd, że istniało porozumienie ustne współników, nie konwaliduje umowy o pracę wobec niezachowania rygorów przepisów *iuris cogentis* k.h., jako przepisów szczególnych do k.p. Sąd powołał się na wyrok SA w Gdańsku z 28 października 1993 r. (APr 87/93), w którym sąd ten stwierdził, że współnik spółki z o.o. równocześnie ustanowiony członkiem zarządu tej spółki nie może zawrzeć sam ze sobą umowy o pracę na stanowisku członka zarządu — dyrektora generalnego ani przyznać sobie wynagrodzenia za pracę, ponieważ narusza to przepisy: art. 203 i 235 k.h. oraz art. 11, 22 § 1 i 23 § 1 k.p.

3.8.2. Umowa zakwestionowana przez jednego ze wspólników

Wyrok w sprawie IV P 73/96 zapadł przed Sądem Rejonowym w Janowie Lubelskim. Pozew o ustalenie nieważności umów o pracę dwóch członków zarządu będących jednocześnie wspólnikami pozwanej spółki wytoczył trzeci wspólnik pozwanej spółki. Spółka miała czterech wspólników. Członkowie zarządu — wspólnicy mieli zawarte umowy o pracę na czas określony do dnia zakończenia kadencji, tj. odbycia zgromadzenia wspólników zatwierdzającego bilans, sprawozdanie finansowe oraz rachunek zysków i strat za rok działalności 1996. Umowy o pracę każdego z tych członków zarządu — wspólników podpisane były przez dwóch pozostałych (poza powodem) wspólników. W spółce nie działała rada nadzorcza i nie został powołany pełnomocnik przez zgromadzenie wspólników. Z postępowania dowodowego wyłonił się stan faktyczny wskazujący na istnienie konfliktu między wspólnikami, a właściwie między wspólnikiem — powodem a pozostałymi wspólnikami. Sąd uwzględnił powództwo, ustalając, że umowy — jako zawarte sprzecznie z art. 203 k.p. — są nieważne.

3.8.3. Umowa zawarta przez powoda „samego ze sobą”

Sprawa XVIII P 123/98 została wytoczona przed Sąd Okręgowy w Katowicach Ośrodek Zamiejscowy w Rybniku o wynagrodzenie przez prezesa zarządu — dyrektora będącego jednocześnie wspólnikiem pozwanej spółki. Zgodnie z umową spółki członkowie zarządu mogli być zatrudniani na podstawie umowy o pracę lub innych umów. W umowach i sporach między spółką a członkami zarządu spółkę reprezentował pełnomocnik powołany uchwałą wspólników. Do kompetencji zgromadzenia wspólników należało ustalanie wynagrodzenia członków zarządu. Powód podpisał sam ze sobą jako prezes zarządu umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku dyrektora i ustalił wynagrodzenie. Aneksami do umowy zmieniał kilkakrotnie swoje wynagrodzenie. Za pierwszym razem wysokość wynagrodzenia została ustalona przez dwóch pozostałych wspólników i przesłana faksem do siedziby spółki. Spółką kierował i nadzorował powód. Organizował kontrakty, rozszerzał działalność, rozwijał spółkę. To on podpisywał umowy o pracę z pracownikami i wydawał polecenia wypłaty im wynagrodzenia. Wspólnicy spotkali się tylko raz. Sąd oddalił powództwo i w uzasadnieniu stwierdził, że nie zostały zachowane formalne wymogi k.h. i umowy spółki. Powód mógł być prezesem jako wspólnik i posiadać umowę o pracę, ale należało

spełnić wymogi formalne. Umowa zawarta między powodem jako pracownikiem i powodem jako pracodawcą w świetle art. 203 k.h. była nieważna. W razie braku rady nadzorczej muszą być uchwałą zgromadzenia wspólników powołani pełnomocnicy do zawierania umów z członkami zarządu. Ponadto art. 235 k.h. wyklucza dopuszczalność jednostronnego zawierania przez wspólnika jakichkolwiek umów oraz przyznawanie sobie wynagrodzenia. Czynnościom wykonywanym przez powoda brak było też elementu podporządkowania charakterystycznego dla pracowniczego stosunku zatrudnienia. Samo ustalenie wynagrodzenia dla powoda i jego wypłacenie nie było wystarczające do stwierdzenia, że zawarto umowę o pracę. Wypłacane wynagrodzenie nie było wynagrodzeniem ze stosunku pracy.

Inna sprawa (XVI P 394/98) miała miejsce przed Sądem Rejonowym w Łodzi. W sprawie tej powód został prezesem jednoosobowego zarządu uchwałą zgromadzenia wspólników. Wspólnicy nie powołali rady nadzorczej. Powód zajmował się tworzeniem firmy od podstaw: znalazł i wynajął pomieszczenie; zatrudnił pracowników; pierwsze 1,5 roku sprzedawał — podobnie jak inni pracownicy; organizował szkolenia pracowników; wytyczał kierunki rozwoju. Podpisał umowę o pracę na stanowisku prezesa zarządu, określił też swoje wynagrodzenie. W imieniu spółki umowę podpisał powód jako prezes zarządu. Sam siebie przeszkolił w zakresie przepisów bhp i ustalił sobie zakres obowiązków. Powód nie poinformował pozostałych wspólników, że ma zawartą umowę o pracę. W uzasadnieniu wyroku sąd stwierdził, że umowa o pracę została zawarta sprzecznie z art. 203 k.h. i w związku z tym jest nieważna. Oczywiście było też, że osoba pełniąca obowiązki prezesa zarządu nie musiała być zatrudniona ani w ramach stosunku pracy, ani w ramach stosunku cywilnoprawnego umowy zlecenia, mogła piastować funkcję na podstawie k.h. Zgodnie z art. 235 k.h. istniał obowiązek podjęcia uchwały przez zgromadzenie wspólników w sprawie dotyczącej umów między wspólnikami a spółką oraz przyznawania wynagrodzenia wspólnikom. Tymczasem w przedmiotowej sprawie podjęta została przez zgromadzenie wspólników tylko uchwała dotycząca powołania, która nie upoważniała nikogo do zawierania jakiegokolwiek umowy z powodem ani nie określała wynagrodzenia powoda. Wspólnik miał prawo do czystego zysku, a pobieranie wynagrodzenia z innego tytułu wymagało zachowania reguł z art. 235 i 203 k.h. Umowa o pracę była bezwzględnie nieważna i nie mogła być konwalidowana przez ustalenie zgodnej woli wspólników na rozprawie. W chwili podejmowania uchwały o powołaniu wspólnicy nie

mieli zgodnej woli zatrudnienia powoda w ramach stosunku pracy, co i tak nie miało znaczenia ze względu na niezachowanie rygorów z art. 203 i 235 k.h.

3.8.4. Umowa podpisana przez innego członka zarządu

Powództwo wytoczył prezes zarządu spółki z o.o. (wspólnik) przed Sąd Okręgowy w Zielonej Górze (IV P 35/00). Sąd orzekający stwierdził, że w spółce nie powołano rady nadzorczej, mimo że umowa spółki przewidywała wówczas jej istnienie. Spółka nie posiadała też należycie umocowanych pełnomocników do zawierania umów z członkami zarządu. Zarząd był trzyosobowy. Wynagrodzenie zarządu ustaliło zgromadzenie wspólników. Umowa o pracę została z powodem podpisana na czas nieokreślony przez pozostałych członków zarządu. Sąd oddalił powództwo, stwierdzając nieważność umowy o pracę jako zawartej przez nieuprawnionych przedstawicieli spółki.

W sprawie IV P 637/01 przed Sąd Rejonowy w Toruniu powództwo wytoczył prezes zarządu i wiceprezes zarządu spółki z o.o. (wspólnicy). Czterech wspólników zawiązało w 1991 r. spółkę z o.o. Tego samego dnia zgromadzenie wspólników podjęło uchwałę o powołaniu czterech „pełnomocników do spraw zatrudnienia”. Wybrano czteroosobowy zarząd: dwaj powodowie i dwie osoby spoza grona wspólników. Zostały podpisane umowy o pracę na czas nieokreślony z powodami. Spółkę w tych umowach formalnie reprezentował prezes zarządu/wiceprezes zarządu, który jednocześnie posiadał pełnomocnictwo zgromadzenia wspólników do spraw zatrudnienia. Jeden z powodów zatrudniony został na stanowisku prezesa zarządu, drugi — pracownika administracyjno-biurowego. Sąd ustalił, że powodowie mieli określone zakresy obowiązków; przebywali w zakładzie pracy codziennie ok. 8 godzin; korzystali z urlopów wypoczynkowych; były odprowadzane składki na pracownicze ubezpieczenie społeczne. Inspektor kontroli skarbowej podczas kontroli podatkowej spółki zakwestionował ważność umów o pracę powodów, stwierdzając, że naruszono art. 203 k.h. Powodowie w związku z zakwestionowaniem ich umów o pracę nie mogli otrzymać wynagrodzenia za kolejny miesiąc pracy i wnieśli stosowne powództwo. Pozwana spółka uznała powództwo. W sprawie tej zapadł dość kontrowersyjny wyrok zasądający. Zdaniem sądu orzekającego pełnomocnictwo z art. 203 k.h. nie musi być szczególnym. Przepis ten nie określa nawet rodzaju czynności, które mają być dokonane przez pełnomocników, wskazuje jedy-

nie, że w sporach (bez podania, o jakie konkretnie spory chodzi, ich podstawy prawnej lub sądu, przed którym spór miałby mieć miejsce) i umowach (nie wskazano rodzaju umów) między członkami zarządu a spółką spółkę reprezentuje pełnomocnik zgromadzenia wspólników albo rada nadzorcza. Zdaniem sądu wystarczające było udzielenie pełnomocnictwa rodzajowego do zatrudnienia, a nawet ogólnego do zawierania wszystkich umów z członkami zarządu. Zgromadzenie wspólników, powołując takiego pełnomocnika, nie miało obowiązku wskazać, że dotyczy ono czynności z członkami zarządu, gdyż wynikało to z samego faktu powołania pełnomocnika. Kodeks handlowy nie przewidywał bowiem pełnomocników zgromadzenia wspólników do zatrudniania innych niż członkowie zarządu osób. Normalnie bowiem pełnomocników takich mógł ustanawiać zarząd. Zdaniem sądu pełnomocnictwo było niewadliwe i powodowie skutecznie zawarli umowy o pracę. Sąd orzekł ponadto, iż wprawdzie w umowach o pracę wskazano jako stronę umowy reprezentującą spółkę: prezesa zarządu/wiceprezesa zarządu zamiast pełnomocnika ds. zatrudnienia, ale strony miały wówczas świadomość, że to pełnomocnik ds. zatrudnienia zawiera umowę, zwłaszcza że w spółce obowiązywała reprezentacja łączna dwóch członków zarządu. Co prawda, jedna z umów nie była podpisana przez żadną ze stron, ale nie czyniło to umowy o pracę nieważną, bo nie ma wymogu zawarcia pisemnej umowy o pracę. Sąd przytoczył pogląd Sądu Najwyższego, iż do zawarcia umowy może dojść nawet w sposób dorozumiany²³.

3.8.5. Umowa podpisana przez wspólnika

Sprawa IV P 120/98 (Sąd Okręgowy w Zielonej Górze) dotyczyła prezesa jednoosobowego zarządu — dyrektora spółki z o.o. (wspólnika posiadającego 90% udziałów). Powód zawarł umowę o pracę na czas nieokreślony. Umowa była podpisana przez jednego ze wspólników (nie miał on umocowania zgromadzenia wspólników). W spółce mieli udziały czterej wspólnicy. Powód nie miał określonych godzin pracy, a także szczegółowego zakresu czynności. Objął kierownictwo w spółce, a jego pracy brakowało elementu podporządkowania. W miesiąc po otwarciu likwidacji spółki ZUS wydał decyzję, iż powód nie podlega pracowniczemu ubezpieczeniu społecznemu, bo jego umowa o pracę jest nieważna,

²³ Por. postanowienie SN z 31 sierpnia 1981 r., III PZ 18/81, wyrok SN z 20 września 1977 r., I PR 67/77, wyrok SN z 31 sierpnia 1977 r., I PRN 112/77 oraz uchwała SN z 11 maja 1976 r., I PZP 18/76.

z uwagi na to, że pełnomocnik spółki nie miał umocowania w postaci uchwały zgromadzenia wspólników. Powód odwołał się od decyzji ZUS do sądu wojewódzkiego, który wydał orzeczenie stwierdzające nieważność umowy, a sąd apelacyjny apelację oddalił. W wyroku sąd orzekł, iż próba wykazania przez powoda, że była podjęta przedmiotowa uchwała o powołaniu pełnomocnika zgromadzenia wspólników, nie powiodła się. Powód nie przedłożył uchwały, a jego zeznania nie są wystarczającym dowodem. Zeznania świadków są niewiarygodne i sprzeczne — każdy z nich przedstawił inną treść rzekomej uchwały. Powództwo zostało oddalone.

3.8.6. Zawarcie umowy z jedynym udziałowcem spółki

Sprawa IV P 363/01 z Sądu Rejonowego w Nowym Sączu dotyczyła prezesa zarządu spółki z o.o. (wspólnika), który został powołany do dwuosobowego zarządu, a umowę o pracę zawarł na czas nieokreślony. Decyzją izby skarbowej umowa o pracę została uznana za nieważną, gdyż prezes objął 100% udziałów — pozostawał więc w stosunku pracy sam ze sobą, podporządkowany sobie samemu, pełnił kilka ról — a więc kwoty, które sobie wypłacał na podstawie tejże umowy o pracę, nie stanowiły wynagrodzenia pracowniczego i nie były kosztem uzyskania przychodu. Prezes zarządu zaskarżył decyzję izby skarbowej do NSA. Jego skarga została oddalona z uzasadnieniem, że ugruntowany jest w orzecznictwie NSA pogląd zgodny z decyzją izby skarbowej. Prezes zarządu wytoczył więc powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy, powołując się na orzeczenia NSA (SA/Bk 5/99), w którym sąd stwierdził, iż art. 203 k.h. nie jest wyłączony *expressis verbis* do jednoosobowych spółek z o.o.; istnieje więc konieczność konkretnych ustaleń faktycznych dotyczących okoliczności zawarcia umowy, celów, do jakich strony zmierzały, charakteru wykonywanej pracy i ewentualnie elementu podporządkowania. Ten ostatni nie jest bezwzględnie wymagany, bo nie dotyczy w zasadzie kierujących zakładami pracy. W tej sprawie zapadł wyrok ustalający ważność umowy o pracę. Wyrok nie zawierał, niestety, uzasadnienia²⁴.

²⁴Warto dodać, że na podstawie akt nie udało się ustalić, kto reprezentował spółkę pozwaną. Na odpowiedzi na pozew widniał nieczytelny podpis. (Stanowisko pozwanej spółki przedstawione w odpowiedzi na pozew było zbliżone do treści pozwu i wynikało z niego, że pozwana spółka również była zainteresowana rozstrzygnięciem, ale ani nie uznała powództwa, ani nie wnosiła o jego oddalenie). Z akt nie wynikało też, czy powód, mimo że umowa o pracę uległa już rozwiązaniu, nadal pełnił funkcje w zarządzie, czy nie.

To orzeczenie również wydaje się dosyć kontrowersyjne, ale też problem zawierania umów o pracę z członkami zarządu będącymi jednocześnie jedynymi wspólnikami spółki z o.o. utworzonej przez osobę fizyczną ze swej istoty stanowi skomplikowane zagadnienie. O ile bowiem nie budzi wątpliwości możliwość zawarcia umowy o pracę z członkiem zarządu spółki z o.o. powołanym spoza grona wspólników, o tyle wnikliwej oceny stanu faktycznego wymaga podjęcie decyzji o pracowniczym zatrudnieniu członka zarządu spółki z o.o. będącym jednocześnie jednym z udziałowców tejże spółki. Natomiast sporna jest możliwość zawarcia umowy o pracę z członkiem zarządu — jedynym wspólnikiem spółki z o.o.

Nie ma ugruntowanego poglądu na ten temat również w orzecznictwie NSA i SN. Z pewnością naruszenie przepisu art. 210 k.s.h. (dawniej: art. 203 k.h.) poprzez zawarcie umowy o pracę wprost „samemu ze sobą” przez jedynego wspólnika powierzającego sobie obowiązki prezesa zarządu skutkuje nieważnością takiej umowy. Powyższe potwierdził SN w uchwale z 8 marca 1995 r. (I PZP 7/95, OSNAP 1995, nr 18, poz. 227).

Różne są natomiast poglądy na temat możliwości zawierania umowy o pracę z członkiem zarządu — jedynym wspólnikiem spółki z o.o., w sytuacji, gdy formalnie zachowane zostały wymogi art. 210 k.s.h. (art. 203 k.h.). Zdecydowanie przeciwko takiej możliwości opowiedział się SN w wyroku z 5 lutego 1997 r. (II UKN 86/96, OSNAP 1997, nr 20, poz. 404), stwierdzając, że nieważna jest umowa o pracę, którą jedyny wspólnik spółki z o.o. i zarazem prezes jej dwuosobowego — wraz z małżonkiem — zarządu zawarł z tą spółką za pośrednictwem pełnomocnika ustanowionego przez siebie działającego w charakterze zgromadzenia wspólników. Podobnie w wyroku z 17 grudnia 1996 r. (II UKN 37/96, OSNAP 1997, nr 17, poz. 320) SN stwierdził, że umowa o pracę zawarta w omawianym przypadku przez pełnomocnika powołanego uchwałą wspólników jest również umową zawartą „z samym sobą”, tyle że za pośrednictwem pełnomocnika. Umowa taka pozbawiona jest w szczególności elementu podporządkowania pracownika w procesie świadczenia pracy. Pojęciowo zaś wykluczona jest możliwość podporządkowania pracownika „samemu sobie”. Dlatego też SN wykluczył możliwość nawiązania stosunku pracy w wyniku zawarcia umowy nazwanej umową o pracę, powierzającej jednemu wspólnikowi wykonywanie zadań należących do zakresu jednoosobowego zarządu spółki z o.o. Takim umowom można przypisać chęć obejścia

ustawy (art. 58 k.c.), a także złożenie oświadczenia woli dla pozoru (art. 83 k.c.).

Jednakże już w wyroku SN z 23 września 1997 r. (I PKN 276/97, OSNAP 1998, nr 13, poz. 397) sąd ten — mimo powołania się na przedstawione powyżej orzecznictwo i podzieliwszy pogląd w nim wyrażony — dodał, iż aby przyjąć, że umowa o pracę pomiędzy spółką z o.o., a jej wyłącznym udziałowcem i członkiem jednoosobowego zarządu jest nieważna jako sprzeczna z prawem, zmierzająca do obejścia prawa lub pozorna, konieczne jest poczynienie konkretnych ustaleń faktycznych dotyczących okoliczności zawarcia tej umowy, celów, do jakich strony zmierzały, oraz charakteru wykonywanej pracy i zachowania koniecznego elementu stosunku pracy, jakim jest wykonywanie pracy podporządkowanej. Bez tych konkretnych ustaleń ocena, że taka umowa jest nieważna, o ile zachowano warunki określone w art. 203 k.h., jest przedwczesna.

Natomiast w wyroku NSA z 27 października 2000 r. (SA/Bk 5/99) czytamy, że ustawodawca — dopuszczając istnienie jednoosobowej spółki z o.o. — nie wyłączył w stosunku do niej stosowania art. 203 k.h.; tym samym przepis ten znajduje zastosowanie zarówno do spółek wieloosobowych, jak i jednoosobowych. Poglądu, że umowa o pracę zawarta z „samym sobą” jest zawsze nieważna, nie można uznać za bezdyskusyjny. Aby przyjąć, że umowa o pracę pomiędzy spółką z o.o. a jej wyłącznym udziałowcem (członkiem jednoosobowego zarządu) jest nieważna — jako sprzeczna z prawem lub zmierzająca do obejścia prawa bądź zawarta dla pozoru — konieczne jest poczynienie konkretnych ustaleń faktycznych dotyczących okoliczności zawarcia tej umowy, celów, do jakich strony zmierzały, oraz charakteru wykonywanej pracy i zachowania koniecznego elementu stosunku pracy, jakim jest wykonywanie pracy podporządkowanej. Jednakże rozpatrując elementy stosunku pracy, w tym dotyczący „pracy podporządkowanej”, należy mieć na względzie, iż nie jest on bezwzględnie konieczny, gdyż nie dotyczy w zasadzie osób kierujących zakładami pracy.

Wydaje się jednak, że niewyłączenie wprost przez ustawodawcę z zakresu zastosowania normy art. 210 k.s.h. (art. 203 k.h.) jednoosobowych spółek z o.o. nie może uzasadniać rozszerzającej wykładni przepisów k.p. w sposób bezwzględnie obowiązujący określających konieczne elementy wymagane dla zaistnienia stosunku pracy, w tym w szczególności elementu podporządkowania pracowniczego. Jakkolwiek więc nie należy w każdym konkretnym przypadku *a priori* przesądzać o nieważności

przedmiotowej umowy i zawsze orzeczenie stwierdzające nieważność takiej umowy musi zostać poprzedzone wnikliwym postępowaniem dowodowym uzasadniającym wyciągnięcie wniosków o jej nieważności, to jednak w zupełnie wyjątkowych wypadkach umowa powyższa będzie ważna. W świetle powyższego wydaje się bowiem, iż w każdym przypadku istnienia stosunku pracy wymagany będzie element podporządkowania pracowniczego jako cecha konstytuująca tenże stosunek (art. 22 § 1 k.p.).

Podobnie wypowiedział się SN w wyroku z 9 września 2005 r. (I PK 659/03, OSNP 2005, nr 10, poz. 139), stwierdzając, że możliwe jest zawarcie przez jedynego akcjonariusza spółki akcyjnej umowy o pracę ze spółką, jeśli reprezentuje ją właściwy organ, a powstały stosunek prawny charakteryzuje się wszystkimi istotnymi cechami stosunku pracy (art. 22 § 1 k.p.).

Mimo nowelizacji art. 210 i 379 k.s.h., polegającej na dodaniu do nich § 2 i wyłączeniu reprezentacji szczególnej z § 1 przy czynnościach prawnych, o których mowa powyżej, teza ta jest aktualna co do swej istoty. Wskazuje na dopuszczalność zawierania umów i dokonywania innych czynności prawnych między jedynym wspólnikiem/akcjonariuszem a spółką z mocy art. 173 i 303 § 2–4 oraz art. 210 § 2 i art. 379 § 2 k.s.h. Orzeczenie o nieważności umowy o pracę wymaga przeprowadzenia postępowania dowodowego celem wykazania, iż brak stosunkowi prawnemu cech z art. 22 § 1 k.p. charakteryzujących stosunek pracy. Należy mieć na uwadze rozkład ciężaru dowodu i fakt, iż od lutego 2005 r. sąd pracy nie ma obowiązku prowadzenia postępowania dowodowego z urzędu.

Przy badaniu istnienia stosunku pracy między członkiem zarządu a spółką należy w szczególności badać istnienie elementu podporządkowania pracowniczego. Badaniu podlegać więc będą relacje zachodzące pomiędzy członkami zarządu a wspólnikami/akcjonariuszami oraz radą nadzorczą. Należy mieć wówczas na uwadze przepisy k.s.h. W przypadku spółki z o.o., co do zasady, możliwe jest istnienie podległości między wspólnikami a członkami jej zarządu (raczej nie chodzi tu o jednoosobową spółkę z o.o., której jedyny wspólnik jest zarazem jedynym członkiem jej zarządu). Takiej podległości nie ma już w stosunkach między członkami zarządu i radą nadzorczą, gdyż zgodnie z art. 219 § 2 k.s.h. rada nadzorcza nie ma prawa wydawać zarządowi wiążących poleceń dotyczących prowadzenia spraw spółki. Niemniej jednak kompetencje rady z mocy art. 220 k.s.h. mogą zostać znacząco rozsze-

rzone²⁵. Nieco inaczej jest w spółce akcyjnej. Zgodnie z art. 375¹ k.s.h. ani walne zgromadzenie, ani rada nadzorcza nie mają prawa wydawać zarządowi wiążących poleceń dotyczących prowadzenia spraw spółki.

3.8.7. Uwagi końcowe

Powstaje pytanie, jaka jest sytuacja prawna członka zarządu, którego umowa o pracę z przyczyn formalnych jest nieważna. Skutek nieważności umowy polega na stworzeniu fikcji nieistnienia takiej umowy od samego początku. Wydaje się, iż w takich przypadkach można przyjąć istnienie między stronami innej umowy cywilnoprawnej.

3.9. UMOWA ZLECENIA A UMOWA O PRACĘ

Stosunek prawny, na podstawie którego członek zarządu pełni obowiązki związane z piastowaniem mandatu, nie musi być stosunkiem pracy. Może to być stosunek cywilnoprawny, np. w postaci umowy zlecenia lub umowy typu mieszanego. Decydująca będzie wówczas wola stron co do ukształtowania stosunku prawnego łączącego spółkę z członkiem zarządu. Przesądziły o tym art. 203 i 370 k.s.h., z których w drodze wnioskowania wynika, iż członka zarządu może łączyć ze spółką stosunek pracy lub inny stosunek prawny dotyczący pełnienia funkcji członka zarządu. Takie stanowisko znalazło również potwierdzenie w orzecznictwie²⁶. W jednej ze spraw sąd badał, czy mimo zawarcia umowy zlecenia członek zarządu nie świadczył pracy w ramach stosunku pracy. Zasadą jest bowiem, że dla istnienia stosunku pracy nie jest ważna nazwa zawartej umowy, ale istnienie wymaganych przez art. 22 k.p. cech charakterystycznych dla pracowniczego stosunku zatrudnienia. Wydaje się, iż ze względu na specyfikę pracy świadczonej przez członka zarządu spółki kapitałowej zasada ta powinna być w sposób ostrożny stosowana do stosunków prawnych łączących członków zarządu ze spółką.

Problem taki pojawił się w sprawie (VII P 376/98) zawisłej przed Sądem Okręgowym w Gdańsku. Jedyne go wspólnika spółki z o.o. na

²⁵ Por.: A. Opalski, A. W. Wiśniewski, *W sprawie autonomii zarządu spółki z o.o.*, „Przegląd Prawa Handlowego” 2005, nr 1, s. 52.

²⁶ Por. wyrok SN z 28 lipca 1999 r., I PKN 171/99, OSNAP 2000, nr 21, poz. 785 i wyrok SA w Katowicach z 27 maja 1993 r., III APr 30/93, OSA 1994, nr 6, poz. 46.

zgromadzeniu reprezentował pełnomocnik, który zawarł z powodem umowę zlecenia na rok, powierzając mu pełnienie funkcji zastępcy prezesa zarządu. W spółce powód zajmował się sprawami formalnoprawnymi dotyczącymi spółki (powód był prawnikiem). Jednocześnie powód był zatrudniony na umowie o pracę w banku — jedynym udziałowcu pozwanej spółki. Zawarcie umowy zlecenia było formą zrekompensovania zwiększonego nakładu pracy powoda w banku, gdyż powód taką samą pracę świadczył dla banku i dla spółki. Następnie powód został powołany na prezesa zarządu spółki z o.o. i przedłużono mu umowę zlecenia na kolejny rok, ale w banku wypowiedziano mu umowę o pracę w związku z reorganizacją. Wkrótce powód został odwołany z funkcji prezesa zarządu i poinformowany, że w związku z odwołaniem umowa zlecenia została rozwiązana. Powód wytoczył powództwo o niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę. Twierdził, iż mimo zawarcia umowy zlecenia praca, którą świadczył jako członek zarządu, miała charakter pracy wykonywanej na podstawie stosunku pracy. Sąd oddalił powództwo i w uzasadnieniu wyroku stwierdził, iż strony zawarły umowę cywilnoprawną. Powód dowodził, że jego praca miała charakter podporządkowany — w związku z tym zawarcie umowy zlecenia było obejściem prawa, a powód faktycznie pozostawał w stosunku pracy. Sąd nie kwestionował podporządkowania powoda przy świadczeniu pracy, ale było to podporządkowanie pełnomocnikowi banku (kierownictwu innego zakładu pracy) z racji zatrudnienia w banku oraz z tytułu roli, jaką wyznaczył mu bank w pozwanej spółce. Warunkiem zakwalifikowania umowy o świadczenie usług jako umowy o pracę jest ustalenie, że cechy istotne dla umowy o pracę mają charakter przeważający, a brak podstawowych elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, takich jak choćby podporządkowanie organizacyjne i służbowe kierownictwu zakładu pracy, wyklucza zakwalifikowanie stosunku prawnego jako stosunku pracy²⁷.

Warto dodać, iż z członkami zarządu nie muszą być zawierane umowy o pracę — mogą być to umowy zlecenia, a decydujące znaczenie ma tutaj wola i zamiar stron.

²⁷ Wyrok SN z 4 grudnia 1997 r., I PKN 394/97.

4. SPORY DOTYCZĄCE ŚWIADCZEŃ PIENIĘŻNYCH Z TYTUŁU UMOWY O PRACĘ ZE SPÓŁKĄ (RÓWNIEŻ W ZWIĄZKU Z JEJ ROZWIĄZANIEM)

Członek zarządu może otrzymywać wynagrodzenie lub inne świadczenia z tytułu pełnionej funkcji albo może tę funkcję sprawować nieodpłatnie.

Poniżej przedstawiono przegląd najciekawszych ze zbadanych spraw, w których spory dotyczyły wyłącznie świadczeń wynikających ze stosunku pracy członka zarządu i spółki kapitałowej.

4.1. SPOSÓB USTALENIA ORAZ KOMPETENCJA DO USTALENIA WYNAGRODZENIA

Przed Sądem Okręgowym w Zielonej Górze toczyła się interesująca sprawa (IV P 59/00) z powództwa prezesa zarządu spółki z o.o. (wspólnika) — m.in. o wynagrodzenie. Umowa o pracę na czas nieokreślony przewidywała wynagrodzenie zasadnicze, dodatek funkcyjny i premię. Spór dotyczył premii, którą wpisano do umowy o pracę na podstawie sfalszowanej uchwały rady nadzorczej. Sąd oddalił żądanie zapłaty premii wbrew literalnemu brzmieniu umowy. Zapewne (do wyroku nie zostało sporządzone uzasadnienie) rozstrzygnięcie oparł na art. 65 § 2 k.c.: w umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu.

Pod rządami k.h. powstawało pytanie, kto jest uprawniony do ustalenia wynagrodzenia członków zarządu, jeśli kompetencja ta nie wynika wyraźnie z umowy/statutu spółki ani z uchwały wspólników/akcjonariuszy. Taki problem zaistniał w sprawie I C 90/99 przez Sądem Rejonowym w Sokółce. Sąd stwierdził, że art. 203 k.h. pozwala przyjąć, iż rada nadzorcza ma prawo kształtować stosunki prawne między spółką a zarządem i dla skuteczności prawnej mocy wiążącej uchwały o wynagrodzeniu dla członków zarządu nie jest wymagany stosowny zapis w umowie spółki ani uchwała zgromadzenia wspólników²⁸. Obecnie z art. 378 k.s.h. wynika, iż o wynagrodzeniu członków zarządu spółki akcyjnej decyduje rada nadzorcza, chyba że statut stanowi inaczej.

²⁸ Patrz: wyrok SN z 23 stycznia 1998 r., IPKN 498/97, OSNAP 1999, nr 1, poz. 13, w którym SN stwierdził, że uprawnienie rady nadzorczej spółki z o.o. do zawarcia umowy o pracę z członkiem zarządu nie jest uzależnione od uprzedniej uchwały wspólników.

4.2. UPRAWNIENIE DO WYPŁACANIA WYNAGRODZENIA

W jednej sprawie (IV P 1607/01 Sąd Rejonowy w Goleniowie) przedmiotem sporu była odpowiedź na pytanie, kto jest uprawniony do comiesięcznego wypłacania prezesowi zarządu spółki z o.o. jego wynagrodzenia. Pozwana spółka nie płaciła prezesowi zarządu wynagrodzenia od dnia zatrudnienia. Sytuacja finansowa firmy była zła, ale pracownicy otrzymywali wynagrodzenie, natomiast powód go nie otrzymywał. Uważał, że sam sobie nie miał prawa polecać wypłaty wynagrodzenia, a ponadto realizacja wypłat jego wynagrodzenia spowodowałaby niewypłacenie wynagrodzenia pracownikom. Złożył wypowiedzenie spółce i odszedł. Pozwany wnosił o oddalenie powództwa, jego zdaniem powód jako zarząd powinien realizować postanowienia zgromadzenia wspólników dotyczących swojego wynagrodzenia. Sąd zasądził wynagrodzenie.

Wydaje się, że co do zasady stanowisko pozwanego w powyższej sprawie było słuszne²⁹. Ale w tej konkretnej sytuacji, kiedy brakowało środków na wypłatę wynagrodzeń wszystkim pracownikom, powód jako prezes zarządu odpowiedzialny za rozliczenia księgowe miał prawo mieć wątpliwości, co wspólnicy pozwanej spółki sprytnie wykorzystywali.

4.3. WYNAGRODZENIE Z TYTUŁU KONTRAKTU MENEDŻERSKIEGO

Jak wynika z badań, na tle kontraktów menedżerskich powstaje niewiele sporów sądowych (trzy przypadki). Czasem umowa nosi nazwę kontraktu menedżerskiego, ale w istocie jest umową o pracę na czas określony. Tak było w sprawie VII P 18/00 (Sąd Okręgowy w Łodzi), w której strony zgodnie przyznały w postępowaniu sądowym, że kontrakt menedżerski był umową o pracę na czas określony. Często kontrakt będący umową o pracę stanowi atrakcyjniejszą formę zatrudnienia. Przewiduje np. korzystniejszy okres wypowiedzenia niż wynikający z przepisów k.p., prawo do odprawy w przypadku rozwiązania umowy, korzystanie z telefonu służbowego i samochodu służbowego.

Poniżej opisałam spór na tle typowego kontraktu menedżerskiego, do którego zastosowanie znalazły odpowiednio przepisy kodeksu cywilnego o umowie zlecenia.

W jednej ze spraw przed Sądem Rejonowym w Rybniku (GC 585/99) spór dotyczył interpretacji postanowień kontraktu menedżerskiego od-

²⁹ Por.: R. Czerniawski, *Kodeks spółek handlowych...*, komentarz do art. 379.

nośnie do końcowego terminu wypłaty wynagrodzenia przez spółkę. Z prezesem zarządu spółki akcyjnej została podpisana umowa o usługi menedżerskie i przedstawicielskie na czas określony do dnia zakończenia pełnienia funkcji prezesa zarządu przez powoda. Statut pozwanej przewidywał, że pierwszy zarząd wybiera walne zgromadzenie na 2 lata, a następne na 3 lata wybiera już rada nadzorcza. Powód powołany został w trakcie II kadencji. Kadencja ta upływała z końcem czerwca 1999 r. Uchwałą rady nadzorczej z połowy lipca 1999 r. powołany został nowy zarząd. Przez pierwszą połowę lipca powód przebywał na urlopie. Powód w procesie żądał wynagrodzenia za drugą połowę lipca 1999 r. Pozwany zapłacił bowiem powodowi wynagrodzenie tylko do dnia wyboru nowego zarządu. W wyroku sądu II instancji (Ga 59/00) Sąd Okręgowy w Koszalinie stwierdził, że art. 367 k.h. dotyczy zarządu jako całości, a nie każdego członka z osobna. Skoro więc kadencja w rozpatrywanej sprawie trwała do końca czerwca 1999 r., to mimo upływu kadencji powód posiadał mandat do dnia wyboru nowego zarządu. Z art. 367 § 3 wynika, że mandat wygasa z dniem odbycia walnego zgromadzenia zatwierdzającego bilans, sprawozdanie finansowe i rachunek zysków i strat za ostatni rok urzędowania; jest to moment najpóźniejszy, choć nie jedyny wygaśnięcia mandatu. Takie rozwiązanie zapewnia ciągłość funkcjonowania spółki. Mandat powoda wygasłby najpóźniej w dniu odbycia walnego zgromadzenia zatwierdzającego, o ile wcześniej nie powołano by nowego zarządu. Według kontraktu menedżerskiego umowa została zawarta „do dnia zakończenia pełnienia funkcji prezesa zarządu”. Ponadto wynagrodzenie należało się powodowi za świadczenie usługi, a nie za samo pozostawanie prezesem, choć pełnienie tej funkcji było warunkiem świadczenia usługi.

4.4. EKWIWALENT ZA NIEWYKORZYSTANY URLOP WYPOCZYNKOWY

Żądanie zasądzenia ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy zostało zgłoszone w 19 sprawach (14,6% spraw zbadałych).

W związku z żądaniem w pozwie ekwiwalentu pojawił się m.in. problem ewidencjonowania urlopu członka zarządu spółki z o.o., który jednocześnie pełnił obowiązki kierownika zakładu pracy. W jednej ze spraw (IV P 744/99 — Sąd Rejonowy w Olsztynie) powód — prezes jednoosobowego zarządu spółki z o.o. (od połowy 1992 r.) — w zasadzie nie przebywał na urlopie. Miał nienormowany czas pracy: dzwonił do

spółki i informował sekretarkę, że wyjechał coś załatwić dla spółki; nie podpisywał list obecności; był przełożonym kadrowej, która ewidencjonowała urlopy. Kiedy rozwiązano z nim umowę o pracę po odwołaniu go z zarządu i nie wypłacono mu ekwiwalentu za zaległy i bieżący niewykorzystany urlop, wytoczył powództwo o ekwiwalent za urlop za lata 1996–1999. Okazało się więc, że przez 4 lata nie korzystał z urlopu (!). Pozwany tłumaczył, że powód przez dłuższy czas nie podpisywał listy obecności, co świadczy za tym, że przebywał na urlopie. Kadrowa nie miała odnotowanej informacji, aby powód korzystał w podanych latach z urlopu wypoczynkowego — sąd zasądził więc ekwiwalent.

W innej sprawie (IV P 209/01 — Sąd Rejonowy w Świdnicy) wiceprezes zarządu spółki z o.o. po odwołaniu go z funkcji i wypowiedzeniu mu umowy o pracę został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia. Tymczasem pozwany nie wypłacił powodowi ekwiwalentu za urlop, twierdząc, że w okresie wypowiedzenia wykorzystał on przysługujący mu urlop. W tym przypadku strona pozwana nie udowodniła, że chociażby poinformowała powoda, wypowiadając mu umowę i zwalniając go z obowiązku świadczenia pracy do końca okresu wypowiedzenia, iż w okresie wypowiedzenia wykorzystuje on swój urlop wypoczynkowy. Warto wspomnieć, iż w 1996 r. skreślono art. 170 k.p. nakazujący pracownikowi wykorzystanie urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia, natomiast od 1 stycznia 2003 r. obowiązuje regulacja, iż w okresie wypowiedzenia pracownik obowiązany jest wykorzystać przysługujący mu urlop wypoczynkowy, jeśli w tym okresie pracodawca udzieli mu urlopu. Obowiązek wykorzystania urlopu dotyczy urlopu bieżącego i zaległego.

4.5. NADMIERNE ŻĄDANIA

Wśród zbadanych spraw zdarzały się takie, w których powód — członek zarządu występował z różnego rodzaju żądaniami w wysokości w żaden sposób nieuzasadnionej. Powód przyjmował w takich procesach postawę wybitnie roszczeniową i nie miał oporów przed żądaniem świadczeń w ogromnych wysokościach. Powstaje pytanie, czy gdyby powód miał zapłacić wpis od wartości przedmiotu sporu (postępowanie w sprawach z zakresu prawa pracy dla pracowników było wówczas zwolnione od opłat sądowych), nie przemyślałby bardziej zasadności swoich żądań przed skierowaniem sprawy na drogę postępowania sądowego?

W sprawie XII P 569/00 wytoczonej przez prezesa zarządu spółki akcyjnej przed Sąd Okręgowy w Warszawie znamieną była wartość przedmiotu sporu. Powód żądał odszkodowania w wysokości dziewięciomiesięcznego wynagrodzenia (uzasadniając to dziewięciomiesięcznym okresem wypowiedzenia) — miesięczne wynagrodzenie powoda wynosiło: 34 445 zł; nagrody rocznej za 1998 r. w wysokości 30 421 zł oraz nagrody okolicznościowej w wysokości 39 001 zł, a ponadto odsetek od tychże kwot (wartość przedmiotu sporu: 379 427 zł).

Warto dodać, iż od 2 marca 2006 r. wskutek wejścia w życie nowej ustawy z 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych pracownicy, zgłaszając żądania zasądzenia roszczeń najwyższych (od 50 000 zł), obciążani są obowiązkiem zapłaty opłaty stosunkowej.

4.6. ODPRAWA EMERYTALNA

Żądanie zasądzenia odprawy emerytalnej pojawiło się w dwóch badanych przypadkach. Jedną z takich spraw (VII P 575/99 — Sąd Okręgowy w Łodzi) przedstawiała się następująco. Powód został powołany na prezesa zarządu spółki z o.o. na czas nieokreślony. W 1998 r. podczas przebywania na zwolnieniu lekarskim został poinformowany o odwołaniu na podstawie art. 70 § 1 k.p. i wypowiedzeniu, które miało rozpocząć się po upływie okresu niezdolności do pracy. 12 sierpnia 1999 r. (w tym czasie przebywał jeszcze na zwolnieniu lekarskim) powód prosił pozwanego o przesłanie do ZUS dokumentów w celu ustalenia mu prawa do emerytury z dniem rozwiązania stosunku pracy. Pracodawca przesłał dokumenty 16 września 1999 r. Decyzją z 11 października 1999 r. ZUS przyznał powodowi prawo do emerytury z dniem 1 września 1999 r., tj. z datą wcześniejszą nawet od daty złożenia wniosku o przyznanie emerytury. Wówczas powód zwrócił się do pracodawcy o wypłatę odprawy emerytalnej i otrzymał odpowiedź, że na razie powód pozostaje w stosunku pracy i odprawa nie jest jeszcze wymagalna. W listopadzie 1999 r. pracodawca wskazywał różne daty zakończenia stosunku pracy: 15 listopada 1999 r.; 30 listopada 1999 r.; 5 stycznia 2000 r. Natomiast powód proponował jako dzień rozwiązania stosunku pracy — dzień przyznania mu prawa do emerytury, na co pozwany nie wyraził zgody i postanowił rozwiązać umowę z dniem 30 listopada 1999 r. oraz poinformował powoda, że nie otrzyma odprawy, gdyż już w czasie zatrudnienia pobierał emeryturę. Zakładowy układ zbiorowy pracy obowiązujący w pozwanej spółce stanowił, że warunkiem wypłaty od-

praw emerytalnej było przejście pracownika na emeryturę i posiadanie odpowiedniego okresu zatrudnienia. Przepis ten był więc korzystniejszy niż przepisy kodeksu pracy, które uzależniają prawo do odprawy od warunku istnienia związku między przejściem na emeryturę a ustaniem stosunku pracy. W wyroku sąd podniósł, iż pozwany świadomie manipulował datą rozwiązania umowy, aby nie wypłacić powodowi odprawy. Nie przystał na proponowaną przez powoda datę zakończenia stosunku pracy z dniem przyznania powodowi prawa do emerytury. Zakładowy układ zbiorowy nie wymagał istnienia związku między przejściem na emeryturę a ustaniem stosunku pracy, a nawet gdyby wymagał, to przepisy prawa pracy nie mówią, że ma być to związek przyczynowy czy czasowy, może to też być związek funkcjonalny. W niniejszej sprawie był to związek przyczynowy, a fakt, że świadczenie emerytalne przyznano powodowi na 1,5 miesiąca przed rozwiązaniem stosunku pracy, nie może pozbawiać w ocenie sądu powoda prawa do odprawy emerytalnej. Przy czym sąd powołał się na wyrok SN z 28 lipca 1999 r. (I PKN 174/99): „odprawa emerytalna w związku z przejściem na emeryturę przysługuje pracownikowi niezależnie od przyczyn, które legły u podstaw rozwiązania stosunku pracy; a więc fakt, że w drodze ugody strony ustaliły, że stosunek pracy uległ rozwiązaniu na skutek odwołania powoda z funkcji prezesa, nie przekreśla związku przyczynowego między ustaniem stosunku pracy i przejściem na emeryturę”. Innej treści wyrok zapadł w tej sprawie przed sądem II instancji. Sąd zmienił wyrok w części zasądzającej odprawę emerytalną w ten sposób, że oddalił żądanie odprawy. Z uzasadnienia wyroku wynika, iż zdaniem sądu powód utracił prawo do odprawy w związku z pobieraniem emerytury przed rozwiązaniem stosunku pracy, a więc przejście na emeryturę nie zbiegło się w czasie z rozwiązaniem stosunku pracy³⁰. Powód mógł zawiesić pobieranie emerytury, czego nie zrobił. Przytoczona sprawa miała miejsce w styczniu 2000 r., co oznacza, iż nie obowiązywał wówczas przepis, zgodnie z którym prawo do emerytury ulega obligatoryjnemu zawieszeniu, jeśli emeryt kontynuuje zatrudnienie u dotychczasowego pracodawcy pomimo nabycia prawa do emerytury.

³⁰ Patrz: uchwała SN z 2 marca 1994 r., I PZP 4/94, w której SN uznał, że pozostawanie w stosunku pracy z jednoczesnym pobieraniem renty wyłącza możliwość przyznania pracownikowi odprawy rentowej w razie rozwiązania stosunku pracy.

4.7. ODPRAWA RENTOWA

Żądanie odprawy rentowej zgłoszone zostało trzykrotnie w zbadanych sprawach. Tytułem przykładu opiszę sprawę zawisłą przed Sądem Rejonowym w Kole (IV P 90/96) wytoczoną przez członka zarządu ds. technicznych spółki akcyjnej m.in. o odprawę rentową. Powód otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę 19 lutego 1996 r. (trzymiesięczny okres wypowiedzenia) i zakończył stosunek pracy 31 maja 1996 r. W okresie wypowiedzenia powód został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy, ale zaczął chorować i korzystał z zasiłku chorobowego, co zakończyło się przyznaniem mu renty (16 listopada 1996 r.). Powód wystąpił o odprawę rentową przysługującą mu na podstawie zakładowego układu zbiorowego obowiązującego w pozwanej spółce. Pozwany odmówił, uzasadniając, że odprawa rentowa przysługuje, jeśli prawo do renty powstało do dnia rozwiązania stosunku pracy, a powód nabył prawo do renty już po ustaniu stosunku pracy. W sprawie zapadł wyrok zasądający. Sąd przytoczył uchwałę SN (I PZP 17/91), w której wyrażony został pogląd, że o ile pracownik zaczął chorować w trakcie wypowiedzenia i chorował do chwili wyczerpania okresu zasiłkowego, w następstwie czego uzyskał prawo do renty, ma prawo do odprawy rentowej. Powyżej przytoczony wyrok potwierdza spostrzeżenia przedstawione w punkcie 4.6, dotyczące związku między ustaniem stosunku pracy i przejściem na emeryturę (rentę), od którego istnienie warunkuje nabycie prawa do odprawy emerytalnej (rentowej). Dodam jedynie, iż art. 57 ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych dopuszcza nabycie prawa do renty w okresie 18 miesięcy od ustania okresu ubezpieczenia. Wobec tego uzasadniona jest teza, iż istnieje związek między ustaniem stosunku pracy i przejściem na rentę, warunkujący nabycie prawa do odprawy rentowej, mimo że nie jest to ścisły i bezpośredni związek czasowy.

4.8. ODPRAWA UMOWNA

Kilka bardzo ciekawych spraw toczyło się w związku z żądaniem odprawy z tytułu rozwiązania umowy o pracę z członkiem zarządu, której podstawą wypłaty była umowa o pracę (14 spraw — 10,8% zbadanych spraw).

Przed Sądem Okręgowym w Katowicach — Ośrodek Zamiejscowy w Rybniku miała miejsce następująca sprawa (IX P 52/01). Powód był pracownikiem spółki akcyjnej od 1992 r. Do zarządu został powołany

dwukrotnie. W umowie o pracę na czas nieokreślony powód miał zagwarantowane prawo do trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia i odprawy w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia w razie rozwiązania umowy. Powód był obecny na posiedzeniu rady nadzorczej, na którym został odwołany. Przewodnicząca rady nadzorczej w obecności innych członków rady nadzorczej poprosiła powoda, aby zrezygnował z odprawy z uwagi na złą sytuację finansową spółki. Nikt na powoda nie wywierał presji i ten dobrowolnie zrzekł się odprawy. Dnia następnego na ręce sekretarza rady nadzorczej złożył pismo, w którym odwołał zrzeczenie się odprawy, a swoją poprzednią decyzję uzasadnił działaniem pod wpływem błędu i nieświadomości — powiedział przy tym, że się rozmyślił. Rada nadzorcza nie uznała ostatecznego oświadczenia powoda. Sąd ustalił, że powód nie miał nigdy schorzeń natury psychicznej ani dolegliwości nerwowych; miał wyższe wykształcenie. W wyroku sąd stwierdził, że zarzut nieważności oświadczenia w oparciu o art. 82 k.c. jest chybiony. Twierdzenie powoda, że działał pod wpływem stresu i pod naciskiem pracodawcy, co wyłączyło swobodne i świadome podjęcie decyzji i wyrażenie woli, nie znalazły potwierdzenia w materiale dowodowym. Powód przyznał, że znał wynik referendum załogi i pogodził się już z odwołaniem go z zarządu. Na posiedzeniu rady nadzorczej nie oceniano pracy powoda i powód nie wspominał w oświadczeniach złożonych na rozprawie, aby obarczano go winą za złą sytuację spółki. Atmosfera na posiedzeniu była spokojna. Powód od razu przystał na rezygnację z odprawy i nie prosił o czas do namysłu. Ze strony rady nadzorczej nie było żadnego podstępu. Nie ma też powodu, aby uznać, że powód działał pod wpływem błędu. Powód pracował w spółce kilka lat i znał jej sytuację finansową. Odprawa z umowy jest świadczeniem dodatkowym i nie wynika z żadnych przepisów. Nie jest to wynagrodzenie za pracę w rozumieniu art. 84 k.p. Nie można tu zastosować art. 18 § 1 k.p. Rezygnację powoda należało traktować jako zmianę warunków umowy o pracę za porozumieniem stron (art. 61 k.c.). Aby odwołanie rezygnacji było skuteczne, potrzebna była zgoda pozwanego. Bezsporne jest, że takiej zgody pozwana nie wyraziła.

Warto także zwrócić uwagę, przychylając się do stanowiska sądu wyrażonego w powyższej sprawie, iż nie znajduje tu zastosowania art. 84 k.p. wyłączający możliwość zrzeczenia się prawa do wynagrodzenia, jako że — co sąd podkreślił — odprawa umowna jest świadczeniem dodatkowym, które nie stanowi wynagrodzenia za pracę.

W sprawie IV P 8/00 (Sąd Okręgowy w Zielonej Górze) pozew złożył prezes zarządu spółki akcyjnej. Powód miał zawartą umowę o pracę na czas określony na okres kadencji zarządu. Powodowi przysługiwała na podstawie umowy o pracę odprawa w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia w przypadku odwołania przed upływem kadencji. Powód otrzymał wypowiedzenie przed upływem kadencji i zażądał wypłaty odprawy zaraz po wypowiedzeniu mu umowy. Pozwany twierdził, że roszczenie o odprawę staje się wymagalne w dniu rozwiązania umowy. Sąd oddalił powództwo jako przedwczesne. Jak się okazało, przedwczesne żądanie wypłacenia odprawy przez powoda miało swoje uzasadnienie. Z ponownym bowiem żądaniem wypłaty odprawy powód wystąpił w czerwcu 2000 r. — już po rozwiązaniu stosunku pracy (IV P 57/00). Powodowi wypłacono jedynie znikomą część odprawy. Pozwany twierdził, że nie ma środków na wypłatę odprawy oraz że w związku z otwarciem postępowania układowego zwrócono się do powoda z propozycją układu: rozłożenie na 10 rat, ale bez odsetek, na co powód nie przystał. Ponadto pozwany postawił zarzut, że powód powinien dochodzić odprawy w postępowaniu cywilnym, a nie przed sądem pracy, bo takiej odprawy nie przewidują przepisy prawa pracy, oraz że żądanie jest sprzeczne z art. 8 k.p., bo powód też przyczynił się do zadłużenia spółki. W sprawie zapadł wyrok zasądający.

W sprawie przed Sądem Okręgowym w Łodzi (VII P 270/99) doszło do zbiegu odprawy umownej z odprawą z tytułu zwolnień grupowych. Prezes zarządu spółki z o.o. wytoczył powództwo o trzymiesięczną odprawę umowną. Powód został odwołany w związku z ogłoszeniem upadłości spółki i z tej przyczyny wypowiedziano mu umowę o pracę. Wypłacono mu odprawę z ustawy o zwolnieniach grupowych, ale nie wypłacono odprawy z umowy, którą to odprawę umowa o pracę przewidywała w przypadku odwołania powoda ze stanowiska przed terminem wygaśnięcia umowy lub w przypadku niepowołania go w skład następnego zarządu. Należność odprawy umownej nie została wpisana na listę wierzytelności do zaspokojenia z masy upadłości. W uzasadnieniu wyroku sąd podkreślił, że nietrafne jest stanowisko pozwanego, iż odprawa nie przysługuje, gdy dochodzi do zbiegu odprawy z umowy i ze zwolnień grupowych. Zdaniem sądu są to dwie niezależne odprawy. Przepisy prawa pracy nie przewidują jednej odprawy. Odpraw może być tyle, ile ich przewidują przepisy ustalające warunki ich powstania.

Kolejna sprawa, która odbyła się przed Sądem Rejonowym w Tarnowie (IV P 770/00), stanowi dobry przykład manipulacji ze strony spółki

w celu uniknięcia nieporozumień w związku z wypłatą świadczeń dodatkowych przysługujących członkom zarządu. Członek zarządu podpisał umowę o pracę na czas pełnienia funkcji. Umowa przewidywała trzymiesięczny okres wypowiedzenia i odprawę umowną w przypadku odwołania z funkcji. Po upływie dwuletniej kadencji zarządu zgromadzenie wspólników nie udzieliło członkowi zarządu pokwitowania za ostatni rok urzędowania i rada nadzorcza wypowiedziała mu umowę o pracę. Po upływie okresu wypowiedzenia zawarto z prezesem zarządu umowę na okres miesiąca dotyczącą pełnienia funkcji w zarządzie. W okresie obowiązywania tej drugiej umowy odwołano go. Prezes zarządu wystąpił z roszczeniem o zapłatę odprawy umownej. W uzasadnieniu wyroku oddalającego sąd podniósł, iż w okresie obowiązywania umowy, na podstawie której przysługiwała powodowi odprawa, nie został on odwołany i nie nabył prawa do odprawy. Natomiast kolejna umowa, w czasie której został odwołany, nie przewidywała już wypłaty odprawy.

4.9. ODPRAWA Z TYTUŁU ZWOLNIENIA GRUPOWEGO

Spraw, w których członkowie zarządu domagali się uznania za przyczynę rozwiązania z nimi umowy o pracę przyczyn wskazanych w art. 1 ówczesnie obowiązującej ustawy z 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2002 r. nr 112, poz. 980 z późn. zm.; zwana: ustawą o zwolnieniach grupowych), było pięć. Jak widać na przykładzie sprawy toczącej się Sądem Okręgowym w Łodzi (VII P 270/99), opisaney w poprzednim punkcie, ustawa o zwolnieniach grupowych znajduje również zastosowanie do członków zarządu spółek kapitałowych.

Powództwo w sprawie IV P 460/00 przed Sądem Rejonowym w Świdnicy o sprostowanie świadectwa pracy poprzez zapisanie, że stosunek pracy ustał w związku z zaistnieniem przyczyny przewidzianej art. 10 ust. 1 ustawy z 29 grudnia 1989 r. o zwolnieniach grupowych, wytoczył dyrektor będący członkiem zarządu spółki akcyjnej, a następnie jej likwidatorem. Dowodził, że po jego odwołaniu z zarządu skład zarządu został zmniejszony z dwuosobowego na jednoosobowy. W uzasadnieniu oddalającego wyroku sąd stwierdził, że pojęcie: „dyrektor” oznacza stanowisko natomiast pojęcie: „członek zarządu/likwidator” — funkcję. Dyrektorem powód był przez okres członkostwa w zarządzie i okres likwidacji. W umowie o pracę jako rodzaj pracy wskazano stano-

wisko dyrektora. Stanowisko dyrektora nie zostało zlikwidowane. Natomiast przepisy ustawy o zwolnieniach grupowych nie dotyczą stosunków członkostwa w organach spółek kapitałowych, ale stosunków pracy. Zmniejszenie liczby członków zarządu było dopuszczalne na gruncie kodeksu handlowego i nie uprawniało to do przyjęcia, że z powodem rozwiązano umowę o pracę z przyczyn wymienionych w art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych. Odwołanie z funkcji likwidatora było powodem wypowiedzenia umowy o pracę, którego to wypowiedzenia powód nie kwestionował. Członkowie zarządu muszą liczyć się z tym, że w każdej chwili mogą zostać odwołani. Wskazać też należy, że w art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych mowa była o wyłącznej przyczynie rozwiązania umowy o pracę, co w przypadku powoda na pewno nie miało miejsca — z nim bowiem rozwiązano umowę m.in. z powodu odwołania z funkcji, z powodu utraty zaufania i poparcia ze strony większości członków zgromadzenia wspólników.

Wydaje się, iż słuszna jest argumentacja sądu przedstawiona w uzasadnieniu powyższej sprawy. Przyznanie odprawy z tytułu zwolnienia grupowego członkowi zarządu spółki kapitałowej jest możliwe, jeżeli rozwiązanie z nim umowy o pracę nastąpiło **wyłącznie z przyczyn** określonych w art. 1 powołanej ustawy. Dla oceny spełnienia powyższej przesłanki nie ma znaczenia formalne odwołanie z zarządu, jako że jest to stosunek odrębny od stosunku pracy.

Należy mieć na uwadze zmianę stanu prawnego i wejście w życie nowej ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. nr 90, poz. 844 z późn. zm.), która nieco inaczej sformułowała przesłanki zwolnienia grupowego w jej art. 1.

4.10. PREMIE I NAGRODY

Żądanie zasądzenia premii lub nagrody z różnych tytułów pojawiło się w 17 sprawach (13,1% spraw). Poniżej zaprezentowano najciekawsze.

Sprawa z okręgu Sądu w Katowicach — Ośrodek Zamiejscowy w Rybniku (XVIII P 66/97) dotyczyła prezesa zarządu spółki akcyjnej — dyrektora naczelnego. Statut spółki przewidywał, że do kompetencji rady nadzorczej należało ustalanie wynagrodzenia zarządu. W umowie o pracę ustalono, iż prezes będzie otrzymywał wynagrodzenie określone na warunkach wynikających ze wskazanej konkretnie uchwały rady nadzorczej. Według uchwały wynagrodzenie określono jako siedmio-

krotność średniego miesięcznego wynagrodzenia w spółce. Nie przyznano powodowi dodatku funkcyjnego, natomiast przewidziano premie i dodatki na zasadach i warunkach określonych w układzie zbiorowym. W trakcie zatrudnienia powód nigdy nie otrzymywał żadnych innych świadczeń poza ustalonym wynagrodzeniem i nigdy tego nie kwestionował. U pozwanego obowiązywał zakładowy układ zbiorowy pracy ustalający zasady wynagrodzenia pracowniczego, który jednak wyraźnie wyłączył zakres swojego zastosowania do prezesa spółki i jego zastępcy, stanowiąc, że zasady wynagradzania tychże określają odrębne przepisy. U pozwanego obowiązywał też ponadzakładowy układ zbiorowy pracy, który określał korzystniej niektóre uprawnienia pracownicze dotyczące wynagrodzenia; ale i ten układ wyraźnie stanowił, że do pracowników, których prawa i obowiązki regulują w sposób szczególny odrębne przepisy, stosuje się układ wyłącznie w zakresie nieuregulowanym odrębnymi przepisami. Zarząd pozwanego i związki zawodowe zawarły porozumienie 22 listopada 1996 r. dotyczące realizacji ponadzakładowego układu zbiorowego w celu uniknięcia podwójnego wypłacania pracownikom tych samych świadczeń z układu zakładowego i ponadzakładowego. Porozumienie przewidywało wypłaty m.in. nagrody barbórkowej i nagrody jubileuszowej. Na tej podstawie powód domagał się wypłacenia dwóch nagród. W uzasadnieniu wyroku oddalającego sąd stwierdził, że sposób wynagrodzenia powoda wyczerpująco uregulowany został przepisami szczególnymi, tj. statutem i uchwałą rady nadzorczej. Średnie wynagrodzenie było obliczane na podstawie wszystkich świadczeń otrzymywanych przez pracowników: stałych i niestałych, w tym również tych, których podstawą nabycia były układy zbiorowe pracy — m.in. wynagrodzenie średnie uwzględniało nagrody. Przyznanie powodowi prawa do świadczeń z układów zbiorowych pracy powodowałoby podwójne wypłacanie tych samych świadczeń. Artykuł 241²⁶ § 2 k.p. przewiduje, iż układ zakładowy nie może określać zasad wynagradzania osób zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy. Skoro zakładowy układ wyłączył zakres zastosowania do prezesa, to powód nie miał prawa do świadczeń z niego wynikających. Natomiast ponadzakładowy układ określał, że do pracowników objętych układem, których prawa i obowiązki regulowały w sposób szczególny odrębne przepisy, postanowienia układu stosuje się wyłącznie w zakresie nieuregulowanym tymi przepisami. W wyroku II instancji Sąd Okręgowy w Katowicach dodatkowo stwierdził, że zapis umowny dotyczący premii i dodatków wynikających z zakładowego układu zbiorowego był czysto

techniczny, gdyż umowę zawarto na druku standardowym do zawierania umów o pracę z pracownikami spółki.

Sprawa z Sądu Okręgowego w Łodzi (VII P 575/99) wytoczona przez prezesa zarządu spółki z o.o. przedstawiała się następująco. Powództwo zostało wytoczone m.in. o nagrodę jubileuszową po 50 latach pracy na podstawie obowiązującego zakładowego układu zbiorowego pracy. Pozwany kwestionował staż pracy powoda, nie chcąc mu zaliczyć od tego stażu pracy w Komitecie Miejskim PZPR. Powód twierdził, że nie otrzymał żadnego dokumentu o rozwiązaniu stosunku pracy i dopiero w 1973 r. wystąpił do Komitetu Wojewódzkiego PZPR o wydanie mu zaświadczenia o zatrudnieniu i zostało ono mu wydane. Posiadał też wpis w legitymacji ubezpieczeniowej dokumentujący zatrudnienie. Dwóch świadków zeznało, że praca w komitecie nie zakończyła się jej porzuceniem ani rozwiązaniem z winy pracownika. Pozwany nie zaliczył powodowi tej pracy do stażu i odmówił wypłaty nagrody. Sąd wydał wyrok zasądzający.

Przed Sądem Rejonowym w Białymstoku toczyła się sprawa (VI P 330/99) dotycząca prezesa zarządu i członka zarządu spółki akcyjnej. W umowie o pracę powodowie mieli zapisane prawo do: wynagrodzenia zasadniczego, premii uznaniowej i nagrody jubileuszowej. Premię uznaniową określono jako 100% wysokości wynagrodzenia zasadniczego z ostatniego miesiąca kwartału wypłacanego na warunkach określonych w uchwale rady nadzorczej. Uchwała rady nadzorczej stanowiła zaś, że członkom zarządu ustala się kwartalną premię uznaniową, której przyznanie uwarunkowane jest osiągnięciem dodatnich wyników ekonomiczno-finansowych i że maksymalna jej wysokość nie może być wyższa niż 100% wynagrodzenia zasadniczego za ostatni miesiąc kwartału. Zdaniem sądu I instancji premia miała charakter uznaniowy, a o jej przyznaniu i wysokości decydowała rada nadzorcza. Sąd oddalił żądanie premii uznaniowej. Apelacja w tej sprawie została oddalona, ale sprawa dotarła aż do SN (I PKN 681/99). SN uchylił wyrok i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania. Stwierdził bowiem, iż sądy niższej instancji w zasadzie ustaliły, że to nie była premia tylko nagroda. Zdaniem SN premia ma charakter niezależny od uznania. Podział na premie uznaniowe i regulaminowe nie jest prawidłowy. W rozpoznawanej sprawie w umowie o pracę wyraźnie stwierdzono, że pracownikowi przysługuje premia, co kłóci się ze stwierdzeniem, że premia ma charakter uznaniowy. W umowie przyjęto, że „ustala się” premię, co oznaczało wolę uczynienia z premii stałego elementu wynagrodzenia. Uzależniono bowiem

przyznanie premii od jednego warunku. Jeśli warunek ten określono w sposób obiektywnie sprawdzalny, to świadczenie miało charakter premii, a nie nagrody. Taka ocena i charakter premii zostały ugruntowane w orzecznictwie³¹.

W sprawie IV P 14/01 Sąd Okręgowy w Elblągu wypowiedział się na temat charakteru nagrody jubileuszowej, o której zasądzenie wniósł prezes zarządu spółki z o.o. Sąd stwierdził, iż zgodnie z art. 241²⁶ § 2 k.p. zakładowy układ zbiorowy obowiązujący w pozwanej spółce wyłączał z zakresu zastosowania jego postanowień — w części dotyczącej wynagradzania i premiowania (z wyjątkiem wypłat nagród z zysku) — członków zarządu. Z akt osobowych powoda wynikało, że jego wynagrodzenie ustalała rada nadzorcza. Ani uchwała rady nadzorczej, ani umowa o pracę nie przyznały powodowi nagrody jubileuszowej. Zdaniem sądu przepis art. 78 § 2 k.p. wymienia poza wąsko rozumianym wynagrodzeniem inne dodatkowe składniki wynagrodzenia, jeśli zostały przewidziane z tytułu wykonywania określonej pracy. Wynagrodzeniowy lub inny charakter „innych należności” zależy od ukształtowania zasad ich przyznawania. Cechy wynagrodzenia powszechnie uznawane to: wzajemność względem pracy, periodiczność, majątkowo-przysparzający charakter, roszczeniowość. W rozpoznawanej sprawie nagroda była wynagrodzeniem, bo spełniała wyżej wymienione kryteria — odpowiadała cechom premii, była przyznawana na podstawie obiektywnie sprawdzalnej przesłanki. Nagroda jubileuszowa podlega ochronie na podstawie art. 87 k.p. Sąd powołał się na wyrok SN z 13 października 1999 r. (I PKN 159/99), iż postanowienia zakładowego układu zbiorowego dotyczące gratyfikacji jubileuszowej nie mają zastosowania do osób zarządzających zakładem w imieniu pracodawcy.

W kolejnej sprawie przed Sądem Okręgowym w Warszawie (XII 389/98) członek zarządu spółki akcyjnej wytoczył powództwo o nagrodę z zysku z 1996 r. Podobne powództwa wytoczyli pozostali członkowie zarządu tej kadencji pozwanej spółki. W umowie o pracę każdy członek zarządu miał przyznane prawo do nagrody z zysku po zatwierdzeniu podziału zysku przez walne zgromadzenie — pod warunkiem przyznania przez walne zgromadzenie kwoty nagrody indywidualnej wnioskowanej każdorazowo przez radę nadzorczą. Uchwała taka podjęta została za 1996 r. i przewidywała kwotę 17 526 zł przeznaczoną dla

³¹Wyrok SN z 30 marca 1977 r., I PRN 26/77; uchwała SN z 10 czerwca 1983 r., III PZP 25/83; wyrok SN z 31 marca 1980 r., I PRN 138/79; wyrok SN z 11 lutego 2005 r., I PK 167/04.

zarządu do podziału. Uchwała jednak nie określała wysokości kwoty przyznanej poszczególnym członkom zarządu. Została ogłoszona w M.P. „B” we wrześniu 1997 r. Sąd ustalił, że następne posiedzenie rady nadzorczej oraz walnego zgromadzenia odbyło się w listopadzie 1997 r., ale na tym posiedzeniu również nie podzielono nagrody między członków zarządu. W uzasadnieniu wyroku zasądzającego sąd podkreślił, że uchwała o przeznaczeniu konkretnej kwoty jako nagrody z zysku do podziału dla zarządu stanowiła wystarczającą podstawę prawną do powstania roszczenia powoda o wypłatę przypadającej mu części. Określenie wysokości przypadającej na powoda kwoty nie stanowiło warunku wypłaty nagrody. W przeciwnym wypadku pozwana mogłaby wstrzymać należną wypłatę poprzez niepodejmowanie stosownej uchwały w nieskończoność. Roszczenie o zapłatę nagrody stało się wymagalne mimo nienastąpienia formalnego warunku umowy o pracę, tj. określenia wysokości nagrody przypadającej indywidualnie poszczególnym członkom zarządu. Przemawiała za tym treść art. 93 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. Działania organów zmierzające do nieziszczenia się warunku przewidzianego umową o pracę należy uznać za sprzeczne z zasadami współzycia społecznego. Sąd określił w braku wewnętrznych przepisów w spółce, że kwotę przeznaczoną na nagrodę należy podzielić równo po 1/3 między członków zarządu.

W sprawie XII P 569/00, wytoczonej przed Sąd Okręgowy w Warszawie, prezes zarządu spółki akcyjnej zażądał wypłaty nagrody rocznej i nagrody okolicznościowej wynikających z porozumienia zbiorowego. W umowie o pracę prezesa zarządu zapisano, że wynagrodzenie jest płatne w sposób i na warunkach ustalonych przez radę nadzorczą. Uchwały rady nadzorczej nie przewidywały wypłaty wyżej wymienionych nagród. Jednak prezes zarządu utrzymywał, iż po odwołaniu go z zarządu był zwykłym pracownikiem (między odwołaniem a wypowiedzeniem prezesowi zarządu umowy o pracę upłynęło 9 miesięcy, gdyż prezes przebywał na zwolnieniu lekarskim i nie można mu było wcześniej wypowiedzieć umowy o pracę). Sąd oddalił żądanie, stwierdzając, że art. 241 § 2 k.p. przewiduje, iż zakładowy układ zbiorowy pracy nie może określać wynagrodzenia osób zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy. Dodatkowo w zakładowym układzie zbiorowym wyraźnie stwierdzono, że układem objęci są pracownicy poza członkami zarządu i dyrektorami oddziałów oraz że wynagrodzenie członków zarządu określa rada nadzorcza, a dyrektorów oddziałów — zarząd. Sąd nie podzielił stanowiska powoda, że z dniem odwołania

stał się on zwykłym pracownikiem, którego obejmowały postanowienia zakładowego układu zbiorowego. Powód powołał się na brzmienie art. 368 k.h., że odwołanie członka zarządu nie uwłacza jego roszczeniom ze stosunku pracy. Zdaniem sądu przepis ten należało rozumieć tak, że mimo odwołania były członek zarządu nie traci swoich uprawnień określonych w umowie o pracę zawartej w związku z powołaniem do zarządu. W przeciwnym wypadku powód otrzymałby wiele korzyści podwójnych, np. premię uznaniową wraz z nagrodą roczną.

4.11. ODPRAWA I NAGRODA JUBILEUSZOWA Z USTAWY O WYNAGRADZANIU OSÓB KIERUJĄCYCH NIEKTÓRYMI PODMIOTAMI PRAWNYMI

Ustawa o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi z 3 marca 2000 r. (Dz.U. nr 26, poz. 306 z późn. zm.), zgodnie z jej art. 1, ma m.in. zastosowanie do:

- jednoosobowych spółek prawa handlowego utworzonych przez Skarb Państwa lub jednostki samorządu terytorialnego,
- spółek prawa handlowego, w których udział Skarbu Państwa przekracza 50% kapitału zakładowego lub 50% liczby akcji;
- spółek prawa handlowego, w których udział jednostek samorządu terytorialnego przekracza 50% kapitału zakładowego lub 50% liczby akcji;
- spółek prawa handlowego, w których udział spółek, o których mowa wyżej, przekracza 50% kapitału zakładowego lub 50% liczby akcji.

Ustawa ta znajduje zastosowanie do członków zarządu tychże spółek (art. 2 pkt 3). Była ona również przedmiotem zainteresowania w zbadanych sprawach. Konflikt dotyczący wynagrodzenia na podstawie przepisów cytowanej ustawy pojawił się w dwóch sprawach.

Pierwsza ze spraw zawisła przed Sądem Okręgowym w Elblągu (IV P 14/01). Prezes zarządu spółki z o.o. wniósł pozew o zapłatę nagrody jubileuszowej. Powód był prezesem zarządu do końca 2000 r. W październiku 2000 r. minęło mu 45 lat pracy. Dopiero jednak w lutym 2001 r. wystąpił z wnioskiem o zapłatę nagrody jubileuszowej, ale odmówiono wypłaty. Zdaniem pozwanej spółki w świetle ustawy z 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi powodowi nie przysługiwały żadne świadczenia dodatkowe, m.in. taka nagroda. Powód w odpowiedzi podniósł, że zakładowy układ zbiorowy, na podstawie którego domagał się nagrody, dotyczył go jako pracow-

nika, a nie jako prezesa, że „on nie był prezesem z zewnątrz, ale został wybrany spośród pracowników”. Pozwany nadal utrzymywał, że powód utracił uprawnienie do nagrody jubileuszowej w związku z wejściem w życie cytowanej ustawy. Artykuł 5 ust. 1 stanowi, iż prezesowi zarządu spółki prawa handlowego utworzonej przez jednostkę samorządu terytorialnego przysługuje wyłącznie wynagrodzenie miesięczne; ust. 2 art. 5 zaś przewiduje, co prawda, możliwość przyznania świadczeń dodatkowych, przez które zgodnie z art. 11 ust. 1 należy rozumieć świadczenia z tytułu zatrudnienia, w tym: bytowe, socjalne, komunikacyjne oraz ubezpieczenia majątkowe i osobowe — inne bądź wyższe niż ustalone w regulaminach wynagradzania, zakładowych i ponadzakładowych układach zbiorowych pracy oraz w odrębnych przepisach, ale — zgodnie z art. 30 — art. 5 ust. 2 i 3 oraz art. 10 i 11 weszły w życie 1 stycznia 2001 r., a więc 14 października 2000 r. powodowi przysługiwało tylko wynagrodzenie miesięczne. W wyroku oddalającym sąd podzielił argumentację pozwanego.

Nieco inny problem pojawił się w sprawie III P 107/00 zawisłej przed Sądem Okręgowym w Rzeszowie — Ośrodek Zamiejskowy w Przemyślu. Prezes zarządu spółki z o.o. wytoczył powództwo m.in. o zasądzenie odpłaty z tytułu zwolnienia powoda jako członka zarządu na podstawie ustawy o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami. W umowie o pracę nie przewidziano żadnych dodatkowych świadczeń z tytułu jej rozwiązania. Sąd oddalił żądanie odpłaty, stwierdzając, że art. 12 cytowanej wyżej ustawy z 3 marca 2000 r. stanowi, iż w razie odwołania ze stanowiska lub rozwiązania umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej będącej podstawą zatrudnienia przez podmiot zatrudniający z innych przyczyn niż naruszenie podstawowych obowiązków ze stosunku zatrudnienia osobom określonym w art. 2 może być przyznana odpłata w wysokości nie wyższej niż trzykrotność wynagrodzenia miesięcznego. Sąd zinterpretował, że odpłata jest dodatkową formą wynagrodzenia, której przyznanie nie jest obowiązkowe i zależy od uznania pracodawcy³².

³²Patrz też: wyrok SN z 16 lutego 2005 r., I PK 174/04, w którym stwierdzono, iż ustawa „kominowa” nie pozbawia osób, do których ma zastosowanie, możliwości nabycia prawa do odpłaty emerytalnej na podstawie k.p. lub postanowień układów zbiorowych pracy. Natomiast nie jest możliwe nabycie przez ww. osoby prawa do nagrody jubileuszowej mającej wynagrodzeniowy charakter na podstawie układu zbiorowego pracy. Ponadto patrz: wyrok SN z 16 marca 2005 r., I PK 199/04; wyrok SN z 2 września 2003 r., I PK 290/02; wyrok SN z 3 grudnia 2003 r., I PK 113/03.

4.12. ZWOLNIENIE Z OBOWIĄZKU ŚWIADCZENIA PRACY W OKRESIE WYPOWIEDZENIA A WYNAGRODZENIE

W trzech sprawach pojawił się problem, czy jeśli członek zarządu nie został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia, to przysługuje mu wynagrodzenie. Przytoczę najbardziej charakterystyczną dla tego zagadnienia sprawę z Sądu Rejonowego w Łodzi (VII P 53/01). Umowa o pracę członka zarządu — dyrektora ds. marketingu i sprzedaży — przewidywała trzymiesięczny okres wypowiedzenia. Rada nadzorcza odwołała członka zarządu i wypowiedziała mu umowę o pracę bez zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy. Członek zarządu zapoznał się z uchwałą i stwierdził, że nie może wykonywać już swoich obowiązków. W jego ocenie wygasł stosunek pracy z chwilą odwołania i zaprzestał świadczenia pracy. Pozwana spółka twierdziła, że członek zarządu powinien był świadczyć dotychczasową pracę w pionie marketingu i sprzedaży poza podejmowaniem decyzji zastrzeżonych dla zarządu.

Nowy prezes zarządu wydał zarządzenie, w którym powierzył nadzór dyrektorowi ds. marketingu i sprzedaży, tj. byłemu członkowi zarządu, nad wstrzymaniem sprzedaży wyrobów gotowych z magazynów spółki z zastrzeżeniem, że czynności zastrzeżone w zarządzeniu podlegają uzgodnieniu z zarządem (zgoda zarządu). Nowy prezes rozmawiał z byłym członkiem zarządu, uzasadniając potrzebę pracy w spółce w okresie wypowiedzenia. Powództwo zostało wytoczone o wynagrodzenie za okres wypowiedzenia. W sprawie tej zapadł wyrok oddalający. Sąd motywował wyrok twierdzeniem, że członkostwo w zarządzie jest odrębnym stosunkiem od stosunku pracy, choć mogą one współistnieć. Sąd uznał za nietrafny zarzut powoda, że w związku z odwołaniem go na podstawie art. 70 k.p. jego stosunek pracy ustał i nie musiał on świadczyć pracy. Stosunek pracy powoda opierał się na umowie o pracę. Powód nie został zwolniony ze świadczenia pracy, a wręcz przeciwnie — w rozmowie z prezesem dowiedział się o potrzebie pracy w spółce w związku z planowanym wnioskiem o ogłoszenie upadłości.

Podobna sprawa o wynagrodzenie za okres wypowiedzenia toczyła się przed Sądem Okręgowym w Łodzi (VII P 527/99). W tej sprawie wypowiedzenie rozpoczęło swój bieg po zakończeniu korzystania przez byłego prezesa zarządu sp. z o.o. ze zwolnienia lekarskiego. Powód tłumaczył, że nie zgłosił gotowości do pracy, bo sprawa zawisła już przed sądem i nie chciał narażać się na śmieszność. Wyrok oddalający żąda-

nie wynagrodzenia uzasadniony był stwierdzeniem, że wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną.

5. SPORY NA TLE ROZWIĄZANIA UMÓW O PRACĘ CZŁONKÓW ZARZĄDU ZE SPÓŁKĄ KAPITAŁOWĄ

Rozwiązanie umowy o pracę zawartej w związku z powołaniem do zarządu spółki wymaga zachowania wszystkich reguł dotyczących rozwiązywania umów o pracę przewidzianych przepisami k.p., a w szczególności wszelkich wymogów formalnych. Zgodnie z wyrokiem Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 27 maja 1993 r. (III APr 30/93, OSA 1994 nr 6, poz. 46) kodeks handlowy stworzył normatywne możliwości uregulowania stosunków prawnych zatrudnienia w drodze tzw. prawa wewnętrznego spółki. Zatrudnienie członków zarządu spółki kapitałowej może nastąpić albo w ramach stosunku pracy, albo w ramach niepracowniczych stosunków zatrudnienia. Jeśli w prawie wewnętrznym zostanie określone, że zatrudnienie członków zarządu następuje w ramach stosunku pracy, wówczas stosunki pracy członków zarządu regulują przepisy kodeksu pracy. Niemniej jednak specyfika pracy świadczonej w związku z powołaniem do zarządu spółki nie pozostaje bez wpływu również na rozwiązanie umowy o pracę zawartej w związku z członkostwem w zarządzie.

5.1. PRZYCZYNY WYPOWIEDZENIA UMOWY O PRACĘ

Przyczyną wypowiedzenia członkowi zarządu umowy o pracę może być każdy powód uzasadniający wypowiedzenie „typowej” umowy o pracę. Zgodnie z art. 30 § 3 i 4 k.p. oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu powinno nastąpić na piśmie, w którym powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. Istnieją pewne charakterystyczne przyczyny mogące stanowić uzasadniony powód wypowiedzenia umowy członkowi zarządu spółki kapitałowej.

5.1.1. Upływ kadencji. Kadencja, mandat, rok obrachunkowy

Jedną z takich typowych przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę może być upływ kadencji i niepowołanie danej osoby do

zarządu następnej kadencji. W sprawie IV P 86/00 (Sąd Rejonowy w Żyrardowie) z takiego właśnie powodu wypowiedziano umowę o pracę członkowi zarządu spółki akcyjnej — dyrektorowi ds. marketingu. Powód podnosił, że przyczyna wypowiedzenia była nieskonkretyzowana. W uzasadnieniu wyroku sąd stwierdził, że o ile pomiędzy stosunkiem organizacyjnym wynikającym z członkostwa w zarządzie a stosunkiem pracy istnieje ścisły związek funkcjonalny, to przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę może być upływ kadencji zarządu i niepowołanie na następną kadencję, co miało miejsce w rozpatrywanej sprawie. Bowierni powód pod koniec 1999 r. otrzymał propozycję członkostwa w zarządzie wraz ze stanowiskiem dyrektora ds. marketingu za jednym wynagrodzeniem: 9000 zł.

Naturalnie sprawa wyglądałaby zupełnie inaczej, gdyby członka zarządu ze spółką łączyła np. umowa zlecenia dotycząca wykonywania funkcji w zarządzie, a ponadto byłby on zatrudniony na podstawie umowy o pracę na określonym stanowisku, np. dyrektora ds. marketingu, za odrębnym wynagrodzeniem, a umowa o pracę nie pozostawałaby w żadnym związku z pełnieniem mandatu członka władzy wykonawczej spółki. Wydaje się, iż wówczas spółka musiałaby przedstawić taką przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, która pozostawałaby w związku z wykonywaniem obowiązków zakreślonych tą umową. Sam upływ kadencji zarządu i niepowołanie na kolejną kadencję, jak również odwołanie nie uzasadniają wówczas wypowiedzenia umowy o pracę. Dlatego w każdym przypadku wypowiedzenia umowy z powyższych przyczyn konieczne jest zbadanie, czy umowa o pracę pozostaje w funkcjonalnym związku z powołaniem do zarządu spółki, zwłaszcza jeśli w umowie nie zapisano wprost, iż zawiera się ją w związku z powołaniem do zarządu. Należy sprawdzić statut/umowę spółki, czy przewiduje ona połączenie funkcji członka zarządu z określonym stanowiskiem, np. dyrektora ds. marketingu; trzeba ustalić, jak wyglądała praca członka zarządu, czy obowiązki wynikające z umowy o pracę nie były ściśle związane z obowiązkami wynikającymi z członkostwa w zarządzie. Dopiero wówczas możliwe jest dokonanie prawidłowej oceny, czy upływ kadencji zarządu/odwołanie z zarządu stanowi wystarczającą przyczynę wypowiedzenia umowy.

Pojawienie się terminu „kadencja” w rozważaniach zawsze skutkuje powstaniem pytania: jak odnieść upływ kadencji do wygaśnięcia mandatu członka zarządu. Zagadnienie to zostało szeroko opisane

w doktrynie³³. W sprawie III P 107/00 (Sąd Okręgowy w Rzeszowie Ośr. Zam. w Przemyślu) prezes zarządu spółki z o.o. wytoczył powództwo o zasądzenie odszkodowania z powodu podania nieprawdziwej przyczyny wypowiedzenia umowy. Umowa spółki przewidywała, że rok obrachunkowy pokrywa się z rokiem kalendarzowym, ale pierwszy rok obrachunkowy rozpoczyna się po zarejestrowaniu spółki i trwa do 31 grudnia. Umowa przewidywała też 2-letnią kadencję pierwszego zarządu. Po zatwierdzeniu sprawozdania finansowego i udzieleniu absolutorium zarządowi z urzędowania za okres drugiego roku obrachunkowego w kwietniu 2000 r., powołano nowego prezesa zarządu, a staremu wypowiedziano umowę o pracę z powodu upływu kadencji. W wyroku apelacyjnym (III APa 33/01) sąd zasądził na rzecz powoda odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy, tzn. podanie nieprawdziwej przyczyny wypowiedzenia. Zdaniem sądu apelacyjnego w umowie spółki nie wskazano, czy 2 lata kadencji pierwszego zarządu oznaczają lata liczone jako kalendarzowe, obrachunkowe (obrotowe), czy chodziło o lata pomiędzy corocznymi zgromadzeniami wspólników. W związku z tym brak było podstaw do przyjęcia — jak to uczynił sąd I instancji — że rokiem kadencji był rok obrachunkowy. Regulacja w umowie spółki dotycząca sposobu liczenia roku obrachunkowego nie precyzowała, że rok obrachunkowy był równoznaczny z rokiem kadencji członków zarządu, co oznaczało, że zgodnie z art. 112 k.c. każdy rok kadencji odpowiadał 12 miesiącom i nie musiał się pokrywać z rokiem kalendarzowym i obrachunkowym. W tej sytuacji kadencja członków pierwszego zarządu w pozwanej spółce upłynęła w sierpniu 2000 r., tj. dwa lata po dacie rejestracji spółki. Sąd apelacyjny uznał, że wskazana w wypowiedzeniu przez pozwaną przyczyna była nieprawdziwa, gdyż mandat powoda nie wygaśł z dniem odbycia zgromadzenia wspólników zatwierdzającego sprawozdanie finansowe w kwietniu 2000 r., a nie zaistniała inna przyczyna jego wygaśnięcia, np. formalne odwołanie z funkcji członka zarządu czy też zrzeczenie się przez powoda tej funkcji.

³³Na przykład: J. Trzebiński, *Mandat a członkostwo we władzach spółek kapitałowych — prezentacja stanowisk*, „Przegląd Prawa Handlowego” 1999, nr 12; A. Opalski, *Kadencja i mandat członka zarządu*, „Przegląd Prawa Handlowego” 2003, nr 10, s. 38. Porównaj też sprawę GC 585/99 opisaną w punkcie 4.3.

5.1.2. Odwołanie

Podobnie jak upływ kadencji, uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę członkowi zarządu spółki kapitałowej może stanowić odwołanie. Zgodnie z wyrokiem SN z 25 listopada 1997 r. (I PKN 388/97, OSNAP 1998, nr 18, poz. 540) odwołanie pracownika ze stanowiska prezesa zarządu spółki akcyjnej stanowi przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie mu umowy o pracę, której zawarcie wiązało się bezpośrednio z powołaniem go na to stanowisko. Dlatego też w zbadanych sprawach w sytuacji, gdy członek zarządu kwestionował przed sądem pracy zasadność przyczyny wypowiedzenia w postaci odwołania go z zarządu, zawsze zapadał wyrok oddalający. Sądy w uzasadnieniu wskazywały, iż nie mogą wnikać w wewnętrzne sprawy spółki i badać zasadności odwołania. Każdy członek zarządu spółki kapitałowej musi liczyć się z tym, że może być w każdej chwili odwołany (art. 197 i 368 k.h.; obecnie: art. 203 i 370 k.s.h.). Jeżeli uchwała nie została unieważniona w trybie art. 242–243 i 413–417 k.h., stanowi ona ważną podstawę wypowiedzenia umowy o pracę zawartej w związku z członkostwem w zarządzie. Często w takich sprawach kończyła się ona zawarciem ugody sądowej lub pozasądowej.

Warto wspomnieć, iż według wyroku SN z 11 stycznia 2002 r. (IV CKN 1503/00, OSNC 2002, nr 11, poz. 136) członek zarządu spółki z o.o., niebędący jej współnikiem, traci legitymację do zaskarżenia uchwał współników na podstawie art. 240 § 2 k.h. z chwilą odwołania go z zarządu.

Zgodnie z k.s.h. uchwały mogą być zaskarżane w drodze powództwa o uchylenie uchwały w przypadku jej niezgodności z postanowieniami umowy spółki, dobrymi obyczajami i gdy uchwała godzi w interesy spółki lub ma na celu pokrzywdzenie współnika (art. 249 i 422 k.s.h.) oraz w drodze powództwa o stwierdzenie nieważności uchwały w przypadku jej niezgodności z ustawą (art. 252 i 425 k.s.h.).

Podobnie jak na gruncie k.h., również obecnie w procesie przed sądem pracy, w którym członek zarządu kwestionuje zasadność wypowiedzenia mu umowy o pracę z powodu odwołania, sąd pracy nie uwzględni takiego zarzutu, jeśli uchwała nie została prawomocnie uchylona albo nie została stwierdzona jej nieważność wyrokiem sądu gospodarczego. Wydaje się bowiem, iż odwołany współnik nie będzie mógł podnieść zarzutu nieważności uchwały współników w procesie, jako niemający do tego legitymacji z mocy art. 252 § 4 w zw. z art. 250 oraz art. 425 § 4 w zw. z art. 422 k.s.h.

5.1.3. Inne przyczyny wypowiedzenia

Czasami przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę członkowi zarządu jest powód zupełnie niezwiązany z kadencyjnością zarządu i możliwością odwołania członka zarządu. W sprawie IV P 90/96 (Sąd Rejonowy w Kole) wniesione zostało odwołanie od nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę członka zarządu spółki akcyjnej. Powód pracował od 1973 r. w przedsiębiorstwie państwowym, które przekształciło się w pozwaną spółkę, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Był prezesem zarządu. W 1996 r. wypowiedziano mu umowę o pracę z powodu niezabezpieczenia miálu węglowego dla prawidłowego funkcjonowania zakładu. Z ustalonego przez sąd stanu faktycznego wynikało jednak, że powód w myśl Regulaminu Pracy Zarządu nadzorujący pion techniczny nie był odpowiedzialny w żadnej mierze za zaopatrzenie materiałowo-techniczne — w tym w zaopatrzenie zakładu w miál węglowy. Pion techniczny odpowiadał jedynie za ustalenie prawidłowych zamówień na ten surowiec. Zdaniem biegłego ustalone zamówienia były prawidłowe. Odpowiedzialność za zaopatrzenie w miál węglowy ponosił pion handlowy. Ponadto ponosił ją prezes zarządu koordynujący pracę wszystkich pionów. Sąd stwierdził, że dla uznania zasadności wypowiedzenia decydujące znaczenie ma rodzaj i ciężar gatunkowy przyczyny wypowiedzenia. Sąd zasądził w tej sprawie odszkodowanie.

5.1.4. Nieprawdziwa przyczyna wypowiedzenia

Zdarzają się przypadki, że spółka podaje nieprawdziwą przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę. Sąd pracy zasądza odszkodowanie z powodu niezgodnego z prawem wypowiedzenia nawet wówczas, gdy w danej sprawie istniała inna uzasadniona przyczyna wypowiedzenia umowy. Naturalnie ma to związek z surowym formalizmem przewidzianym przez przepisy kodeksu pracy przy rozwiązywaniu umów o pracę.

W sprawie XII P 30/00 wytoczonej przed Sąd Okręgowy w Warszawie przez członka zarządu spółki akcyjnej przed upływem kadencji kilkuosobowego zarządu, w skład którego wchodził powód, zarząd został odwołany i powołano nowy zarząd na czteroletnią kadencję z udziałem powoda. Następnie odbyło się zgromadzenie wspólników zatwierdzające sprawozdanie finansowe, rachunek zysków i strat za ostatni rok obrachunkowy i powołano nowy zarząd. Powód otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę w związku z upływem kadencji. Naturalnie powód

odwołał się od wypowiedzenia, wskazując na nieprawdziwą przyczynę wypowiedzenia. Sąd zasądził odszkodowanie.

5.2. WYPOWIEDZENIE UMÓW NA CZAS OKREŚLONY

Przy umowach na czas określony należy pamiętać o art. 33 k.p. wprowadzającym pewne ograniczenia dotyczące ich wypowiedzania. Zgodnie z tym przepisem istnieje możliwość wypowiedzenia umowy zawartej na czas określony jedynie w przypadku, gdy umowa ta została zawarta na okres przekraczający 6 miesięcy. Ponadto taka możliwość musi zostać wyraźnie przewidziana w postanowieniach umowy o pracę. Kodeks pracy przewiduje w takim wypadku dwutygodniowy okres wypowiedzenia, ale nic nie stoi na przeszkodzie, żeby strony przewidziały w umowie dłuższy okres wypowiedzenia.

Czas, na jaki zawierane są terminowe umowy o pracę członków zarządu spółek kapitałowych — niezależnie od sformułowania, związany jest z kadencyjnością zarządu. Są to więc umowy zawarte na przykład na okres kadencji lub też do dnia odbycia zgromadzenia wspólników/walnego zgromadzenia zatwierdzającego bilans, sprawozdanie finansowe oraz rachunek zysków i strat za ostatni rok urzędowania i podobne. Okres, na jaki zawierane są takie umowy, najczęściej przekracza 6 miesięcy i dopuszczalne jest zapisanie w umowie możliwości wcześniejszego jej rozwiązania za wypowiedzeniem — w szczególności w przypadku odwołania członka zarządu przed upływem kadencji. Jeśli spółka wypowie umowę zawartą na czas określony, nieprzewidując takiej możliwości, członkowi zarządu przysługuje odszkodowanie z powodu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy. Jedyną możliwością rozwiązania umowy na czas określony, nieposiadającej zapisu o wypowiedzeniu (oczywiście poza art. 52 i 53 k.p.), jest rozwiązanie jej za porozumieniem stron.

Sprawa, w której pojawił się powyższy problem, miała miejsce przed Sądem Rejonowym dla Łodzi Śródmieścia (X P 790/00/2) i dotyczyła prezesa zarządu spółki z o.o., z którym została zawarta umowa o pracę na czas określony. W czasie trwania umowy prezes wystąpił do zgromadzenia wspólników z pismem o rezygnacji z funkcji prezesa zarządu i zwrócił się z prośbą o odwołanie go. W tym samym dniu skierował pismo do rady nadzorczej z informacją o rezygnacji z funkcji członka zarządu. Prosił o złożenie wniosku o odwołanie go na najbliższym zgromadzeniu wspólników. Jednocześnie wyraził chęć dalszej pracy w spółce poza

składem jej zarządu. Zgromadzenie wspólników przyjęło rezygnację powoda i pismo o rezygnacji potraktowało jako wolę rozwiązania umowy o pracę. Prezes otrzymał świadectwo pracy, w którym stwierdzono, że stosunek pracy ustał na zasadzie porozumienia stron. Sąd apelacyjny oddalił powództwo. Stwierdził, że umowa była ściśle związana z pełnioną funkcją w zarządzie, dlatego pismo o rezygnacji należało potraktować jako wolę rozwiązania umowy. Umowa nie przewidywała wypowiedzenia, bo nie mogła. Spółka nie rozwiązała umowy bez wypowiedzenia i jedyną możliwością było rozwiązanie umowy za porozumieniem. Odpadła przecież podstawa istnienia umowy o pracę, bo powód zrezygnował z funkcji. Zachowanie powoda w sposób dostateczny wyrażało wolę rozwiązania umowy. Kodeks pracy nie przewiduje szczególnej formy złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy w drodze porozumienia stron. Należało też odróżnić wolę powoda rozwiązania umowy za porozumieniem stron od woli zawarcia kolejnego stosunku pracy.

Kolejny problem, który pojawił się przy okazji wypowiedzenia umów o pracę zawartych na czas określony, wiązał się z możliwością rozwiązania umowy z powodu upływu czasu, na jaki została ona zawarta, w okresie wypowiedzenia tej umowy. To zagadnienie poruszył Sąd Okręgowy w Katowicach — Ośrodek Zamiejscowy w Rybniku w sprawie IV P 197/00. Członek zarządu spółki akcyjnej podpisał ze spółką umowę o pracę na czas określony do dnia odbycia walnego zgromadzenia zatwierdzającego sprawozdanie, rachunek zysków i strat i bilans za rok 1996, która miała ulec automatycznemu przedłużeniu na kolejną kadencję, jeśli powód zostałby ponownie powołany do zarządu. W umowie przewidziano możliwość wcześniejszego odwołania z funkcji w zarządzie przed upływem okresu, na jaki został powołany, i w związku z tym trzymiesięcznego wypowiedzenia. Zapisano też, że upływ kadencji zarządu i niepowołanie go na kolejną kadencję oznacza rozwiązanie tej umowy bez prawa pobierania miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. W listopadzie 1999 r. członek zarządu został odwołany przez radę nadzorczą, która ustaliła, że zostanie mu wypowiedziana umowa o pracę. Członek zarządu przebywał w tym czasie na zwolnieniu lekarskim. W marcu 2000 r. został zawiadomiony o odwołaniu i pouczone go, że odwołanie jest równoznaczne z wypowiedzeniem za trzymiesięcznym okresem, który upłynie z końcem czerwca 2000 r. W maju 2000 r. odbyło się walne zgromadzenie zatwierdzające sprawozdanie, bilans i rachunek zysków i strat za rok 1999. Było to zgromadzenie, które kończyło kadencję zarządu. Członka zarządu nie powołano na kolejną trzyletnią ka-

dencję. Pod koniec maja 2000 r. wydano mu świadectwo pracy stwierdzające, że umowa uległa rozwiązaniu wskutek upływu okresu, na jaki została zawarta. Członek zarządu wystąpił z powództwem o sprostowanie świadectwa pracy w ten sposób, że umowa o pracę uległa rozwiązaniu wskutek wypowiedzenia, a nie upływu kadencji. Jednak zdaniem sądu, który oddalił powództwo, wypowiedzenie było zgodne z k.p. i k.h., zaś uprzednie wcześniejsze wypowiedzenie nie stanowiło przeszkody do realizacji treści postanowień umowy o pracę dotyczących zakończenia umowy, mimo że pozwana nie wycofała oświadczenia o wypowiedzeniu, a powód nie wyraził zgody na cofnięcie wypowiedzenia.

W wyroku II instancji sąd stwierdził, że odwołanie z funkcji nie wywarło skutku w zakresie stosunku pracy, który trwał nadal. Pozwany nie mógł przez dłuższy czas wypowiedzieć powodowi umowy ze względu na usprawiedliwioną nieobecność. W końcu wypowiedział umowę. Wypowiedzenie umowy leżało w interesie pracodawcy z uwagi na niemożność przewidzenia daty zwołania walnego zgromadzenia zatwierdzającego sprawozdanie, rachunek zysków i strat i bilans za 1999 r. i ewentualnego przedłużenia umowy powodowi. Gdyby walne zgromadzenie odbyło się w najpóźniej dopuszczalnym terminie, tj. do 6 miesięcy po upływie roku obrachunkowego, to stosunek pracy powoda zakończyłby się z końcem czerwca 2000 r., tj. zbiegłby się z końcem okresu wypowiedzenia, a gdyby walne zgromadzenie odbyło się jeszcze później, to może stosunek pracy powoda trwałby jeszcze dłużej. Ponieważ jednak w trakcie wypowiedzenia ziszcilo się zdarzenie, z którym umowa wiązała skutek prawny w postaci zakończenia stosunku pracy, do rozwiązania umowy doszło wcześniej. Kodeks pracy nie zabrania rozwiązania umowy o pracę w okresie dokonanego wcześniej wypowiedzenia.

5.3. WYPOWIEDZENIE ZMIENIAJĄCE

Dokonanie wypowiedzenia zmieniającego umowy o pracę zawartej z członkiem zarządu w związku z pełnieniem funkcji w zarządzie będzie uzasadnione zwłaszcza w przypadku, kiedy członek zarządu został odwołany z funkcji w zarządzie, ale spółka chętnie zatrudniłaby go w innym charakterze, np. na stanowisku dyrektorskim albo głównego specjalisty albo menedżera. Może się też zdarzyć dokonanie przez spółkę wypowiedzenia wyłącznie warunków płacy członkowi zarządu. Dokonanie wypowiedzenia warunków pracy i płacy wymaga zachowania wielu formalności warunkujących skuteczność jego dokonania. Są to

wymogi stawiane przez kodeks pracy „zwykłego” wypowiedzeniu. Poniżej przedstawię ciekawsze ze zbadanych spraw, których przedmiotem rozstrzygnięcia było właśnie wyżej przedstawione zagadnienie.

Przed Sądem Rejonowym w Bełchatowie miała miejsce następująca sprawa (IV P 69/00). Po odwołaniu z funkcji prezesa zarządu powód otrzymał wypowiedzenie zmieniające, w którym jako przyczynę pozwana spółka wskazała odwołanie z funkcji i zaproponowała powodowi stanowisko specjalisty ds. zaopatrzenia specjalnie dla niego utworzone. Od tego wypowiedzenia powód wniósł odwołanie do sądu pracy, uznając je za nieuzasadnione ekonomicznie z punktu widzenia spółki i wynikające ze sporów personalnych między powodem a prezesem strony pozwanej. Sąd oddalił powództwo, stwierdzając, że skoro do połowy okresu wypowiedzenia powód nie odpowiedział, to znaczy, że przyjął nowo zaproponowane warunki pracy i płacy. Okoliczność, że zamiast odpowiedzi powód wniósł odwołanie, nie ma tu znaczenia, bo nie zastępuje oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków pracy. Zdaniem sądu wypowiedzenie zostało dokonane zgodnie z prawem i w ocenie sądu jest ono zasadne, skoro powód został odwołany z funkcji w zarządzie. Sąd nie może wnikać w wewnętrzne sprawy spółki i badać zasadności odwołania. Uzasadnioną przyczyną dokonania wypowiedzenia zmieniającego umowę o pracę zawartą w związku z powołaniem do zarządu może być odwołanie z tej funkcji.

Przed Sądem Rejonowym w Bielsku Podlaskim w sprawie IV P 282/99 zapadł wadliwy wyrok, uchylony następnie przez Sąd Okręgowy w Białymstoku w II instancji. Z wiceprezesem zarządu spółki z o.o. została zawarta umowa o pracę na czas nieokreślony. Po odwołaniu z zarządu wiceprezes otrzymał wypowiedzenie zmieniające i został pouczone o możliwości odrzucenia propozycji do połowy okresu wypowiedzenia, czego nie uczynił. Pod koniec okresu wypowiedzenia zmieniającego otrzymał wypowiedzenie definitywne z powodu likwidacji etatu. Odwołał się od wypowiedzenia. Sąd I instancji przyjął, że powód został powołany na stanowisko i zgodnie z art. 70 § 2 k.p. odwołanie jest równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę. W ocenie sądu wypowiedzenie zmieniające było wobec tego niedopuszczalne. Przepisy dotyczące stosunku pracy na podstawie powołania nie zawierają norm dotyczących zmiany treści stosunku pracy. Stąd powodowi przysługuje odszkodowanie. W wyroku apelacyjnym (V Pa 122/00) sąd uchylił wyrok sądu I instancji i oddalił powództwo, stwierdzając, że stosunek pracy wynikał z umowy o pracę, a nie z powołania,

wobec czego dopuszczalne było dokonanie wypowiedzenia zmieniającego.

W kolejnej sprawie (IV P 137/00) przedmiotem rozpoznania przed Sądem Rejonowym w Goleniowie była zasadność dokonania członkowi zarządu wypowiedzenia warunków płacy. Z prezesem zarządu zawarto umowę o pracę na stanowisku dyrektora. W lutym 1998 r. prezes zaproponował obniżenie swojego wynagrodzenia, na co rada nadzorcza przystała, ale po roku znów podniosła mu wynagrodzenie. Tymczasem dokonano zmiany w składzie rady nadzorczej w trakcie kadencji. Z nową radą nadzorczą współpraca zarządu nie była dobra. W lutym 2000 r. prezes został zaproszony na posiedzenie rady nadzorczej, na którą przyszedł mimo przebywania na zwolnieniu lekarskim. Na sali przedstawiono powodowi wypowiedzenie warunków płacowych, czego nie przyjął i odwołał się od wypowiedzenia. Zdaniem sądu II instancji wypowiedzenie wręczone powodowi powinno być uzasadnione. Uzasadnienie podane jako „uchwała rady nadzorczej” sąd okręgowy uznał za niewystarczające. Powołał się przy tym na wyrok SN z 4 grudnia 1997 r. (I PKN 419/97, OSNAP 1998, nr 20, poz. 598): przyczyna wypowiedzenia powinna być konkretna i rzeczywista oraz na uchwałę SN z 27 czerwca 1985 r. (III PZP 10/85, OSNCP 1985, nr 11, poz. 164): wypowiedzenie zmieniające może być uzasadnione przyczynami stanowiącymi podstawę wypowiedzenia umowy, jak i innymi przyczynami adekwatnymi do wypowiedzenia warunków pracy i płacy, np. przesunięciami kadrowymi w ramach racjonalizacji zatrudnienia, wprowadzeniem nowych zasad wynagradzania, stwierdzeniem orzeczenia lekarskiego o utracie zdolności do wykonywania pracy, utratą uprawnień do wykonywania pracy, koniecznością dostosowania wysokości wynagrodzenia do stawek wynikających z przepisów płacowych. W rozpatrywanym przypadku ani z uzasadnienia uchwały rady nadzorczej, ani z protokołu posiedzenia rady nadzorczej nie wynika konkretna przyczyna, sama zaś uchwała stanowi tylko przyczynę formalną wypowiedzenia warunków płacy powodowi.

5.4. PRZYCZYNY ROZWIĄZANIA UMOWY O PRACĘ BEZ WYPOWIEDZENIA

Umowę z członkiem zarządu spółka może rozwiązać również bez wypowiedzenia z przyczyn wymienionych enumeratywnie w art. 52 i 53 k.p. Naturalnie, wnioskując *a maiori ad minus*, można rozwiązać umowę o pracę z powyższych przyczyn również za wypowiedzeniem. To ostat-

nie rozwiązanie umowy będzie stanowiło dla pracownika korzystniejszą formę zakończenia stosunku pracy.

5.4.1. Rozwiązanie umowy z przyczyn zawinionych przez członka zarządu

Zgodnie z art. 52 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie:

1) ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych;

2) popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeśli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem;

3) zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

Należy przede wszystkim pamiętać o ograniczeniu możliwości rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika wynikającej z § 2 art. 52 k.p. Rozwiązanie umowy o pracę nie może nastąpić po upływie miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Wśród zbadanych spraw aż 15 (tj. 11,5% wszystkich spraw) dotyczyło rozwiązania umowy o pracę z członkiem zarządu bez wypowiedzenia z przyczyn przez niego zawinionych. Ze względu na różnorodność tematyki nie było możliwe dokonanie klasyfikacji tych spraw. Jedyną wspólną cechą tych spraw było to, iż rozwiązanie umowy opierało się zawsze na zarzucie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Dlatego też poniżej przedstawię dwie sprawy: jedną — w której sąd oddalił powództwo członka zarządu spółki o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę z przyczyn zawinionych przez pracownika oraz drugą — w której sąd identyczne powództwo uwzględnił i zasądził odszkodowanie.

W sprawie zawisłej przed Sądem Rejonowym w Radomiu (IV P 1181/99) z członkiem zarządu spółki z o.o. w maju 1998 r. została zawarta umowa o pracę na czas nieokreślony na stanowisku dyrektora finansowo-ekonomicznego. W sierpniu 1999 r. zgromadzenie wspólników nie udzieliło członkowi zarządu pokwitowania z wykonywania obowiązków, w związku z czym rada nadzorcza odwołała go z zarządu. Na początku września 1999 r. członek zarządu otrzymał pocztą pismo, w któ-

rym rozwiązano z nim umowę o pracę w trybie art. 52 k.p. z powodu niezłożenia w ustawowym terminie zweryfikowanego bilansu za rok 1998 (art. 223 k.h.) oraz innych zaniedbań w wykonywaniu obowiązków służbowych. W wyroku sąd stwierdził, iż rozwiązanie umowy na podstawie art. 52 k.p. wymaga spełnienia przesłanki winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa³⁴. Tymczasem pozwana spółka dopiero w odpowiedzi na pozew skonkretyzowała podstawę rozwiązania umowy jako art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Ponadto przyczyny wskazane w wypowiedzeniu powinny być prawdziwe i konkretne. Przyczyna: „inne zaniedbania” nie jest konkretna i nie spełnia wymogu uzasadnienia rozwiązania umowy, ponieważ pracownik na tej podstawie nie może ocenić zarzutów³⁵. Sąd skupił się więc na zbadaniu zasadności zarzutu „niezłożenia bilansu w ustawowym terminie”. Warunkiem skuteczności rozwiązania umowy na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest dokonanie takiego rozwiązania w terminie miesiąca od dnia, w którym pracodawca uzyskał wiadomość uzasadniającą rozwiązanie umowy. Powód jako dyrektor finansowo-ekonomiczny podlegał prezesowi zarządu jako kierownikowi zakładu pracy, a jako członek zarządu podlegał radzie nadzorczej. Prezes musiał dowiedzieć się o niezłożeniu w terminie bilansu już na początku lipca 1999 r., gdyż z tej przyczyny nie mógł zwołać zgromadzenia wspólników w terminie do końca czerwca 1999 r. Prezes zeznał, że nie poinformował rady nadzorczej o zaniedbaniu powoda. O opóźnieniu był informowany też przez biegłego rewidenta, który zakończył badanie sprawozdania finansowego w połowie lipca 1999 r. Prace weryfikacyjne w pozwanej spółce trwają 1,5 miesiąca (zeznania biegłego rewidenta), toteż skoro rozpoczęły się one z trzytygodniowym opóźnieniem niż ustalone w umowie z biegłym rewidentem, niemożliwe było dotrzymanie terminu na koniec czerwca 1999 r. Opóźnienie wynikało zaś z niepoinformowania powoda przez prezesa o zawartej z biegłym rewidentem umowie. Prezes zeznał, że po podpisaniu umowy z biegłym rewidentem zostawił umowę u konkurenta i nie interesował się tym, kto się z umową zapoznał. W konsekwencji o umowie powód dowiedział się podczas rozmowy telefonicznej z biegłym rewidentem. Prezes przedstawił powodowi umowę z biegłym dopiero w maju 1999 r. W niezłożeniu w terminie bilansu zweryfikowanego sąd nie dopatrzył się znamion rażącego niedbalstwa.

³⁴Wyrok SN z 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97.

³⁵Tak SN w wyroku z 1 października 1997 r., I PKN 315/97, a także w uchwale z 19 maja 1978 r., V PZP 6/77.

Ponadto prezes, czyli bezpośredni przełożony powoda jako dyrektora finansowo-ekonomicznego, dowiedział się najpóźniej o przewinienu powódki w końcu czerwca 1999 r., co oznacza, że miesiąc na rozwiązanie umowy o pracę z powodem upłynął z końcem lipca 1999 r. Sąd dodał, że badanie sprawozdania finansowego przez biegłego rewidenta i wydana na tej podstawie opinia i raport były nieważne, gdyż naruszone zostały przepisy ustawy o rachunkowości. Zgromadzenie wspólników powinno było uchwałą zadecydować o osobie przeprowadzającej badanie sprawozdania (gdyż to ono je potem ocenia — art. 66 ust. 3 i 5). Takiej uchwały nie było, a mimo to prezes podpisał umowę z biegłym — w dodatku podpisał ją jednoosobowo, mimo że umowa spółki przewidywała w takim wypadku reprezentację łączną. Sam biegły rewident, prowadząc badanie, również powinien powiadomić jednostkę o zaniedbaniu i konieczności podjęcia uchwały sanującej jej wybór. Sąd zasądził w tej sprawie odszkodowanie.

Warto zwrócić uwagę, że rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 k.p. może nastąpić również w okresie wypowiedzenia. Taka sytuacja miała miejsce w sprawie VII P 53/01 przed Sądem Rejonowym w Łodzi. Członek zarządu spółki z o.o. był jednocześnie dyrektorem ds. marketingu i sprzedaży. Po odwołaniu go z zarządu i wypowiedzeniu mu umowy o pracę (za trzymiesięcznym okresem) zaprzestał świadczenia pracy i w ogóle nie stawiał się w zakładzie pracy. Nowy prezes zarządu wydał zarządzenie, którym polecił byłemu członkowi zarządu jako dyrektorowi ds. sprzedaży sprawowanie nadzoru nad wstrzymaniem sprzedaży, z zastrzeżeniem, iż czynności zastrzeżone w zarządzeniu podlegają uzgodnieniu z zarządem. Nowy prezes zarządu rozmawiał również osobiście z powodem, uzasadniając potrzebę pracy powoda w spółce w okresie wypowiedzenia i przypominając mu, iż nie został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia. Powód zignorował działania nowego prezesa zarządu. Kiedy następnie, jeszcze w okresie wypowiedzenia, rozwiązano z powodem umowę o pracę w trybie art. 52 k.p. z powodu nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy, powód odwołał się do sądu. Jednak sąd oddalił powództwo.

5.4.2. Rozwiązanie umowy z przyczyn niezawinionych przez członka zarządu

Artykuł 53 k.p. przewiduje możliwość rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia:

1) jeżeli niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwa:
a) dłużej niż 3 miesiące — gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 6 miesięcy,

b) dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące — gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy lub jeśli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy albo chorobą zawodową;

2) w razie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy z innych przyczyn niż wymienione w punkcie 1, trwającej dłużej niż miesiąc.

Zgodnie z § 3 cyt. artykułu rozwiązanie umowy o pracę nie może nastąpić po stawieniu się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności.

Wśród zbadanych spraw dwa razy zdarzyło się, iż umowa o pracę została rozwiązana z członkiem zarządu z przyczyn określonych w art. 53 § 1 pkt 1 k.p., choć w jednej z tych spraw spółka rozwiązała umowę za wypowiedzeniem.

W sprawie VIP 1649/00 z Sądu Rejonowego w Białymstoku prezes zarządu spółki akcyjnej miał zawartą umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku prezesa zarządu — dyrektora przedsiębiorstwa spółki. Niemal cały 2000 r. prezes przebywał na zwolnieniu lekarskim. W kwietniu 2000 r. został odwołany. Kiedy stawiał się do pracy, przedstawiając zaświadczenie lekarskie o zdolności do wykonywania pracy, otrzymał wypowiedzenie, a jako przyczynę wskazano długotrwałą chorobę trwającą ponad 270 dni. Powód twierdził, że nie było dopuszczalne rozwiązanie z nim umowy z powodów określonych w art. 53 § 1 pkt 1, gdyż przedstawił zaświadczenie o zdolności do pracy. Sąd oddalił powództwo o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne. W uzasadnieniu sąd podniósł, że rozwiązanie z pracownikiem umowy na podstawie art. 53 k.p. może nastąpić bez wypowiedzenia. Nie oznacza to, że nie można wypowiedzieć umowy pracownikowi z powodu długotrwałej choroby. Nie musi ta choroba istnieć w chwili dokonywania wypowiedzenia. Okoliczność, czy trwająca 9 miesięcy choroba zdezorganizowała i w jakim stopniu pracę i funkcjonowanie pozwanej, była przedmiotem postępowania dowodowego. Mimo że powód przedstawił zaświadczenie, że był zdolny do pracy, to pozwany mógł przypuszczać, że po tak długiej nieobecności nie będzie on od razu tak sprawnym pracownikiem i skutecznym menedżerem jakby tego oczekiwał. Sąd powołał się na wyrok SN z 29 września 1998 r. (I PKN 335/98), w którym sąd stwierdził, że

ocena zasadności przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę powinna być powiązana z istotą i celem stosunku pracy. Częste lub długotrwałe nieobecności pracownika spowodowane chorobą z reguły nie pozwalają pracodawcy na osiągnięcie celu zamierzonego w umowie o pracę.

W drugiej ze spraw (IV P 1662/02), toczącej się przed Sądem Rejonowym w Goleniowie, z prezesem zarządu spółki z o.o. została rozwiązana umowa o pracę w trybie art. 53 k.p. po upływie 6 miesięcy przebywania przez powoda na zwolnieniu lekarskim. 21 grudnia 2001 r. upływał okres 6 miesięcy, wobec czego pracodawca rozwiązał umowę z tym dniem. 31 grudnia 2001 r. pracownik wniósł o przywrócenie do pracy, argumentując, że miał prawo przebywać na zwolnieniu lekarskim 9 miesięcy, jeśli po upływie 6 miesięcy był nadal niezdolny do pracy z powodu choroby, a dalsze leczenie lub rehabilitacja rokowały odzyskanie zdolności do pracy. Wówczas bowiem okres zasiłkowy ulega przedłużeniu o dalsze 3 miesiące (art. 10 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby lub macierzyństwa, tekst jedn. Dz.U. z 2005 r. nr 31, poz. 267). Pozwany wystosował pismo do ZUS o wydanie orzeczenia przez lekarza orzecznika w przedmiocie, czy okres zasiłkowy ulegnie przedłużeniu, dopiero 11 grudnia 2001 r., a badanie wyznaczono powodowi na 2 stycznia 2002 r. Na powyższe powód nie miał wpływu. Złożył więc zaświadczenie o przedłużeniu okresu zasiłkowego 3 stycznia 2002 r. Wyrokiem z 12 lutego 2002 r. sąd przywrócił powoda do pracy.

5.5. REZYGNACJA Z FUNKCJI W ZARZĄDZIE

W dziewięciu sprawach członek zarządu zrezygnował z pełnienia funkcji w zarządzie. W związku z tym powstało pytanie, jaki wpływ ma rezygnacja z funkcji w zarządzie na stosunek pracy nawiązany w związku z powołaniem do zarządu: czy rezygnacja taka oznacza jednocześnie wolę rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron lub za wypowiedzeniem. Rezygnacja z funkcji w zarządzie — zgodnie z prezentowaną w niniejszej pracy, a ugruntowaną w doktrynie i orzecznictwie zasadą, iż członkostwo w zarządzie jest odrębnym stosunkiem od stosunku pracy — nie może oznaczać wypowiedzenia umowy o pracę. Kodeks pracy wyraźnie przewiduje formę pisemną dla wypowiedzenia umowy, nie przewiduje zaś takiej formy dla rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron. Dlatego też wydaje się, że rezygnacja z funkcji w zarządzie może zostać w okolicznościach konkretnej sprawy jedno-

częście poczytana w sposób dorozumiany za złożenie oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy za porozumieniem stron.

W sprawie XII P 906/00 (Sąd Okręgowy w Warszawie) powód — prezes zarządu wraz z rezygnacją z funkcji w zarządzie złożył pismo z prośbą o „rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w terminie ustawowym”, które pozwany potraktował jako ofertę rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem, choć za ustawowym okresem wypowiedzenia. W przypadku powoda wynosił on 3 miesiące. Powód został zgodnie z prośbą odwołany z zarządu. W dniu odwołania przedstawił zwolnienie lekarskie. Tymczasem pozwany pocztą doręczył powodowi świadectwo pracy, w którym stwierdzono, że stosunek pracy ustał za porozumieniem stron. Powód wniósł pozew o ustalenie, że umowa nie uległa rozwiązaniu na mocy porozumienia stron i żądał ewentualnego odszkodowania. Sprawa ta zakończyła się ugodą sądową. Zdaniem powoda pozwany powinien był mu wypowiedzieć umowę po jego powrocie do pracy wskutek ustania niezdolności do pracy z powodu choroby. Wydaje się, iż zarzuty powoda są nietrafne. Z pewnością złożone przez niego pismo było ofertą rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem. Jeśli zdaniem powoda nie była to propozycja rozwiązania umowy za porozumieniem stron, to jedyną możliwością mogło być potraktowanie pisma jako wypowiedzenia dokonanej przez pracownika. Tak czy inaczej stosunek pracy by ustał.

5.6. FORMALIZM PRZY ROZWIĄZYWANIU UMÓW O PRACĘ

Kodeks pracy stawia wiele wymagań formalnych, które muszą być zachowane przy rozwiązaniu umowy o pracę. Tytułem przykładu wskażę, iż rozwiązanie umowy przez pracodawcę za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia musi nastąpić na piśmie i zawierać przyczynę uzasadniającą dokonane wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy oraz pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania się do sądu pracy. Niedopełnienie przez pracodawcę wymogów formalnych przy rozwiązywaniu umowy skutkuje możliwością wystąpienia przez pracownika do sądu pracy z żądaniem zasądzenia uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy albo odszkodowania. W zależności od żądania pracownika, biorąc pod uwagę rodzaj naruszenia przepisów kodeksu pracy przez pracodawcę, sąd orzeknie o bezskuteczności wypowiedzenia lub przywróceniu do pracy albo o odszkodowaniu. Zgodnie bowiem z art. 45 § 2 k.p. sąd pracy może nie uwzględnić żądania pra-

cownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeśli ustalił, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim wypadku sąd zasądzi odszkodowanie.

Poniżej omówione zostały poszczególne przesłanki, których zachowanie skutkuje prawidłowością rozwiązania umowy o pracę z członkiem zarządu. Zostały one zilustrowane przykładami zbadanych spraw.

5.6.1. Brak pouczenia o prawie wniesienia odwołania do sądu pracy

W piśmie, w którym pracodawca wypowiada pracownikowi umowę o pracę lub rozwiązuje ją bez wypowiedzenia, niezbędne jest pouczenie pracownika o prawie wniesienia odwołania do sądu pracy (art. 30 § 5 k.p.). Niepouczenie ma ten skutek, że w przypadku przekroczenia terminu do wniesienia odwołania sąd z pewnością przywróci termin do wniesienia odwołania (art. 265 k.p.). Sprawa tego rodzaju miała miejsce w Sądzie Rejonowym w Białymstoku (VI P 1302/99) i dotyczyła wiceprezesa zarządu ds. finansowych spółki z o.o. Sąd I instancji odmówił przywrócenia terminu do wniesienia odwołania, mimo że w wypowiedzeniu powódka nie została pouczona o możliwości wniesienia odwołania do sądu. Sąd stwierdził, że powódka z racji pełnionej funkcji zastępcy prezesa ds. finansowych знаła podstawowe regulacje w zakresie terminów odwołania od wypowiedzenia, bowiem wielokrotnie uczestniczyła w procesach wypowiedzenia umów o pracę pracownikom pozwanej spółki, a nawet brała udział w postępowaniach sądowych, które kończyły się oddaleniem powództwa z uwagi na niezachowanie przez pracownika terminu na wniesienie odwołania od wypowiedzenia. Jednak w wyroku apelacyjnym (V Pa 111/00) Sąd Okręgowy w Białymstoku stwierdził, że niepouczenie skutkuje możliwością ubiegania się o przywrócenie terminu. Żadne inne okoliczności nie mają znaczenia — ani wiek, ani wykształcenie, ani doświadczenie powódki.

5.6.2. Konsultacja ze związkami zawodowymi

Artykuł 38, art. 52 § 3 i art. 53 § 4 w związku z art. 52 § 3 k.p. stawiają wymóg dokonania konsultacji zamiaru wypowiedzenia/rozwiązania umowy o pracę z reprezentującą pracownika zakładową organizacją związkową. W tym celu przed dokonaniem wypowiedzenia/rozwiązania umowy bez wypowiedzenia pracodawca powinien zwrócić się do działającej w spółce (jeżeli taka istnieje) zakładowej organizacji związkowej z zapytaniem, czy pracownik, z którym spółka zamierza rozwią-

zać umowę o pracę, jest członkiem organizacji lub czy organizacja na wniosek pracownika podjęła się obrony jego praw przed pracodawcą (art. 7 ust. 2 oraz art. 30 ust. 2¹ ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, tekst jedn. Dz.U. z 2001 r. nr 79, poz. 854 z późn. zm.). Jeżeli pracodawca otrzyma odpowiedź twierdzącą, powinien skonsultować swój zamiar wypowiedzenia/rozwiązania umowy z organizacją związkową. Niedopełnienie powyższego wymogu formalnego skutkuje możliwością dochodzenia przez pracownika odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia/rozwiązania umowy o pracę. Z praktyki orzeczniczej wynika, iż taki wymóg konsultacji jest stawiany spółce również przy rozwiązywaniu umów o pracę zawartych w związku z powołaniem do zarządu spółki. Wśród zbadanych spraw były też takie, w których nie został dopełniony wymóg konsultacji ze związkiem zawodowym. Dwie z bardziej interesujących spraw przedstawiam poniżej.

Przed Sądem Rejonowym w Krotoszynie miała miejsce następująca sprawa (IV P 147/01). Wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony prezesowi zarządu spółki akcyjnej zostało dokonane wadliwie, gdyż nie dokonano konsultacji ze związkiem zawodowym. Pozwany twierdził, że nie musiał konsultować zamiaru wypowiedzenia umowy ze związkiem zawodowym, którego członkiem był powód, ponieważ w posiedzeniu rady nadzorczej, na którym podjęto decyzję o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę za wypowiedzeniem z powodu odwołania go z zarządu przez walne zgromadzenie, uczestniczył jej członek, który jest jednocześnie wiceprzewodniczącym zarządu zakładowej organizacji związkowej. W uzasadnieniu sąd podkreślił, że wymóg konsultacji w rozpatrywanym przypadku był formalnością, której niedotrzymanie skutkuje taką wadliwością wypowiedzenia, iż uzasadnia dochodzenie odszkodowania wskutek niezgodnego z prawem wypowiedzenia.

W innej sprawie rozstrzyganej przed Sądem Wojewódzkim w Katowicach — Ośrodek Zamiejskowy w Rybniku (XVIII P 64/96), dotyczącej dwóch powodów: prezesa zarządu oraz członka zarządu spółki akcyjnej, stan faktyczny wyglądał nieco inaczej. Obaj powodowie pracowali w innej firmie i na mocy porozumienia zakładów pracy przeszli do pozwanego, gdzie otrzymali umowy o pracę na czas nieokreślony. Następnie zawarto z nimi umowy o pracę na czas nieokreślony dotyczące pełnienia funkcji w zarządzie. Po odwołaniu wypowiedziano im umowę o pracę. Tymczasem jeden z powodów był członkiem jednego ze związków, drugi powód nie był zrzeszony w żadnym związku. Pozwany nie dokonał konsultacji zamiaru wypowiedzenia umów ze związkami zawo-

dowymi, gdyż jego zdaniem art. 38 k.p. jest w takim wypadku wyłączony. Zdaniem sądu jednak, zgodnie z art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych, pracodawca jest zobowiązany zwrócić się do związku o informację o pracownikach korzystających z ochrony; pracownik niezrzeszony również ma prawo do ochrony, jeśli związek wyrazi na to zgodę. Artykuł 38 § 1 k.p. wymaga konsultacji i jest przepisem wprowadzającym wymóg formalny. Nieuzyskane przez zakład informacji o pracownikach chronionych jest brakiem formalnym przy wypowiedzeniu, nawet jeśli pracownik jest niezrzeszony.

Naturalnie taka konsultacja ze związkami zawodowymi jest w opisanych przypadkach jedynie czystą formalnością. Skoro bowiem uprawniony organ w spółce może w każdej chwili odwołać zarząd i takie odwołanie stanowi uzasadnianą i niepodlegającą badaniu przez sąd pracy przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, to nie może owa przyczyna, czyli odwołanie, podlegać weryfikacji związków zawodowych. Ponadto, mając na uwadze treść art. 3¹ k.p., z pewnym uproszczeniem można przyjąć, iż zarząd spółki kapitałowej jest „pracodawcą”. Mając powyższe na uwadze, można uznać za zbyt techniczną formalność konsultowanie zamiaru wypowiedzenia stosunku pracy członkowi zarządu. Dodatkowo formalizm procedury konsultacyjnej — opisany na początku niniejszego rozdziału — może prowadzić do praktyki nadużyć przez nielojalnych pracowników — członków zarządu, czego dobry przykład stanowiła druga z opisanych wyżej spraw. Dlatego zasadny wydaje się postulat *de lege ferenda* wprowadzenia przez ustawodawcę takiej regulacji, która wyłączałaby zastosowanie wymogu konsultacji ze związkami zawodowymi zamiaru rozwiązania umowy o pracę w sytuacjach, w których jest to czysta formalność — dodatkowo sprzeczna z naturą stosunku pracy członka zarządu.

5.6.3. Mandat radnego

Przepisy regulujące funkcjonowanie samorządów terytorialnych (gminnego, powiatowego i województwa) stawiają wymóg uzyskania zgody organu stanowiącego jednostki samorządu (rady gminy, powiatu, sejmiku samorządowego) na rozwiązanie, a także — jak się wydaje — również wypowiedzenie warunków pracy i płacy umowy o pracę z pracownikiem, który jest radnym³⁶. Jednocześnie przepisy stanowią, że rada

³⁶Artykuł 25 ust. 2 ustawy z 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym, tekst jedn. Dz.U. z 2001 r. nr 142, poz. 1591 z późn. zm.; art. 22 ust. 2 z 5 czerwca 1998 r. o samorządzie

odmawia zgody, jeśli podstawą rozwiązania tego stosunku są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu. Przepisy te stawiają bezwzględny wymóg przedstawienia zamiaru rozwiązania stosunku pracy z radnym radzie, w każdym przypadku. Do oceny rady należy, czy u podstaw rozwiązania stosunku pracy nie leżą zdarzenia związane z wykonywaniem mandatu radnego. Przepisy cytowane mają na celu ochronę stosunku pracy radnego, na który nie powinno w żadnym razie mieć wpływu pełnienie funkcji samorządowej. Jednocześnie, zgodnie z wyrokiem NSA z 6 maja 2003 r., II SA/Kr 363/03, kompetencja rady gminy do odmowy wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy nie daje prawa do odmowy w każdej sytuacji, tj. wadliwa byłaby uchwała, której motywami byłyby nie do pogodzenia z zasadami porządku prawnego, która nie miałaby oparcia w stanie faktycznym, w jakim wypowiedzenie zostało dokonane; odmowa wyrażenia zgody na zwolnienie radnego musi być bezwzględnie podporządkowana ochronie wartości, które są istotne i chronione przez porządek prawny.

W dwóch przypadkach wśród zbadanych spraw członek zarządu, z którym spółka zawarła umowę o pracę, pełnił jednocześnie funkcję radnego. W obu przypadkach spółka nie dopełniła wszystkich formalności związanych z uzyskaniem zgody rady na rozwiązanie stosunku pracy z członkiem zarządu — radnym.

Przed Sądem Rejonowym w Ząbkowicach Śląskich członek zarządu spółki akcyjnej (IV P 15/01) wytoczył powództwo o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, naruszono bowiem art. 25 ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym, gdyż powód był radnym rady miejskiej, a strona pozwana dokonała wypowiedzenia bez uzyskania zgody rady gminy. W styczniu 2001 r. powód otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę z trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia. Jako przyczynę podano zmiany organizacyjne dotyczące zakładu pracy. Tego samego dnia pozwany zwrócił się z pismem do przewodniczącego rady miejskiej, informując, że powodowi zostanie wypowiedziana umowa o pracę i że to wypowiedzenie nie ma związku z pełnioną przez powoda funkcją radnego oraz że pismo składa w wykonaniu art. 25 ustawy o samorządzie terytorialnym. W odpowiedzi rada poinformo-

powiatowym, tekst jedn. Dz.U. z 2001 r. nr 142, poz. 1592 z późn. zm.; art. 27 ust. 2 ustawy z 5 czerwca 1998 r. o samorządzie województwa, tekst jedn. Dz.U. z 2001 r. nr 142, poz. 1590 z późn. zm. Por. wyrok SN z 14 lutego 2001 r., I PKN 250/00; wyrok SN z 2 września 2003 r., I PK 338/02.

wała pozwanego, że zajęcie stanowiska w przedmiocie wyrażenia zgody na rozwiązanie z powodem umowy o pracę będzie przedstawione i rozpatrywane na najbliższej sesji rady, która odbędzie się na przełomie lutego i marca 2001 r. Sąd uwzględnił powództwo i zasądził odszkodowanie. Sąd stwierdził, że zgodnie z przepisami ustawy o samorządzie gminnym do rozwiązania umowy o pracę z radnym potrzebna jest zgoda rady gminy; rada odmówi zgody, gdy podstawą rozwiązania umowy są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu³⁷. Sąd błędny był pogląd pozwanego, że wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym pracownikiem przez radę gminy jest wymagane jedynie wówczas, gdy przyczyną rozwiązania umowy o pracę jest zdarzenie związane z wykonywaniem mandatu radnego przez pracownika.

5.6.4. Niezdolność do pracy z powodu choroby.

Nadużycie wykorzystywania zwolnień lekarskich

Artykuł 41 k.p. stanowi, iż nie można wypowiedzieć pracownikowi umowy o pracę w okresie usprawiedliwionej nieobecności. Podstawową przyczyną usprawiedliwionej nieobecności w pracy jest przebywanie na zwolnieniu lekarskim wystawionym w związku z niezdolnością do pracy z powodu choroby. Dokonanie przez pracodawcę wypowiedzenia umowy w okresie, kiedy pracownik z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby przebywa na zwolnieniu lekarskim, rodzi po stronie pracownika roszczenie o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne/przywrócenie do pracy względnie odszkodowania. Kilka spraw, które zostały zbadane, było również związanych z niedochowaniem przez spółkę powyższego wymogu formalnego wobec członka zarządu (np. sprawa VII P 527/99 — Sąd Okręgowy w Łodzi). W zasadzie sądy we wszystkich sprawach uwzględniały udowodniony zarzut wypowiedzenia umowy o pracę w okresie przebywania przez członka zarządu na zwolnieniu lekarskim i zasądzały odszkodowanie. Zdarzył się jeden przypadek, gdy Sąd Rejonowy w Gorzowie Wielkopolskim w sprawie

³⁷Wyrok NSA z 12 października 1990 r., SA/Lu 663/90: wyrażenie zgody lub jej odmowa na rozwiązanie z radnym umowy o pracę pozostawione jest uznaniu rady gminy, a okoliczności rozwiązania tego stosunku podane w piśmie przez pracodawcę podlegają ocenie rady; przepisy bowiem nie precyzują, kiedy rada zgody ma udzielić, a kiedy jej odmówić; przepis stanowiący, w jakich okolicznościach rada odmawia zgody, nie oznacza, że inne okoliczności rozwiązania umowy nie podlegają ocenie rady; celem przepisu jest ochrona stosunku pracy radnego.

IV P 913/00 nie uwzględnił takiego zarzutu i uzasadnił to nadużyciem prawa przez powoda — prezesa zarządu spółki akcyjnej (art. 8 k.p.).

Podczas badania spraw okazało się, że w 26 sprawach (20% wszystkich spraw) powodowie — członkowie zarządu korzystali ze zwolnień lekarskich w okresie bezpośrednio następującym lub bezpośrednio poprzedzającym ich odwołanie z zarządu, co w konsekwencji uniemożliwiło spółce wypowiedzenie umów o pracę takim członkom zarządu w następstwie odwołania. Spółka zmuszona była poczekać z wypowiedzeniem nawet kilka miesięcy, aż odwołany członek zarządu — który zwykle przez cały okres pełnienia funkcji w zarządzie cieszył się dobrym zdrowiem — powróci po długotrwałej chorobie do pracy. W trzech z tego rodzaju spraw po upływie okresu zasiłkowego powód nabył prawo do renty inwalidzkiej.

Tabela 3 przedstawia liczbę spraw, w których powód korzystał ze zwolnienia lekarskiego przy uwzględnieniu kryterium okresu korzystania ze zwolnienia lekarskiego. W tabeli uwzględniono również dwie sprawy, w których niezdolność do pracy wskutek choroby powoda zaistniała w okresie pełnienia funkcji członka zarządu i okoliczności sprawy nie wskazywały na to, iż pojawiła się ona „w związku” z odwołaniem z zarządu.

Tabela 3. Wykorzystywanie zwolnień lekarskich

Czas przebywania na zwolnieniu lekarskim	Liczba spraw (ogółem: 28)
4–5 dni	2
2 tygodnie	1
Powyżej 1 miesiąca	5
Powyżej 3 miesięcy	13
Powyżej 6 miesięcy do 9 miesięcy	7

Źródło: Opracowanie własne.

W jednej ze spraw (XII P 362/01 z Sądu Okręgowego w Warszawie) spółka próbowała udowodnić przed sądem, iż powód nadużył prawa do korzystania ze „statusu chorego”. Członek zarządu został odwołany z funkcji, ale od dnia odwołania przebywał na długotrwałym zwolnieniu lekarskim. W dniu następującym po dniu odwołania powód przebywał na terenie zakładu pracy i został poinformowany o rozwiązaniu z nim

umowy o pracę, ale dokumentu nie przyjął. Opuścił zakład pracy i zawiadomił pozwanego, że od tego dnia przebywa na zwolnieniu lekarskim. W związku z tym pozwana spółka dokonała w czasie trwania zwolnienia kontroli prawidłowości jego wystawienia pod adresem zamieszkania powoda. Upoważnieni pracownicy pozwanego stwierdzili, że powód nie przebywał w domu. Pozwany zwrócił się więc do ZUS z prośbą o wyjaśnienie sprawy prawidłowości wystawienia zaświadczenia lekarskiego. Pozwany powołał się na uchwałę SN z 11 czerwca 1993 r., I PZP 68/92: wypowiedzenie umowy pracownikowi, który świadczył pracę, a następnie wykazał, że w dniu wypowiedzenia był niezdolny do pracy z powodu choroby, nie narusza art. 41 k.p.; decydujące znaczenie ma nie sama niezdolność do pracy, ale także jego nieobecność w pracy. Zdaniem pozwanego powód dowiedział się o wypowiedzeniu, gdy przebywał na terenie zakładu pracy. Powód natomiast twierdził, że nie miał obowiązku przebywania w domu podczas zwolnienia lekarskiego, bo nie ma takiego wymogu. Ponieważ sprawa ta zakończyła się ugodą sądową, kwestia nadużycia prawa do korzystania ze zwolnienia lekarskiego pozostała otwarta. Wydaje się, iż decydujące w tej sprawie byłyby wyniki kontroli ZUS dotyczące prawidłowości wystawienia zwolnienia lekarskiego.

Nie można twierdzić, iż we wszystkich przypadkach, kiedy członek zarządu bezpośrednio po odwołaniu, a jeszcze przed wypowiedzeniem mu umowy o pracę rozpoczyna korzystanie z — nawet — kilkumiesięcznego zwolnienia lekarskiego, dochodzi do nadużycia prawa podmiotowego, ale na pierwszy rzut oka statystyka przedstawiona w tabeli 9 nasuwa pewne pytania. Jak widać z przeprowadzonego badania, w większości spraw pozwana spółka albo działając w zaufaniu do byłego członka zarządu wierzyła w uzasadnione korzystanie ze zwolnienia lekarskiego, albo nawet jeśli miała pewne wątpliwości co do zasadności korzystania ze zwolnienia lekarskiego — godziła się na taką sytuację lub nie знаła możliwości prawnej weryfikacji prawidłowości wystawienia zwolnienia lekarskiego.

De lege lata jedyną możliwością weryfikacji uczciwości byłych członków zarządów spółek w zakresie wykorzystywania zwolnień od pracy w związku z chorobą jest korzystanie przez pracodawców z procedur kontroli prawidłowości wystawiania i wykorzystywania tychże zaświadczeń określonych szczegółowo w cytowanej wyżej ustawie z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa i przepisach wykonawczych do wskazanej ustawy, tj. rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 27 lipca

1999 r. w sprawie szczegółowych zasad i trybu wystawiania zaświadczeń lekarskich, wzoru zaświadczenia lekarskiego i zaświadczenia lekarskiego wydanego w wyniku kontroli lekarza orzecznika Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (Dz.U. nr 65, poz. 741) oraz rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 27 lipca 1999 r. w sprawie szczegółowych zasad i trybu kontroli prawidłowości wykorzystywania zwolnień lekarskich od pracy oraz formalnej kontroli zaświadczeń lekarskich (Dz.U. nr 65, poz. 743). Zgodnie z art. 59 ust. 12 powołanej ustawy pracodawca może wystąpić do ZUS o przeprowadzenie kontroli prawidłowości orzekania o czasowej niezdolności do pracy z powodu choroby oraz wystawiania zaświadczeń lekarskich dla celów wypłaty wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy. Kontrolę wykonują lekarze orzecznicy ZUS. Ponadto zgodnie z § 1 ust. 1 drugiego z przytoczonych wyżej rozporządzeń płatnicy składek na ubezpieczenie chorobowe, którzy zgłosili do ubezpieczenia chorobowego powyżej 20 ubezpieczonych, mają prawo kontrolować wykorzystywanie zwolnień lekarskich. Natomiast zgodnie z § 1 ust. 2 drugiego z przytoczonych wyżej rozporządzeń płatnicy składek mogą dokonywać formalnej kontroli zaświadczeń lekarskich, polegającej m.in. na sprawdzeniu, czy zaświadczenie wystawiono zgodnie z przepisami w sprawie zasad i trybu wystawiania zaświadczeń lekarskich określonych w pierwszym z powołanych wyżej rozporządzeń. Zgodnie z § 4 drugiego z powołanych wyżej rozporządzeń w razie podejrzenia, że zaświadczenie lekarskie wydane zostało niezgodnie z przepisami, płatnik składek występuje o wyjaśnienie sprawy do terenowej jednostki organizacyjnej ZUS.

5.6.5. Urlop wypoczynkowy

Inną przyczynę usprawiedliwionej nieobecności w pracy stanowi przebywanie na urlopie wypoczynkowym. Wśród zbadanych spraw zdarzyły się też takie, w których pojawił się problem wypowiedzenia umowy o pracę członkowi zarządu w okresie, kiedy przebywał on na urlopie. Jednakże sprawa wówczas była zwykle tak oczywista, że nawet pozwany, przyznając się do błędu, prostował swoje oświadczenia. W sprawie IV P 279/99 przed Sądem Rejonowym w Tarnowie prezes zarządu — dyrektor generalny spółki akcyjnej dochodził uznania wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony za bezskuteczne w związku z tym, że podczas przebywania na urlopie wypoczynkowym otrzymał listem poleconym wypowiedzenie. Pozwany w odpowiedzi

na pozew stwierdził, że pismo było jedynie zapowiedzią rozwiązania umowy, a powództwo jest przedwczesne, w związku z czym powinno ulec oddaleniu. Sąd uznał wypowiedzenie za bezskuteczne.

5.6.6. Wiek przedemerytalny

Również art. 39 k.p. wprowadza ograniczenie możliwości wypowiedzenia umowy o pracę. Nie można bowiem wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeśli okres zatrudnienia umożliwi mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku. Problem powyższy pojawił się w sprawie IV P 86/00 przed Sądem Rejonowym w Żyrardowie i dotyczył członka zarządu spółki akcyjnej, któremu spółka wypowiedziała umowę w okresie przedemerytalnym. Stan faktyczny: w dniu podjęcia uchwały o powołaniu na członka zarządu i zawarcia umowy o pracę pracownik kadr zażądał od powoda wyszczególnionych dokumentów do akt osobowych. Pod koniec marca 2000 r. powód uzyskał zaświadczenie o pracy w szczególnych warunkach przez okres 15 lat. W maju 2000 r. powód otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony. Następnego dnia po wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę poinformował on prezesa zarządu o swoich uprawnieniach przedemerytalnych: ukończył 60 lat, ma staż pracy 33 lata, w tym ponad 15 lat w szczególnych warunkach. Zdaniem pozwanego zasądzenie odszkodowania byłoby sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, choć nie negował on uprawnień pozwanego, ponadto podnosił swego rodzaju podstępność pracownika, który — wiedząc o swoich uprawnieniach — nie poinformował pracodawcy. Sąd opowiedział się po stronie powoda, argumentując, iż powód w chwili wypowiedzenia posiadał wiek przedemerytalny i staż pracy uprawniający go po ukończeniu 60 roku życia do ustalenia prawa do emerytury. Żaden przepis prawa handlowego nie wyłącza zastosowania art. 39 k.p., który ma charakter powszechnie obowiązujący. Pozwany nie sprecyzował, o jaką zasadę współżycia społecznego mu chodzi. Zarzut podstępności pracownika nie mógł się ostać, gdyż przepisy prawa pracy nie wymagają, aby pracownik poinformował o swoich uprawnieniach przedemerytalnych pracodawcę przed wypowiedzeniem mu umowy; wystarczy, że to zrobi w czasie trwania stosunku pracy. To pracodawca jest zobowiązany w okresie zatrudnienia pracownika zgromadzić/zażądać od pracownika potrzebnych dokumentów uzasadniających okres pracy powoda. Nie można mieć pre-

tensji do pracownika, że sam z własnej inicjatywy nie składa pewnych dokumentów, skoro w danej chwili nie ma takiego obowiązku prawnego i okoliczności z dokumentu nie wpływają na jego sytuację pracowniczą.

5.6.7. Wskazanie innej umowy w wypowiedzeniu

Incydentalna sprawa (IV P 1036/00 z Sądu Rejonowego w Elblągu) dotyczyła wskazania w wypowiedzeniu nie tej umowy, która została wypowiedziana. Powoda łączyły bowiem z pozwaną spółką w różnych okresach różne umowy o pracę. Naturalnie mogło dojść do rozwiązania ostatnio zawartej umowy o pracę, mimo że pracodawca pomylił się i wskazał w wypowiedzeniu inną wcześniejszą umowę, która — dorozumianie — uległa rozwiązaniu za porozumieniem stron w chwili zawarcia kolejnej umowy o pracę. Jednak przed sądem I instancji sprawa nie była tak oczywista. W 1975 r. powód został powołany na stanowisko głównego ekonomisty zastępcy dyrektora; w 1991 r. powód został odwołany i powołany na stanowisko dyrektora. W 1997 r. zawarto z powodem umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisko dyrektora zarządzającego. W 1998 r. powód otrzymał zmianę warunków płacy i pracy w trybie porozumienia stron i objął funkcję prezesa zarządu. Po odwołaniu z funkcji w zarządzie w 1999 r. powód otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę z 1975 r. Jako przyczynę podano: wiek, nienajlepszy stan zdrowia odzwierciedlający się w dużej absencji chorobowej i związany z tym brak dyspozycyjności. Powód wnosił o zmianę przyczyny wypowiedzenia, gdyż jego zdaniem powodem wypowiedzenia umowy było odwołanie. Sąd I instancji stwierdził, że wypowiedzenie nie spełnia wymogu precyzyjności określenia, która umowa została wypowiedziana. Sąd ustalił, iż wobec wadliwego wypowiedzenia powód nadal pozostaje w stosunku pracy. Wyrok sądu I instancji uchylił Sąd Okręgowy wyrokiem apelacyjnym (IV Pa 2/00) i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania. Zdaniem sądu II instancji bezpodstawne jest twierdzenie sądu I instancji, że pozwanego łączyła z powodem więcej niż jedna umowa o pracę. Była tylko jedna umowa obowiązująca z 1998 r., na podstawie której powodowi powierzono stanowisko prezesa. Powód nie miał wątpliwości, o jaką umowę chodzi, skoro nie żądał ustalenia istnienia stosunku pracy, ale zmiany kwalifikacji wypowiedzenia. Błąd w wypowiedzeniu ma charakter oczywisty i z tego faktu powód nie może wywodzić dla siebie pozytywnych skutków prawnych.

5.6.8. Uprawnienie do rozwiązania umowy o pracę z członkiem zarządu

Jeżeli członek zarządu został odwołany i jednocześnie postanowiono rozwiązać z nim umowę o pracę, to przy wypowiedzeniu umowy o pracę należy stosować szczególną reprezentację w oparciu o art. 210 lub 379 k.s.h. Natomiast jeśli rozwiązanie umowy o pracę następuje w pewien czas po odwołaniu, wówczas obowiązek rozwiązania umowy o pracę z członkiem zarządu spoczywa na nowym zarządzie. Zgodnie z wyrokiem SN z 13 kwietnia 1999 r. (I PKN 3/99, OSNAP 2000, nr 12, poz. 460) rada nadzorcza spółki z o.o. jest uprawniona do jednoczesnego odwołania prezesa zarządu i rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy. SN stwierdził, iż działanie rady nadzorczej dotyczące odwołania i rozwiązania umowy o pracę jako czynności jednoczesne było objęte jednym aktem woli i to właśnie uzasadnia stosowanie art. 210 k.s.h.³⁸

Istota tego problemu była przedmiotem sporu przed Sądem Rejonowym w Białymstoku w sprawie VI P 1302/33. Powódka — wiceprezes zarządu spółki z o.o. zawarła umowę o pracę ze spółką na czas nieokreślony na stanowisku zastępcy dyrektora ds. finansowych. Powódka została odwołana. Przewodniczący rady nadzorczej wręczył powódce „odwołanie równoznaczne z wypowiedzeniem 1-miesięcznym”. W wyroku I instancji sąd stwierdził, że skoro w chwili doręczenia wypowiedzenia powódka nie była już członkiem zarządu, to umocowany do dokonania tej czynności był zarząd, a nie przewodniczący rady nadzorczej; czynność wypowiedzenia była wadliwa, ale skuteczna (nie była więc nieważna), zrodziła zatem roszczenie o odszkodowanie. Sąd Okręgowy

³⁸Patrz też wyrok SN z 1 lipca 1999 r., I PKN 143/99, OSNAP 2000, nr 19, poz. 707, w którym wyrażony został pogląd, iż organem uprawnionym do jednostronnej czynności prawnej rozwiązującej umowę o pracę z członkiem zarządu jest zarząd spółki. Podobnie wypowiedział się SN w wyroku z 21 marca 2001 r., I PKN 322/00, OSNAP 2002, nr 24, poz. 600, stwierdzając, iż stosowanie przepisów k.p. dotyczących rozwiązywania stosunków pracy łączących spółkę handlową z członkiem jej zarządu (choćby przepisów regulujących okresy wypowiedzenia) może doprowadzić do sytuacji, w której do ustania stosunku członkostwa we władzach spółki, regulowanego przepisami k.h. (od 1 stycznia 2001 r. k.s.h.), dojdzie wcześniej niż do rozwiązania stosunku pracy członka zarządu, regulowanego przepisami k.p. Przepisy art. 374 k.h. i analogicznego art. 203 k.h. mają zastosowanie jedynie do stosunków organizacyjnych regulowanych przez prawo handlowe, nie zaś do stosunków pracy regulowanych przez przepisy prawa pracy. Oznacza to, że osoba zatrudniona na stanowisku członka zarządu spółki przestaje podlegać regulacji zawartej w art. 374 k.h. (art. 203 k.h.) z chwilą odwołania jej (w rozumieniu przepisów k.h.) z funkcji członka zarządu, chociaż nadal pozostaje w stosunku zatrudnienia na stanowisku członka zarządu, określonym w umowie o pracę.

w Białymstoku w wyroku zapadłym w II instancji (V Pa 126/01) podważył takie rozumowanie, stwierdzając, że jeśli jednocześnie następuje odwołanie z wypowiedzeniem, to władny uczynić jest to reprezentant na podstawie art. 203 k.h.

Natomiast sytuację, w której umowę o pracę może rozwiązać nowy zarząd, zilustruję przykładem sprawy XII P 569/00 z Sądu Okręgowego w Warszawie, w której umowę o pracę byłemu prezesowi zarządu spółki akcyjnej wypowiedziano w kilka miesięcy po odwołaniu. Powodem, dla którego tak długo zwlekano z wypowiedzeniem umowy, była usprawiedliwiona nieobecność w pracy (długotrwała choroba) prezesa od dnia odwołania go z funkcji.

5.6.9. Reprezentacja łączna w spółce a reprezentacja spółki przy wypowiedzaniu umowy o pracę członkowi zarządu

Skoro do rozwiązywania umowy o pracę z byłym członkiem zarządu uprawniony jest zarząd, to czy należy wówczas stosować zasady obowiązujące przy reprezentacji spółki, czy umowę może rozwiązać jednoosobowo np. prezes zarządu lub inny członek zarządu ds. pracowniczych uprawniony do nawiązywania i rozwiązywania umów o pracę z pracownikami. Wydaje się, że praktyka orzecznicza jest właściwa.

W sprawie XVIII P 64/96 przed Sądem Wojewódzkim w Katowicach — Ośrodek Zamiejskowy w Rybniku połączono sprawę z powództwa prezesa zarządu oraz członka zarządu spółki akcyjnej. W dniu odwołania przebywali oni już na zwolnieniu lekarskim. Po powrocie do pracy otrzymali wypowiedzenie. Wypowiedzenie zostało podpisane przez prezesa zarządu, a w spółce reprezentacja była łączna (prezes i członek zarządu albo członek zarządu i prokurent). Sąd stwierdził, że po odwołaniu z funkcji w zarządzie powodowie powinni być traktowani jak pozostali pracownicy i czynności z zakresu stosunku pracy w świetle art. 3¹ § 1 k.p. mogły podejmować osoby wymienione w przepisie jednoosobowo.

Powyższe pozostaje w zgodzie z poglądem wyrażonym w orzecznictwie Sądu Najwyższego. W wyroku z 21 marca 2001 r. (I PKN 322/00, OSNAP 2002, nr 24, poz. 600) SN stwierdził, że za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną może dokonywać czynności z zakresu prawa pracy zarówno jej organ statutowy (w przypadku spółki akcyjnej jest to zarząd — art. 370 § 1 k.h.), jak też każda wyznaczona do dokonywania tych czynności — przez organ statutowy — osoba fizyczna lub organ zarządzający tą jednostką niebędący jej organem statutowym (np. dy-

rektor oddziału, kierownik zakładu). Jeśli pracodawca jest osobą prawną posiadającą kolektywny (wieloosobowy) organ, to czynności z zakresu prawa pracy mogą być wykonywane zarówno przez ten organ kolektywny zgodnie z zasadą tzw. reprezentacji łącznej, jak i z mocy art. 3¹ § 1 k.p. jednoosobowo przez wyznaczoną przez organ kolektywny osobę fizyczną lub organ zarządzający.

5.7. GWARANCJA ZATRUDNIENIA I POWROTU NA DAWNE STANOWISKO

Wobec rozwiązania umowy o pracę z członkiem zarządu spółki pojawiła się kwestia zatrudnienia byłego członka zarządu w spółce na określonym stanowisku już niezwiązanym z członkostwem w zarządzie. Nie ma bowiem przeszkód, ale także i obowiązku zatrudniania byłych członków zarządu w spółce w innym charakterze. Poniżej przedstawiam trzy najciekawsze ze zbadanych spraw.

Jedna ze spraw (IV P 77/99 z Sądu Rejonowego w Świnoujściu) dotyczyła gwarancji zatrudnienia po rozwiązaniu umowy o pracę związanej z powołaniem do zarządu. Połączono dwie sprawy: prezesa zarządu i wiceprezesa zarządu spółki z o.o. Powodowie byli wcześniej pracownikami przedsiębiorstwa komunalnego. W 1997 r. przekształcono przedsiębiorstwo komunalne w spółkę z o.o., a powodowie zostali powołani do zarządu spółki. Zawarto z nimi umowy o pracę na stanowiskach: dyrektor spółki oraz dyrektor ds. administracyjnych i technicznych. W chwili komercjalizacji przedsiębiorstwa komunalnego zawarte zostało porozumienie między organem założycielskim przedsiębiorstwa i związkiem zawodowym. W porozumieniu zarząd miasta zagwarantował zatrudnienie pracownikom przedsiębiorstwa przez 36 miesięcy na dotychczasowych stanowiskach, a w przypadku zmian organizacyjnych lub modernizacji — na innych stanowiskach bez utraty dotychczasowego wynagrodzenia. W dniu odwołania powodowie przedstawili zwolnienia lekarskie, a po powrocie do pracy otrzymali wypowiedzenia umów o pracę. Jako przyczynę podano odwołanie z zarządu. Powodowie domagali się przywrócenia do pracy na stanowiska odpowiadające ich wykształceniu i kwalifikacjom ze względu na gwarancje zatrudnienia wynikające z porozumienia przedstawiciela współnika: zarządu miasta ze związkiem zawodowym. Sąd oddalił powództwa i stwierdził, że odwołanie stanowi wystarczającą podstawę wypowiedzenia umowy o pracę, która nie podlega badaniu przez sąd. Pozwany w chwili wypowiedzania po-

wodom umowy nie miał możliwości zaproponowania im innej pracy. Powodowie pozostawali zresztą na długim, niemal sześciomiesięcznym zwolnieniu lekarskim, podczas gdy mogli wówczas liczyć na zatrudnienie na innym stanowisku, gdyż kilka miesięcy wcześniej pozwany dysponował wolnymi miejscami pracy. Porozumienie nie wprowadza żadnych sankcji na wypadek jego złamania. Porozumienie zezwala na zmianę warunków zatrudnienia, ale tylko ze względów organizacyjnych i modernizacji. Zdaniem sądu takimi gwarancjami z porozumienia nie zostali objęci członkowie zarządu zatrudnieni na stanowiskach dyrektorskich. Niemożność stosowania porozumienia do powodów wynika z tego, że zastosowanie porozumienia do nich ograniczałoby uprawnienia zgromadzenia wspólników do ich odwołania, wynikających z kodeksu handlowego. Gwarancja zatrudnienia w przypadku powodów byłaby sprzeczna z charakterem stanowiska dyrektora. Wówczas ochrona przyznana dyrektorowi byłby dalej idąca niż ochrona przyznana pracownikowi, bowiem zgodnie z porozumieniem pracownik mógł mieć zmienione stanowiska ze względów organizacyjnych lub modernizacji. Dyrektor w takim wypadku w ogóle byłby nieusuwalny, gdyż odwołanie nie jest zmianą organizacyjną ani modernizacją. Pozycja dyrektora w strukturze zakładu pracy jest na tyle szczególna, że gdyby intencją stron byłoby objęcie dyrektora porozumieniem, strony z pewnością dokonałyby szczegółowej regulacji tego zagadnienia.

W oddalającym apelację powodów wyroku apelacyjnym (VI Pa 118/99) Sąd Okręgowy w Szczecinie stwierdził, że literalna wykładnia prowadzi do wniosku, że powodowie objęci zostali porozumieniem; wykładnia celowościowa i systemowa (cel porozumienia i uregulowania porozumienia w świetle systemu prawa polskiego) prowadzą do odmiennego wniosku. Bowiernie nie może być tak, że dyrektor może być odwołany jedynie w przypadku zmian organizacyjnych lub modernizacji w zakładzie pracy. Celem porozumienia była ochrona pracowników i zagwarantowanie im zatrudnienia przez pewien okres. Ochrona dyrektora nie mogła zatem iść dalej niż ochrona pozostałych pracowników. Taka wykładnia byłaby też sprzeczna z postanowieniami kodeksu handlowego dotyczącymi możliwości odwołania zarządu w każdej chwili. Umowa spółki nawet nie ograniczała możliwości odwołania do ważnych powodów. Zresztą gwarancje zatrudnienia obejmowały pracowników przejętych z mocy prawa przez pozwanego. Powodowie natomiast byli zatrudnieni na stanowiskach dyrektorskich w wyniku powołania, ich stosunki pracy wygasły *ex lege* zgodnie z ustawą o gospodarce komunal-

nej (art. 19 ust. 3). Co prawda, mogli być ponownie zatrudnieni w nowo utworzonej spółce (art. 19 ust. 4), a prezesem zarządu powinien być dyrektor przedsiębiorstwa (art. 17 ust. 2), ale nie stali się pracownikami spółki *ex lege*.

W dwóch kolejnych sprawach członkowie zarządu, pracujący w spółce przed powołaniem na stanowiskach niezwiązanych z pełnieniem obowiązków członka zarządu, byli przekonani, że po odejściu z zarządu powrócą na poprzednio zajmowane stanowiska pracy.

Sprawa IV P 162/99 z Sądu Rejonowego w Legnicy wytoczona została przez członka zarządu spółki akcyjnej. Powód powołany został na członka trzyosobowego zarządu aktem notarialnym o przekształceniu przedsiębiorstwa państwowego w spółkę akcyjną Skarbu Państwa. Podpisano z powodem umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisko dyrektora ds. ekonomicznych i pracowniczych. Umowa została podpisana w imieniu spółki przez dwóch pozostałych członków zarządu, a wynagrodzenie — zawieszone postanowieniem umowy na czas pełnienia funkcji członka zarządu. Fakt ten znany był radzie nadzorczej. Powód oprócz funkcji w zarządzie pełnił więc obowiązki dyrektora ekonomicznego. Następnie została zawarta z powodem umowa o pracę dotycząca pełnienia funkcji członka zarządu I kadencji, podpisana przez przewodniczącego rady nadzorczej na czas określony do dnia odbycia walnego zgromadzenia w 1995 r. zatwierdzającego sprawozdanie, bilans oraz rachunek zysków i strat za ostatni rok urzędowania. Podobną umowę podpisano z powodem na II kadencję. Na kolejną kadencję powód nie został powołany. Wówczas powód pisemnie wyraził gotowość do pracy na podstawie umowy na stanowisku dyrektora i poprosił o wskazanie stanowiska pracy. Pozwany stwierdził nieważność tej umowy i wygaśnięcie stosunku pracy z dniem zakończenia umowy na czas określony. W sporze przed sądem pracy domagał się ustalenia istnienia stosunku pracy i dopuszczenia do pracy. W uzasadnieniu wyroku oddalającego powództwo sąd stwierdził, że umowa na stanowisku dyrektora jest nieważna — sankcja z art. 58 k.c. — jako sprzeczna z art. 374 k.h., który powtórzono w statucie pozwanego: umowy o pracę z członkami zarządu zawiera rada nadzorcza reprezentowana przez przewodniczącego rady lub jego zastępcę. Wadliwy był więc zapis umowy o zawieszeniu wynagrodzenia jako sprzeczny z naturą stosunku pracy, którego istota polega na pobieraniu wynagrodzenia i niemożności zrzeczenia się wynagrodzenia. Regulamin organizacyjny pozwanego przewidywał łączenie funkcji członka zarządu ze stanowiskiem dyrektora: naczelnego, ekonomicznego i tech-

nicznego. Gdyby powoda zatrudniono na stanowisku dyrektora, po jego odejściu z zarządu doszłoby do dublowania się dyrektorów.

Nieco inny stan faktyczny miał miejsce w sprawie IV P 1706/98 z Sądu Rejonowego w Radomiu. Powodowie podpisali ze spółką umowy o pracę na czas nieokreślony: jeden — na stanowisku kierownika działu inwestycji, drugi — na stanowisku dyżurnego inżyniera ruchu. Po wielu latach rada nadzorcza powołała do zarządu jednego z powodów na prezesa, a drugiego — na członka zarządu i na tej podstawie przewodniczący rady nadzorczej zawarł z powodami umowy o pracę na czas określony do dnia odbycia walnego zgromadzenia zatwierdzającego bilans, sprawozdanie finansowe i rachunek zysków i strat za ostatni rok urzędowania. Umowy przewidywały możliwość ich wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Umowy nie zawierały żadnych postanowień odnoszących się do poprzednio zawartych umów o pracę na czas nieokreślony i nie zawierały gwarancji powrotu na dawne stanowiska pracy. Przewodniczący rady nadzorczej nie składał gwarancji powodom powrotu na dawne stanowiska po zakończeniu pełnienia funkcji w zarządzie. Powodowie zostali odwołani z zarządu. Ponieważ spółka została postawiona w stan upadłości, syndyk wypowiedział powodom umowy. W wyroku sąd zważył, że nowe umowy o pracę dotyczące funkcji w zarządzie na nowo ukształtowały stosunek pracy z powodami, zapewniając im lepsze wynagrodzenie, bardziej prestiżowe stanowisko, ale też dające mniejsze gwarancje zatrudnienia poprzez zatrudnienie na czas określony. Poprzednie umowy o pracę na czas nieokreślony z chwilą zawarcia kolejnej umowy rozwiązały się w sposób dorozumiany na mocy porozumienia stron. Podczas pracy w zarządzie powodowie wyznaczyli następców na swoje poprzednie stanowiska pracy. Zdaniem sądu zmiana warunków zatrudnienia odbyła się przy pełnej akceptacji powodów. Zmiana rodzaju umowy nie wymaga szczególnej formy i może nastąpić w sposób dorozumiany. W wyroku apelacyjnym (VI P 55/00) Sąd Okręgowy w Radomiu uchylił wyrok sądu rejonowego i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania, stwierdzając, że nie została rozpoznana istota sprawy. Sąd nie ustalił woli stron co do późniejszego powrotu na dawne stanowisko. Jeden ze świadków zeznał bowiem, że umowy powodów były w „uśpieniu” oraz że „ustalenia z rady nadzorczej były takie, że potem powodowie powrócą na stanowiska poprzednio zajmowane”. Po ponownym rozpoznaniu sprawy (IV P 801/00) Sąd Rejonowy ponownie oddalił powództwo, stwierdzając: nie było uchwały rady nadzorczej co do tego, aby powodowie po zakończeniu pełnienia funkcji w zarządzie

powrócili na dawne stanowiska. Co prawda jeden z powodów (prezes) uzyskał ustne zapewnienie od dwóch członków rady nadzorczej, że będzie miał zapełnioną pracę po odejściu z zarządu, ale nie było mowy konkretnie o powrocie na dawne stanowisko. Drugi z powodów zgodził się na powołanie do zarządu pod namową pierwszego powoda i po zapewnieniu przez niego, że po odejściu z zarządu wróci na dawne stanowisko; zapewnienie prezesa zarządu w świetle art. 374 k.h. było nieważne.

6. SPORY NA TLE UMOWY O ZAKAZIE KONKURENCJI

W związku ze świadczeniem pracy może zachodzić potrzeba zawarcia z pracownikiem, obok umowy o pracę, umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Zgodnie z art. 101² § 1 k.p. umowę taką pracodawca może zawrzeć w przypadku, gdy pracownik ma dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. W takiej umowie pracownik zobowiązuje się, iż po ustaniu stosunku pracy przez określony w umowie okres nie będzie prowadził działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy ani też nie będzie świadczył pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność. W zamian za powyższe pracodawca zobowiązuje się wypłacać pracownikowi odszkodowanie nie niższe niż 25% wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji (art. 101² § 3 k.p.). Dla zawarcia umowy wymagana jest forma pisemna *ad solemnitatem* (art. 101³ k.p.). Zakaz konkurencji przestaje obowiązywać przed upływem terminu, na jaki została zawarta umowa, w razie ustania przyczyny uzasadniającej taki zakaz lub niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania (art. 101² § 2 k.p.). Do rozstrzygania sporów związanych z umową o zakazie konkurencji właściwy jest sąd pracy (art. 101² § 3 *in fine* k.p.).

Wśród zbadanych spraw pojawiły się też dwie, w których konflikt dotyczył umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. W obu sprawach przedmiotem sporu była możliwość zwolnienia się przez pracodawcę w okresie obowiązywania umowy z obowiązku zapłaty odszkodowania w przypadku ustania przyczyn uzasadniających obowiązywanie zakazu.

W sprawie IV P 115/01 (Sąd Rejonowy w Ostrowie Wielkopolskim) prezes zarządu spółki z o.o. zawarł ze spółką umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy na okres 12 miesięcy, w której pracodawca zobowiązał się do wypłacania comiesięcznego odszkodowania w wysokości 25% miesięcznego wynagrodzenia. Po zmianach organizacyjnych powód został przejęty przez następcę prawnego dotychczasowej spółki na podstawie art. 23¹ k.p. W wyniku zmian odwołano go z zarządu i wypowiedziano mu umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku dyrektora generalnego. Uchwałą rady nadzorczej powód został również zwolniony z obowiązku powstrzymania się od zajmowania się interesami konkurencyjnymi wobec pracodawcy, o czym go poinformowano. W związku z tym spółka zaprzestała wypłacania powodowi odszkodowania, twierdząc, że zwolniono go z zakazu, bo działalność spółki obecnie odbiega od tej, w której uczestniczył powód. Ponadto pozwany argumentował, że to jego poprzednik prawny podpisał umowę o zakazie konkurencji. W wyroku zasądzającym sąd przyjął, że przejęcie pracowników na podstawie art. 23¹ k.p. oznacza wstąpienie w prawa i obowiązki wynikające ze wszystkich umów związanych ze stosunkiem pracy, chyba że strony inaczej się umówiły. Pozwany nie mógł w drodze jednostronnego oświadczenia woli doprowadzać do zwolnienia się z obowiązku zapłaty odszkodowania. Takie zwolnienie powoda było dopuszczalne, ale nie miało wpływu na wzajemne zobowiązania stron. Sąd przytoczył wyrok SN z 17 listopada 1999 r. (OSNAPiUS 2001, nr 7, poz. 217): ustanie zakazu konkurencji dotyczy tylko zobowiązania, jakie przyjął na siebie pracownik w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, a nie zobowiązania pracodawcy do wypłaty odszkodowania, a także wyrok SN z 14 maja 1998 r. (I PKN 121/89, OSNAPiUS 1999, nr 10, poz. 342): wzajemne zobowiązanie do zapłaty uzgodnionego odszkodowania obciąża pracodawcę, który zawarł z pracownikiem umowę o zakazie konkurencji, nawet wówczas, gdy po ustaniu stosunku pracy ze strony tego pracownika nie obawia się już konkurencji.

W drugiej sprawie VII P 18/00 z Sądu Okręgowego w Łodzi, dotyczącej wiceprezesa zarządu spółki akcyjnej, stan faktyczny był niemal identyczny. W uzasadnieniu wyroku zasądzającego sąd stwierdził, że wyłączną przyczyną zaprzestania przez spółkę (po 4 miesiącach wypłacania, podczas gdy umowę zawarto na 12 miesięcy) wypłaty odszkodowania było uznanie przez radę banku w sierpniu 1999 r., że okres, jaki upłynął od dnia rozwiązania umowy, jest wystarczający, aby nie obawiać się już konkurencji ze strony powoda. We wrześniu 1999 r. po-

zwana złożyła oświadczenie powodowi o zwolnieniu go z obowiązku niepodejmowania działalności konkurencyjnej, ale powód tego nie zaakceptował.

Wydaje się, iż oba wyroki odpowiadały prawu i potwierdzały jednolity w doktrynie i orzecznictwie pogląd, iż pracodawca nie może wskutek jednostronnego oświadczenia woli zwolnić się z zobowiązania zapłaty odszkodowania.

7. SPORY DOTYCZĄCE TREŚCI ŚWIADECTWA PRACY

Zgodnie z art. 97 k.p. w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy. Wydanie świadectwa pracy nie może być uzależnione od uprzedniego rozliczenia się pracownika z pracodawcą. W świadectwie pracy należy podać informacje dotyczące okresu i rodzaju wykonywanej pracy, zajmowanych stanowisk, trybu rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy, a także inne informacje niezbędne do ustalenia uprawnień pracowniczych i uprawnień z ubezpieczenia społecznego. Ponadto zamieszcza się w nim wzmiankę o zajęciu wynagrodzenia w myśl przepisów o postępowaniu egzekucyjnym. Na żądanie pracownika należy podać także informację o wysokości i składnikach wynagrodzenia oraz o uzyskanych kwalifikacjach. Pracownik może w ciągu 7 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 7 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy. Jeśli z orzeczenia sądowego wynika, że rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z jego winy nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę, pracodawca jest obowiązany zamieścić w świadectwie pracy informację, że rozwiązanie umowy nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę. Pracownikowi przysługuje roszczenie o naprawienie szkody wyrządzonej przez pracodawcę wskutek niewydania w terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy. Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy z tego powodu nie dłuższy niż 6 tygodni (art. 99 k.p.).

Aż 15 spraw (11,5% wszystkich spraw) dotyczyło żądania sprostowania świadectwa pracy. Dwie z ciekawszych prezentuję poniżej.

W sprawie IV P 282/99 przed Sąd Rejonowy w Bielsku Podlaskim wiceprezes zarządu spółki z o.o. wniósł pozew m.in. o sprostowanie świadectwa pracy poprzez wpisanie, że wypowiedzenie nastąpiło przez pracodawcę wskutek likwidacji etatu. Sąd oddalił żądanie, gdyż przepisy regulujące treść świadectwa pracy nie przewidują możliwości wpiśnięcia przyczyny wypowiedzenia umowy i świadectwo, w którym stwierdzono, że umowa uległa rozwiązaniu wskutek wypowiedzenia pracodawcy, jest wydane zgodnie z prawem.

Inne żądanie pojawiło się w sprawie P 11/99 przed Sądem Rejonowym w Człuchowie. Powód — prezes zarządu spółki z o.o. — został odwołany z funkcji uchwałą rady nadzorczej i 2 dni później otrzymał świadectwo pracy, w którym napisano, że umowa o pracę na czas nieokreślony została rozwiązana na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Powód wytoczył powództwo o sprostowanie świadectwa pracy. Sprawa zakończyła się ugodą sądową, z której wynikało, że spółka zapłaci powodowi określoną kwotę tytułem roszczeń z tejże sprawy i strony oświadczyły, że uгода likwiduje spór wynikający z tej sprawy. Następnie powód zwrócił się do pozwanego o zmianę świadectwa pracy, czego pozwany nie uczynił, stwierdzając, że kwestia ta będzie dopiero przedmiotem obrad rady nadzorczej. W przedmiotowej sprawie powód zażądał sprostowania świadectwa pracy. W wyroku oddalającym sąd stwierdził, że w świadectwie pracy podaje się informację dotyczącą sposobu rozwiązania umowy o pracę, ale nie pisze się, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z naruszeniem przepisów przez pracodawcę. Jedynie gdy z orzeczenia sądu wynika, że rozwiązanie nastąpiło z naruszeniem przepisów, pracodawca jest obowiązany zamieścić informację, że rozwiązanie nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę. W przedmiotowej sprawie brak jest orzeczenia sądowego, ale zostało wytoczone powództwo, a postępowanie sądowe zakończyło się ugodą sądową, która w całości zlikwidowała spór między stronami według oświadczeń stron. Sąd słuszny jest zarzut powagi rzeczy ugodzonej (*rei transactae*) podnoszony przez pozwanego.

8. WYBRANE PROBLEMY NATURY PROCESOWEJ

W sporach przed sądami, dotyczących stosunków prawnych łączących członków zarządu spółek kapitałowych ze spółką, pojawiały się też wąt-

pliwości natury formalnej związane z postępowaniem sądowym. Te najciekawsze opisałam poniżej.

8.1. ZAKRES KOGNICJI SĄDU PRACY

Zgodnie z przeważającym w orzecznictwie poglądem sąd pracy związany jest orzeczeniem sądu gospodarczego uwzględniającym albo oddalającym powództwo o unieważnienie uchwały zgromadzenia wspólników/walnego zgromadzenia (art. 365 § 1 k.p.c.). Jeśli toczy się postępowanie w przedmiocie unieważnienia takiej uchwały, sąd pracy może zawiesić postępowanie do czasu prawomocnego zakończenia postępowania przed sądem gospodarczym, jeżeli uzna to za konieczne i mające decydujący wpływ na rozstrzygnięcie (art. 177 § 1 pkt 1 k.p.c.). Natomiast sąd pracy nie ma kompetencji decyzyjnych w przypadku, gdy taka uchwała nie została zaskarżona w ogóle przed sądem gospodarczym. Tak wyglądała sytuacja w okresie obowiązywania k.h. i w zasadzie potwierdziła ją praktyka orzecznicza sądów pracy — poza jednym wyjątkiem, kiedy sąd pracy z urzędu przyjął za nieważną uchwałę zgromadzenia wspólników o zmianie umowy spółki. W sprawie IV P 35/00 Sąd Okręgowy w Zielonej Górze stwierdził, że zmiana umowy spółki była nieważna, ponieważ dokonano jej uchwałą podjętą na posiedzeniu bez obecności notariusza. Sąd ten pominął fakt, iż uchwała nie została unieważniona przed sądem gospodarczym. Była to sprawa wszczęta w 2000 r. Zgodnie natomiast z art. 622 k.s.h. do spraw wszczętych przed sądami powszechnymi w zakresie spółek handlowych przed dniem wejścia w życie kodeksu spółek handlowych stosuje się przepisy dotychczasowe oraz zgodnie z art. 619 k.s.h. do uchwał organów spółek kapitałowych powziętych przed dniem wejścia w życie kodeksu spółek handlowych stosuje się przepisy dotychczasowe. W przedmiotowej sprawie miały więc zastosowanie przepisy kodeksu handlowego, które dla powoływania się na nieważność uchwały wymagały jej unieważnienia przed sądem gospodarczym.

Poniżej opisałam niektóre ze spraw, w których sądy potwierdziły ograniczony zakres swojej kognicji.

W sprawie IV P 103/00 Sąd Rejonowy w Świnoujściu w wyroku stwierdził, że bez znaczenia dla oceny zgodności z prawem wypowiedzenia jest kwestia zgodności z prawem uchwały zgromadzenia wspólników o odwołaniu powoda. Uchwały tej nikt uprawniony nie podważył przed sądem i na jej podstawie dokonano wpisu do rejestru o zmianie

składu osobowego zarządu. Nie zakwestionował więc jej prawidłowości również sąd rejestrowy.

W sprawie z Sądu Rejonowego w Kłodzku (IV P 808/00) sąd stwierdził, że nie jest on władny oceniać czynności rady nadzorczej pod kątem zgodności z przepisami kodeksu handlowego oraz statutu spółki. Ocena ważności i skuteczności uchwały rady nadzorczej w przedmiocie odwołania powoda z funkcji w zarządzie została w sposób wiążący dla sądu pracy dokonana przez sąd rejestrowy, który postanowieniem z 24 sierpnia 2000 r. wykreślił powoda ze składu zarządu. Chybione są więc zarzuty powoda zmierzające do podważenia ważności uchwały rady nadzorczej z uwagi na wygaśnięcie mandatów jej członków lub wady w zakresie porządku obrad. W wyroku apelacyjnym (VII Pa 11/01) sąd stwierdził: zakres kognicji sądu pracy sięga badania wyłącznie zasadności i zgodności z przepisami wypowiedzenia powodowi umowy o pracę³⁹.

8.2. NIECELOWOŚĆ ORZECZENIA O UZNANIU WYPOWIEDZENIA ZA BEZSKUTECZNE/PRIZYWRÓCENIU DO PRACY

W powództwie o roszczenia ze stosunku pracy można żądać wszelkich świadczeń należnych ze stosunku pracy, a więc np. wynagrodzenia, ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, premii, nagrody, odprawy. Natomiast w związku z nieuzasadnionym lub niezgodnym z prawem wypowiedzeniem albo niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy bez wypowiedzenia można żądać uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy albo też odszkodowania.

Zgodnie z art. 45 § 2 oraz art. 45 § 2 w związku z art. 56 § 2 k.p. sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeśli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim wypadku sąd orzeka o odszkodowaniu. Jednakże ze względu na specyfikę pracy świadczonej przez członków zarządu spółek kapitałowych w ramach ich stosunków pracy, a w szczególności z uwagi na możliwość odwołania członków zarządu w każdej chwili przez uprawniony organ spółki, co stanowi uzasadnioną i niepodlegającą badaniu przez sąd pracy przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę członkowi zarządu, uprawnienie sądu pracy do orzeczenia o bezskuteczności wypowiedzenia lub przy-

³⁹Nieco inaczej sprawa wygląda na gruncie obowiązującego k.s.h. (szczegółowo zob. pkt 5.1.2).

wrócenia do pracy jest w sposób istotny ograniczone. Powyższy problem doskonale ilustruje przykład konkretnej sprawy sądowej.

W sprawie IV P 147/01 zawisłej przed Sądem Rejonowym w Krotoszynie, a dotyczącej powództwa prezesa zarządu spółki akcyjnej, sąd ustalił wadliwość wypowiedzenia — z powodu odwołania z zarządu — umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z braku konsultacji ze związkami zawodowymi. Sąd przyznał, że wypowiedzenie było wadliwe, ale nie uwzględnił żądania powoda o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne i zasądził odszkodowanie. Stwierdził, że to pierwsze jest niecelowe, gdyż celem uznania wypowiedzenia za bezskuteczne jest kontynuowanie przez pracownika zatrudnienia na stanowisku zajmowanym przed wypowiedzeniem. Tymczasem powód został odwołany z funkcji przez uprawniony organ, tak więc wypowiedzenie było zasadne i znajduje oparcie w postanowieniach umowy o pracę.

8.2.1. Orzeczenie o bezskuteczności wypowiedzenia/przywróceniu do pracy

Zdarzają się jednak przypadki orzeczenia przez sąd pracy w sprawach z powództwa członka zarządu spółki kapitałowej uznania wypowiedzenia za bezskuteczne/przywrócenia do pracy. W szczególności uwzględnienie powyższego żądania uzasadnione będzie w przypadku naruszenia przez pracodawcę takich przepisów o wypowiedaniu/rozwiązaniu umów o pracę, które wprowadzają okresy ochronne stosunku pracy, jak np. art. 41, 39 albo art. 53 k.p.

W sprawie IV P 279/99 przed Sądem Rejonowym w Tarnowie, wytoczonej z powództwa prezesa zarządu spółki akcyjnej, zapadł wyrok uznający wypowiedzenie za bezskuteczne. Powód zatrudniony był na podstawie umowy o pracę na stanowisku dyrektora generalnego na czas nieokreślony. W okresie przebywania na urlopie wypoczynkowym otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę w związku z odwołaniem go z zarządu. Również stanowisko pozwanego nie pozostawiało wątpliwości, że zdaje on sobie sprawę z wagi naruszenia przepisu prawa pracy. Pozwany w odpowiedzi na pozew stwierdził, że pismo było jedynie zapowiedzią rozwiązania umowy, a powództwo jest przedwczesne, w związku z czym powinno ulec oddaleniu.

W innej sprawie IV P 1662/02 z Sądu Rejonowego w Goleniowie (opisanej w pkt 5.4.2) zapadł wyrok przywracający powoda do pracy w związku z rozwiązaniem z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia

na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b) k.p. w okresie, kiedy pracownik nadal pobierał zasiłek chorobowy.

8.3. ORZECZENIE DOTYCZĄCE ZASĄDZENIA EKWIWALENTU ZA NIEWYKORZYSTANY URLOP NALEŻNY W OKRESIE, ZA KTÓRY SĄD PRYZNAŁ ODSZKODOWANIE

W praktyce orzeczniczej pojawił się problem związany z żądaniem zasądzenia ekwiwalentu za niewykorzystany urlop przysługujący za okres, za który sąd zasądził odszkodowanie z tytułu wadliwego wypowiedzenia umowy.

W sprawie z Sądu Rejonowego w Skarżysku-Kamiennej (IV P 167/01) prezes zarządu spółki akcyjnej zawarł ze spółką umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku dyrektora naczelnego. Rada nadzorcza podjęła uchwałę o odwołaniu powoda z zarządu w związku z ogłoszeniem upadłości spółki i o wypowiedzeniu mu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu. Powód otrzymał pismo, w którym wypowiedziano mu umowę z zachowaniem dwutygodniowego okresu, który upływał 12 lutego 2000 r. Powód zaskarżył wypowiedzenie i wyrokiem sąd zasądził odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia do końca okresu wypowiedzenia, tj. od 13 lutego do 30 kwietnia 2000 r. Powód otrzymał od pozwanego ekwiwalent za niewykorzystany urlop przysługujący mu do 12 lutego 2000 r. Wystąpił więc do sądu z roszczeniem o zasądzenie ekwiwalentu również za te dni urlopu, które przysługiwałyby mu od 13 lutego do 30 kwietnia 2000 r., uzasadniając żądanie zasądzeniem przez sąd odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie za tenże właśnie okres. W oddalającym wyroku sąd stwierdził, że stosunek pracy trwał do 12 lutego 2000 r., a zasądzenie odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres do końca prawidłowo dokonanego wypowiedzenia nie ma nic wspólnego z urlopem. Za nieuzasadnione skrócenie okresu wypowiedzenia powód otrzymał odszkodowanie. Natomiast wyrok nie zmienia rzeczywistego czasu trwania stosunku pracy poprzez wydłużenie okresu wypowiedzenia, dlatego za ten okres nie nabywa się prawa do urlopu wypoczynkowego.

W podobnej sprawie z Sądu Rejonowego w Gorzowie Wielkopolskim (IV P 913/00) na rzecz prezesa zarządu spółki akcyjnej sąd zasądził odszkodowanie w wysokości miesięcznego wynagrodzenia za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę z dniem 25 października 2000 r. Sąd zasądził też ekwiwalent za urlop za okres wypowiedzenia, które to

wypowiedzenie trwałoby do 30 listopada 2000 r., a pozwany wypłacił powodowi ekwiwalent za urlop przysługujący powodowi jedynie do 25 października 2000 r. Wyrokiem apelacyjnym (VI Pa 121/01) sąd II instancji zmienił w tym zakresie wyrok sądu I instancji, stwierdzając, iż okres, za który przyznano odszkodowanie, wlicza się do okresu zatrudnienia i jest to czas pozostawania bez pracy, co wynika z art. 51 § 2 k.p. Zasądzenie odszkodowania nie powoduje jednak przedłużenia czasu trwania stosunku pracy o okres, za który przyznano odszkodowanie, a ponieważ jest to okres pozostawania bez pracy — nie jest możliwe nabycie w tym czasie prawa do urlopu wypoczynkowego.

8.4. WYSOKOŚĆ ODSZKODOWANIA

Problem, w jakiej wysokości powodowi przysługuje odszkodowanie z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę, pojawił się w związku z tym, że członkowie zarządu spółek kapitałowych często w umowach o pracę mieli zapisy o prawie do dłuższego niż ustawowy okresu wypowiedzenia.

Zgodnie bowiem z art. 47¹ k.p. odszkodowanie z tytułu wadliwego wypowiedzenia przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Powstaje pytanie, jak interpretować przepisy kodeksu pracy, które określają maksymalną wysokość odszkodowania do wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia w przypadku naruszenia przez pracodawcę przepisów o wypowiedzaniu umów, jednocześnie stanowiąc, że odszkodowanie nie może być niższe niż wynagrodzenie za okres wypowiedzenia. W zasadzie sytuacja jest prosta, jeżeli w umowie pracownik ma zagwarantowane prawo do trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, podczas gdy ustawowo przysługuje mu miesięczny okres. Sytuacja komplikuje się, gdy pracownik ma w umowie zagwarantowane prawo do sześć- lub nawet dziewięciomiesięcznego okresu wypowiedzenia.

W sprawie (IV P 86/00) przed Sądem Rejonowym w Żyrardowie zapadł następujący wyrok: sąd zasądził odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia umownego, tj. trzymiesięcznego, z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony, mimo że staż pracy powoda w spółce uzasadniał dwutygodniowy okres wypowiedzenia.

Z kolei w innej sprawie toczącej się przed Sądem Okręgowym w Warszawie (XII P 30/00) zapadł wyrok zasądający odszkodowanie z powodu

niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę. Powód w umowie miał zapis o sześciomiesięcznym okresie wypowiedzenia. Jednakże w wypowiedzeniu podana była nieprawdziwa przyczyna: upływ kadencji, a nie odwołanie. Sąd zasądził odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, a nie sześciomiesięcznego — jak tego żądał powód. W uzasadnieniu sąd stwierdził, że zgodnie z art. 47¹ k.p. odszkodowanie nie może przekraczać wynagrodzenia trzymiesięcznego (orzeczenie SA w Łodzi z 29 stycznia 1997 r., III APa 9/96). Zdaniem sądu określenie w umowie dłuższego niż ustawowy okres wypowiedzenia jest uprzywilejowaniem pracownika. Nie rodzi jednak roszczenia po stronie pracownika o wypłatę wyższego odszkodowania niż trzymiesięczne, chyba że strony zastrzegą takie rozwiązanie w umowie. Przepis art. 47¹ k.p. odnosi się do ustawowych okresów wypowiedzenia, stanowiąc, że odszkodowanie ustala sąd w granicach: dwutygodniowego — trzymiesięcznego wynagrodzenia i nie mniej niż wynagrodzenie za okres wypowiedzenia. To ostatnie stwierdzenie odnosi się do sytuacji, gdy pracownikowi przysługuje trzymiesięczny okres wypowiedzenia.

Podobna sytuacja miała miejsce w sprawie XII P 569/00 przed Sądem Okręgowym w Warszawie, w której prezes zarządu spółki akcyjnej w odwołaniu od wypowiedzenia zażądał odszkodowania w wysokości dziewięciomiesięcznego wynagrodzenia z uwagi na dziewięciomiesięczny okres wypowiedzenia. W sprawie tej zapadł wyrok oddalający powództwo, ale sąd odniósł się w jego uzasadnieniu do kwestii wysokości żadanego odszkodowania. Sąd stwierdził, że jego wysokość jest nieuzasadniona, gdyż k.p. zastrzega odszkodowanie do wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, a w przedmiotowej sprawie z umowy o pracę nie wynikało, aby strony inaczej uregulowały powyższe.

Sytuacja nieco inaczej wygląda w przypadku niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony bez wypowiedzenia. Artykuł 58 k.p. nie wprowadza ograniczenia wysokości odszkodowania, stanowiąc jedynie, iż przysługuje ono w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Jednakże już w przypadku niezgodnego z prawem rozwiązania umowy terminowej kodeks pracy ogranicza wysokość odszkodowania, przewidując, iż przysługuje ono w wysokości wynagrodzenia za okres, do którego miała trwać umowa, nie więcej jednak niż wynagrodzenia za okres trzech miesięcy. Wydaje się więc, iż *ratio legis* takich unormowań było ograniczenie wysokości odszkodowania również w przypadku umów na czas nieokreślony do

trzymiesięcznego wynagrodzenia. Co prawda, art. 58 k.p. nie zawiera takiego sformułowania, aczkolwiek ustawodawca, regulując w tym kodeksie wysokość odszkodowania, czy to z tytułu wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę, czy to z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę, zawsze miał na uwadze przepisy o ustawowych okresach wypowiedzenia. Dlatego też aktualne do rozważań o wysokości odszkodowania w przypadku niezgodnego z prawem rozwiązania umowy bez wypowiedzenia będzie uzasadnienie w cytowanym wyroku w sprawie XII P 30/00 Sądu Okręgowego w Warszawie. Tymczasem orzecznictwo sądów pracy było w tym wypadku odmienne.

W sprawie VI P 330/99 przed Sądem Okręgowym w Poznaniu zapadł wyrok, w którym sąd zasądził odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w wysokości wynagrodzenia za okres sześciu miesięcy, gdyż taki okres wypowiedzenia członek zarządu miał określony w umowie o pracę. Zdaniem sądu zastrzeżenie w umowie o pracę dłuższego okresu wypowiedzenia przez pracodawcę jest dopuszczalne na podstawie art. 18 § 2 k.p., a skoro tak — to mają one pierwszeństwo w stosowaniu przed przepisami k.p. Sąd powołał się na uchwałę SN z 9 listopada 1994 r. (I PZP 46/94, OSNA-PiUS 1995, nr 7, poz. 87).

Powyższa argumentacja Sądu Okręgowego w Poznaniu nie wydaje się przekonująca. Zasadny jest pogląd, że sąd pracy, orzekając o odszkodowaniu w przypadku wadliwego wypowiedzenia albo też niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę, powinien mieć na uwadze ustawowe okresy wypowiedzenia, jeżeli strony w umowie o pracę nie postanowiły inaczej. Jest to wykładnia systemowa i zawężająca, ale uzasadniona. W przeciwnym wypadku może bowiem dojść do sytuacji, w której zgodnie z umownym okresem wypowiedzenia pracownik otrzyma odszkodowanie w wysokości dziewięć-, a nawet dwunastomiesięcznego wynagrodzenia, bo również takie okresy wypowiedzenia są zastrzegane w praktyce zawierania umów o pracę z członkami zarządu spółek. Żądanie tej wysokości odszkodowania może być w okolicznościach konkretnej sprawy nadużyciem prawa.

8.5. ZNACZENIE UGODY SĄDOWEJ

W badanych sprawach pojawiła się też kwestia znaczenia ugody sądowej/pozasądowej zawartej w sprawach ze stosunku pracy. Poniżej przedstawiam interesujące przykłady spraw sądowych.

W sprawie (IV P 1767/99) z Sądu Rejonowego w Stargardzie Szczecińskim wiceprezes zarządu spółki z o.o. miał zawartą umowę o pracę na czas nieokreślony. Powód zawarł porozumienie z prezesem zarządu dotyczące rozwiązania umowy na mocy porozumienia stron. Miał otrzymać odprawę z tego tytułu. Powodowi wypłacono ekwiwalent za urlop, który potrącono mu z odprawy, i odprawę wypłacono mu w niższej niż umówiona wysokości. Powód dochodził przed sądem kwoty uzupełniającej odprawę do umówionej wysokości. W wyroku zasądzającym sąd stwierdził, że strony zawarły ugodę na podstawie art. 917 k.c. Ekwiwalent zaś został wypłacony przed rozwiązaniem stosunku pracy. Przyjęte przez pozwanego rozwiązanie było dla powoda niekorzystne i dziwne wydawałoby się zawarcie niekorzystnej dla siebie ugody przez powoda. W tym przypadku nie można też mówić o błędzie po stronie pozwanej (wadzie oświadczenia woli), bo nie zostały spełnione przesłanki jego wystąpienia. Zarzut pozwanego dotyczący zapisu ugody, iż: „wskazana kwota w całości wyczerpuje aktualne i mogące powstać w przyszłości roszczenia wzajemne z tytułu umowy o pracę” sąd uznał za chybiony. W wyroku apelacyjnym sąd II instancji stwierdził, że uzgodniona odprawa związana była wyłącznie z roszczeniami dotyczącymi natychmiastowego rozwiązania umowy, co wynikało z zeznań świadków (taki był zamiar i zgodna wola stron). Strony nie myślały wówczas (zapomniały) o ekwiwalencie za zaległy urlop. Główny udziałowiec chciał zmienić zarząd na jednoosobowy i zwolnić w trybie natychmiastowym pozostałych członków zarządu, dlatego zawarto ugody. Zamiarem stron nie zostały objęte roszczenia wynikające z niewykorzystanego urlopu. Artykuł 171 k.p. dotyczy ekwiwalentu za urlop jest *iuris cogentis*, nie można się go zrzec, podlega ochronie takiej jak wynagrodzenie za pracę (orzeczenie SN z 11 czerwca 1980 r., OSNC 1980, nr 12, poz. 248).

W innej sprawie stan faktyczny przedstawiał się następująco. Prezes zarządu zawarł umowę o pracę na czas nieokreślony. Następnie strony zawarły kontrakt o zarządzanie, zgodnie z którym z dniem podpisania kontraktu wygasała umowa o pracę na zasadzie porozumienia stron. W czerwcu 2000 r. zgromadzenie wspólników odwołało prezesa, który uprzednio złożył rezygnację. Jednak ten dalej podpisywał listę obecności. W lipcu 2000 r. rozmawiał z nowym prezesem na temat ewentualnego zatrudnienia, ale nie otrzymał żadnych wiążących propozycji, a jedynie usłyszał, że taka współpraca mogłaby się opierać na umowie zlecenia, ale dopiero po ustaleniu z całym zarządem. Jeszcze w lipcu 2000 r. otrzymał pismo, że w związku z odwołaniem wygasa kontrakt o zarządzanie. Jed-

nocześnie pismo zawierało zapis, że jeśli uważa inaczej w kwestii utraty mocy obowiązującej kontraktu, to pismo należy traktować jako wypowiedzenie. Prezes wystąpił z powództwem o sprostowanie świadectwa pracy (VII P 1559/00) i na rozprawie w styczniu 2001 r. strony zawarły ugodę, mocą której ustaliły, że w okresie do dnia odwołania strony łączyła umowa o pracę na czas określony. Powód złożył wówczas oświadczenie, że na dzień zawarcia ugody wszelkie roszczenia ze stosunku pracy zostały przez pozwanego zaspokojone. Następnie wystąpił z powództwem o wynagrodzenie (VII P 22/01 — Sąd Okręgowy w Lublinie), wywodząc, że pismo potraktował jako wypowiedzenie nowego stosunku pracy nawiązanego po odwołaniu z zarządu, wobec czego w ocenie powoda wypowiedzenie obejmowało trzy miesiące. Powinien za ten okres otrzymać wynagrodzenie, jakie otrzymywał jako prezes. Zdaniem sądu orzekającego ugoda z punktu widzenia prawa materialnego jest umową. Nie zachodzi wówczas powaga rzeczy osądzonej, ale ugoda sądowa jest skuteczna i wiąże strony dopóty, dopóki nie zostanie podważona. Roszczenia powoda zawarte w pozwie stoją w sprzeczności z oświadczeniem zawartym w ugodzie sądowej, iż wszelkie roszczenia ze stosunku pracy są zaspokojone.

9. PODSUMOWANIE

W wyniku analizy przeprowadzonej w niniejszym opracowaniu nasuwają się następujące wnioski.

Praktyka z zakresu regulacji stosunków prawnych między członkami zarządów a spółkami jest bardzo zróżnicowana, co sprzyja powstawaniu sytuacji spornych. Przyczyną takiego stanu rzeczy jest z pewnością brak przepisów, które wyczerpująco regulowałyby sposoby kształtowania wskazanych stosunków. Być może, w celu uniknięcia kazuistyki, ustawodawca nie wprowadził żadnych szczególnych regulacji przedmiotowej materii. Toteż w praktyce zastosowanie znajdują ogólne przepisy kodeksu pracy oraz kodeksu cywilnego stosowane przy uwzględnieniu norm kodeksu spółek handlowych.

W związku z powyższym wśród pojawiających się konfliktów praktycznych na pierwszy plan wysuwają się problemy związane ze sposobem uregulowania omawianych stosunków prawnych. W drugiej kolejności wskazałabym na konflikty pojawiające się w związku ze specyfiką pracy świadczonej przez członków zarządu na rzecz spółek. W tych

przypadkach regulacje w ogóle, w tym zwłaszcza normy kodeksu pracy, nie do końca przystają do pojawiających się w praktyce sytuacji. Trzecia grupa sporów powstaje wobec obowiązku stosowania norm kodeksu spółek handlowych do stosunków pracy i umów cywilnoprawnych zawieranych między członkami zarządów i spółkami.

Na pewno niepokojące jest występowanie niekiedy pewnego zamętu w sposobie regulacji stosunków prawnych między członkami zarządów a spółkami. Z jednej strony, chodzi o nadmiar regulacji, np. zawieranie dwóch umów o pracę albo umowy o pracę i stałej umowy zlecenia z członkiem zarządu, sztucznie rozdzielających pełnienie funkcji w zarządzie od rzekomo innych obowiązków związanych z konkretnym stanowiskiem pracy. Z drugiej strony czasami w ogóle nie są zawierane umowy.

W tym pierwszym przypadku możliwe jest również, choć nie zostało to potwierdzone przeprowadzonym badaniem na aktach sądowych, obchodzenie bezwzględnie obowiązujących przepisów, np. ustawy z 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (Dz.U. nr 26, poz. 306 z późn. zm.), zwanej ustawą „kominową”, a dotyczącej m.in. spółek publicznych. W związku z powyższym celowe wydaje się wprowadzenie minimum regulacji do kodeksu spółek handlowych, która wyraźnie wskazywałaby, iż podstawę prawną pełnienia funkcji w zarządzie stanowi stosunek pracy albo umowa cywilnoprawna zawarta z członkiem zarządu przez radę nadzorczą lub pełnomocnika powołanego uchwałą wspólników. Umowa z członkiem zarządu powinna być zawarta w formie pisemnej pod rygorem nieważności. Umowa będąca podstawą pełnienia funkcji w zarządzie powinna wyczerpująco określać wszystkie obowiązki i uprawnienia członka zarządu w spółce wynikające lub powiązane z członkostwem w zarządzie. Istnienie wielu umów tego rodzaju powinno skutkować ważnością ostatniej z zawartych umów i bezwzględną nieważnością poprzednich. Regulacja powyższa nie wykluczałaby możliwości zawierania dwóch i więcej umów między członkami zarządów i spółkami w sytuacji, gdy rzeczywiście dodatkowa działalność członka zarządu w żaden sposób nie wiązałaby się z członkostwem w zarządzie, tzn. z funkcją zarządzania *sensu largo*. Zaproponowana regulacja miałaby na celu — poza ograniczeniem możliwości nadużywania prawa — uporządkowanie relacji między osobami zarządzającymi i spółką. Dalsza — ponad zaproponowaną w niniejszym opracowaniu — ingerencja ustawodawcy w przepisy nadmiernie ograniczałaby powszechną przecież zasadę swobody umów.