

**Sygn. akt** V P 17/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

**Dnia** 10 lutego 2017 r.

**Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy**

w składzie:

**Przewodniczący:** SSO Andrzej Marek

**Protokolant:** star. sekr. sądowy Justyna Alfawicka

**po rozpoznaniu w dniu** 27 stycznia 2017 r. w Legnicy

**sprawy z powództwa** W. K.

**przeciwko** (...) Spółka Akcyjna w L.

o zapłatę

I. **oddala powództwo,**

II. **zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 11.919,14 zł (słownie: jedenaście tysięcy dziewięćset dziewiętnaście złotych 14/100) tytułem zwrotu kosztów procesu.**

**Sygn. akt** V P 17/16

## UZASADNIENIE

Powód W. K. wniósł o zasądzenie od strony pozwanej (...) S.A. w L. kwoty 250.000 dolarów kanadyjskich (762.225 złotych) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 25 maja 2016 r. do dnia zapłaty oraz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych oraz opłaty od pełnomocnictwa. W uzasadnieniu podał, że był pracownikiem strony pozwanej zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy od 1992 r., a od 2010 r. – Wiceprezesem Zarządu strony pozwanej, na podstawie kontraktu. Wskazał, że w 2015 r. został oddelegowany przez stronę pozwaną do kanadyjskiej jednostki zależnej od strony pozwanej – (...) Ltd. na stanowisko Zastępcy Dyrektora Naczelnego (...). Z dniem 24 maja 2016 r. spółka zależna rozwiązała z nim stosunek pracy bez podania przyczyny. Powód podał, iż wniósł zastrzeżenia odnośnie warunków finansowych rozwiązania stosunku pracy. Jak bowiem wynika z postanowień listu oddelegowania z dnia 26 stycznia 2015 r., miał go obowiązywać 6-miesięczny okres wypowiedzenia oraz należne mu było odszkodowanie w wysokości 6-miesięcznego wynagrodzenia brutto. Spółka oddelegowania podjęła decyzję o zwolnieniu go z obowiązku świadczenia pracy, co zgodnie z ww. warunkami listu oddelegowania wiązało się z zachowaniem prawa do wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Powód odszkodowanie stanowiące równowartość 6-miesięcznego wynagrodzenia otrzymał, jednakże strona pozwana nie wypłaciła mu wynagrodzenia należnego za okres wypowiedzenia. Zdaniem powoda, ww. świadczenie powinno mu zostać wypłacone w dniu 24 maja 2016 r., tj. w dniu rozwiązania umowy o pracę, dlatego od daty tej liczy należne odsetki ustawowe. Powód wskazał, że list oddelegowania został podpisany przez stronę pozwaną – w jej imieniu dokument ten sygnował ówczesny Prezes Zarządu H. W.. Oznacza to – zdaniem powoda – że strona pozwana jest stroną umowy, którą w istocie stanowi list oddelegowania z dnia 26 stycznia 2016 r., zawierający warunki finansowe rozwiązania umowy o pracę w przypadku wypowiedzenia umowy przez (...) Ltd. On zaś nigdy nie ustalał mniej korzystnych warunków rozwiązania współpracy. Z tego zresztą względu zdecydował się na rezygnację ze stanowiska zajmowanego w Polsce.

Strona pozwana – (...) S.A. w L. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych. W uzasadnieniu podała, że stosunek pracy pomiędzy nią a powodem uległ rozwiązaniu na mocy porozumienia stron z dniem 31 stycznia 2015 r. Po tej dacie powód nie jest z nią związany żadnym stosunkiem, ani pracowniczym, ani też cywilnoprawnym. Jeśli zaś chodzi o tzw. „list oddelegowania”, to dokument ten nie stanowi oddelegowania w rozumieniu Kodeksu pracy. Ponadto, dokument ten nie jest prawnie wiążący dla strony pozwanej, albowiem został sporządzony bez zachowania wymogów w zakresie reprezentacji strony pozwanej wynikających z art. 379 § 1 k.s.h. oraz § 15 Statutu (...) S.A. w L.. Po stronie (...) S.A. ww. dokument asygnował ówczesny Prezes Zarządu spółki, a nie Rada Nadzorcza, jak wymagają tego zapisy k.s.h. oraz Statutu Spółki. Pozwana podniosła, iż pomimo tego, że we wskazanym dokumencie zawarto zapisy dotyczące zasad i warunków wynagradzania, dokument ten nie stanowi oświadczenia woli (...) S.A. Zaprzeczyła, aby zawarła umowę z powodem, w której określono „zasady finansowe rozstania”. Wskazując na powyższe, strona pozwana podniosła zarzut braku legitymacji biernej po stronie pozwanej. Jej zdaniem, w przedmiotowej sprawie zachodzi skutek tego rodzaju, że jednostronna czynność prawna dokonana w cudzym imieniu bez umocowania lub z przekroczeniem jest zakresem jest nieważna (art. 104 k.c.). Właściwym i zobowiązanym do prawidłowego dokonania czynności związanych z rozwiązaniem umowy o zatrudnienie, którą W. K. zawarł z (...) Ltd., w tym do ponoszenia świadczeń pieniężnych z tym związanych, jest odrębny od strony pozwanej podmiot – (...) Ltd. – spółka utworzona zgodnie z prawem prowincji Kolumbii Brytyjskiej.

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Powód W. K. był zatrudniony w (...) S.A. Biuro Zarządu w L. od 14 stycznia 2002 r. do 18 listopada 2010 r., ostatnio na stanowisku p.o. Dyrektora Generalnego ds.(...). Wcześniej, od 1992 r. był pracownikiem (...) S.A. Oddział Zakłady (...). Od dnia 19 listopada 2010 r. powód kontynuował zatrudnienie w (...) S.A. w L. na podstawie umowy o pracę z dnia 19 listopada 2010 r. i umowy o pracę z dnia 26 lipca 2012 r. na stanowisku Wiceprezesa Zarządu ds. (...).

W związku z tym, że w spółce powiązanej ze stroną pozwaną – (...) Ltd. z siedzibą w V. w Kanadzie z pracy zrezygnował dyrektor wykonawczy D. W., strona pozwana – posiadająca pośrednio (poprzez spółkę (...) i spółkę (...)) 100% udziałów w kapitale zakładowym (...) Ltd. – rozpoczęła poszukiwania kandydata na zwolnione stanowisko. Do pracy na to miejsce zgłosił się powód i jego kandydatura została zaakceptowana przez zarządy obu zainteresowanych spółek.

W dniu 17 grudnia 2014 r. W. K. złożył na ręce Prezesa Zarządu (...) S.A. H. W. oświadczenie o rezygnacji z funkcji Wiceprezesa Zarządu (...) S.A., wskazując jako dzień rezygnacji – dzień 31 stycznia 2015 r. Ww. rezygnacja została przedłożona Radzie Nadzorczej na posiedzeniu w dniu 18 grudnia 2014 r. W dniu 17 grudnia 2014 r. powód złożył równocześnie wniosek o wyrażenie zgody przez ww. pracodawcę na rozwiązanie z dniem 31 stycznia 2015 r. umowy o pracę oraz umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Prezes Zarządu strony pozwanej przyjął ww. oświadczenia powoda oraz wyraził zgodę na rozwiązanie umowy o pracę z dniem 31 stycznia 2015 r. W związku z powyższym w dniu 31 stycznia 2015 r. stosunek pracy powoda uległ rozwiązaniu na mocy porozumienia stron. Dnia 2 lutego 2015 r. ww. pracodawca wystawił powodowi świadectwo pracy.

W dniu 26 lub 27 stycznia 2015 r. W. K. podpisał tzw. „List oddelegowania”. Dokument ten sporządził dział HR strony pozwanej i określał on zasady i warunki dotyczące „oddelegowania” powoda do (...) Ltd. na stanowisko (...). W punkcie „główne kwestie związane z zatrudnieniem” wskazane było, że podczas „oddelegowania” powód będzie pracował dla (...) Ltd. oraz że w trakcie „oddelegowania” stosunek pracy z (...) S.A. zostanie rozwiązany na mocy porozumienia stron, a powód zawrze nową umowę o pracę z (...) Ltd. i będzie uwzględniony na liście płac tej spółki. „Oddelegowanie” miało rozpocząć się od dnia 2 lutego 2015 r. i trwać przez 3 lata, z możliwością przedłużenia mocą dwustronnego porozumienia między powodem a spółką (...) Ltd. W ww. liście wskazane zostało, że „oddelegowanie” powoda może zostać zakończone przez powoda lub przez Spółkę Oddelegowania ( (...) Ltd.) za wypowiedzeniem albo bez wypowiedzenia oraz bez płatności jakiegokolwiek odszkodowania, chyba że wymagają tego wyraźne przepisy obowiązującego prawa lub umowa o pracę, którą powód jest związany. W przypadku zaś rozwiązania umowy o pracę przez (...) Ltd. bez podania przyczyny powoda będzie obowiązywał 6-miesięczny okres wypowiedzenia oraz należne mu będzie odszkodowanie w wysokości 6-miesięcznego wynagrodzenia brutto. Podczas okresu wypowiedzenia Spółka

Oddelegowania może podjąć decyzję o zwolnieniu powoda z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. „List oddelegowania” wskazywał, że szczegółowe zasady dotyczące rozwiązania umowy będą zawarte w umowie o pracę zawieranej ze Spółką Oddelegowania.

Z ramienia (...) S.A. w L. ww. dokument podpisał ówczesny Prezes Zarządu H. W..

W § 15 Statutu (...) S.A. w L. postanowiono, że w umowie między Spółką a członkiem Zarządu, Spółkę reprezentuje Rada Nadzorcza albo pełnomocnik powołany uchwałą Walnego Zgromadzenia.

Ani Rada Nadzorcza (...) S.A. ani pełnomocnik, który byłby powołany uchwałą Walnego Zgromadzenia ww. spółki, nie podpisali „Listu oddelegowania” z dnia 26 stycznia 2015 r.

Warunki zatrudnienia w spółce kanadyjskiej, o jakich stanowił ww. „list oddelegowania” znane były ówczesnemu Prezesowi Zarządu strony pozwanej H. W., szefowej działu HR strony pozwanej – M. C. (1), przedstawicielowi HR spółki kanadyjskiej i odchodzącemu z tej spółki D. W..

Na podstawie ww. „listu oddelegowania” oraz tzw. „listu mobilności”, o takiej samej treści, powód uzyskał pozwolenie na wyjazd do Kanady.

W dniu 2 lutego 2015 r. powód przyleciał do Kanady i od tego dnia rozpoczął pracę w kanadyjskiej spółce (...) Ltd. na stanowisku (...). Strony, tj. powód i ww. spółka kanadyjska nie zawarły pisemnej umowy o pracę. Dokument taki został przygotowany przez (...) Ltd., podpisany przez osobę upoważnioną z ramienia tej spółki, ale nie został podpisany przez powoda. Mimo to powód od dnia 2 lutego 2015 r. pracę na stanowisku (...) w spółce (...) Ltd. faktycznie wykonywał. Następnie, zmienił stanowisko na członka Zarządu ww. spółki kanadyjskiej. W czasie zatrudnienia w spółce kanadyjskiej powód wynagradzany był przez tę spółkę.

W czasie zatrudnienia w (...) Ltd. powód nie miał udzielonego urlopu bezpłatnego w (...) S.A. w L.. O urlop taki nie zwracał się, nie był już pracownikiem tej spółki. Praktyka udzielania takich urlopów była stosowana przez stronę pozwaną tylko w stosunku do pracowników niższego szczebla (na ich wnioski) oddelegowywanych do pracy za granicą. Sytuacja powoda była inna niż ww. pracowników, przede wszystkim dlatego, że dotyczyła pracy na dużo wyższym stanowisku – w organach zarządzających spółki zagranicznej.

Pracę powoda w spółce kanadyjskiej nadzorowała bezpośrednio Rada Dyrektorów spółki kanadyjskiej. Spółka (...) Ltd. Pod względem formalno - prawnym była podmiotem samodzielnym. (...) S.A – jako posiadająca pośrednio 100% udziałów w kapitale zakładowym (...) Ltd. - sprawowała natomiast nadzór właścicielski nad (...) Ltd na szczeblu strategicznym i inwestycyjnym, a na szczeblu operacyjnym – były przekazywane informacje o wyniku tej spółki. (...) S.A. nie ingerowała w inwestycje/pomysły na eksploatację złóż czynione przez spółkę kanadyjską.

Powód, pracując w spółce kanadyjskiej, średnio co 3 miesiące przyjeżdżał do Polski i Zarządowi (...) S.A. w L. składał raporty z funkcjonowania spółki kanadyjskiej, z propozycji zmian mających na celu poprawienie sytuacji spółki oraz osiągniętych rezultatów wcześniejszych zmian. Raz na 2 miesiące odbywały się też rozmowy telefoniczne.

Nikt ze strony (...) S.A. nie udzielał powodowi gwarancji, że po zakończeniu zatrudnienia w spółce (...) Ltd. powód będzie miał powrotnie zatrudnienie u strony pozwanej.

W dniu 24 maja 2016 r. (...) Ltd. rozwiązała z powodem umowę o pracę bez podania przyczyn. Z tego tytułu ww. spółka wypłaciła powodowi odszkodowanie w wysokości 6-miesięcznego wynagrodzenia brutto. Powód wniósł zastrzeżenia do warunków finansowych ww. rozwiązania stosunku pracy. Oświadczył, że –jego zdaniem– powinien otrzymać odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres 1 roku.

W Regulaminie Zarządu (...) S.A. ustalono, że do spraw wymagających uchwał Zarządu należą w szczególności sprawy związane z zatwierdzaniem umów i statutów spółek utworzonych przez (...) S.A., kandydatów do zarządów i rad nadzorczych spółek utworzonych z udziałem (...) S.A. oraz zasad wynagradzania zarządów spółek zależnych (§ 7 pkt

13 regulaminu). W § 8 pkt 3 ww. regulaminu postanowiono, że Prezes Zarządu, a w razie jego nieobecności Wiceprezes Zarządu wskazany przez Prezesa Zarządu wykonuje w imieniu Biura Zarządu i Spółki jako pracodawców czynności w sprawach z zakresu prawa pracy, a w szczególności zawiera i rozwiązuje umowy o pracę z pracownikami Biura Zarządu Spółki, dyrektorami oddziałów, ich zastępcami i głównymi księgowymi.

**Dowód:** dokumenty z akt osobowych powoda, w tym: umowy o pracę, świadectwa pracy

„List oddelegowania” – tłumaczenie k. 20-23v

„Rozwiązanie umowy o pracę” – tłumaczenie k. 44-47

informacja KRS z dnia 16.08.2016 r. i z dnia 22.09.2016 r. k. 8-13, 72-82

umowa o pracę z dnia 14.01.2002 r. k. 83

świadectwo pracy z dnia 22.11.2010 r. k. 84

regulamin organizacyjny(...) SA w L. z lipca 2016 r. k. 86-88

umowa o pracę z dnia 19.11.2010 r. k. 89-95

uchwała nr (...) r. k. 96

umowa o pracę z dnia 26.07.2012 r. k. 97-102

uchwała nr (...)k. 103

oświadczenie powoda o rezygnacji z funkcji członka Zarządu (...)

S.A. z dnia 17.12.2014 r. k. 104

oświadczenie powoda o rozwiązaniu umowy za porozumieniem stron z dnia

17.12.2014 r. k. 105

świadectwo pracy z dnia 02.02.2015 r. k. 106

Statut (...) S.A. k. 124-137

umowa o pracę z dnia 29. 01.2015 r. wraz z załącznikami – tłumaczenie k. 147-165

Regulamin Zarządu(...) S.A. k. 169-172

pozwolenie na pracę wraz z tłumaczeniem k. 174-176

wydruki korespondencji mailowej wraz z tłumaczeniami k. 177-181

wydruk wiadomości tekstowych wraz z tłumaczeniem k. 181-182

uchwała Członków Rady Dyrektorów z dnia 30.01.2015 r. wraz z

tłumaczeniem k. 183-184

wniosek o pozwolenie na pracę z dnia 29.01.2015 r. wraz z tłumaczeniem k. 185-189

uchwała nr (...) z dnia 14.07.2006 r. wraz z regulaminem Zarządu (...)

S.A. w L. k. 207-216

protokół Rady Nadzorczej (...) z dnia 18.12.2014 r. k. 217

struktura grupy kapitałowej (...)S.A. wg stanu na dzień 25.11.2016r.

k. 217

zeznania świadków:

-M. C. (2) k. 229-229v, e-protokół z 16.12.2016 r., 00:25:02 i nast.

-J. R. k. 229-230v, e-protokół z 16.12.2016 r., 00:55:29 i nast.

-J. K. k. 230v, e-protokół z 16.12.2016 r., 01:35:50 i nast.

-E. M. k. 230v-231v, e-protokół z 16.12.2016 r., 01:50:46 i nast.

-M. C. (1) k. 231v-232, e-protokół z 16.12.2016 r., 02:24:49 i nast.

-H. W. k. 308-309, e-protokół z 27.01.2017 r., 00:01:09 i nast.

częściowo przesłuchanie powoda k. 309-310v, e-protokół z 27.01.2017 r., 00:54:28 i nast.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo nie mogło zostać uwzględnione.

W przedmiotowej sprawie powód roszczenie swoje opierał na założeniu, że podpisany przez niego w dniu 26 lub 27 stycznia 2015 r. „list oddelegowania” stanowi umowę o pracę zawartą ze stroną pozwaną – (...) S.A. w L., na podstawie której jako pracownik strony pozwanej został oddelegowany do pracy w (...) Ltd., a w związku z tym, że strona pozwana nie dochowała warunków finansowych rozwiązania z nim umowy o pracę w dniu 24 maja 2016 r., o których mowa w ww. „liście oddelegowania”, domagał się kwoty 762.225 zł (stanowiącej równowartość 250.000 dolarów kanadyjskich) tytułem wynagrodzenia należnego za 6-miesięczny okres wypowiedzenia.

Zasadniczą kwestią sporną, wymagającą wyjaśnienia w niniejszej sprawie, był przede wszystkim charakter prawny „listu oddelegowania” z dnia 26 stycznia 2015 r.

W ocenie Sądu, materiał dowodowy zgromadzony w niniejszym postępowaniu nie dał podstaw do uznania, że sporny „list” stanowi umowę o pracę zawartą pomiędzy powodem a stroną pozwaną. Nie pozwala na to bowiem zarówno analiza treści tego dokumentu, jak i formalne aspekty jego sporządzenia. Analizując treść ww. „listu” nie sposób nie zauważyć, że stanowi on pewnego rodzaju list intencyjny, pewną sugestię co warunków, na jakich powód miał być zatrudniony w spółce kanadyjskiej i które to warunki powinny być zamieszczone w zawartej przez powoda z tą spółką umowie o pracę. W ww. dokumencie wielokrotnie, w szczególności w punkcie „główne kwestie związane z zatrudnieniem” oraz w punkcie „rozwiązanie umowy o pracę w trakcie oddelegowania”, wskazuje się, że zasady i warunki zatrudnienia, wynagrodzenia i rozwiązania stosunku pracy powoda ujęte będą w nowej umowie o pracę zawartej ze Spółką Oddelegowania ( (...)). Wprost jest zatem mowa o konieczności zawarcia nowej umowy o pracę z nowym pracodawcą – spółką kanadyjską i – w ocenie Sądu – treści te są jednoznaczne w swym brzmieniu i znaczeniu. A skoro tak, to nie może być mowy o przypisaniu stronie pozwanej w niniejszej sprawie przymiotu pracodawcy powoda.

Podkreślić w tym miejscu trzeba, że w myśl art. 379 § 1 k.s.h., w umowie między spółką a członkiem zarządu, jak również w sporze z nim spółkę reprezentuje rada nadzorcza albo pełnomocnik powołany uchwałą walnego zgromadzenia. Zakresem przedmiotowym tego przepisu objęte są wszelkie umowy zawierane z członkami zarządu, a więc niezależnie od tego czy chodzi o umowę o pracę czy inne umowy cywilnoprawne (tak: A. Szumański, [w:]

Sołtysiński, Szajkowski, Szumański, Szwaja, Komentarz KSH, t. III, 2008, s. 710; S. Sołtysiński, [w:] Sołtysiński, System pr. pryw., t. 17B, 2010, s. 504; J.P. Naworski, [w:] Potrzeszcz, Siemiątkowski, Komentarz KSH. Spółka akcyjna, t. I, 2003, s. 609; Kidyba, Komentarz KSH, t. II, 2005, s. 423; W. Popiołek, [w:] Strzępka, Komentarz KSH, 2009, s. 862; Rodzyńkiewicz, Komentarz KSH, 2009, s. 383; M. Bieniak, [w:] Bieniak, Spółka akcyjna, 2005, s. 297; E. Marszałkowska-Krześ, [w:] Okolski, Spółka akcyjna, 2001, s. 206; R.L. Kwaśnicki, "Specjalne" zasady reprezentacji spółek handlowych posiadających zarząd, Pr. Sp. 2004, Nr 3, s. 33; T. Mróz, T. Gregorczyk, Glosa do wyroku SN z 23.3.1999 r., II CKN 24/98, MoP 2000, Nr 4, s. 231).

W rozpoznawanej sprawie Sąd nie miał wątpliwości, że W. K. podpisywał „list oddelegowania” w chwili, gdy był jeszcze członkiem Zarządu (...) S.A. w L. (26 lub 27 stycznia 2015 r.). Rezygnację z tej funkcji złożył dopiero z dniem 31 stycznia 2015 r., co sam przyznał. A zatem, skoro przy zawieraniu –jak twierdzi powód –umowy o pracę z pozwaną, spółkę reprezentował jedynie Prezes jej Zarządu (to on jako jedyny podpisał się na „liście oddelegowania z dnia 26 stycznia 2015 r.”), podczas gdy –stosowanie do treści art. 379 § 1 k.s.h.– reprezentować powinna rada nadzorcza albo pełnomocnik powołany uchwałą walnego zgromadzenia, to nie może być mowy o skutecznym zawarciu umowy o pracę pomiędzy procesującymi się stronami.

Czynność taka, tj. podjęta z naruszeniem art. 379 § 1 k.s.h. – jak najczęściej podnosi się w doktrynie i judykaturze – z uwagi na charakter ww. przepisu (*ius cogens*) jest bezwzględnie nieważna, co wynika wprost z treści art. 58 § 1 k.c. (tak: A. Szumański, [w:] Sołtysiński, Szajkowski, Szumański, Szwaja, Komentarz KSH, t. III, 2008, s. 712; A. Kidyba, [w:] Włodyka, System pr. handl., t. 2B, 2007, s. 341; W. Popiołek, [w:] Strzępka, Komentarz KSH, 2009, s. 861; R. Szczęsny, Zarząd..., s. 169). Pogląd ten przyjmowany jest w zasadzie również w orzecznictwie (tak: wyr. SA w Warszawie z 6.9.1995 r., I ACR 595/95, Pr. Gosp. 1996, Nr 6, s. 37; wyr. SN z 17.12.1996 r., II UKN 37/96, OSNAPiUS 1997, Nr 17, poz. 320; wyr. SN z 23.1.1998 r., I PKN 489/97, OSNAPiUS 1999, Nr 1, poz. 8; wyr. SA w Gdańsku z 22.4.1999 r., I ACa 1387/98, OSA 2002, Nr 3, poz. 26; wyr. SA w Białymstoku z 7.7.1999 r., III AUa 143/99, OSA 2000, Nr 1, poz. 7 i n.; wyr. NSA z 28.7.1999 r., I SA/Gd 1205/97, Legalis; wyr. NSA z 24.9.1999 r., I SA/Gd 1552/97, niepubl.; wyr. SN z 24.3.2000 r., I PKN 546/99, Wok. 2000, Nr 10, s. 27; uchw. NSA (7) z 10.7.2000 r., FPS 3/00, ONSA 2001, Nr 1 poz. 8; uchw. NSA (7) z 10.7.2000 r., FPS 4/00, ONSA 200, Nr 1, poz. 9; wyr. SN z 11.1.2002 r., III RN 169/00, OSNAPiUS 2002, Nr 5, poz. 2; wyr. SN z 8.5.2003 r., III RN 66/02, MoPod 2003, Nr 6, s. 2; wyr. SN z 23.9.2004 r., I PK 501/03, MoP 2004, Nr 20, s. 919; wyr. SA w Łodzi z 22.3.2013 r., III AUa 1142/12, Legalis). Pogląd ten łagodzony jest częściowo w odniesieniu do umowy o pracę. W doktrynie wskazuje się bowiem, że uznanie bezwzględnej nieważności umowy o pracę w razie naruszenia art. 379 § 1 k.s.h. byłoby poglądem zbyt jednostronnym, kładącym nacisk na ochronę interesów spółki i niezważającym na osobę członka zarządu jako pracownika. Podobne do powyższego zapatrywanie wyraził również Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 26 lutego 2003 r. (I PK 159/02, OSNAPiUS 2004, Nr 14, poz. 242), w którym stwierdził, iż czynności prawne dotyczące stosunku pracy członka zarządu, dokonane przez inne podmioty niż określone w odpowiedniku art. 379 § 1 k.s.h., nie są nieważne. W wyroku z dnia 2 lipca 2015 r. (III PK 142/14, Rad.Pr. 2016 nr 1, str. 206) Sąd Najwyższy uznał natomiast, że do umowy o pracę z członkiem zarządu spółki akcyjnej zawartej z naruszeniem art. 379 § 1 k.s.h. mają zastosowanie (na zasadzie analogii) przepisy art. 103 § 1 i 2 k.c. To zaś oznacza, że taka umowa nie jest czynnością prawną bezwzględnie nieważną, lecz czynnością względnie nieważną, „niezupelną” (*negotium claudicans*), która może być następnie konwalidowana. Ważność takiej umowy – stosownie do art. 103 § 1 k.c. – będzie więc zależeć od jej potwierdzenia przez osobę, w imieniu której umowa została zawarta, a więc przez spółkę akcyjną. W innym orzeczeniu wskazano także, że jest dopuszczalne sanowanie umowy o pracę z członkiem zarządu spółki akcyjnej zawartej z naruszeniem art. 379 § 1 k.s.h. przez potwierdzenie umowy przez walne zgromadzenie lub radę nadzorczą (art. 103 § 1 k.c.) (por. wyrok SN z dnia 2 marca 2012 r., I UK 300/11, OSNAPiUS 2013 nr 17-18, poz. 209, str. 758).

Przenosząc powyższe na grunt rozpoznawanej sprawy – i dopuszczając możliwość konwalidowania umowy – stwierdzić trzeba, że ani Rada Nadzorcza ani Walne Zgromadzenie pozwanej spółki nie potwierdziło (w wymaganej w takiej sytuacji formie uchwały) umowy o pracę, jaka miałaby być zawarta z powodem w dniu 26 lub 27 stycznia 2015 r. (a którą – według twierdzeń powoda – stanowić miał omawiany „list oddelegowania”).

W świetle powyższego, skoro „listu oddelegowania” powoda do pracy w spółce kanadyjskiej nie podpisał ani nie potwierdził następczo (nie konwalidował) właściwy organ pozwanej spółki, to w sprawie nie doszło do zawarcia umowy o pracę między stronami. Skutkiem powyższego powoda nie można traktować jako pracownika oddelegowanego, w szczególności gdy bezsporne jest, że powód skutecznie z dniem 31 stycznia 2015 r. rozwiązał stosunek pracy łączący go z (...) S.A. w L. i od dnia 1 lutego 2015 r. nie był już pracownikiem tej spółki. Nie mógł więc zostać – tak jak pracownik – w oparciu o przepisy prawa pracy oddelegowany do świadczenia pracy poza granicami kraju. Faktu tego nie zmienia niefortunne użycie w „liście oddelegowania” określenia „oddelegowanie”. Zresztą, biorąc pod uwagę dotychczasową praktykę u strony pozwanej, gdyby powód faktycznie został oddelegowany do pracy za granicą, jego stosunek pracy w kraju nie byłby rozwiązany a on (podobnie jak to było w przypadku innych pracowników) korzystałby z urlopu bezpłatnego u pracodawcy krajowego. Sytuacja taka jednak nie miała miejsca w niniejszej sprawie.

O tym, że stron niniejszego procesu nie łączyła umowa o pracę świadczy też brak konstytutywnych cech tego stosunku (art. 22 § 1 k.p.), przede wszystkim elementu podległości i podporządkowania w procesie pracy – w stosunku do (...) S.A. Jak wynika z materiału dowodowego sprawy, w tym z zeznań wszystkich świadków oraz z przesłuchania samego powoda, W. K. w okresie od 2 lutego 2015 r. do 24 maja 2016 r. świadczył pracę na rzecz (...) Ltd., z tego tytułu spółka ta wypłacała mu wynagrodzenie, a nadzór nad jego pracą sprawował organ nadzorczy tej spółki – Rada Dyrektorów.

W ocenie Sądu, poprzez czynności konkludentne z tą właśnie spółką ( (...) Ltd.) a nie ze stroną pozwaną powód nawiązał stosunek pracy - mimo formalnego niepodpisania umowy o pracę. Okoliczność zaś, że (...) S.A. w L. pośrednio (poprzez spółkę (...) i spółkę (...)) ma 100% udziałów w kapitale zakładowym (...) Ltd., nie oznacza automatycznie, że to ta spółka stała się pracodawcą powoda. Zdaniem Sądu, również raportowanie powoda do Zarządu (...) S.A. nie świadczyło o jego pracowniczym podporządkowaniu tej właśnie spółce. Spotkania z powodem raz na 3 miesiące oraz rozmowy telefoniczne raz na 2 miesiące dotyczące sytuacji spółki kanadyjskiej były wyrazem nadzoru właścicielskiego (...) S.A. nad (...) Ltd. A że powód w strukturach (...) Ltd. zajmował ważne stanowisko – najpierw był (...), a następnie członkiem Zarządu tej spółki – to oczywistym było, że to on z ramienia tej spółki raportował do spółki właścicielskiej w Polsce. Z faktu tego nie można w żaden sposób wywieść wniosku o podporządkowaniu powoda, które byłoby podporządkowaniem pracowniczym.

Warto także wskazać, że analiza treści i charakteru prawnego listu oddelegowania uprawnia do twierdzenia, że można dopatrzeć się w nim cech co najwyżej gwarancyjnej umowy o świadczenie przez osobę trzecią. W myśl przepisu art. 391 k.c., jeżeli w umowie (tutaj: „list oddelegowania”) zastrzeżono, że osoba trzecia (tutaj: (...) Ltd) zaciągnie określone zobowiązanie albo spełni określone świadczenie (tutaj: w postaci dochodzonego przez powoda odszkodowania w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia w spółce kanadyjskiej) ten, kto takie przyrzeczenie uczynił (tutaj: (...) S.A.) odpowiedzialny jest za szkodę, którą druga strona (tutaj: powód) ponosi przez to, że osoba trzecia ( (...) Ltd) odmawia zaciągnięcia zobowiązania albo nie spełnia świadczenia. Może jednak zwolnić się od obowiązku naprawienia szkody spełniając przyrzeczone świadczenie, chyba że sprzeciwia się to umowie lub właściwości świadczenia. Zawarcie jednak takiej umowy cywilnoprawnej pomiędzy powodem a stroną pozwaną – podobnie jak przy umowie o pracę (por. uwagi wyżej) – wymagało właściwej reprezentacji po stronie pozwanej spółki, a tej w niniejszej sprawie nie było. „Listu oddelegowania” bowiem nie podpisała ani Rada Nadzorcza ani pełnomocnik powołany uchwałą Walnego Zgromadzenia (art. 379 § 1 k.s.h.). Co więcej, ww. organy (Rada Nadzorcza, Walne Zgromadzenie) nie potwierdziły też następczo ww. czynności, tak by można było mówić o sanowaniu braku w postaci nieprawidłowej reprezentacji do zawarcia umowy.

Skutkiem powyższego, nie tylko nie można uznać, aby pomiędzy stronami doszło do nawiązania stosunku pracy, ale też aby doszło do zawarcia ważnej umowy o świadczenie na rzecz osoby trzeciej.

Oceny powyższej nie zmieniają uregulowania Regulaminu Zarządu (...) S.A., w szczególności § 7 pkt 13 i § 8 pkt 3, na które powoływał się powód. Pierwszy ze wspomnianych przepisów reguluje kwestię zatwierdzania przez Zarząd (...) S.A. zasad wynagradzania (a nie wysokości wynagrodzenia) zarządów spółek utworzonych przez (...) S.A. Przepis ten, jak wynika wprost z jego treści, nie daje uprawnienia Zarządowi (...) S.A. do zawierania w imieniu spółek zależnych **umów o pracę** z członkami zarządów tych spółek. Takie uprawnienie zachowane zostało w dalszym ciągu dla spółek

zależnych, które dla członków swoich zarządów pozostają pracodawcami w rozumieniu art. 3 k.p. Przepis § 8 pkt 3 wspomnianego regulaminu dotyczy zaś czynności z zakresu prawa pracy wykonywanych przez Prezesa Zarządu (...) S.A, a w razie jego nieobecności Wiceprezesa Zarządu, w stosunku do pracowników Biura Zarządu, dyrektorów oddziałów, ich zastępców i głównych księgowych spółki (...) S.A., a nie spółek zależnych. A zatem, w przepisie tym nie ma mowy o wykonywaniu takich samych czynności z zakresu prawa pracy w stosunku do członków Zarządu. Tę kwestię bowiem jasno i wyczerpująco reguluje powołany już wyżej przepis art. 379 § 1 k.s.h., którego treść dodatkowo powtarza § 15 Statutu pozwanej spółki. Nie można zatem z powołanego § 8 pkt 3 regulaminu Zarządu (...) S.A. wywieść uprawnienia dla Prezesa Zarządu tej spółki do podpisania umowy o pracę czy też innej umowy cywilnoprawnej z innym członkiem Zarządu tej spółki.

Nie mają przy tym znaczenia w sprawie warunki, na jakich do pracy za granicę wyjeżdżali inni pracownicy strony pozwanej, w tym np. p. J. R., w szczególności z jaką spółką osoby takie miały zawarte umowy o pracę i kto był ich pracodawcą. Sytuacja powoda bowiem –jak wynika z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków– nie była taka sama jak innych pracowników strony pozwanej. Pierwszy raz bowiem (...) S.A. brała udział w obsadzaniu tak wysokiego stanowiska w zagranicznej spółce zależnej. A zatem, sytuacja powoda chociażby z tego względu była inna, indywidualna, i nie da się jej porównać do sytuacji któregośkolwiek innego pracownika strony pozwanej. Dlatego też wnioski dowodowe powoda (złożone w piśmie z dnia 22 grudnia 2016 r., a następnie ponowione na rozprawie w dniu 27 stycznia 2017 r.) na okoliczność warunków określonych w przypadku rozwiązania umowy o pracę/kontraktu, długości okresu wypowiedzenia i wysokości wynagrodzenia J. R., D. W. i P. B., Sąd oddalił jako niemające związku z niniejszą sprawą. Ustalenie tych warunków bowiem i tak nie pozwoliłoby na uwzględnienie indywidualnego roszczenia powoda, które winno wynikać z dokumentów dotyczących jego osoby, a nie dokumentów dotyczących innych pracowników strony pozwanej czy pracowników spółek od niej zależnych tym bardziej że –jak już wskazano wyżej– powód nie korzystał u strony pozwanej z urlopu bezpłatnego na czas oddelegowania do pracy za granicę, jak przykładowo J. R..

W świetle zatem powyższych uwag, w niniejszej sprawie nie było podstaw do domagania się przez powoda od strony pozwanej jakichkolwiek roszczeń związanych z rozwiązaniem stosunku pracy przez (...) Ltd.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 7 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r., poz. 1804), i w związku z § 2 rozporządzenia nowelizującego ww. rozporządzenie z dnia 3 października 2016 r. (Dz.U. z 2016 r., poz. 1667). Na koszty te złożyły się: wynagrodzenie pełnomocnika strony pozwanej określone na podstawie powołanych wyżej przepisów oraz poniesione przez nią koszty tłumaczeń w łącznej kwocie 1.129,14 zł, potwierdzone fakturami VAT (k. 304, 306).