



Sygn. akt II PK 97/07

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 listopada 2007 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Jerzy Kwaśniewski (przewodniczący)

SSN Romualda Spyt (sprawozdawca)

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec

w sprawie z powództwa T. W.

przeciwko P. S.A. w W.

o wynagrodzenie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Spółecznych i Spraw Publicznych w dniu 23 listopada 2007 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego w W.

z dnia 10 listopada 2006 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi
Apelacyjnemu w W. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o
kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W. wyrokiem z dnia 4 kwietnia 2006 r. oddalił powództwo T. W. o wyrównanie wynagrodzenia i

odprawy pieniężnej w sprawie przeciwko P. S.A. w W. W uzasadnieniu orzeczenia Sąd Okręgowy ustalił, że powód był zatrudniony u pozwanego w okresie od 20 października 1998 r. do 30 września 2002 r. na podstawie umowy o pracę na stanowisku członka zarządu. Warunki wynagrodzenia powoda zostały ustalone między innymi na podstawie umowy o pracę z dnia 21 stycznia 1999 r., która określiła jego wynagrodzenie miesięczne w wysokości 400% średniego wynagrodzenia pracowników pozwanego za ostatni miesiąc poprzedniego kwartału, dodatek funkcyjny w wysokości 400% najniższego wynagrodzenia, a także przyznała mu inne świadczenia, a mianowicie dodatek stażowy, nagrodę jubileuszową, odprawę emerytalną. Łączne wynagrodzenie miesięczne powoda w lipcu i sierpniu 2000 r. wynosiło 26.403,70 zł. W związku z wejściem w życie ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (Dz.U. Nr 26, poz. 306 ze zm.), zwanej ustawą kominową, która miała zastosowanie do pozwanego, będącego spółką prawa handlowego, w której Skarb Państwa przekraczał 50% kapitału zakładowego, nadzwyczajne walne zgromadzenia akcjonariuszy uchwałą z dnia 25 sierpnia 2000 r. ustaliło wynagrodzenie powoda na poziomie pięciokrotności przeciętnego wynagrodzenia w sferze przedsiębiorstw bez wypłat z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego. Natomiast wynagrodzenie dla prezesa zarządu pozwanej ustalone zostało na poziomie sześciokrotności tej kwoty. Zgodnie z treścią powyższej uchwały odwołanemu członkowi zarządu, przed upływem kadencji, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia. W oparciu o powyższą uchwałę rada nadzorcza pozwanej w dniu 25 sierpnia 2000 r. podjęła własną uchwałę, z której treści wynika, że postanawia ona wypełnić swoje obowiązki poprzez poinformowanie członków zarządu o zmianie warunków wynagradzania od dnia 1 września 2000 r. W dniu 31 października 2000 r. przewodniczący rady nadzorczej poinformował powoda na piśmie, że jego wynagrodzenie od 1 września 2000 r. będzie wynosiło pięciokrotność przeciętnego wynagrodzenia w sferze przedsiębiorstw bez wypłat z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego. W piśmie tym znalazło się stwierdzenie, że powód wyraził zgodę na zmianę warunków wynagradzania, jednakże przewodniczący rady nadzorczej wyjaśnił ten zapis tym, że jego przekonanie o zgodzie powoda wynikało z wrażenia, że w którymś

momencie powód taką zgodę wyraził i wydawało mu się, że dowiedział się o tym z rozmowy z członkami zarządu. Na piśmie tym powód zamieścił adnotację, iż nie zgadza się na zmiany umowy o pracę w proponowanej formie. W wyniku zmiany wynagrodzenie powoda zmniejszyło się do kwoty 10.051,80 zł. Pismem z dnia 10 listopada 2000 r. powód zwrócił się do przewodniczącego rady nadzorczej, wskazując, że zmiana warunków płacy wymaga podpisania nowych umów o pracę z członkami zarządu oraz że nigdy nie wyrażał zgody na zmianę wynagrodzenia. Pozwana nie podpisała z powodem nowej umowy o pracę, jak też nie wypowiedziała mu dotychczasowych warunków płacy. W dniu 30 września 2002 r. stosunek pracy między stronami rozwiązał się na skutek wypowiedzenia powodowi umowy o pracę z uwagi na odwołanie go ze stanowiska członka zarządu. Mając tak ustalony stan faktyczny Sąd Okręgowy stwierdził, że uprzednie wynagrodzenie powoda przekraczało limit wynagrodzenia wskazany w art. 8 ust. 3 ustawy kominowej, która wskazuje maksymalny poziom wynagrodzenia członków zarządu na kwotę stanowiącą sześciokrotność przeciętnego wynagrodzenia w sferze przedsiębiorstw bez wypłat z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, stąd wynagrodzenie to podlegało zmniejszeniu, a zatem uchwała nadzwyczajnego walnego zgromadzenia akcjonariuszy z dnia 25 sierpnia 2000 r. nie naruszała obowiązujących przepisów prawa. Podkreślił, że przepis art. 8 ust. 3 ustawy kominowej określa jedynie maksymalny pułap wynagrodzenia członka zarządu, co nie oznacza, że wynagrodzenie to może być ustalone na poziomie niższym. Zatem wynagrodzenie ustalone powodowi na poziomie pięciokrotności przeciętnego wynagrodzenia w sferze przedsiębiorstw bez wypłat z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, nie naruszało postanowień ustawy kominowej. Dalej Sąd wywiódł, że ustawa kominowa jako *lex specialis* ma pierwszeństwo przed przepisami Kodeksu pracy, a także ma charakter bezwzględnie obowiązujący i dostosowanie do niej wynagrodzenia powoda nie wymagało wypowiedzenia zmieniającego ani jego zgody, ponieważ nastąpiło to z mocy samego prawa.

Sąd Apelacyjny – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W. wyrokiem z dnia 10 listopada 2006 r. oddalił apelację powoda od tego wyroku. W uzasadnieniu wyroku Sąd Apelacyjny stwierdził, że podziela ustalenia faktyczne Sądu Okręgowego lecz nie zgadza się z oceną prawną wyrażoną w zaskarżonym

wyroku. Podkreślił, że art. 13 ustawy kominowej za nieważne z mocy prawa uważa wynagrodzenie wyższe niż maksymalne dopuszczone ustawą. Stąd wniosek, że ustalenie wynagrodzenia niższego niż sześciokrotność przeciętnego wynagrodzenia w sferze przedsiębiorstw bez wypłat z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego wymaga wypowiedzenia zmieniającego, a w okresie wypowiedzenia powód winien otrzymywać wynagrodzenie równe tej sześciokrotności. Jednakże, zdaniem Sądu Apelacyjnego, roszczenie powoda okazało się nieuzasadnione, gdyż mimo początkowego braku akceptacji nowych warunków płacy, ostatecznie powód w sposób dorozumiany zgodził się na ich zmianę, bowiem nie zaskarżył decyzji rady nadzorczej a także pozostawał nadal w stosunku pracy pobierając nowe, niższe wynagrodzenie.

Skargę kasacyjną od powyższego wyroku wywiódł powód opierając ją na podstawie naruszenia prawa materialnego poprzez niewłaściwe zastosowanie przepisu art. 42 § 1 - 3 k.p. oraz art. 76 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Wskazując na powyższe skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku oraz wyroku Sądu Okręgowego i przekazanie sprawy temu ostatniemu Sądowi do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach procesu za wszystkie instancje. Uzasadniając wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powód wskazał, że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, a mianowicie, czy możliwa jest dorozumiana zmiana treści umowy o pracę na podstawie art. 42 § 1 – 3 k.p. dokonana z naruszeniem zastrzeżonej w umowie formy pisemnej *ad solemnitatem* dla wszelkich zmian tej umowy. W uzasadnieniu skargi powód zarzucił, że Sąd Apelacyjny dokonał wadliwej interpretacji wzajemnych relacji zachodzących między bezwzględnie obowiązującymi normami prawnymi Kodeksu pracy a dyspozytywnymi zastrzeżeniami wprowadzonymi do umowy o pracę. Zdaniem skarżącego Sąd Apelacyjny bezzasadnie zastosował do stanu faktycznego niniejszej sprawy przepis art. 42 § 3 k.p., chociaż powód już na samym początku w sposób jednoznaczny oświadczył, że nie akceptuje nowych warunków płacy, a następnie kilkakrotnie w formie pisemnej wskazywał na nieprawidłowe działanie rady nadzorczej w tym zakresie. Ponadto Sąd Apelacyjny błędnie zakwalifikował pismo rady nadzorczej z dnia 31 października 2000 r. jako wypowiedzenie warunków płacy w rozumieniu przepisu art. 42 k.p., pomimo

ewidentnych braków dotyczących zarówno formy jak i treści tego pisma w stosunku do wymogów Kodeksu pracy. Błędnie również oceniony został fakt kontynuowania zatrudnienia przez powoda przy obniżonym wynagrodzeniu – jako dorozumiana zgoda na to obniżenie. Skarżący podkreślił, że pogląd o dopuszczalności zastrzeżenia pisemnej formy dla dokonywania zmian zawartej umowy o pracę pod rygorem nieważności wyrażany był już przez Sąd Najwyższy w wyrokach: z dnia 5 września 1997 r. I PKN 250/97 (M. Prawn. 1999 r. nr 10 str.3 - Zestawienie tez), z dnia 20 września 2005 r. III PK 83/2005 (M.Prawn. 2005 r. nr 20 str. 972) oraz z dnia 6 marca 2003 r. I PK 40/2002 (OSNP 2004 r. nr 15, poz. 257), lecz nierozstrzygnięta pozostała kwestia skutków naruszenia tego rygору przy zmianie treści umowy o pracę na podstawie przepisu art. 42 § 1 – 3 k.p.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Na tym etapie sporu nie ma wątpliwości, że obniżenie wynagrodzenia do wysokości sześciokrotności przeciętnego wynagrodzenia w sferze przedsiębiorstw bez wypłat z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego na podstawie art. 8 ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi nie wymaga wypowiedzenia zmieniającego, jak też nie jest uzależnione od zgody pracownika . Stosownie bowiem do art. 13 tej ustawy postanowienia umów o pracę oraz innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy albo umów cywilnoprawnych ustalające wynagrodzenie miesięczne, nagrodę roczną, odprawę oraz wartość świadczeń dodatkowych, w wysokości wyższej niż maksymalna dopuszczona ustawą, są nieważne z mocy prawa w odniesieniu do tej części, która przewyższa kwotę maksymalną określoną w ustawie. Jak trafnie zważył Sąd Apelacyjny, obniżenie wynagrodzenia dalej idące wymaga już zachowania rygorów wynikających z przepisów Kodeksu pracy i jest skuteczne, jeśli dokonane zostało na podstawie wypowiedzenia warunków płacy lub porozumienia stron.

Przede wszystkim stwierdzić należy, że nie jest jasne ostateczne stanowisko Sądu Apelacyjnego co do tego, czy zmiana warunków pracy wynikających z umowy o pracę między stronami dokonała się przez fakty konkludentne na mocy

wypowiedzenia zmieniającego (art. 42 § 1 – 3 k.p.), czy też na mocy porozumienia stron. Przyjęcie koncepcji, że pismo przewodniczącego rady nadzorczej z dnia 31 października 2000 r. stanowiło wypowiedzenie warunków płacy, a powód w sposób dorozumiany zaakceptował zmniejszone wynagrodzenie, prowadziłoby w konsekwencji do zasadności jego roszczenia w części, a mianowicie powód miałby prawo do wynagrodzenia w wysokości sześciokrotności przeciętnego wynagrodzenia w sferze przedsiębiorstw bez wypłat z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego od daty jego zmniejszenia i dalej przez okres wypowiedzenia. Jednakże Sąd Apelacyjny oddalił apelację powoda w całości, mimo iż roszczenia te nie uległy przedawnieniu (pозew został wniesiony 28 sierpnia 2003 r. a zmniejszenie wynagrodzenia nastąpiło od 1 września 2000 r.). Oddalenie apelacji w całości sugerowałoby zatem, że przyjęto, iż zmiana warunków pracy dokonała się za porozumieniem stron, do którego doszło w sposób dorozumiany, a konkretnie pozwany wystąpił z propozycją obniżenia wynagrodzenia, a powód poprzez fakty konkludentne, wyraził na to zgodę. Jednakże to ostatnie stanowisko zdaje się nie wynikać z treści uzasadnienia, bowiem Sąd Apelacyjny przywołuje przepisy art. 42 k.p. i rozważa ich zastosowanie w stanie faktycznym niniejszej sprawy – a jeśli tak, to roszczenie powoda byłoby uzasadnione w części, o czym mowa wyżej. Nadto uzasadnione jest twierdzenie skarżącego, iż zakwalifikowanie pisma rady nadzorczej z dnia 31 października 2000 r. jako wypowiedzenie warunków płacy w rozumieniu przepisu art. 42 k.p., pomimo ewidentnych braków dotyczących zarówno formy jak i treści tego pisma w stosunku do wymogów Kodeksu pracy, budzi poważne wątpliwości. W szczególności należy mieć na uwadze też i to, iż wypowiedzenie warunków pracy dokonuje się na przyszłość, a więc zmienia ono te warunki po upływie okresu wypowiedzenia, nigdy natomiast nie działa ono wstecz, co miałoby miejsce w przedmiotowej sprawie, jako że powodowi obniżono wynagrodzenie od 1 września 2000 r. Niezależnie od tego, przyjęcie dorozumianej zgody pracownika na obniżenie wynagrodzenia za pracę, wobec jego sprzeciwu wyrażanego na piśmie, jest również wątpliwe. Gdyby tę konstrukcję dorozumianej zgody przenieść na ewentualne porozumienie stron, to również nie jest ona do zaakceptowania, bowiem powód w sposób stanowczy, na piśmie, nie wyraził zgody na nowe warunki płacy. Konstrukcja ta ignorowałaby także zapis umowy o pracę z

dnia 21 stycznia 1999 r. - § 11 ust. 1, z którego wynika, że wszelkie zmiany jej treści wymagają zachowania formy pisemnej pod rygorem nieważności. Zgodnie z art. 76 k.c. w zw. z art. 300 k.p., jeżeli strony zastrzegły w umowie, że określona czynność prawna między nimi powinna być dokonana w szczególnej formie, czynność ta dochodzi do skutku tylko przy zachowaniu zastrzeżonej formy a zatem, jeżeli strony w umowie o pracę zastrzegły, iż jej zmiana lub uzupełnienie wymagają dla swej skuteczności formy pisemnej, to dokonanie takiej zmiany możliwe jest tylko przy zachowaniu zastrzeżonej formy. Jednocześnie nie budzi wątpliwości uprawnienie stron umowy o pracę do wprowadzenia do niej zastrzeżenia, że jej zmiana może nastąpić tylko w formie pisemnej i zachowanie tej formy jest warunkiem skuteczności dokonywanej czynności przez jej strony. Oznacza to w szczególności, że obniżenie ustalonego w tej umowie wynagrodzenia wymaga nie tylko wyrażenia na to zgody przez pracownika, ale zgoda ta musi znaleźć wyraz na piśmie. Zamieszczenie tego typu postanowienia w umowie o pracę nie może być uznane za mniej korzystne dla pracownika niż przewidują to przepisy prawa pracy i wobec tego zgodnie z art. 18 k.p. jest ono wiążące dla stron. (por. wyroki SN: z dnia 5 września 1997 r. I PKN 250/97 OSNP 1998 r. nr 11, poz. 330; z dnia 6 marca 2003 r. I PK 40/02 OSNP 2004 r. nr 15, poz. 257).

Mając na uwadze powyższe Sąd Najwyższy na mocy art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. orzekł jak w sentencji wyroku. O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. w zw. z art. 398²¹ k.p.c.