Sygn. akt I PK 110/11

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 marca 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Zbigniew Myszka (przewodniczący)
SSN Bogusław Cudowski (sprawozdawca)
SSN Beata Gudowska

w sprawie z powództwa W. P.
przeciwko Zakładom Mechanicznym "B. " Spółce Akcyjnej
o wysokość odprawy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 6 marca 2012 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
z dnia 17 lutego 2011 r.,

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Powód domagał się od pozwanej 26.558,24 zł z ustawowymi odsetkami od 15 grudnia 2009 r. tytułem wyrównania odprawy. Wyrokiem z 30 lipca 2010 r. Sąd Rejonowy oddalił powództwo.

Sąd Rejonowy ustalił, że uchwałą nadzwyczajnego walnego zgromadzenia powód został powołany w skład zarządu pozwanej. 17 kwietnia 2008 r. powód został zatrudniony u pozwanej na stanowisku prezesa zarządu. W umowie o pracę ustalono między innymi, że powód będzie otrzymywał wynagrodzenie miesięczne w wysokości określonej uchwałą walnego zgromadzenia oraz, że uchwałą tą mogą być przyznane świadczenia dodatkowe. W § 7 umowy o pracę uzgodniono, że powodowi w przypadku rozwiązania umowy o pracę przez pozwaną z innych przyczyn niż naruszenie podstawowych obowiązków ze stosunku pracy, przysługuje odprawa w wysokości trzykrotnego wynagrodzenia miesięcznego, chyba że walne zgromadzenie postanowi inaczej. 1 października 2009 r. powód złożył rezygnację z funkcji prezesa. Pozwana wypowiedziała mu umowę o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem na 30 listopada 2009 r. Uchwałą z 18 listopada 2009 r. nadzwyczajne walne zgromadzenie przyznało powodowi odprawę w związku z rozwiązaniem umowy o pracę w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia. Odprawa ta została powodowi wypłacona.

W uzasadnieniu wyroku Sąd podniósł przede wszystkim, że powód podpisał umowę o pracę zawierającą § 7, wobec czego zgodził się na to, że to pozwana będzie decydować o wysokości ewentualnej odprawy. § 7 umowy o pracę musi być interpretowany z uwzględnieniem art. 12 ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (Dz. U. Nr 26, poz. 206 z ze zm.), co oznacza, że pozwana w drodze uchwały walnego zgromadzenia nie mogła przyznać powodowi odprawy wyższej niż równowartość trzymiesięcznego wynagrodzenia. W świetle art. 12 tej ustawy oraz § 7 umowy o pracę nie można podzielić poglądu, że prawo do odprawy w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia zostało powodowi zagwarantowane. Sąd podzielił stanowisko powoda, że w okresie wypowiedzenia umowy o pracę niedopuszczalna była zmiana warunków pracy i płacy. Pozwana w rozpoznawanej sprawie nie

dokonała jednak zmiany warunków pracy powoda w okresie wypowiedzenia umowy o pracę, a zrealizowała jej § 7. Żaden przepis nie określa terminu, do którego pozwana miałaby podjąć decyzję o ustaleniu wysokości odprawy dla powoda, tak więc do upływu okresu wypowiedzenia pozwana w drodze uchwały walnego zgromadzenia miała prawo zadecydować o wysokości odprawy. Powód podniósł, że z dniem złożenia rezygnacji ze stanowiska prezesa zarządu stał się „normalnym pracownikiem" wobec czego, zgodnie z art. 3^1 k.p. walne zgromadzenie nie było organem uprawnionym do działania w imieniu pracodawcy. W ocenie Sądu, nie sposób przyjąć, by powód z dniem złożenia rezygnacji stał się „zwykłym pracownikiem", ponieważ wykonywanie przez niego pracy było nierozerwalnie związane z członkostwem w zarządzie i pełnieniem funkcji prezesa zarządu. Sąd Rejonowy podkreślił, że uchwała walnego zgromadzenia nie dokonała zmian postanowień umowy o pracę powoda, lecz jedynie je wykonała i doprecyzowała.

Apelację od wyroku wniósł powód, zarzucając naruszenie § 7 umowy o pracę w związku z art. 65 § 2 k.c., art. 3^1 § 1 k.p., art. 3^1 § 1 k.p. w związku z art. 353^1 oraz 58 k.c., art. 379 § 1 k.s.h., art. 379 § 1 k.s.h. w związku z art. 353^1 k.c. oraz 58 k.c. i art. 233 § 1 k.p.c.

Sąd Okręgowy wyrokiem z 17 lutego 2011 r. oddalił apelację. W uzasadnieniu podniesiono przede wszystkim, że podstawą roszczenia powoda nie jest art. 12 ustawy z dnia 3 marca 2000 r., lecz § 7 umowy o pracę (wyrok SN z 6 lutego 2007 r., II PK 187/06, LEX nr 447247). Przedmiotem sporu była wysokość odprawy. W apelacji powód twierdził, że walne zgromadzenie nie miało prawo do podjęcia uchwały w sprawie obniżenia powodowi wysokości odprawy, ponieważ po rezygnacji i odwołaniu go funkcji prezesa organem uprawnionym do działania w stosunku do niego była rada nadzorcza lub zarząd. W ocenie Sądu Okręgowego walne zgromadzenie mogło określić wysokość odprawy powoda w wysokości niższej niż trzymiesięczne wynagrodzenie, a treść § 7 umowy o pracę powoda musi być interpretowana z uwzględnieniem art. 12 ustawy z 3 marca 2000 r. § 7 umowy o pracę nie mógł dopuszczać przyznania przez walne zgromadzenie odprawy wyższej niż trzymiesięczna. Sąd Okręgowy stwierdził, że to rada nadzorcza określa wysokość wynagrodzenia członka zarządu, co wynika z treści § 30 i § 33 ust. 3 pkt 2 statutu spółki. Zasady wynagradzania zostały przez radę nadzorczą określone i

wprowadzone do treści umowy o pracę, którą zawarł powód z upoważnionym przedstawicielem - przewodniczącym rady nadzorczej. Tym samym, w § 7 umowy o pracę ustalono wstępnie trzymiesięczną wysokość odprawy, zastrzegając możliwość modyfikacji jej wysokości i powierzając tę decyzję walnemu zgromadzeniu. Powód bezsprzecznie na taki zapis umowy przystał. Uchwała walnego zgromadzenia pozwanej z 18 listopada 2009 r. zapadła w wykonaniu umowy o pracę. Nie ma tu zatem znaczenia, że do czasu rozwiązania umowy o pracę powód zachowywał status pracownika oraz, że jak podnosi powód – zarówno zgodnie z treścią art. 3^1 § 1 k.p. jak i art. 379 § 1 k.s.h. walne zgromadzenie nie ustala zasad wynagradzania powoda, gdyż zasady te zostały wcześniej ustalone przez uprawniony organ i zawarte w umowie. Sąd Okręgowy podniósł także, że do zmiany wysokości odprawy nie było wymagane wypowiedzenie zmieniające, ponieważ wysokość odprawy w § 7 umowy o pracę nie została powodowi ściśle i kategorycznie określona, a w umowie zawarto wyraźne zastrzeżenie o możliwości zmiany wysokości odprawy. Zawarcie umowy obejmującej treść § 7 umowy o pracę nie jest również niezgodne z prawem ani nie sprzeciwia się zasadom współżycia społecznego.

Skargę kasacyjną od powyższego wyroku złożył powód, skarżąc go w całości i zarzucając naruszenie:

1) art. 378 § 1 k.p.c. w związku z art. 328 § 2 k.p.c. oraz art. 391 § 1 k.p.c. poprzez pominięcie i nierozważnie zarzutów apelacji: a) niewłaściwego zastosowania art. 3^1 § 1 k.p. w związku z art. 353^1 oraz art. 58 k.c. skutkującego przyjęciem, iż strony mogły skutecznie postanowić w umowie, iż walne zgromadzenie spółki będzie uprawnione do podjęcia decyzji dotyczącej wysokości odprawy; b) niewłaściwego zastosowania art. 379 § 1 k.s.h. w związku z art. 353^1 oraz art. 58 k.c. skutkującego przyjęciem, iż strony mogły skutecznie postanowić w umowie, iż walne zgromadzenie spółki j będzie uprawnione do podjęcia decyzji dotyczącej wysokości odprawy należnej członkowi zarządu,

2) art. 65 § 2 k.c. oraz art. 353^1 k.c. w związku z art. 12 ustawy z dnia 3 marca 2000 r., art. 42 k.p. oraz art. 300 k.p. poprzez ich niewłaściwe zastosowanie oraz pominięcie w procesie wykładni § 7 umowy o pracę dyrektyw interpretacyjnych oraz niewytyczenie granic swobody stron w kształtowaniu stosunku prawnego, a w

konsekwencji uznanie, że: a) wartość odprawy ustalona została na kwotę trzykrotnego wynagrodzenia miesięcznego jedynie wstępnie, nie zaś ściśle i kategorycznie, b) strony zastrzegły możliwość zmiany wartości odprawy, poddając tę kwestię pod rozwagę jednemu z organów korporacyjnych, w związku z czym zmiana ta nie kwalifikowała się do kategorii zmiany warunków pracy i płacy i nastąpić mogła poprzez jednostronną czynność prawną podjętą przez dany organ w wykonaniu postanowień umowy o pracę, z pominięciem procedury z art. 42 k.p.

3) art. 379 § 1 k.s.h., art. 378 k.s.h. oraz art. 3^1 k.p. w związku z art. 353^1 k.c., art. 58 k.c. i art. 104 k.c. oraz w związku z art. 2 k.s.h. i 300 k.p. poprzez ich niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że: a) ważne jest postanowienie umowy o pracę z członkiem zarządu, w którym rada nadzorcza, zrealizowała przyznane jej kompetencje i ustaliła warunki płacowe poprzez delegowanie uprawnienia do konkretyzacji tych warunków na rzecz walnego zgromadzenia, b) ważne jest postanowienie umowy o pracę zawartej z członkiem zarządu spółki, w którym strony przekazują walnemu zgromadzeniu kompetencje pracodawcy co do kwestii płacowych, jak również do reprezentowania pracodawcy w czynnościach z zakresu zatrudnienia w stosunku do tego pracownika, c) delegacja kompetencji rady nadzorczej co do kwestii płacowych oraz reprezentowania pracodawcy w sprawach prawa pracy na mocy postanowień umownych pozostaje ważna także po chwili, w której mandat pracownika do pełnienia funkcji w zarządzie wygasa na zasadzie art. 369 § 5 k.s.h. i wiąże go ze spółką jedynie umowa o pracę.

4) art. 42 k.p. w związku z art. 3^1 §1 k.p., 58 k.c. oraz 300 k.p. poprzez brak jego zastosowania przy uznaniu, że walne zgromadzenie było uprawnione do wydania decyzji w kwestii wysokości odprawy z tytułu rozwiązania umowy o pracę, a § 7 umowy był ważny.

Jako okoliczność uzasadniającą przyjęcie skargi do rozpoznania wskazano na występujące w sprawie istotne zagadnienia prawne, które sformułowano w formie następujących pytań: 1) czy w umowie o pracę możliwe jest ważne i skuteczne przyznanie uprawnienia do jednostronnej zmiany ustalonych na jej mocy warunków pracy lub płacy osobie, podmiotowi bądź organowi trzeciemu, pozostającemu poza stosunkiem zatrudnienia? 2) jeżeli odpowiedź na powyższe

pytanie jest twierdząca, to czy zmiana taka powinna nastąpić w trybie art. 42 k.p., czy też zachowanie tej procedury nie jest konieczne? 3) czy ważne i skuteczne jest postanowienie umowy o pracę zawartej przez radę nadzorczą spółki akcyjnej z pracownikiem - członkiem zarządu, zgodnie ze wskazaniami art. 379 § 1 k.s.h., w którym następuje delegacja kompetencji rady do reprezentowania pracodawcy oraz uprawnienia do ustalania wysokości odprawy z tytułu rozwiązania tej umowy na rzecz walnego zgromadzenia akcjonariuszy? 4) jeżeli odpowiedź na zadane powyżej pytanie jest twierdząca, to czy ważność i skuteczność takiej delegacji jest ograniczona w czasie do okresu, w którym pracownik pełni funkcję członka zarządu?

Wniesiono również o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku, jak również całości wyroku Sądu I instancji, oraz przekazanie sprawy do rozpoznania sądowi I instancji, z jednoczesnym nakazaniem zasądzenia od pozwanego a na rzecz powoda kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do rozpoznania Sądowi II instancji, z jednoczesnym nakazaniem zasądzenia od pozwanego a na rzecz powoda kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się nie mieć uzasadnionych podstaw.

W sprawie zasadniczą kwestią sporną była wysokość odprawy, o której stanowi przepis art. 12 ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (Dz. U. Nr 26, poz. 306 ze zm. – dalej ustawa). Przepis ten stanowi, że w razie odwołania ze stanowiska lub rozwiązania umowy o pracę albo 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 odprawa w wysokości nie wyższej niż trzykrotność wynagrodzenia miesięcznego. Z przepisu tego wynika więc jednoznacznie, że odprawa nie jest

obligatoryjnym składnikiem wynagrodzenia. Przepis ten nie przyznaje bowiem prawa podmiotowego do dochodzenia odprawy. Ponadto określona została jej wysokość maksymalna. Wynika z tego, że odprawa nie musi zostać przyznana, oraz że jej wysokość nie może być wyższa niż trzykrotność wynagrodzenia miesięcznego.

Rozstrzygnięcie sporu wymaga, przede wszystkim, odniesienia się do § 7 umowy o pracę powoda. Postanowienie to przyznawało powodowi prawo do trzymiesięcznej odprawy, chyba że Walne Zgromadzenie postanowi inaczej. Zgodnie z uchwałą Walnego Zgromadzenia pozwana wypłaciła odprawę w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia.

W skardze kasacyjnej podniesiono zarzuty mające na celu zakwestionowanie kompetencji Walnego Zgromadzenia do ustalenia wysokości odprawy niższej od trzymiesięcznego wynagrodzenia.

Nie ulega wątpliwości, że umowa o pracę została zawarta zgodnie z przepisami obowiązującego prawa. W umowie tej strony umówiły się w kwestii dopuszczalności obniżenia wysokości odprawy przez Walne Zgromadzenie. Powód zaś nie kwestionował ważności tej umowy. Należało więc ustalić, czy Walne Zgromadzenie było upoważnione do dokonania obniżenia wysokości odprawy.

Po pierwsze należy stwierdzić, że w utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego (zob. np. wyroki z dnia 28 czerwca 2011, II PK 11/11, LEX nr 1027180, czy z dnia 6 lutego 2007 r., II PK 187/06, LEX nr 447247) jednoznacznie rozstrzygnięto o fakultatywnym charakterze przedmiotowej odprawy i jej maksymalnej wysokości. Nie można więc interpretować postanowienia umowy w ten sposób, że Walne Zgromadzenie było uprawnione jedynie do podwyższenia wysokości odprawy.

Po drugie Sąd Najwyższy w orzekającym w sprawie składzie uważa, że nie jest możliwe przyjęcie, iż rada nadzorcza spółki musi zawsze reprezentować pracodawcę we wszystkich sprawach dotyczących umów o zatrudnienie członka zarządu. Stanowisko takie jest prezentowane w doktrynie (por. J. Bieluk, K. Pawlak: Zasady wykonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy w spółkach kapitałowych, Pr. Sp. 2001, nr 2, s. 22 oraz Z. Jara: Odwołanie z funkcji i wypowiedzenie umowy o pracę członkowi zarządu, Pr. Sp. 2005, nr 6, s. 41).

Podobne stanowisko było prezentowane przez Sąd Najwyższy (por. wyrok z dnia 11 lipca 2006 r., I PK 9/06, OSNP 2007, nr 13-14, poz. 193 oraz wyrok z dnia 24 lipca 2006 r., I PK 253/05, OSNP 2007, nr 15-16, poz. 213). Tak więc niektóre uprawnienia mogą zostać przekazane innemu organowi spółki, w szczególności związane z wykonaniem zawartej umowy o zatrudnienie. Z tego powodu należy zaakceptować możliwość występowania Walnego Zgromadzenia jako reprezentanta pracodawcy w sprawie sprecyzowania warunków wykonania ważnie zawartej przez pracodawcę i pracownika umowy o pracę. Podkreślenia wymaga w tym miejscu to, że umowa została zawarta przez upoważnione do tego podmioty. Nic nie stało więc na przeszkodzie by strony umowy mogły upoważnić inny organ spółki (Walne Zgromadzenie) do ostatecznego ustalenia wysokości należnej powodowi odprawy. Istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia ma również to, że do ustalenia wysokości odprawy był organ reprezentujący właścicieli spółki.

Rozstrzygnięcie powyższe znajduje także oparcie w poglądach doktryny odnoszących się do problemu kształtowania treści stosunku zobowiązaniowego. Mogą one być odnoszone do umownego stosunku pracy, który ma charakter zobowiązaniowy. Tak więc w doktrynie prawa cywilnego jednoznacznie przyjmuje się, że strony umowy mogą postanowić, iż bliższego oznaczenia świadczenia dokona już po powstaniu zobowiązania jedna ze stron lub osoba trzecia. W przeciwieństwie do Kodeksu zobowiązań, Kodeks cywilny nie reguluje wprawdzie wprost tej kwestii, nie wyłącza to jednak możliwości oznaczenia świadczenia przez osobę trzecią (tak T. Dybowski, w: System prawa cywilnego, prawo zobowiązań – część ogólna, red. Z. Radwański, Wydawnictwo PAN 1981, s. 96).

Reasumując należało więc uznać, że nie zostały naruszone wskazane w skardze przepisy prawa procesowego i materialnego, a zaskarżony wyrok odpowiada tym samym prawu.

Z powyższych względów orzeczono jak w sentencji.