

Wyrok z dnia 24 września 2009 r.

II PK 57/09

Podział ustalonego w umowie o pracę wynagrodzenia zasadniczego na części, z których jedna zostaje uzależniona od wyników gospodarczych pracodawcy, jest sprzeczny z zasadą ryzyka gospodarczego pracodawcy (art. 78 k.p.).

Przewodniczący SSN Zbigniew Hajn, Sędziowie SN: Katarzyna Gonera, Herbert Szurgacz (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 24 września 2009 r. sprawy z powództwa Wojciecha P. przeciwko C. SA w G. o wynagrodzenie, na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku z siedzibą w Gdyni z dnia 28 października 2008 r. [...]

o d d a l i ł skargę kasacyjną.

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

Wyrokiem z dnia 11 czerwca 2008 roku Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe uwzględnił powództwo Wojciecha P. i zasądził na jego rzecz od strony pozwanej - C. SA w G. kwotę 63.400 zł wraz z ustawowymi odsetkami. Sąd Rejonowy ustalił, że powód został zatrudniony w C. SA od dnia 15 marca 1991 r. na stanowisku specjalisty do spraw eksploatacji na podstawie umowy zawartej na czas określony do dnia 15 czerwca 1991 r. Od dnia 15 czerwca 1991 r. powierzono powodowi stanowisko zastępcy dyrektora Biura Spedycji i Transportu Międzynarodowego „C.” (w skrócie DT). Dnia 24 września 1998 r. Wojciech P. otrzymał wypowiedzenie warunków umowy o pracę, w którym wskazano, że jego przyczyną jest zmiana warunków płacy, jak w uchwale zarządu Spółki [...] z dnia 22 września 1998 r. Po upływie okresu wypowiedzenia powodowi zaproponowano nowe warunki umowy o pracę, zgodnie z którymi miał otrzymywać wynagrodzenie składające się z kwoty 2.520 zł, tj. 70% do-

tychczasowej płacy zasadniczej oraz kwoty 1.080 zł, tj. 30% dotychczasowej płacy zasadniczej, który to składnik był zależny od dodatniego wyniku ekonomicznego. W dniu 1 stycznia 1999 r. powód podpisał z pozwanym nową umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku zastępcy dyrektora Biura. Zgodnie z nową umową powód miał otrzymywać wynagrodzenie według 19 kategorii zaszeregowania w wysokości 3.960 zł, które miało być wypłacane następująco: kwota 2.770 zł jako wynagrodzenie stałe i kwota 1.190 zł jako wynagrodzenie zależne od wyniku działalności podstawowej Biura DT liczonego według systemu EFKA miesięcznie. Z dniem 1 września 2001 r. powód został odwołany ze stanowiska zastępcy dyrektora Biura DT, powierzono mu jednocześnie stanowisko głównego specjalisty - kierującego zespołem. Następnie powierzono mu od dnia 20 listopada 2001 r. pełnienie obowiązków dyrektora Biura Transportu i Spedycji. Od dnia 1 lutego 2002 r. powoda zatrudniono na stanowisku dyrektora Biura Transportu i Spedycji. Dnia 30 kwietnia 2002 r. Wojciech P. został odwołany ze stanowiska dyrektora. Powierzono mu jednocześnie stanowisko głównego specjalisty w Biurze DT z miesięcznym wynagrodzeniem 6.000 zł. Dnia 31 maja 2002 r. powód otrzymał wypowiedzenie warunków umowy o pracę w zakresie warunków płacy spowodowane trudną sytuacją ekonomiczną Spółki. Po upływie okresu wypowiedzenia zaproponowano mu wynagrodzenie miesięczne brutto w wysokości 6.000 zł wypłacane w kwocie 4.200 zł (70% dotychczasowej płacy) jako wynagrodzenie stałe oraz w kwocie 1.800 zł (30% dotychczasowej płacy) jako wynagrodzenie zależne od wyniku całokształtu działalności Biura. Dnia 27 sierpnia 2002 r. Wojciech P. podpisał z pozwaną umowę o pracę, zgodnie z którą został zatrudniony na stanowisku głównego specjalisty w komórce DT z wynagrodzeniem miesięcznym brutto w wysokości 6.000 zł w podziale na 4.200 zł (70% dotychczasowej płacy oraz 1.800 zł (30% dotychczasowej płacy) wypłacane jako wynagrodzenie zależne od wyniku całokształtu działalności Biura. Również w umowach zawartych w późniejszym czasie utrzymano tzw. wynagrodzenie stałe i wynagrodzenie zależne od dodatniego wyniku jednostki organizacyjnej, którą powód kierował, względnie całego zakładu pracy. Ostatnio od dnia 1 maja 2007 r. na mocy porozumienia stron przeniesiono powoda do Działu Kadr i Administracji na stanowisko specjalisty do spraw organizacji pracy z wynagrodzeniem w kwocie 5.000 zł, które miało być wypłacane następująco: 4.000 zł jako wynagrodzenie stałe i 1.000 zł jako wynagrodzenie zależne od dodatniego wyniku na działalności podstawowej C. SA oraz od dodatniego wyniku z całokształtu działalności C. SA. Dnia 5 maja 2007 r. Wojciecho-

wi P. wręczono wypowiedzenie umowy o pracę z powodu likwidacji stanowiska specjalisty do spraw organizacji pracy w związku z likwidacją Pionu DN zgodnie z uchwałą zarządu [...] z dnia 25 czerwca 2007 r.

W pozwanej Spółce obowiązywał Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników C. SA z listopada 1995 r., który określał zasady wynagradzania, nagradzania, premiovania oraz zasady przyznawania innych składników wynagradzania związanych z pracą. W art. 1 układu wskazano, że układem objęte zostały następujące składniki wynagrodzenia: wynagrodzenie zasadnicze, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej, dodatki za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia, nagrody, premie, nagrody jubileuszowe, jednorazowe odprawy pieniężne wypłacane pracownikom odchodzącym na emeryturę lub rentę. Zgodnie z art. 4 ust. 1 układu podstawowe wynagrodzenie pracownika stanowi wynagrodzenie zasadnicze. Z kolei w art. 2 ust. 2 określono, że w skład wynagrodzenia zasadniczego wchodzi dodatek funkcyjny, dodatek stażowy, dodatek za znajomość języków obcych.

Sąd Rejonowy uznał, że stan faktyczny w sprawie był bezsporny, a spór sprowadzał się w zasadzie do oceny prawnej, czy dopuszczalna była w świetle art. 18 k.p. zmiana zasad wynagradzania pracowników pozwanego oraz czy przyjęcie zaproponowanych powodowi warunków oznaczało brak możliwości ich zakwestionowania. W spornym okresie pozwany wręczał powodowi dwukrotnie wypowiedzenia umowy o pracę w zakresie warunków płacy. Od obu tych wypowiedzeń powód się nie odwołał. Sąd pierwszej instancji stwierdził, iż okoliczność, że Kodeks pracy przewiduje tryb kwestionowania jednostronnych czynności prawnych pracodawcy takich jak wypowiedzenie zmieniające, nie oznacza jednak, że w stosunkach pracy nie funkcjonuje instytucja nieważności. Zgodnie z art. 18 § 2 k.p. postanowienia umów i aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy, mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy są nieważne, zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy. Oznacza to, że wprowadzenie do umowy postanowienia mniej korzystnego dla pracownika niż przepis prawa pracy nie powoduje nieważności całej umowy, lecz tylko tego mniej korzystnego postanowienia, ale z takim skutkiem, że na jego miejsce wchodzi odpowiedni przepis prawa. Ta zasada odnosi się także, zdaniem Sądu Rejonowego, do zmian wprowadzonych do umowy o pracę w drodze wypowiedzenia zmieniającego.

Sąd Rejonowy ocenił, że dokonane dwukrotnie wypowiedzenie zmieniające, na podstawie którego pozwany zmienił wynagrodzenie zasadnicze powoda, zostało

dokonane z naruszeniem art. 18 § 2 k.p., gdyż układ zbiorowy obowiązujący w Spółce nie przewidywał podziału wynagrodzenia zasadniczego na dwa składniki, z których jeden jest zależny od wyników działalności komórki czy całej spółki. Pracownikom przysługiwało wynagrodzenie zagwarantowane układem i było ono niezależne od sytuacji ekonomicznej pozwanej Spółki.

Apelację od powyższego orzeczenia wniósł pozwany zaskarżając wyrok w całości i wnosząc o jego zmianę i oddalenie powództwa w całości. Ponadto pozwany wniósł o przeprowadzenie dowodu z zestawień wynagrodzeń pracowników pozwanego w latach 1998 - 2002 i 2003 - 2007 na okoliczność, że pracownicy pozwanego otrzymywali w niektórych latach i miesiącach część kwoty zależnej od wyniku. Przedmiotowemu wyrokowi pozwany zarzucił naruszenie prawa materialnego: art. 18 k.p., poprzez jego niewłaściwe zastosowanie oraz art. 8 k.p., poprzez jego niezastosowanie, a także sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego poprzez przyjęcie, że pracownicy mieli zgodnie z układem zbiorowym zagwarantowane wynagrodzenie i było ono niezależne od sytuacji ekonomicznej pozwanej Spółki oraz bezpodstawne przyjęcie, że sytuacja Spółki nie uległa poprawie oraz że pracodawca przerzucił na pracowników część odpowiedzialności za funkcjonowanie Spółki, nierozpatrzenie wszystkich argumentów Spółki, w szczególności dotyczących ogólnikowości art. 4 układu oraz braku określenia wysokości wynagrodzenia pracowników w układzie.

W uzasadnieniu pozwany podniósł, że kwestia wynagrodzenia została określona w obowiązującym w Spółce układzie zbiorowym bardzo ogólnikowo, w szczególności strony układu nie określiły stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników według kategorii zaszeregowania, a zatem pracownicy nie mieli wbrew twierdzeniom Sądu Rejonowego „zagwarantowanego wynagrodzenia”. Ponadto zdaniem pozwanego żaden przepis układu nie stanowi, że wynagrodzenie zasadnicze jest niezależne od sytuacji ekonomicznej Spółki. Stąd bez naruszania układu pracodawca mógł zaproponować pracownikom nowe warunki płacy.

Pozwany podniósł jednocześnie, że Sąd Rejonowy ograniczył się wyłącznie do rozpatrzenia występującego w sprawie problemu prawnego dotyczącego zastosowania art. 18 k.p., nie ocenił jednak roszczenia powoda co do jego wysokości, tymczasem, jak wynika z przedstawionego przez pozwanego zestawienia, pracownicy, w tym powód, otrzymywali w niektórych miesiącach część wynagrodzenia zależną od wyników, a zatem żądane przez powoda kwoty powinny zostać zmniejszone.

Ponadto pozwany podkreślił, że powód przez cały okres pracy nie kwestionował decyzji pracodawcy, a na jej nieważność powołał się dopiero po ustaniu stosunku pracy. Zważywszy na powyższe w przedmiotowej sprawie powinien znaleźć zastosowanie art. 8 k.p.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku wyrokiem z dnia 28 października 2008 r. oddalił apelację. W uzasadnieniu Sąd drugiej instancji przywołał art. 29 § 1 pkt 3 k.p., zgodnie z którym określenie wysokości wynagrodzenia za pracę (ze wskazaniem składników) jest obowiązkiem stron zawierających umowę o pracę. Oznacza to, że w braku norm układowych dotyczących wynagrodzenia zasadniczego ustalenie wysokości tego składnika płacy następuje na mocy umowy o pracę. Sąd zauważył, że stanowi o tym zresztą sam układ zbiorowy pracy, przewidując, iż umowa o pracę określa kategorię zaszeregowania osobistego oraz kwotę wynagrodzenia zasadniczego (art. 1 ust. 1 tiret drugie). Strony układu zbiorowego nadały wynagrodzeniu zasadniczemu charakter stały i okresowo niezmienny, którego wysokość wynika wprost z umowy o pracę. Jedynymi składnikami wynagrodzenia zasadniczego, których wysokość nie była określana w umowie o pracę były dodatek funkcyjny, dodatek stażowy i dodatek za znajomość języków obcych. Pozwany tymczasem dwukrotnie dokonał wypowiedzenia zmieniającego, na mocy którego wprowadził składnik wynagrodzenia zasadniczego zależny od sytuacji ekonomicznej Spółki. Zmiana powyższa nie znajdowała uzasadnienia na gruncie przepisów obowiązującego układu zbiorowego. Układ zbiorowy przewidywał także składniki wynagrodzenia zależne od wyniku finansowego, np. premie i nagrody, jednak wysokość wynagrodzenia zasadniczego od wyniku ekonomicznego nie zależała. Zdaniem Sądu Okręgowego, nie może budzić jakiegokolwiek wątpliwości fakt, że bardziej korzystne jest wynagrodzenie zasadnicze w stałej wysokości od wynagrodzenia zasadniczego, którego część jest zależna od czynników zewnętrznych i może nigdy nie zostać wypłacona, co w odniesieniu do powoda miało miejsce w okresie objętym żądaniem pozwu. Sąd zauważył, że zmiana dokonana przez pracodawcę była w istocie przerwaniem części ryzyka związanego z działalnością pracodawcy na pracowników, co w świetle dotychczasowej linii orzecznictwa jest niedopuszczalne.

Ponadto Sąd uznał, że zgłoszony w apelacji wniosek pozwanego o przeprowadzenie dowodu z zestawień wynagrodzeń pracowników pozwanego, w tym powoda w latach 1997-2002 i 2003-2007 uznać należy za bezprzedmiotowy dla rozstrzygnięcia sprawy albowiem spór w niniejszej sprawie koncentrował się wokół zagad-

nienia prawnego, czy dokonane przez pozwanego wypowiedzenia zmieniające w zakresie płacy powoda były w świetle unormowań art. 18 k.p. zgodne z przepisami prawa pracy.

Wyrok ten pozwany zaskarżył w całości skargą kasacyjną, wnosząc o jego uchylenie w całości i zmianę poprzez uwzględnienie apelacji przez zmianę wyroku Sądu Rejonowego Gdańsk-Południe w całości i oddalenie powództwa w całości.

Zaskarżonemu wyrokowi skarżący zarzucił naruszenie prawa materialnego, to jest przepisu art. 18 § 2 k.p. w związku z przepisem art. 18 § 1 k.p., przez niewłaściwe zastosowanie w wyniku przyjęcia, iż dokonanie w wypowiedzeniach zmieniających i umowach o pracę zmian wynagrodzenia powoda w ten sposób, że ustalono kwotę stałą i zależną od wyników, jest nieważne z uwagi na postanowienia Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników „C.” SA.

W uzasadnieniu skarżący podniósł, że skoro w obowiązującym Układzie Zbiorowym Pracy dla Pracowników „C.” SA nie określono stawek wynagrodzenia według kategorii zaszeregowania, wysokości wynagrodzeń pracowników na poszczególnych stanowiskach, czy też jakichkolwiek podstaw do ustalania wysokości wynagrodzeń, a układ odsyła strony do umowy o pracę, w której należy określić wysokość wynagrodzenia zasadniczego, to należy przyjąć, iż bez zmiany układu zbiorowego pracy bądź zawieszenia obowiązywania jego postanowień, możliwa była zmiana wynagrodzenia zasadniczego, określona w umowie o pracę na podstawie zgodnego porozumienia stron tejże umowy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Na wstępie należy zwrócić uwagę na pewne ogólniejsze właściwości stosunku pracy, w tym jednego z podstawowych świadczeń wchodzących do jego treści, mianowicie wynagrodzenia za pracę. Tę ogólniejszą właściwość stosunku pracy charakteryzuje zasada ponoszenia przez pracodawcę kilku rodzajów ryzyka: gospodarczego, technicznego i osobowego. Z ponoszenia przez pracodawcę ryzyka gospodarczego wynika niedopuszczalność obciążania pracownika skutkami ujemnych wyników działalności gospodarczej. W zakresie wynagrodzenia za pracę zasada ta ma oparcie normatywne w art. 78 § 1 k.p. Według tego przepisu wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględ-

niało ilość i jakość świadczonej pracy. Przepis ten nie przewiduje możliwości konstruowania indywidualnych wynagrodzeń (wynagrodzenia za pracę) w zależności od dodatniego wyniku ekonomicznego jednostki organizacyjnej, w której pracownik jest zatrudniony, względnie całego zakładu pracy, ewentualnie w zależności od uzyskanego przez pracodawcę zysku netto.

W doktrynie i orzecznictwie dopuszcza się pewien pośredni sposób wpływania na wynagrodzenie pracownika poprzez konstruowanie określonych funduszy w przedsiębiorstwie, zależnych od wyniku gospodarczego, z których następnie przyznawane są indywidualne premie. Nie jest już jednak dopuszczalne, ze względu na art. 78 § 1 k.p., uzależnianie indywidualnych premii wypłacanych z tych funduszy od wyników ekonomicznych. Istnienie systemów premiowania, które poprzez stworzone fundusze premiowe nawiązują do wyników działalności gospodarczej nie stanowią argumentu na rzecz tezy o dopuszczalności obciążenia pracownika ryzykiem gospodarczym, które spoczywa na pracodawcy. Nie jest zatem również dopuszczalne konstruowanie wynagrodzenia zasadniczego pracownika w taki sposób, że jeden z jego elementów jest wprost i bezpośrednio powiązany z ryzykiem gospodarczym pracodawcy.

Odnosząc powyższe spostrzeżenia do okoliczności faktycznych sprawy należy zauważyć, że obowiązujący u pozwanego układ zbiorowy pracy przewiduje możliwość wypłaty, obok wynagrodzenia zasadniczego, nagród i premii, które to świadczenia mają jednak charakter zindywidualizowany, tak co do uzyskania prawa do danego świadczenia, jak i jego wysokości (art. 1 ust. 3 i art. 3 zał. Nr 4 do UZP - regulaminu premiowania oraz art. 1 ust. 2 i art. 5 ust. 1 zał. Nr 5 - regulaminu tworzenia i podziału nagród z zysku bilansowego). Układ ten nie przewiduje natomiast wypłaty świadczenia wprowadzonego uchwałą [...] z dnia 22 września 1998 r.: „30% dotychczasowego wynagrodzenia zależnego od uzyskania dodatniego wyniku na działalności podstawowej / zależnego od uzyskania zysku netto” (w zależności od działu). Jako elementy wynagrodzenia zasadniczego układ zbiorowy wskazuje bowiem jedynie dodatek funkcyjny, dodatek stażowy, dodatek za znajomość języków obcych. W świetle zasady uprzywilejowania pracownika (art. 18 § 1 k.p.) wprowadzenie do umowy o pracę (np. w drodze wypowiedzenia zmieniającego) innych elementów zmiennych jest dopuszczalne ale jedynie pod warunkiem, że będą one nie mniej korzystne dla pracownika, niż postanowienia UZP, a ponadto nie będą sprzeczne z przepisami Kodeksu pracy o wynagrodzeniu, w tym przypadku z art. 78 § 1.

Należy zatem przyjąć, że podział dotychczasowego jednolitego wynagrodzenia zasadniczego na części, w których jedna uzależniona została od wyników gospodarczych pracodawcy, jest sprzeczny z art. 78 k.p. Zgodnie z art. 18 § 1 k.p. postanowienia umów o pracę nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy. W myśl art. 18 § 2 k.p. postanowienia umów mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy są nieważne; zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy.

Z przytoczonych motywów, na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c., orzeczono jak w sentencji wyroku.

=====