



Sygn. akt I PK 14/04

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 listopada 2004 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Teresa Flemming-Kulesza (przewodniczący,
sprawozdawca)

SSN Jerzy Kwaśniewski

SSN Herbert Szurgacz

Protokolant Dorota Białek

w sprawie z powództwa J. K.

przeciwko Zakładom Sprzętu Precyzyjnego SA w N.

o wynagrodzenie,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw
Publicznych w dniu 4 listopada 2004 r.,

kasacji powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego w Ł.

z dnia 29 października 2003 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok w części oddalającej powództwo i
przekazuje sprawę w tym zakresie do ponownego rozpoznania
Sądowi Apelacyjnemu w Ł., pozostawiając mu rozstrzygnięcie o
kosztach postępowania kasacyjnego.**

Uzasadnienie

Sąd Okręgowy w P. wyrokiem z dnia 27 czerwca 2003 r, zasądził od Zakładów Sprzętu Precyzyjnego S.A. w N. na rzecz J. K. 74.300,88 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia, a także orzekł o odsetkach, kosztach postępowania i rygorze natychmiastowej wykonalności.

Sąd ten ustalił, że powód J. K. zatrudniony był w pozwanej Spółce na podstawie umowy o pracę zawartej na czas pełnienia przez niego funkcji Prezesa Zarządu - Dyrektora Naczelnego Przedsiębiorstwa Spółki, na okres od 1 września 2000 r. do końca trzeciej kadencji tj. do dnia odbycia Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy zatwierdzającego sprawozdanie, bilans oraz rachunek zysków i strat za 2001 r. Wynagrodzenie powoda określono na 5,5 przeciętnego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszonego przez Prezesa GUS. W umowie przewidziano możliwość jej rozwiązania za wypowiedzeniem w przypadku odwołania przez organ właściwy do powołania na wniosek powoda lub odwołania z inicjatywy organu właściwego do powołania z innych przyczyn niż naruszenie podstawowych obowiązków ze stosunku zatrudnienia. Wygaśnięcie lub odwołanie z pełnionej funkcji Prezesa Zarządu Spółki, zgodnie z § 8 umowy o pracę, nie miało powodować "rozwiązania umowy o zatrudnienie w przedsiębiorstwie Spółki". Powód był Prezesem a zarazem Dyrektorem Spółki od 1994r., będąc jednocześnie zatrudniony na podstawie kolejnych umów o pracę. Wcześniej, od 1981 r. był dyrektorem Zakładów działających w innej formie prawnej niż spółka akcyjna. Kolejne umowy zawierane przez powoda: z 10 czerwca 1996 r., z 15 lipca 1999 r. i ostatnia z 30 sierpnia 2000 r. zawierały postanowienie, z którego wynikało, że wygaśnięcie - jak to sformułował Sąd – „umów o pełnienie funkcji prezesa zarządu, dyrektora nie powoduje rozwiązania niniejszej umowy o pracę”.

Powód został odwołany z funkcji prezesa zarządu uchwałą Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy z 11 czerwca 2001 r. Pismem z 13 czerwca 2001 r, zarząd wypowiedział powodowi „umowę o pracę Prezesa Zarządu” z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia czyli ze skutkiem na 31 lipca 2001 r. Z

uwagi na ochronę stosunku pracy wynikającą z art. 39 k.p. zaproponowano powodowi stanowisko głównego specjalisty - doradcy Prezesa Zarządu z wynagrodzeniem 4.500 zł (maksymalnym według kategorii zaszeregowania) oraz premią, dodatkami i nagrodami wynikającymi z układu zbiorowego. Nadto, przyznano powodowi do końca okresu, w którym miał być objęty ochroną, dodatek wyrównawczy w wysokości różnicy między wynagrodzeniem przysługującym przed odwołaniem a wynagrodzeniem przysługującym na zaproponowanym stanowisku. W piśmie tym poinformowano też powoda, że jeżeli do połowy okresu wypowiedzenia nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków, będzie to równoznaczne z wyrażeniem na nie zgody. W razie odmowy ich przyjęcia umowa miała rozwiązać się z upływem okresu wypowiedzenia. Pismo zawiera też pouczenie o odwołaniu do sądu pracy. Pismo z 13 czerwca 2001 r. było sporządzone przez głównego specjalistę do spraw pracowniczych, jego treść została zaakceptowana przez cały zarząd Spółki. Nowy Prezes wręczył je powodowi, który był usatysfakcjonowany jego treścią. Kolejnym pismem, z 17 października 2001 r. poinformowano powoda, że wypłacanie dodatku wyrównawczego zostało zakończone w październiku 2001 r. i że jest to zgodne z art. 72 § 3 k.p. Dodatek był wypłacany do 30 września 2001r. Za okres od października do czerwca 20001 r. dodatek wraz ze skapitalizowanymi w pozwie odsetkami wynosi 55.302,50 zł, a za kolejne trzy miesiące wraz ze skapitalizowanymi odsetkami – 18.998 zł. Strona pozwana (pismem, które powód otrzymał 7 listopada 2001 r) .wypowiedziała definitywnie umowę o pracę z powodu utraty zaufania. Powód odwołał się do sądu pracy lecz nie doszło do rozprawy, gdyż z dniem 22 marca 2002 r. został do pracy przywrócony przez nowego Prezesa Zarządu. Stosunek pracy powoda (który urodził się 8 września 1937 r.) ustał we wrześniu 2002 na skutek jego przejścia na emeryturę. Sąd nie dał wiary zeznaniom świadków, w tym prezesa zarządu strony pozwanej, którzy twierdzili, że w dacie sporządzania i wręczania powodowi pisma z 13 czerwca 2001 r, dla stron było „jasne i oczywiste”, że dodatek będzie wypłacany wyłącznie w okresie wypowiedzenia i że powód był o tym poinformowany przez członków zarządu. Sąd pierwszej instancji nie podzielił stanowiska strony pozwanej w kwestii podstawy zatrudnienia powoda. Ustalił, że powód był zatrudniony na podstawie umowy o

pracę na czas nieokreślony a nie powołania. Zasadność roszczenia powoda wynika stąd, że w dacie wypowiedzenia zmieniającego miał 64 lata (zatem podlegał ochronie z art. 39 k.p.) a stosownie do art. 41 k.p. przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy.

Sąd Apelacyjny, po rozpoznaniu apelacji strony pozwanej od omówionego wyroku - wyrokiem z dnia 29 października 2003 r. zmienił go w punkcie pierwszym i drugim w ten sposób, że zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda 18 720 zł tytułem odszkodowania z ustawowymi odsetkami, a w pozostałej części powództwo oddalił oraz orzekł o kosztach procesu.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego, warunki zatrudnienia określone w umowie z 13 czerwca 2001 r. zostały powodowi wypowiedziane przez pracodawcę pismem z 17 października 2001 r., w którym poinformowano powoda o zakończeniu wypłacania dodatku wyrównawczego w październiku 2001 r. W ocenie Sądu drugiej instancji, treść tego pisma w sposób dostateczny wyrażała wolę pracodawcy zmiany dotychczasowego systemu wynagradzania powoda przez rezygnację z wypłacania mu części „honorarium” nazwanej przez strony dodatkiem wyrównawczym. Nie podano jednak w tym oświadczeniu przyczyny uzasadniającej taką zmianę kształtu łączącego strony stosunku pracy, nie zachowano okresu wypowiedzenia a także nie zawarto pouczenia o sposobie i terminie złożenia odwołania; „jest to wadliwe wypowiedzenie warunków pracy, które podlega ochronie w tym tylko zakresie, że pracownik winien za okres wypowiedzenia otrzymać dodatek wyrównawczy, cofnięty mu pismem pracodawcy z dnia 17 października 2001 r.”. Zdaniem Sądu Apelacyjnego świadczenie w postaci dodatku wyrównawczego powodowi nie przysługiwało, gdyż nie wykonując funkcji prezesa miał tylko prawo do wynagrodzenia należnego na zajmowanym stanowisku głównego specjalisty - doradcy prezesa. „Pracodawca mógł zatem wycofać się ze swojej uprzedniej wadliwej decyzji przyznającej J. K. daleko szersze prawa niż to wynikało z obowiązujących przepisów prawa”. Oświadczenie pracodawcy „o woli zmiany stosunku ukształtowanego umową z dnia 13 czerwca 2001 r.” mogło wywołać skutek po upływie okresu wypowiedzenia. Z tego rozumowania Sąd Apelacyjny

wyprowadził wniosek o przysługiwaniu powodowi wynagrodzenia w dotychczasowej wysokości do czasu przekształcenia umowy, co spowodowało zasądzenie niewypłaconej części wynagrodzenia w postaci dodatku wyrównawczego za trzymiesięczny okres wypowiedzenia.

Powód wniósł kasację od tego wyroku w części oddalającej powództwo, zarzucając naruszenie przepisów postępowania mające istotny wpływ na wynik sprawy oraz naruszenie prawa materialnego. W zakresie podstawy kasacji określonej w art. 393¹ pkt 2 k.p.c. podniesiono naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. przez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i dokonanie ustaleń sprzecznych z treścią zebranego materiału dowodowego polegających na pominięciu końcowej części pisma pracodawcy z dnia 13 czerwca 2001 r. zawierającej pouczenie właściwe dla wypowiedzenia zmieniającego i w rezultacie błędne ustalenia, że pismo to jest dowodem potwierdzającym rozwiązanie umowy o pracę na stanowisku Prezesa Zarządu pozwanej Spółki i zawarcie nowej umowy o pracę, podczas gdy w istocie było to wypowiedzenie zmieniające, a także na ustaleniu, że w piśmie pozwanej Spółki z dnia 17 października 2001 r. nie podano przyczyny uzasadniającej decyzję pracodawcy o zaprzestaniu wypłacania dodatku wyrównawczego, w sytuacji gdy w piśmie tym podano konkretny przepis prawa (art. 72 § 3 k.p.), który był podstawą zakończenia wypłaty dodatku wyrównawczego oraz na pominięciu tego, że pismo to nie zawiera ani oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu dotychczasowych warunków płacy ani nie określa nowych warunków pracy i płacy.

Natomiast w zakresie podstawy z art. 393¹ pkt 1 k.p.c. podniesiono zarzuty: naruszenia art. 39 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p. przez jego niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że powód nie był pracownikiem podlegającym szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem umowy o pracę, jak również przed wypowiedzeniem zmieniającym, naruszenia art. 42 § 2 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p. i art. 30 § 3 k.p. przez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na uznaniu, że pismo pracodawcy z dnia 17 października 2001 r. informujące powoda o zakończeniu wypłaty dodatku wyrównawczego miało charakter wypowiedzenia zmieniającego i mimo swych licznych wad, wyspecyfikowanych przez Sąd, a także

mimo braku oświadczenia o wypowiedzeniu powodowi warunków płacy i propozycji nowych warunków - było skuteczne, a ponadto naruszenia art. 60 k.c., art. 65 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez błędną ich wykładnię i zastosowanie i uznanie, że oświadczenie zawarte w piśmie z dnia 17 października 2001 r. w sposób wyraźny, jasny i obiektywnie zrozumiały było wypowiedzeniem powodowi dotychczasowych warunków płacy, w sytuacji gdy ani w toku postępowania przedsądowego ani przed Sądem pierwszej instancji ani w apelacji i w postępowaniu apelacyjnym żadna ze stron a w szczególności strona pozwana nie nadawały temu pismu takiego znaczenia.

Kasacja zawiera wniosek o uchylenie zaskarżonego wyroku w części oddalającej powództwo i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Apelacyjnemu ewentualnie o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie apelacji pozwanej oraz zasądzenie od pozwanej Spółki na rzecz powoda kosztów postępowania za postępowanie apelacyjne oraz postępowanie kasacyjne według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy rozważył, co następuje:

Kasacja ma usprawiedliwione podstawy. Ustalenie dokonane przez Sąd drugiej instancji co do dokonania przez pracodawcę wypowiedzenia warunków umowy o pracę w jego piśmie z dnia 17 października 2001 r. narusza zasady oceny dowodów wynikające z art. 233 § 1 k.p.c. , a także pozostaje w kolizji z regułami składania i dokonywania wykładni oświadczeń woli określonymi w art. 60 i 65 k.c. (w związku z art. 300 k.p.) Pracodawca zawiadomił w tym piśmie powoda o zaprzestaniu wypłacania „dodatku wyrównawczego” i powołał się na art. 72 § 3 Kodeksu pracy. Żadne ze sformułowań tego lakonicznego pisma nie wskazuje na to, by w intencji autorów miało ono stanowić oświadczenie o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę. Trzeba przy tym zwrócić uwagę na konieczność zaproponowania nowych warunków dla dokonania wypowiedzenia zmieniającego (art. 42 § 2 k.p.). Sąd Apelacyjny - bez uzasadnienia swego stanowiska - zdaje się przyjmować taką

interpretację oświadczenia woli pracodawcy, która dedukuje z treści jego pisma propozycje nowych warunków. Ustaleniu dokonaneemu przez Sąd przeczy końcowy fragment pisma, w którym pracodawca powołał się na art. 72 § 3 k.p. Przepis ten odnosi się do pracowników zatrudnionych na podstawie powołania. Zgodnie z normą prawną wynikającą z niego, odwołanie pracownika, któremu brakuje nie więcej niż 2 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku, nakłada na pracodawcę obowiązek zaproponowania innej pracy, odpowiedniej ze względu na kwalifikacje zawodowe i wypłacania wynagrodzenia w dotychczasowej wysokości przez okres równy okresowi wypowiedzenia. Odwołanie się do tego przepisu przeczy tezie Sądu Apelacyjnego o dokonaniu wypowiedzenia warunków płacy ukształtowanych przez strony w wyniku wypowiedzenia zmieniającego dokonanego przez pracodawcę 13 czerwca 2001 r. i zaakceptowania przez pracownika zaproponowanych wówczas warunków. Świadczy ono natomiast o poglądzie pracodawcy na temat podstawy zatrudnienia powoda, a jest to pogląd który nie zyskał aprobaty Sądu Apelacyjnego, gdyż z jego ustaleń wynika, że uznawał umowę o pracę za tę podstawę. Sąd drugiej instancji przyjmując takie założenie i uznając, że pracodawca miał prawo „wycofać się ze swojej uprzedniej wadliwej decyzji przyznającej J. K. daleko szersze prawa niż to wynikało z obowiązujących przepisów prawa” nie odniósł się do przepisów ograniczających możliwość wypowiedzenia warunków płacy i pracy pracownikowi objętemu szczególną ochroną z art. 39 k.p. (należy do nich, między innymi, art. 43 k.p.). Sąd nie wskazał też z jakimi przepisami obowiązującego prawa sprzeczne były prawa „przyznane” powodowi.

Kasacja oparta na usprawiedliwionych podstawach podlegała zatem uwzględnieniu, co oznaczało konieczność uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania (art. 393¹³ § 1 k.p.c.)