



Sygn. akt II PK 6/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 października 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Halina Kiriło (przewodniczący)

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec (sprawozdawca)

SSN Jerzy Kuźniar

w sprawie z powództwa P.W.

przeciwko B. S.A. w [...]

o wynagrodzenie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 5 października 2016 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego w [...]

z dnia 27 czerwca 2014 r., sygn. akt III APa .../12,

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w [...] wyrokiem z 20 grudnia 2011 r. oddalił powództwo P.W. o zasądzenie od B. S.A. w [...] kwoty 103.200 zł tytułem wyrównania różnicy wynagrodzenia za okres od maja do października 2009 r., kwoty 51.600 zł tytułem wyrównania należnego wynagrodzenia za okres wypowiedzenia od listopada 2009

r. do stycznia 2010 r. oraz kwoty 138.363 zł tytułem wyrównania odprawy przysługującej z powodu rozwiązania umowy o pracę.

Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia. Powód z dniem 1 marca 1996 r. został zatrudniony na stanowisku członka zarządu pozwanej Spółki. W dniu 23 lipca 2003 r. strony zawarły umowę o pracę na czas sprawowania przez powoda mandatu wiceprezesa zarządu. Zgodnie z aneksami do umowy, w przypadku jej rozwiązania przed upływem terminu, na jaki została zawarta, wiceprezesowi zarządu przysługuje odprawa w wysokości sześciokrotności wynagrodzenia miesięcznego przysługującego w dniu rozwiązania umowy o pracę (§ 7 ust. 1). Odprawa nie przysługuje, między innymi, w przypadku rozwiązania umowy za wypowiedzeniem dokonany przez wiceprezesa zarządu lub na mocy porozumienia stron na jego wniosek (§ 7 ust. 4). Powód był wybierany na funkcję wiceprezesa zarządu na kolejne kadencje. Jego wynagrodzenie miesięczne wynosiło 29.700 zł brutto. Na skutek przekształceń własnościowych, Giełda Papierów Wartościowych S.A. w [...] (należąca w 98,8% do Skarbu Państwa) objęła ponad 92% udziału w kapitale zakładowym pozwanej Spółki. Powyższe zmiany zostały wpisane do księgi akcyjnej w dniu 5 maja 2009 r. Na posiedzeniu Rady Nadzorczej Spółki w dniu 26 maja 2009 r. powód został poinformowany, że zmiany własnościowe powodują objęcie wynagrodzeń członków zarządu ustawą z dnia 3 marca 2000 r. o wynagrodzeniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (Dz.U. Nr 26, poz. 206 ze zm., dalej jako ustawa „kominowa”), wskazując na art. 13 tej ustawy. Na posiedzeniu tym Rada Nadzorcza ustaliła wynagrodzenie powoda na kwotę 12.500 zł brutto miesięcznie. W dniu 25 czerwca 2009 r. pozwana Spółka przedstawiła powodowi aneks do umowy o pracę, określający wynagrodzenie miesięczne w tak ustalonej kwocie oraz obniżający odprawę pieniężną w razie rozwiązania umowy o pracę do wysokości trzymiesięcznego ostatnio pobieranego wynagrodzenia. Powód nie wyraził zgody na zmianę treści umowy o pracę w trybie porozumienia zmieniającego. W dniu 27 października 2009 r. pozwana Spółka wypowiedziała powodowi warunki umowy o pracę, wskazując jako przyczynę konieczność dostosowania wynagrodzenia powoda do uchwały Rady Nadzorczej z dnia 26 maja 2009 r. Łącząca strony umowa o pracę uległa rozwiązaniu z dniem 31 stycznia 2010 r. na skutek odmowy powoda przyjęcia nowych warunków płacy.

Strona pozwana wyrównała powodowi wynagrodzenie za pracę do - wynikającej z ustawy „kominowej” - maksymalnej wysokości 13.270 zł miesięcznie od maja 2009 r. do 31 stycznia 2010 r. W dacie zakończenia stosunku pracy powodowi wypłacona została odprawa pieniężna w kwocie 41.454,96 zł.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Okręgowy - powołując się na art. 5 ust. 1 i art. 13 ustawy „kominowej” oraz wyroki Sądu Najwyższego z dnia 2 września 2003 r., I PK 290/02 i z dnia 24 lipca 2006 r., I PK 253/05, stwierdził, że przepisy te mają charakter bezwzględnie obowiązujący, a dostosowanie treści stosunku pracy do warunków określonych w normie prawnej nie wymaga wypowiedzenia zmieniającego. Z dniem objęcia pozwanej Spółki regulacją ustawy „kominowej” postanowienia umowy o pracę powoda w zakresie wynagrodzenia ponad kwotę 13.270 zł miesięcznie (art. 8 ustawy) stały się nieważne z mocy prawa. Nie ma podstaw do zastosowania w stanie faktycznym sprawy art. 42 k.p., skoro pozwana Spółka dokonała, z uwagi na brak porozumienia stron, podwyższenia wysokości wynagrodzenia powoda do maksymalnej wysokości ustawowej. Od takiej maksymalnej kwoty została również obliczona należna powodowi odprawa, przysługująca w wysokości wynikającej z art. 12 ustawy „kominowej”.

Rozpoznając apelację powoda, Sąd Apelacyjny w [...] postanowieniem z dnia 10 września 2012 r. przedstawił do rozstrzygnięcia Sądowi Najwyższemu pytanie prawne, czy reguły wynagradzania i przyznawania odpraw zawarte w ustawie „kominowej” mają wprost zastosowanie do osób objętych przepisami tej ustawy w związku z przekształceniem podmiotowym pracodawcy w trakcie trwania ich stosunku pracy, czy też wymagają uprzedniego wypowiedzenia warunków pracy na podstawie art. 42 k.p.

Postanowieniem z 18 stycznia 2013 r., PZP 5/12 Sąd Najwyższy odmówił podjęcia uchwały.

Wyrokiem z dnia 27 czerwca 2014 r. Sąd Apelacyjny w [...] zmienił wyrok Sądu pierwszej instancji w ten sposób, że zasądził od pozwanej Spółki na rzecz powoda tytułem wyrównania wynagrodzenia za miesiąc maj 2009 r. kwotę 16.340 zł, za miesiąc czerwiec 2009 r. kwotę 16.420,88 zł oraz za miesiąc lipiec kwotę

16.420,88 zł z ustawowymi odsetkami (pkt I), oddalił powództwo i apelację w pozostałym zakresie (pkt III) oraz orzekł o kosztach postępowania (pkt II i IV).

W ocenie Sądu Apelacyjnego, znaczenie normatywne art. 13 ustawy „kominowej” należy oceniać z uwzględnieniem art. 26 tej ustawy, który określa trzymiesięczny termin - biegnący od dnia wejścia ustawy w życie - na dostosowane przez same strony wynagrodzenia miesięcznego i innych składników płacowych do ograniczeń zawartych w ustawie. Wynika z tego, że art. 13 nie dotyczy postanowień umów o pracę oraz innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy, które wiązały podmioty objęte działaniem ustawy w dacie jej wejścia w życie, ale odnosi się do stosunków pracy nawiązywanych po wejściu w życie ustawy przez podmioty wymienione w art. 1 z osobami wskazanymi w art. 2. W konsekwencji art. 13 ustawy „kominowej” nie ma zastosowania do stanu faktycznego sprawy, gdyż bezpośrednie działanie ustawy w postaci nieważności określonych w niej postanowień umownych nie dotyczy zmiany własnościowej po stronie zatrudniającego w czasie obowiązywania ustawy. Ocenie podlega natomiast kwestia, czy dostosowanie umowy powoda do wymogów ustawy kominowej wymaga zastosowania zwykłego trybu z Kodeksu pracy, czy też prawnie dopuszczalne jest odniesienie stanu faktycznego sprawy do art. 26 ustawy „kominowej” w drodze analogii. Odwołując się do celu tej ustawy oraz wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 7 maja 2000 r., K 19/00, Sąd odwoławczy stanął na stanowisku, że celem tym było wyeliminowanie wygórowanych, a przez to niesprawiedliwych i nieproporcjonalnych wynagrodzeń osób zatrudnionych w szeroko pojętym sektorze publicznym. Niewątpliwie ten cel ustawy podlegał realizacji w pozwanej Spółce w dacie przekształcenia własnościowego, które miało miejsce 5 maja 2009 r. Redakcja art. 26 ustawy wskazuje, że - w ocenie ustawodawcy - skutek wprowadzonych regulacji jest istotny. Zdaniem Sądu Apelacyjnego, sytuacja przejściowa z art. 26 ustawy jest podobna do sytuacji objęcia określonego podmiotu działaniem ustawy na skutek przekształceń własnościowych. W określonej dacie powstał bowiem obowiązek stosowania w pozwanej Spółce ustawy „kominowej”, rozumiany jako obowiązek wprowadzenia w życie jej uregulowań w tym podmiocie publicznym. W rezultacie - z uwagi na cel ustawy i intencje ustawodawcy - ocena stanu faktycznego powinna być dokonana

na podstawie art. 26 z uwagi na fakt, że zmiana własnościowa po stronie zatrudniającego, która uruchamia obowiązywanie ograniczeń wynikających z ustawy, jest podobna do sytuacji przejściowej z chwili wejścia w życie ustawy „kominowej” z określonym reżimem co do wysokości wynagrodzenia i sankcją za jego nieprzestrzeganie. W konsekwencji Sąd drugiej instancji stanął na stanowisku, że zmienione aneksami postanowienia umowy o pracę powoda z dnia 23 lipca 2003 r., ustalające wynagrodzenie miesięczne i odprawę pieniężną w związku z rozwiązaniem stosunku pracy, stały się nieważne z mocy prawa z upływem 3 miesięcy od przekształcenia własnościowego spółki, a zamiast nich stosowane są odpowiednie przepisy omawianej ustawy. Z tych przyczyn powództwo jest zasadne wyłącznie w odniesieniu do wyrównania wysokości wynagrodzeń miesięcznych za miesiące od maja do lipca 2009 r. do kwoty 29.700 zł. Pozostałe roszczenia o wyrównanie wynagrodzenia do daty rozwiązania stosunku pracy oraz odprawy do sześciokrotności wynagrodzenia miesięcznego w kwocie 29.700 zł są niezasadne jako sprzeczne z art. 8 pkt 2 i art. 12 ustawy „kominowej”.

W skardze kasacyjnej powód zaskarżył powyższy wyrok w części oddalającej powództwo i apelację powoda (pkt III) oraz w przedmiocie kosztów procesu (pkt II i IV), zarzucając: I. naruszenie przepisów postępowania powodujące jego nieważność, a mianowicie art. 379 pkt 4 w związku z art. 49 z związku z art. 50 § 3 k.p.c., na skutek orzekania w postępowaniu rozpoznawczym przed Sądem drugiej instancji, w dwóch spośród czterech rozpraw, przez dwóch sędziów Sądu Okręgowego, delegowanych do Sądu Apelacyjnego, którzy wcześniej, w pierwszej instancji, zostali wyłączeni ze sprawy na wniosek powoda na podstawie art. 49 k.p.c.; II. naruszenie prawa materialnego: 1) art. 26 ust. 1 ustawy „kominowej” przez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że sytuacja przejściowa uregulowana w tym przepisem jest podobna do sytuacji objęcia określonego podmiotu działaniem ustawy na skutek przekształceń własnościowych, a co za tym idzie, postanowienia umowy o pracę powoda stały się nieważne z mocy prawa z upływem 3 miesięcy od przekształcenia własnościowego spółki i zamiast nich stosowane są odpowiednie przepisy ustawy, podczas gdy art. 26 był przepisem intertemporalnym, ściśle odnoszącym się wyłącznie do sytuacji wejścia w życie ustawy i taki był jego jedyny cel; 2) art. 42 k.p. przez błędną jego wykładnię

polegającą na uznaniu, że hipoteza normy tego przepisu nie obejmuje sytuacji, gdy wskutek zmian własnościowych dany podmiot zostanie objęty regulacjami ustawy „kominowej”, podczas gdy w ustawie tej faktycznie brak jest regulacji sposobu dostosowania treści dotychczasowych umów o pracę, do określonych w ustawie.

Wskazując na zarzut nieważności postępowania, skarżący wniósł o uchylenie wyroku Sądu drugiej instancji w zaskarżonej części i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania, ewentualnie - w przypadku nieuwzględnienia powyższego zarzutu - o uchylenie wyroku Sądu odwoławczego w zaskarżonej części oraz o zmianę wyroku w części oddalającej powództwo i jego uwzględnienie, ewentualnie - w przypadku nieuwzględnienia powyższego wniosku - o uchylenie wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zawiera usprawiedliwionych zarzutów.

W pierwszym rzędzie niezasadny jest zarzut nieważności postępowania. W myśl art. 479 pkt 4 k.p.c., nieważność postępowania zachodzi, jeżeli skład sądu orzekającego był sprzeczny z przepisami prawa albo jeżeli w rozpoznaniu sprawy brał udział sędzia wyłączony z mocy ustawy. Skarżący upatruje nieważności postępowania w naruszeniu przez Sąd drugiej instancji art. 49 w związku z art. 50 § 3 k.p.c., gdyż w rozpoznaniu sprawy dwukrotnie uczestniczyli wyłączeni wcześniej sędziowie – E. S. w dniu 24 września 2013 r., kiedy to rozprawa została zamknięta a ogłoszenie wyroku odroczone do dnia 4 października 2013 r. oraz A. M., uczestnicząca w wydaniu postanowienia z dnia 4 października 2013 r., którym Sąd Apelacyjny „otworzył na nowo przewód sądowy”. W ocenie skarżącego, doszło tym samym do „rozpoznania sprawy przez sędziego wyłączonego z mocy ustawy” (tak Sąd Apelacyjny w Krakowie w wyroku z dnia 29 stycznia 2004 r., I ACa 1186/03, OSA 2004 nr 12 s. 47).

W judykaturze Sądu Najwyższego przyjmuje się jednolicie, że nieważność postępowania w rozumieniu art. 379 pkt 4 k.p.c. dotyczy tylko udziału sędziego wyłączonego z mocy ustawy (art. 48 § 1 k.p.c.), a nie sędziego podlegającego

wylączeniu lub wyłączonego na mocy postanowienia sądu na podstawie art. 49 k.p.c. W takich sytuacjach działanie sędziego polegające na niepowstrzymaniu się od udziału w sprawie stanowi uchybienie procesowe, które mogło wpłynąć na wynik sprawy (por. np. wyroki z dnia 1 lutego 2001 r., I CKN 995/00, LEX nr 1167299; z dnia 22 czerwca 2010 r., IV CSK 503/09, LEX nr 1375466 i z dnia 25 listopada 2015 r., II CSK 752/14, LEX nr 1943239 oraz postanowienia z dnia 21 lutego 2012 r., I PK 132/11, LEX nr 1215260 i z dnia 4 grudnia 2015 r., II CSK 249/15, LEX nr 1959479). Dominuje również pogląd, że w art. 379 pkt 4 k.p.c. w zakresie, w jakim odnosi się on do składu sądu sprzecznego z przepisami prawa, chodzi o sprzeczność z przepisami procesowymi dotyczącymi składu sądu (np. art. 47 k.p.c.) oraz z przepisami ustrojowymi, przewidzianymi w ustawie z dnia 27 lipca 2001 r. - Prawo o ustroju sądów powszechnych (jednolity tekst: Dz.U. z 2015 r., poz. 133 ze zm.), określającymi zasady delegowania sędziów do innego sądu (por. np. wyroki z dnia 9 grudnia 2009 r., IV CSK 242/09, LEX nr 677897 oraz powołany wyżej wyrok z dnia z dnia 25 listopada 2015 r., II CSK 752/14). Wprawdzie przeciwny pogląd został wyrażony w wyroku z dnia 29 maja 2013 r., II PK 273/12 (LEX nr 1365652), w którym stwierdzono, że uczestniczenie w rozpoznaniu sprawy i wydaniu wyroku przez sędziego, co do którego został złożony wniosek o wylączenie na podstawie art. 49 k.p.c., stanowi nieważność postępowania w rozumieniu art. 379 pkt 4 k.p.c. z uwagi na sprzeczność składu orzekającego z przepisami prawa (art. 51 k.p.c. w brzmieniu obowiązującym przed dniem 8 września 2016 r.), jednak skarżący zarzutu takiego nie formułuje, a rozstrzygnięcie podniesionej rozbieżności nie jest konieczne w sprawie, w której wniesiona została rozpoznawana skarga kasacyjna. Nie budzi bowiem wątpliwości, że rozprawa bezpośrednio poprzedzająca wydanie zaskarżonego wyroku odbyła się bez udziału wyłączonych sędziów, z udziałem należycie zawiadomionych o jej terminie stron, które zajęły stanowiska co do przedmiotu sprawy i nie składały żadnych wniosków wymagających rozpoznania przed zamknięciem rozprawy, zaś wyrok został wydany przez Sąd odwoławczy we właściwym składzie, który rozpoznał sprawę na rozprawie bezpośrednio poprzedzającej jego wydanie (art. 323 k.p.c.).

Niezasadne są sformułowane przez skarżącego zarzuty naruszenia prawa materialnego.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego podkreśla się, że przepisy ustawy „kominowej” - w przeciwieństwie do większości regulacji prawa pracy mających charakter semiimperatywny - mają charakter ściśle bezwzględnie obowiązujący i są przeciwieństwem wyrażonej w art. 18 k.p. zasady uprzywilejowania pracownika, oznaczającej możliwość kształtowania przez strony treści stosunku pracy w sposób korzystniejszy dla pracownika od wynikającego z przepisów prawa pracy. Ustawa „kominowa” w art. 5 oraz art. 7-12 statuuje ramy, w jakich mogą poruszać się uprawnione organy ustalając warunki płacowe osób zaliczanych do kadry zarządzającej, a w art. 13 i art. 26 ust. 1 normuje konsekwencje naruszenia dyscypliny płacowej, ustanawiając sankcję za przekroczenie maksymalnej dopuszczonej ustawą wysokości wymienionych w niej świadczeń w postaci nieważności z mocy prawa postanowień umownych w tej części. Dostosowanie treści stosunku pracy do wymagań wynikających z norm prawnych o takim charakterze nie wymaga wypowiedzenia zmieniającego, chyba że chodzi o obniżenie wysokości wynagrodzenia w części nieprzekraczającej górnej granicy określonej regulacją ustawy (por. wyroki z dnia 2 września 2003 r., I PK 290/02, OSNP 2004 nr 17, poz. 299; z dnia 24 lipca 2006 r., I PK 253/05, OSNP 2007 nr 15-16, poz. 213; z dnia 28 czerwca 2011 r., II PK 11/11, OSNP 2012 nr 15-16, poz. 193).

W myśl art. 13 ustawy „kominowej”, postanowienia umów o pracę oraz innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy albo umów cywilnoprawnych ustalające wynagrodzenie miesięczne, nagrodę roczną, odprawę oraz wysokość 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. Wbrew stanowisku Sądu drugiej instancji, przepis ten odnosi się do aktów kreujących stosunki zatrudnienia zarówno nawiązane pod rządami ustawy, jak i istniejące w dacie jej wejścia w życie. W sytuacji zmiany kapitałowej, zaistniałej w czasie obowiązywania ustawy „kominowej”, art. 13 stanowi zasadniczy punkt odniesienia dla ustalenia stanu prawnego, na podstawie którego uprawnione organy mają obowiązek dostosowania wysokości wynagrodzenia osób zaliczanych do kadry zarządzającej (zatrudnionych przecież nie tylko na podstawie stosunku pracy, ale również umów

cywilnoprawnych) do dozwolonego przez tę ustawę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 września 2015 r., II PK 307/14 (LEX nr 1789175)).

Ustawa „kominowa” nie określa trybu zmiany wynagrodzenia osób zaliczanych do kadry zarządzającej, nie odsyła również w tym zakresie do przepisów Kodeksu pracy. Przewiduje jedynie nieważność z mocy prawa postanowień umowy w części obejmującej świadczenia wyższe niż maksymalne dopuszczone ustawą. W powołanym wyżej wyroku z dnia 16 września 2015 r., II PK 307/14, wydanym w tożsamym stanie faktycznym i prawnym, Sąd Najwyższy zaprezentował pogląd podzielany przez obecny skład tego Sądu, że skoro ustawodawca wyraźnie określa skutek nieważności (art. 13 ustawy „kominowej”), to nie ma podstaw do przyjęcia, że dostosowanie warunków płacowych kadry zarządzającej do zasad wynikających z ustawy wymaga zastosowania wypowiedzenia zmieniającego, uregulowanego w art. 42 k.p. Gdy się przy tym uwzględni, że wypowiedzenie zmieniające stosowane jest jedynie w stosunkach pracy oraz stanowi tryb fakultatywny i zależy od pracodawcy, a ponadto pociąga za sobą konsekwencje związane z koniecznością przestrzegania przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę, w tym dotyczących ochrony przed wypowiedzeniem, to obowiązek jego zastosowania stałby w sprzeczności ze skutkiem nieważności ustanowionym w art. 13 i art. 26 ust. 1 ustawy „kominowej”. Odwołując się do konieczności zachowania okresu dostosowawczego i wskazując w tym zakresie na motywy wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 7 maja 2000 r., K 19/00 (OTK 2001 nr 4, poz. 82), Sąd Najwyższy zajął stanowisko, że podstawę do ustalenia normy prawnej, dającej w okresie dostosowawczym ochronę wysokości wynagrodzenia kadrze zarządzającej zatrudnionej w spółkach, w których zmiana kapitałowa uzasadniała stosowanie ustawy „kominowej” nastąpiła już w czasie jej obowiązywania, stanowi *per analogiam* art. 26 ustawy.

Stanowisko to należy podzielić. Z przepisów ustawy „kominowej” wynika bezwzględny obowiązek dostosowania wynagrodzenia kadry zarządzającej do wysokości określonej w ustawie. Konieczność takiej zmiany występuje również w sytuacji przekształcenia własnościowego mającego miejsce w czasie obowiązywania ustawy i - będącego tego konsekwencją - objęcia jej przepisami. Ustawa „kominowa” nie reguluje takiej sytuacji, jednak niewątpliwie sytuacja ta jest

podobna do objętej normą art. 26, odnoszącego się wprost do stosunków zatrudnienia zastanych w dacie wejścia ustawy w życie. Przepis ten wprowadza - po upływie wskazanego w nim trzymiesięcznego okresu dostosowawczego - zastępowalność z mocy prawa postanowień umów i innych aktów będących podstawą nawiązania stosunków zatrudnienia, a sprzecznych z ustawą, odpowiednimi jej unormowaniami.

Z tych względów na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. orzeczono jak w sentencji wyroku.

kc