

**Wyrok z dnia 24 stycznia 2002 r.**

**I PKN 16/01**

**Pracodawca nie ma prawnego obowiązku jednakowego ukształtowania warunków wynagradzania pracownika, któremu wypowiedział umowę o pracę i pracowników dalej zatrudnianych.**

Przewodniczący SSN Teresa Flemming-Kulesza, Sędziowie SN: Jerzy Kwaśniewski, Jadwiga Skibińska-Adamowicz (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 24 stycznia 2002 r. sprawy z powództwa Bogdana T. przeciwko Domom Towarowym Centrum Spółce Akcyjnej w W. o wynagrodzenie i odszkodowanie, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 26 października 2000 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok w części dotyczącej roszczenia o wynagrodzenie z tytułu zastosowania niewłaściwego okresu wypowiedzenia umowy o pracę (pkt 1) oraz w części orzekającej o kosztach procesu (pkt 3) i w tym zakresie przekazał sprawę Sądowi Apelacyjnemu w Warszawie do ponownego rozpoznania, pozostawiając mu również rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego;

o d d a l i ł kasację w pozostałej części.

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

Powód Bogdan T. po ostatecznym sprecyzowaniu swoich roszczeń żądał zasądzenia od Domów Towarowych Centrum S.A. w W.: kwoty 115.906,14 zł z odsetkami od dnia 31 stycznia 1999 r. tytułem odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem stosunku pracy; kwoty 28.202,65 zł z odsetkami od dnia 1 lipca 1999 r. tytułem wyrównania wynagrodzenia za czas od 1 kwietnia do 30 czerwca 1998 r., z odsetkami ustawowymi od dnia 1 lipca 1998 r.; kwot po 17.474,21 zł miesięcznie za czas od 1 lipca do 30 września 1998 r. oraz kwot po 19.644,90 zł miesięcznie za czas od 1 października do 31 grudnia 1998 r. tytułem wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, przy czym każdej miesięcznej kwoty z odsetkami w razie uchybienia terminu jej płat-

ności. Powód wyjaśnił, że ostatnia terminowa umowa o pracę łączącą strony przewidywała możliwość odwołania go ze stanowiska dyrektora do spraw eksploatacji i remontów przed upływem terminu, na jaki została zawarta, ale gdy wskutek odwołania nastąpiło wypowiedzenie umowy, to okres wypowiedzenia (bez obowiązku świadczenia pracy) wynosi 6 miesięcy. Ponadto w razie rozwiązania za wypowiedzeniem umowy o pracę powodowi przysługiwała odprawa w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia. Świadczeń tych powód nie otrzymał, a ponadto nie otrzymał premii za okres od 1 kwietnia do 30 czerwca 1998 r., wobec czego żądanie wyrównania wynagrodzenia jest słuszne.

Strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa, podnosząc, że przyczyną odwołania powoda ze stanowiska i wypowiedzenia mu umowy o pracę była likwidacja stanowiska. Okoliczność ta spowodowała zastosowanie 14 dniowego terminu wypowiedzenia oraz wypłacenie odprawy w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, które to przepisy jako szczególne w stosunku do Kodeksu pracy oraz postanowień umowy o pracę, miały zastosowanie w sprawie.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie wyrokiem z dnia 22 marca 2000 r. zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 71.102,73 zł z ustawowymi odsetkami tytułem odprawy pieniężnej przewidzianej w umowie o pracę, po zaliczeniu na poczet tej odprawy kwoty 7.500 zł wypłaconej wcześniej przez stronę pozwaną. Ustalił, że powód był członkiem zarządu pozwanej spółki i jednocześnie pełnił funkcję dyrektora do spraw eksploatacji i remontów. Ostatnia umowa o pracę została zawarta na czas od 1 stycznia 1996 r. do 31 grudnia 1998 r., tj. na czas drugiej kadencji zarządu. Zgodnie z jej postanowieniami, powodowi przysługiwała - oprócz wynagrodzenia miesięcznego stanowiącego ośmiokrotność przeciętnego wynagrodzenia w spółce na dzień 31 grudnia 1995 r. - premia kwartalna w wysokości 120% wynagrodzenia stałego, z której jedna połowa uzależniona była od wykonania planu, a przyznanie drugiej pozostawało do decyzji rady nadzorczej. Umowa o pracę przewidywała również, że w razie odwołania powoda z funkcji członka zarządu przed upływem kadencji tego organu, z innych przyczyn niż wskazane w art. 52 i w art. 53 k.p., okres wypowiedzenia powodowi umowy o pracę wynosi 6 miesięcy, w czasie których jest on także zwolniony od obowiązku świadczenia pracy, a ponadto ma prawo do sześciomiesięcznej odprawy pieniężnej, płat-

nej w ciągu 30 dni od daty odwołania. Pismem z dnia 10 kwietnia 1998 r. powód został zawiadomiony o odwołaniu go przez Radę Nadzorczą z funkcji członka zarządu z dniem 2 kwietnia 1998 r., natomiast pismem z dnia 2 czerwca 1998 r., doręczonym tego samego dnia, zarząd pozwanej spółki wypowiedział powodowi umowę o pracę z zachowaniem 14 dniowego okresu wypowiedzenia, tj. ze skutkiem na dzień 20 czerwca 1998 r. Jako przyczynę swej decyzji strona pozwana podała likwidację stanowiska pracy powoda, a jako podstawę prawną - przepisy ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Sąd Okręgowy uznał, że przyczyna wypowiedzenia powodowi umowy o pracę była rzeczywista, gdyż od dnia 1 czerwca 1998 r. stanowisko dyrektora do spraw eksploatacji i remontów przestało istnieć. Strona pozwana przyjęła też nowy regulamin organizacyjny, zaś sprawy należące do działu, którym kierował powód, zostały przydzielone do pionu administracji i do sekcji remontów. Oprócz powoda zostali także odwołani pozostali członkowie zarządu, jednak z nimi zostały następnie zawarte umowy o pracę na czas określony do dnia 31 grudnia 1998 r., w których strona pozwana przyjęła nowe zasady wynagradzania, wyższe wynagrodzenie podstawowe i wyższą premię uznaniową. Członkowie odwołanego zarządu nie otrzymali premii za II kwartał 1998 r.

Na podstawie powyższych ustaleń Sąd Okręgowy doszedł do wniosku, że stosownie do § 8 umowy o pracę z dnia 1 stycznia 1996 r. strona pozwana była obowiązana zastosować wobec powoda sześciomiesięczny okres wypowiedzenia umowy o pracę oraz wypłacić mu odprawę obliczoną na podstawie średniomiesięcznego wynagrodzenia z ostatnich 12 miesięcy przed odwołaniem.

Wynagrodzenie obliczone według tej zasady wyniosło 157.205,45 zł. W skład podstawy ustalenia wysokości odprawy nie mogła wchodzić wypłacona powodowi nagroda jubileuszowa, gdyż było to świadczenie dodatkowe związane z długoletnim zatrudnieniem. Połowa wymienionej kwoty, pomniejszona o wypłaconą przez pracodawcę odprawę, stanowi należność powoda i tę kwotę (71.102,73 zł) wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 2 lipca 1998 r. zasądził Sąd Okręgowy na jego rzecz w punkcie 1 sentencji wyroku. Sąd pierwszej instancji uznał również, że strona pozwana powinna zastosować wobec powoda sześciomiesięczny okres wypowiedzenia biegnący od dnia 1 lipca 1998 r. Spełnił się bowiem warunek, od którego zależało zastosowanie wypowiedzenia w wymiarze sześciu miesięcy, w postaci odwołania powoda z pełnienia funkcji w zarządzie spółki przed upływem kadencji tego organu.

Sposób ustalenia wysokości wynagrodzenia z racji zastosowania krótszego niż wymagany okres wypowiedzenia wynika z § 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. Nr 62, poz. 287 ze zm.). Przepis ten odsyła do stosowania zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop. Z kolei sposób wynagradzania za czas urlopu oraz wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy został uregulowany w przepisie § 14 i następnym rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczególnych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. Nr 2, poz. 14 ze zm.). Ponieważ powód otrzymywał stałe wynagrodzenie miesięczne, a czas urlopu jest traktowany na równi z okresem wykonywania pracy, za okres prawidłowo ustalonego wypowiedzenia należało się powodowi po 7.962,48 zł miesięcznie za czas od 1 lipca do 31 grudnia 1998 r., z odsetkami od daty płatności każdomiesięcznej kwoty, o czym Sąd Okręgowy orzekł w punkcie 2 sentencji wyroku. Należność powoda z tytułu odprawy pieniężnej i wynagrodzenia za okres wypowiedzenia Sąd Okręgowy ustalił na podstawie wykazu jego zarobków w okresie od 1 kwietnia 1997 r. do 30 kwietnia 1998 r., obejmujących płacę zasadniczą i premię (k. 215). Gdy chodzi o żądanie zasądzenia premii kwartalnej za okres wypowiedzenia, to Sąd ten stwierdził brak przesłanek do jej wypłaty. Premia ta była bowiem w części uzależniona od wykonania planu, a w części uznaniowa, a ponieważ dział, którym powód kierował, został zlikwidowany, nie ma podstaw do stwierdzenia, czy wykonał on plan czy nie. Poza tym powód nie świadczył pracy, nie można więc określić jego wkładu w wykonanie planu. Z tej przyczyny Sąd Okręgowy oddalił żądanie zasądzenia premii za okres wypowiedzenia (tj. za III i IV kwartał 1998 r.), a także premii za II kwartał 1998 r., ponieważ nie otrzymał jej żaden z członków zarządu. Ponadto Sąd Okręgowy orzekł o kosztach procesu, znosząc je wzajemnie między stronami.

Od powyższego wyroku złożyły apelacje obie strony.

Powód w swej apelacji zaskarżającej wyrok w części oddalającej powództwo żądał jego zmiany w tej części i uwzględnienia roszczeń sprecyzowanych na rozprawie w dniu 8 marca 2000 r. oraz zasądzenia kosztów procesu za pierwszą i drugą instancję, ewentualnie uchylenia tego wyroku i przekazania sprawy Sądowi Okręgo-

wemu do ponownego rozpoznania oraz do rozstrzygnięcia o kosztach procesu za pierwszą instancję. Jego zdaniem, podstawę ustalenia wysokości miesięcznego wynagrodzenia powinny stanowić zarobki pozostałych członków zarządu, które strona pozwana zmieniała, zawierając z nimi - po uprzednim odwołaniu ze stanowisk - nowe umowy o pracę. Pomięła jedynie powoda. W wyniku takiego działania pracodawcy powód otrzymywał od dnia 1 kwietnia 1998 r. wynagrodzenie o ponad 8 000 zł niższe od wynagrodzenia pozostałych odwołanych członków zarządu. Stanowi to przejaw szyskany ze strony pracodawcy i nie powinno korzystać z ochrony prawa. Co więcej, ponieważ zmiany organizacyjne objęły całe biuro spółki, a zmiany wynagrodzenia miały charakter regulacji płac, to tym bardziej powinny dotyczyć także powoda. Ponadto przy ustalaniu wynagrodzenia powoda za okres wypowiedzenia należało zastosować § 17 rozporządzenia z dnia 8 stycznia 1997 r. i przyjąć wysokość wynagrodzenia wypłaconego w okresie ostatnich 12 miesięcy. Powód zarzucił również, że Sąd Okręgowy pominął należne mu wynagrodzenie za czas od 21 do 30 czerwca 1998 r. W ocenie powoda, zmiana zaskarżonego wyroku powinna zmierzać do wyrównania wynagrodzenia za okres od 1 kwietnia do 30 czerwca 1998 r. do kwoty 19.762, 24 zł i na podstawie tej wielkości powinno być przyznane mu wynagrodzenie za czas od 1 lipca do 31 grudnia 1998 r. Poza tym po raz wtóry powinno nastąpić wyrównanie wynagrodzenia za okres od 1 kwietnia do 30 czerwca 1998 r. do wysokości 16.478,67 zł, tj. do wynagrodzenia wynikającego z aneksów do umów pozostałych członków zarządu, i na tej podstawie obliczenie wynagrodzenia powoda za czas od 1 lipca do 30 grudnia 1998 r. W każdym wypadku do wynagrodzenia powoda powinna być doliczona premia za I kwartał 1998 r. w wysokości 12.717,36 zł.

Strona pozwana wniosła apelację od wyroku w części uwzględniającej powództwo, twierdząc, że skoro rozwiązanie z powodem umowy o pracę nastąpiło na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, to zastosowanie dwutygodniowego okresu było właściwe. Ponadto przepisy tej ustawy - jako przepisy szczególne - wyłączyły postanowienia Kodeksu pracy oraz postanowienia zawartej przez strony umowy o pracę gdy chodzi o okres wypowiedzenia i prawo do odprawy pieniężnej. Gdyby zaś uznać, że z naruszeniem przepisów została powodowi wypowiedziana umowa o pracę, to w myśl art. 50 § 4 k.p. mogłoby mu przysługiwać tylko odszkodowanie za okres wypowiedzenia nie dłuższy niż 3 miesiące. Tymczasem Sąd Okręgowy zasądził wynagrodzenie za 6 miesięcy.

Sąd Apelacyjny w Warszawie wyrokiem z dnia 26 października 2000 r. zmienił wyrok Sądu pierwszej instancji w części zasądzającej na rzecz powoda wynagrodzenie za okres sześciomiesięcznego wypowiedzenia umowy o pracę (pkt 2) w ten sposób, że oddalił powództwo. Poza tym oddalił apelację strony pozwanej w pozostałym zakresie oraz apelację powoda i zniósł wzajemnie między stronami koszty procesu.

Sąd drugiej instancji stwierdził, że w § 3 umowy o pracę z dnia 1 stycznia 1996 r. strony określiły warunki wynagrodzenia między innymi dotyczące płacy zasadniczej, premii i nagrody z zysku. Postanowiły także, iż odwołanie powoda z pełnienia funkcji w zarządzie - poza przyczynami określonymi w art. 52 i w art. 53 k.p. i rezygnacją samego powoda z tej funkcji - i wypowiedzenie mu umowy o pracę wymaga zachowania sześciomiesięcznego okresu wypowiedzenia, bez obowiązku świadczenia pracy ze strony powoda i z zapewnieniem mu prawa do takiego wynagrodzenia, jakie otrzymałby, gdyby pracował. Postanowiły ponadto, że w sytuacji wyżej opisanej będzie przysługiwała powodowi odprawa pieniężna w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia. Sąd Apelacyjny wyraził zapatrywanie, że odwołanie powoda z funkcji członka zarządu, a następnie wypowiedzenie mu umowy o pracę stwarzało uprawnienia zarówno do odprawy pieniężnej, jak i do wynagrodzenia za sześciomiesięczny okres wypowiedzenia. Jednak warunkiem zasądzenia wynagrodzenia było wystąpienie powoda z pozwem kwestionującym wypowiedzenie umowy o pracę w terminie 7 dni od dnia dościa do niego oświadczenia woli strony pozwanej, jak tego wymaga art. 264 § 1 k.p. Powód warunku tego nie spełnił, gdyż pismo zawierające oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę otrzymał w dniu 2 czerwca 1998 r., natomiast z pozwem wystąpił dopiero dnia 10 lipca 1998 r., nie podając w nim przyczyn spóźnienia ani nie zamieszczając wniosku o przywrócenie terminu. Z tego względu umowa o pracę łącząca strony rozwiązała się z dniem 20 czerwca 1998 r., a „powód utracił prawo domagania się odszkodowania za inny okres wypowiedzenia niż wynikający z pisma z 2.06.1998 r.”. W tym więc zakresie apelacja strony pozwanej zasługiwała na uwzględnienie, a jej zasadność spowodowała zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa o zapłatę wynagrodzenia za okres sześciomiesięcznego wynagrodzenia. Jako słuszne ocenił natomiast Sąd Apelacyjny żądanie odprawy pieniężnej w wysokości i na warunkach przewidzianych w umowie o pracę. Zdaniem tego Sądu, na powstanie prawa do powyższego świadczenia nie miał wpływu fakt zaistnienia okoliczności uzasadniających zastosowanie przepisów ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania

z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, gdyż sprawa odprawy została uregulowana w sposób szczególny w umowie o pracę. Jej wysokość należało określić jako średniomiesięczne wynagrodzenie z ostatnich 12 miesięcy przed odwołaniem powoda, bez premii liczonej od zysku, tak jak uczynił Sąd Okręgowy, który w wynagrodzeniu powoda uwzględnił również premię kwartalną z ostatnich 12 miesięcy (w tym i za I kwartał 1998 r.).

Według Sądu Apelacyjnego brak było podstaw do ustalenia wynagrodzenia powoda poczynszy od dnia 12 kwietnia 1998 r. w wysokości wynagrodzeń określonych w aneksach do umów o pracę dla odwołanych członków zarządu, z którymi strona pozwana kontynuowała zatrudnienie po ich odwołaniu. Strona pozwana nie miała bowiem obowiązku zawarcia z powodem nowej umowy o pracę ani kontynuowania dotychczasowej. Nie oczekiwała też od niego świadczenia pracy. Gdy chodzi o premię za II kwartał 1998 r., to powód nie nabył do niej prawa, ponieważ w tym kwartale nie zostały wykonane zaplanowane zadania, co było w sprawie okolicznością niesporną, i nikt z odwołanych członków zarządu premii tej nie otrzymał, co także było niesporne. Wreszcie co się tyczy kosztów procesu, to biorąc pod uwagę uwzględnioną i oddaloną część powództwa, Sąd Okręgowy miał podstawę do orzeczenia o ich wzajemnym zniesieniu między stronami. Również w postępowaniu apelacyjnym powstała podstawa do zastosowania tej samej zasady wynikającej z art. 100 k.p.c.

Od wyroku Sądu Apelacyjnego złożył powód kasację, w której zaskarżył ten wyrok w części orzekającej o wynagrodzeniu za okres wypowiedzenia i o kosztach procesu oraz w części oddalającej jego apelację. Jako podstawę kasacji wskazał naruszenie prawa materialnego polegające na błędnym zastosowaniu art. 264 § 1 k.p. oraz na niezastosowaniu art. 49 i art. 291 § 1 k.p. przy ocenie roszczenia o wynagrodzenie za okres wypowiedzenia, a także na niezastosowaniu art. 11<sup>2</sup> i art. 80 k.p., wskutek czego doszło do pozbawienia go części wynagrodzenia za pracę za czas od kwietnia do czerwca 1998 r. W kasacji powód wskazał również jako drugą jej podstawę naruszenie prawa procesowego w sposób, który miał istotny wpływ na wynik sprawy. Polegało ono na nierozpoznanie istoty sprawy w odniesieniu do roszczenia opartego na podstawie art. 49 k.p., a ponadto na naruszeniu art. 233 k.p.c. wskutek „dokonania błędu w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę wyroku w wyniku dowolnej oceny dowodów”, wyrażającej się w przyjęciu stanowiska, że podpisanie aneksów do umów o pracę z byłymi członkami zarządu, z wyłączeniem powoda, na-

stąpiło w okresie wypowiedzenia mu umowy o pracę, a to spowodowało pozbawienie powoda części wynagrodzenia za okres od kwietnia do czerwca 1998 r. Przytaczając powyższe zarzuty, powód wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Apelacyjnemu do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach dotychczasowego postępowania albo o zmianę zaskarżonego wyroku przez zasądzenie od strony pozwanej kwot dokładnie określonych na rozprawie w dniu 8 marca 2000 r. w zakresie nie uwzględnionym przez Sąd Okręgowy i Sąd Apelacyjny, a także o zasądzenie kosztów postępowania za wszystkie instancje.

Zdaniem powoda Sąd Apelacyjny, oddalając jego roszczenie o zapłatę wynagrodzenia za czas od 1 lipca do 31 grudnia 1998 r., nie odniósł się do podstawy faktycznej i prawnej tego roszczenia wynikającej z art. 49 k.p., lecz odniósł się do roszczenia, którego powód nie zgłaszał, tj. do odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy. Powód bowiem nie kwestionował co do zasady wypowiedzenia umowy o pracę i nie domagał się odszkodowania z tego tytułu, lecz podważał zasadność zastosowania dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. Skarżący podkreślił, że możliwość dochodzenia roszczenia z art. 49 k.p. jest ograniczona trzyletnim terminem przedawnienia przewidzianym w art. 291 § 1 k.p. Nie ma natomiast zastosowania do dochodzenia tego roszczenia termin zawity określony w art. 264 § 1 k.p. Jak z powyższego wynika, wskutek naruszenia przez Sąd Apelacyjny art. 49 k.p. doszło do nierozpoznania istoty sprawy w tym zakresie oraz do bezzasadnego oddalenia roszczenia powoda o zapłatę wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Sąd drugiej instancji naruszył także zasadę niedyskryminacji pracowników, akceptując wprowadzoną przez pracodawcę dysproporcję między wynagrodzeniem powoda i pozostałych byłych członków zarządu, utrzymującą się przez ponad dwa miesiące przed wypowiedzeniem powodowi umowy o pracę, a zatem wtedy, gdy pozycja prawna powoda jako pracownika nie różniła się od statusu pozostałych odwołanych już członków zarządu. Nowe warunki wynagrodzenia wprowadzone aneksami nie spowodowały wprawdzie podwyżki płac tych osób, lecz miały zrekompensować utratę premii wypłacanej im do kwietnia 1998 r., stanowiły zatem modyfikację systemu ustalania wysokości płac (regulację płac), która powinna objąć także powoda. Gdyby strona pozwana nie dopuściła się szykany wobec powoda i potraktowała go tak jak pozostałych byłych członków zarządu, to jego wynagrodzenie miesięczne wyniosłoby 16.476,67 zł. Tymczasem po odwołaniu z funkcji powód otrzymywał je w wysokości niespełna 8.000 zł miesięcznie. Ponieważ za okres wypowiedzenia - z



jednoczesnym zwolnieniem z obowiązku świadczenia pracy - skarżący miał prawo do pełnego wynagrodzenia, Sąd Apelacyjny naruszył przepis art. 81 k.p., stojąc na stanowisku, że należy się ono w wysokości wynikającej z umowy o pracę. Także za okres od 1 kwietnia do 30 czerwca 1998 r. powinien otrzymać wyrównanie wynagrodzenia do wysokości wynagrodzenia otrzymywanego przez odwołanych członków zarządu.

W piśmie z dnia 18 grudnia 2000 r. skarżący uzupełnił kasację w ten sposób, że wnosząc o zmianę wyroku Sądu Okręgowego w zakresie oznaczonym w kasacji, żądał zasądzenia następujących kwot: 44.803,31 zł z odsetkami od dnia 31 stycznia 1999 r. tytułem niezasądzonej przez Sądy obu instancji odprawy; 28.202,65 zł z odsetkami od dnia 1 lipca 1998 r. tytułem wyrównania wynagrodzenia za kwiecień, maj i czerwiec 1998 r.; kwot po 17.474,21 zł miesięcznie za lipiec, sierpień, wrzesień, październik, listopad i grudzień 1998 r. z odsetkami w razie niezapłacenia w terminie każdej z należnych kwot; kosztów postępowania za wszystkie instancje.

Zdaniem skarżącego, zaistniały w sprawie co najmniej dwa istotne zagadnienia prawne: jedno z nich dotyczy wykładni art. 49 k.p. oraz sposobu stosowania przepisów art. 264 § 1 i art. 291 § 1 k.p., drugie natomiast - możliwości stosowania art. 11<sup>2</sup> i art. 80 k.p. Co do pierwszego zagadnienia pojawiła się przy tym rozbieżność interpretacyjna między Sądem Okręgowym a Sądem Apelacyjnym. Tym samym kasacja okazała się konieczna i uzasadniona.

Strona pozwana w odpowiedzi na kasację wniosła o odmowę przyjęcia jej do rozpoznania albo o jej oddalenie z zasądzeniem w każdym wypadku zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za postępowanie kasacyjne.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Z niespornych ustaleń faktycznych wynika, że po odwołaniu powoda z funkcji członka zarządu pozwana spółka wypowiedziała mu umowę o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. Uważała bowiem, że przyczyną wypowiedzenia umowy była likwidacja jego stanowiska wynikająca ze zmniejszenia zatrudnienia, a ta przyczyna uprawniała każdą ze stron do rozwiązania umowy, jako zawartej na czas określony, za dwutygodniowym wypowiedzeniem, stosownie do art. 5 ust. 5 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmia-

nie niektórych ustaw (Dz.U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 ze zm.). Tymczasem w § 8 umowy o pracę z dnia 1 stycznia 1996 r. strony postanowiły, że w wypadku odwołania powoda z funkcji członka zarządu przed upływem ustalonego terminu pełnienia tej funkcji i wypowiedzenia mu umowy o pracę (poza przyczynami wymienionymi w § 6 i § 7 umowy), będzie miał zastosowanie sześciomiesięczny okres wypowiedzenia, bez obowiązku świadczenia pracy ze strony powoda.

Sąd Okręgowy trafnie przyjął, że strona pozwana przy dokonywaniu powodowi wypowiedzenia umowy o pracę powinna zachować ten termin. Przyczyną wypowiedzenia umowy było bowiem - jak ustalił Sąd Okręgowy - odwołanie skarżącego z funkcji członka zarządu. Natomiast podana przez pracodawcę przyczyna w postaci likwidacji stanowiska pracy powoda była nierzeczywista, ponieważ nie wynikała ze zmniejszenia stanu zatrudnienia w grupie osób tworzących kadre kierowniczą ani nie doprowadziła do ograniczenia zatrudnienia w tej grupie. Przede wszystkim jednak należy podkreślić, że w umowie o pracę strony nie powiązały ustalonej długości wypowiedzenia z innymi przyczynami niż odwołanie z pełnienia funkcji członka zarządu. Uczyniły tak natomiast w odniesieniu do odwołania pracownika przed ustalonym terminem pełnienia funkcji i rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia. Mianowicie w § 6 i § 7 umowy o pracę ustaliły, że niezwłoczne rozwiązanie stosunku pracy - po odwołaniu z funkcji w zarządzie spółki - może nastąpić, jeśli wystąpiły okoliczności uzasadniające rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę na podstawie art. 52 i art. 53 k.p. albo gdy pracownik złożył rezygnację z pełnionej funkcji, a rada nadzorcza tę rezygnację przyjęła. Jak więc z postanowień umowy wynika, odwołanie z funkcji spowodowane innymi przyczynami niż te, które uzasadniały rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, wymagało wypowiedzenia umowy o pracę i zachowania przez pracodawcę sześciomiesięcznego terminu wypowiedzenia, bez względu na to, czy przyczyną wypowiedzenia był np. stan zdrowia pracownika powodujący jego nieobecności w pracy, zmniejszenie zatrudnienia czy też inne niezależne od pracownika przyczyny. Sąd Apelacyjny podzielił stanowisko prawne Sądu pierwszej instancji, stwierdzając, że przepis art. 18 k.p. stwarzał stronom podstawę do zawarcia umowy o pracę na warunkach korzystniejszych dla powoda niż gwarantują to przepisy prawa pracy, w związku z czym strony mogły też wyłączyć zastosowanie terminów wypowiedzenia określonych w ustawie z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

W poruszonych kwestiach pogląd Sądu Apelacyjnego zasługuje na aprobatę. Nie można natomiast przyznać racji stanowisku tego Sądu co do charakteru roszczenia pracownika z art. 49 k.p. i w konsekwencji podzielić rozstrzygnięcia polegającego na oddaleniu roszczenia skarżącego o wynagrodzenie za sześciomiesięczny okres wypowiedzenia.

Przepis art. 49 k.p. stanowi, że w razie zastosowania okresu wypowiedzenia krótszego niż wymagany, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu wymaganego, a pracownikowi przysługuje wynagrodzenie do czasu rozwiązania umowy. Reguluje więc sytuację, w której pracodawca naruszył wyłącznie przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę wymagające zastosowania właściwego okresu wypowiedzenia. Nie dotyczy natomiast innych naruszeń objętych art. 45 § 1 k.p. oraz ich skutku, którym jest powstanie roszczeń pracownika o uznanie bezskuteczności wypowiedzenia umowy o pracę (o przywrócenie do pracy) albo o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę. Usprawiedliwia to tezę, że w każdym z tych przepisów inny jest przedmiot regulacji: o ile bowiem art. 45 § 1 k.p. daje pracownikowi możliwość zakwestionowania decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę zarówno z przyczyn merytorycznych, jak i formalnych - ze skutkiem uznania przez sąd pracy bezskuteczności wypowiedzenia umowy o pracę lub przywrócenia do pracy albo (gdy pracownik dokonał takiego wyboru) zasądzenia odszkodowania, o tyle art. 49 k.p. nie stwarza podstaw do podważenia decyzji pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę, ograniczając zasięg swego działania do skutków uchybienia polegającego wyłącznie na zastosowaniu krótszego okresu wypowiedzenia niż wymagany. Przepis ten stanowi zarazem, że w takim wypadku umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu wymaganego, zaś pracownikowi przysługuje wynagrodzenie do czasu rozwiązania umowy. Analiza porównawcza przepisów art. 45 § 1 i art. 49 k.p. oraz jej wyniki pozostają w zgodności z dotychczasowymi zapatrywaniami Sądu Najwyższego. Tytułem przykładu można wskazać uchwałę z dnia 4 listopada 1992 r., I PZP 63/92 (OSNCP z 1993 r. z. 7-8, poz. 120), w której uzasadnieniu Sąd Najwyższy wyraził między innymi pogląd, że naruszenie art. 49 k.p. nie mieści się w grupie przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę, których naruszenie uzasadnia zastosowanie art. 45 k.p., wobec czego jego naruszenie nie rodzi roszczeń wymienionych w art. 45 § 1 k.p. Innym przykładem ilustrującym przytoczoną wcześniej tezę jest uchwała z dnia 19 maja 1992 r., I PZP 26/92 (OSNCP z 1993 r., z. 1 - 2, poz. 8), w której uzasadnieniu Sąd Najwyższy wyjaśnił, że funkcją art. 49 k.p. jest ochrona

pracowników przed bezpodstawnym skracaniem wymaganego okresu wypowiedzenia. W związku z tym w razie powstania takiej sytuacji, z mocy art. 49 k.p. następuje unicestwienie bezpodstawnie skróconego okresu wypowiedzenia, zaś umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu wymaganego.

Sąd Najwyższy, rozpoznając niniejszą sprawę, uznał za celowe uwypuklenie różnicy zachodzącej między unormowaniem zawartym w art. 45 § 1 i w art. 49 k.p. nie tylko ze względu na odmienność roszczeń przewidzianych za naruszenie przez pracodawcę każdego z tych przepisów, ale przede wszystkim dlatego, żeby wykazać, iż z odmiennego charakteru tych roszczeń wynikają różne terminy ich dochodzenia.

Sąd Apelacyjny, powołując się na art. 264 § 1 k.p., przyjął, że powód „utracił prawo do domagania się odszkodowania za inny okres wypowiedzenia niż wynikający z pisma strony pozwanej z dnia 2 czerwca 1998 r.”, tj. za dwutygodniowy okres wypowiedzenia. Zdaniem tego Sądu, we wskazanym przepisie został ustalony termin zawity do dochodzenia roszczeń z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę, którego powód nie dotrzymał, gdyż pozew złożył dopiero dnia 10 lipca 1998 r. Stanowisko to jest błędne. Chociaż bowiem roszczenie powoda ma swoje źródło w naruszeniu przez pracodawcę przepisów o wypowiedaniu umów o pracę, to jednak skarżący nie podważał dokonanego wypowiedzenia i nie wniósł „odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę”, dla którego właśnie w art. 264 § 1 k.p. został przewidziany siedmiodniowy termin, liczony od doręczenia pisma wypowiedającego umowę o pracę. Skarżący wniósł „pozew o zapłatę” - tak sam określił swoje żądanie - w którym wyraźnie podał, że dochodzi odprawy pieniężnej, wyrównania wynagrodzenia oraz „odszkodowania za okres wypowiedzenia”. Wyjaśnił ponadto, że jego zdaniem, naruszenie przez pracodawcę przepisów o wypowiedaniu umów o pracę polegało na „skróceniu o sześć miesięcy stażu pracy” wskutek zastosowania niewłaściwego okresu wypowiedzenia. W toku postępowania powód już właściwie określał swoje żądanie jako żądanie wynagrodzenia z tytułu zastosowania okresu wypowiedzenia krótszego niż wymagany. W świetle sprecyzowanego w ten sposób żądania i jego uzasadnienia było więc oczywiste, że powód nie domagał się ani przywrócenia do pracy, ani odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę, lecz dochodził wynagrodzenia przysługującego mu jako pracownikowi za czas trwania stosunku pracy, którego pozbawił go pracodawca w wyniku bezpodstawnie skróconego okresu wypowiedzenia. Jest zatem niewątpliwe, że do zgłoszenia tego roszczenia

nie miał zastosowania art. 264 § 1 k.p., lecz przepisy o przedawnieniu roszczeń ze stosunku pracy, określające zarazem terminy, w jakich bez obawy narażania się na zarzut przedawnienia można dochodzić takich roszczeń, jak wynagrodzenie. Chodzi tu przede wszystkim o art. 291 § 1 k.p.

Przedstawione stanowisko jest zgodne z wcześniejszymi poglądami Sądu Najwyższego, między innymi z tezą wyrażoną w wyroku z dnia 2 października 1990 r., I PR 273/90 (OSP z 1991 r., z. 7 - 8, poz. 167), według której termin zawity dochodzenia roszczeń ustanowiony w art. 264 § 1 k.p. dotyczy wyłącznie roszczeń o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy albo o odszkodowanie, o jakich mowa w art. 45 § 1 k.p., nie odnosi się natomiast do innych roszczeń, choćby wynikających z naruszenia przepisów dotyczących wypowiedzenia umów o pracę, np. do roszczenia przewidzianego w art. 49 k.p. o wynagrodzenie z tytułu zastosowania błędnego okresu wypowiedzenia. Powyższy pogląd jest również aprobowany w piśmiennictwie (por. Kodeks pracy. Komentarz, pod red. Z. Salwy, Warszawa 1999, s. 166-167 oraz Kodeks pracy. Komentarz, pod red. T. Zielińskiego, 2001, s. 335 - 336).

Przytoczone argumenty i rozważania prowadzą zatem do wniosku, że wyrok Sądu Apelacyjnego w części orzekającej o wynagrodzeniu powoda za okres wypowiedzenia (oddalającej to roszczenie) naruszył w sposób oczywisty przepis art. 49 k.p. Ocena ta uzasadniała więc przyjęcie kasacji do rozpoznania, a następnie w wyniku jej rozpoznania - uchylenie zaskarżonego wyroku we wskazanej części i przekazanie w tym zakresie sprawy Sądowi Apelacyjnemu do ponownego rozpoznania (art. 393<sup>13</sup> § 1 k.p.c.).

Nietrafne natomiast okazały się zarzuty skarżącego dotyczące naruszenia przepisów art. 11<sup>2</sup> i art. 80 k.p. wskutek ich niezastosowania. Przepis art. 11<sup>2</sup> k.p. stanowi, że pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w dziedzinie pracy. Przepis ten w ścisłym rozumieniu wyraża więc zasadę równego traktowania wszystkich pracowników, którzy wypełniają jednakowo takie same obowiązki, a więc prawo do równej płacy za równą pracę oraz prawo do takich samych świadczeń z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków. Zasada równości pracowników w dziedzinie prawa pracy jest konkretyzacją na gruncie prawa pracy konstytucyjnej zasady równości wszystkich wobec prawa, rozwiniętej w art. 33 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej. Odnosząc się do tej zasady Trybunał

Konstytucyjny w orzeczeniu z dnia 9 marca 1988 r., U 4/87 (OTK 1988, s. 5-23), wyjaśnił, że jej istota polega na tym, iż wszystkie podmioty prawa charakteryzujące się w równym stopniu daną cechą istotną mają być traktowane równo, to znaczy według jednakowej miary, bez zróżnicowań zarówno dyskryminujących jak i faworyzujących. Z drugiej jednak strony organ ten przyjął, że równość oznacza też akceptację różnego traktowania przez prawo tych samych podmiotów, byleby tylko odbyło się to przy zastosowaniu uznanego kryterium oceny, na podstawie cechy uznanej za istotną i sprawiedliwą.

Według literalnego brzmienia art. 11<sup>2</sup> k.p., zasada równości praw pracowników w stosunku pracy wchodzi w rachubę wtedy, gdy pracownicy „jednakowo” pełnią „takie same obowiązki”. Oznacza to, że wymieniony przepis dopuszcza różnicowanie praw pracowników, którzy albo pełnią inne obowiązki, albo pełniąc takie same obowiązki - wypełniają je niejednakowo. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że zasada równego traktowania pracowników nie wyklucza dyferencjacji praw i obowiązków pracowniczych. Przepis art. 11<sup>2</sup> k.p. zakłada bowiem wprost różnicowanie sytuacji pracowników ze względu na odmienności wynikające z ich cech osobistych i różnic w wykonywaniu pracy. Omawiana zasada bywa w orzecznictwie Sądu Najwyższego łączona z zasadą niedyskryminacji pracowników, o której stanowi art. 11<sup>3</sup> k.p., i rozumiana jako niedopuszczalne różnicowanie sytuacji prawnej pracowników według negatywnie ocenianych kryteriów, takich jak płeć, przekonania polityczne i religijne, przynależność związkowa itp. W wyroku z dnia 10 września 1997 r. I PKN 246/97 (OSNAPiUS z 1998 r. z. 12, poz. 360) Sąd Najwyższy uznał za dyskryminację bezprawne pozbawienie lub ograniczenie praw pracownika wynikających ze stosunku pracy albo nierównomierne traktowanie pracowników ze względu na wiek, płeć, niepełnosprawność, narodowość, rasę, przekonania polityczne i religijne oraz przynależność związkową, a także przyznanie z tych względów niektórym pracownikom mniejszych praw niż te, z których korzystają inni pracownicy znajdujący się w takiej samej sytuacji faktycznej i prawnej. Myśl tę powtórzył jako trafną Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 24 marca 2000 r., I PKN 314/99 (OSNAPiUS z 2001 r. nr 15, poz. 480).

Oceniając z przedstawionego punktu widzenia decyzję pozwanej spółki o utrzymaniu w dotychczasowej wysokości wynagrodzenia powoda w okresie po odwołaniu go z funkcji członka zarządu, a także w okresie nieświadczenia pracy podczas dwutygodniowego wypowiedzenia, Sąd Najwyższy nie dopatrył się w postępo-

waniu pracodawcy naruszenia zakazu nierównego traktowania pracowników oraz naruszenia zasady niedyskryminacji. Przyznanie bowiem pracownikom zajmującym takie same stanowiska wynagrodzenia w różnej wysokości nie może być z reguły ocenione jako dyskryminacja jednych, a faworyzowanie drugich, gdyż już sam przepis art. 11<sup>2</sup> k.p. uzależnia prawo do jednakowego traktowania od „jednakowego” wypełnienia „takich samych obowiązków”. Poza tym przepis art. 78 k.p. zakłada różnicowanie wynagrodzenia, ponieważ wprowadza kryteria jego ustalenia, takie jak: rodzaj wykonywanej pracy i kwalifikacje wymagane przy jej wykonywaniu, ilość pracy i jej jakość. Nie są to jednak kryteria podane w sposób wyczerpujący, o czym świadczy użyte w przepisie wyrażenie „w szczególności”.

Z dokonanych w sprawie ustaleń wynika, że po odwołaniu powoda i pozostałych członków zarządu z funkcji pełnionych w tym organie, pozwana Spółka zatrudniła ich jeszcze na czas określony do dnia 31 grudnia 1998 r., ustalając dla nich wyższe od dotychczasowego wynagrodzenie podstawowe oraz premię uznaniową. Wobec powoda strona pozwana podjęła decyzję o nieprzedłużaniu stosunku pracy i dokonała wypowiedzenia umowy o pracę, przy czym błędnie przyjęła, że obowiązuje ją dwutygodniowe wypowiedzenie, wskutek czego stosunek pracy będzie trwać tylko do dnia 20 czerwca 1998 r. Przyjmując tę okoliczność jako nie mającą o tyle znaczenia, że w wyniku rozpoznania kasacji Sąd Najwyższy stwierdził oczywiste naruszenie przez Sąd Apelacyjny art. 49 k.p., pozostaje faktem, że w okresie sześciomiesięcznego okresu wypowiedzenia umowy o pracę, ustalonego w umowie stron z dnia 1 stycznia 1996 r. i przypadającego na czas od 1 lipca do 31 grudnia 1998 r., powód nie świadczył pracy, gdyż był od tego zwolniony. Oczywiście, okoliczność ta nie może wpływać ujemnie na ocenę uprawnień powoda do należnego mu wynagrodzenia, skoro strony postanowiły, że w okresie sześciomiesięcznego wypowiedzenia zostaje zwolniony z obowiązku świadczenia pracy, jednak czyni ona niezasadnym zarzut, że od dnia 1 kwietnia 1998 r. powód powinien otrzymywać takie samo wynagrodzenie jak pozostali członkowie zarządu. Nie ulega bowiem wątpliwości, że w okresie od 1 kwietnia do 31 grudnia 1998 r. sytuacja powoda i pozostałych członków zarządu była różna. W podsumowaniu zatem rozważań dotyczących podstawy kasacji opartej na naruszeniu art. 11<sup>2</sup> i art. 80 k.p. należało stwierdzić, że skoro zarzuty powoda okazały się niezasadne, kasacja w tym zakresie podlegała oddaleniu (art. 393<sup>12</sup> k.p.c.).

Nieskuteczny okazał się także zarzut naruszenia art. 233 k.p.c. (chodzi prawdopodobnie o § 1 tego przepisu), którego jakoby dopuścił się Sąd Apelacyjny w wy-

niku ustalenia, że podpisanie nowych umów (aneksów) z byłymi członkami zarządu - z wyjątkiem powoda - nastąpiło w okresie wypowiedzenia mu umowy o pracę. Zdaniem skarżącego, ustalenie to doprowadziło do pozbawienia go części wynagrodzenia za czas od kwietnia do czerwca 1998 r., tj. różnicy między wynagrodzeniem, które pobierał, a wynagrodzeniem przyznany w aneksach pozostałym członkom zarządu. Pogląd skarżącego należało ocenić jako nietrafny. Stanowisko strony pozwanej, która zawarła terminowe umowy o pracę z odwołanymi członkami zarządu bezpośrednio po ich odwołaniu, a pominęła tylko powoda, świadczy jedynie o tym, że w stosunku do niego podjęła już wtedy decyzję o wypowiedzeniu umowy o pracę, której nie uzewnętrzniła. Nie miała przy tym obowiązku dalszego zatrudniania skarżącego, skoro w myśl zawartej umowy o pracę odwołanie z pełnienia funkcji członka zarządu stwarzało podstawę do wypowiedzenia umowy o pracę, i z tym powód musiał się liczyć. Strona pozwana nie miała również prawnego obowiązku jednakowego ukształtowania warunków wynagrodzenia pracowników dalej zatrudnianych i powoda, z którego pracy zamierzała zrezygnować i rzeczywiście zrezygnowała.

Biorąc powyższe względy pod uwagę, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji wyroku, przy czym o kosztach postępowania rozstrzygnął na podstawie art. 108 § 2 w związku z art. 393<sup>19</sup> k.p.c.

=====