

Wyrok z dnia 19 września 2002 r.

I PKN 592/01

Wprowadzenie aneksem do umowy o pracę prawa pracownika do odprawy w razie rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem przez pracodawcę zasadniczo nie może być traktowane jako czynność prawna sprzeczna z zasadami współżycia społecznego.

Przewodniczący SSN Andrzej Kijowski, Sędziowie SN: Józef Iwulski, Herbert Szurgacz (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 19 września 2002 r. sprawy z powództwa Andrzeja S. przeciwko Przedsiębiorstwu Instalacji Przemysłowych „I.” SA w B. o zapłatę, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 9 sierpnia 2001 r. [..]

1. o d d a l i ł kasację;
- 2) zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda koszty postępowania kasacyjnego w kwocie 1.500 zł.

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

Powód Andrzej S. wniósł o zasądzenie od pozwanego Przedsiębiorstwa Instalacji Przemysłowych „I.” S.A. w B. kwoty 62.594,22 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz kwoty 125.188,44 zł tytułem odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem umowy o pracę. Domagał się również sprostowania świadectwa pracy.

Wyrokiem z dnia 26 marca 2001 r. Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku zasądził na rzecz powoda łącznie kwotę 176.228,96 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę oraz tytułem należnej odprawy w związku z rozwiązaniem stosunku pracy.

Powód pełnił funkcję prezesa zarządu pozwanej Spółki. Dnia 6 listopada 1999 r. rada nadzorcza odwołała powoda z funkcji prezesa i rozwiązała z nim stosunek

pracy na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. z powodu naruszenia § 4 regulaminu pracy zarządu przez prowadzenie bez wymaganej zgody działalności w innym podmiocie gospodarczym, tj. zajmowania się interesami konkurencyjnymi oraz uczestniczenia w spółce konkurencyjnej - spółce z o.o. „S.” (w charakterze członka władz - prezesa zarządu). Zdaniem Sądu, działalność powoda w spółce „S.” nie stanowiła ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, ponieważ powód będąc współnikiem i prezesem zarządu tej Spółki wprawdzie formalnie naruszył zakaz konkurencji, jednak faktycznie działalność konkurencyjna stosunku do „I.” nie została podjęta. Prawo powoda do odprawy wynika z uchwały rady nadzorczej z 30 czerwca 1999 r., która została włączona do umowy o pracę w formie aneksu. Rada nadzorcza, zgodnie z art. 16 statutu pozwanej Spółki posiada uprawnienia do ustalania zasad wynagradzania członków zarządu, co obejmuje także dodatkowe świadczenia związane ze stosunkiem pracy.

W apelacji od powyższego wyroku strona pozwana wносиła o oddalenie powództwa w całości.

Wyrokiem z dnia 9 sierpnia 2001 r. Sąd Apelacyjny-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku oddalił apelację. Sąd w pełni podzielił ustalenia oraz ich ocenę prawną dokonane przez Sąd Okręgowy. W zakresie prawa do odprawy Sąd podkreślił, że treść umowy o pracę w tym zakresie jest dla pracownika korzystniejsza od przepisów prawa pracy i zachowuje ważność na podstawie art. 18 k.p.

Strona pozwana zaskarżyła wyrok kasacją w części oddalającej apelację od wyroku Sądu pierwszej instancji, zasądającego na rzecz powoda kwotę 117.512,64 zł., zarzucając wyrokowi naruszenie prawa materialnego, mianowicie art. 16 statutu PIP „I.”, art. 80 i 9 k.p. oraz art. 18 k.p., a także art. 58 § 2 i § 3 w związku z art. 300 k.p. Zdaniem skarżącej, rada nadzorcza wprowadzając do umowy o pracę powoda klauzulę przewidującą, po pierwsze, w przypadku rozwiązania umowy o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego wypowiedzenia zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia, i po drugie, prawo do 6-miesięcznej odprawy po upływie okresu wypowiedzenia – „działała sprzecznie z prawem”. Odprawa po upływie okresu wypowiedzenia nie jest wynagrodzeniem za pracę i rada nadzorcza nie miała kompetencji do przyznawania świadczenia, które nie stanowi wynagrodzenia za pracę. Ponadto, nie każde postanowienie umowy o pracę korzystniejsze dla pracowników może zostać uznane za wiążące z punktu widzenia innych przepisów prawa pracy, zwłaszcza zasady prawa do godziwego wynagrodzenia.

W odpowiedzi na kasację strona powodowa wniosła o jej oddalenie.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Przedmiotem zaskarżenia kasacją jest prawo powoda do odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem stosunku pracy. Kasacja strony pozwanej w tym zakresie nie zawiera usprawiedliwionych podstaw.

Zgodnie z art. 374 Kodeksu handlowego, w umowach między spółką a członkami zarządu, tudzież w sporach z nimi spółkę reprezentuje rada nadzorcza lub pełnomocnicy, powołani uchwałą walnego zgromadzenia. Przez umowy w rozumieniu tego przepisu należy rozumieć wszelkie stosunki prawne łączące spółkę i członka zarządu bez względu na źródło ich powstania. Należą tu również umowy o pracę oraz aneksy do umów o pracę. Statut pozwanej Spółki w art. 16 powtarza regułę wyrażoną art. 374 k.h. Treść stosunków pracy członków zarządu w spółkach akcyjnych kształtowana jest przez przepisy Kodeksu handlowego, przepisy Kodeksu pracy oraz inne przepisy prawa pracy, a ponadto postanowieniami umowy o pracę i aneksami do tych umów. Umową o pracę, zgodnie z ogólną regułą wyrażoną w art. 18 k.p., można wprowadzać do treści stosunku pracy postanowienia (świadczenia) korzystniejsze niż zawarte w przepisach prawa pracy, można nią wprowadzać do treści stosunku pracy również świadczenia nieprzewidziane w przepisach prawa pracy bądź to w ogóle, bądź też dla danej grupy pracowników. Tym ostatnim rodzajem świadczenia jest odprawa w związku ustaniem stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy - Spółki. Świadczenie to jest zresztą rozpowszechnione w stosunkach pracy osób zajmujących stanowiska w organach osób prawnych. Argument kasacji, upatrującej w normie art. 9 k.p. zakazu wprowadzenia umową o pracę (aneksem do tej umowy) świadczenia w postaci odprawy w związku z ustaniem stosunku pracy jest bezzasadny. Art. 9 k.p. określa, co składa się na prawo pracy w znaczeniu źródeł prawa pracy, nie ogranicza on możliwości kształtowania treści stosunku pracy w drodze umowy o pracę, oczywiście z zastrzeżeniem art. 18 k.p., który zezwala na odstępianie od przepisów prawa pracy jedynie jeśli jest to korzystniejsze dla pracownika.

Nie są również zasadne zarzuty kasacji o tym, że warunki przyznania odprawy są sprzeczne z art. 80 k.p. Świadczenie w postaci odprawy w związku z ustaniem stosunku pracy nie jest wynagrodzeniem za pracę, ani „rodzajem” wynagrodzenia za

pracę, jak twierdzi kasacja. Odprawa nie posiada prawnych cech wynagrodzenia za pracę, które jest obowiązkowym świadczeniem przypadającym w zamian za świadczoną pracę (w znaczeniu faktycznym) oraz okoliczności prawnie równoważne świadczeniu pracy (wynagrodzenie za czas choroby, urlopu wypoczynkowego). Jest to świadczenie szczególne, stanowiące swoiste umowne „odszkodowanie” za utratę miejsca pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy. Z tego powodu nie jest trafne kwestionowanie w kasacji dopuszczalności stosowania odprawy z punktu widzenia przepisów o wynagrodzeniu za pracę, mianowicie art. 80 k.p., że wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną oraz art. 13 k.p., przewidującego, że pracownik ma prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę w związku z czym przyznanie świadczenia bez pełnienia pracy „czyli za nic” - jak ujmuje to kasacja - należy ocenić jako niegodziwe. Nie trzeba też szerzej uzasadniać, że stosunek pracy nie jest rodzajem zobowiązania opartego o ścisłe zasady ekwiwalentności świadczeń stron tego stosunku. Argumentacja kasacji, odwołująca się do aksjologii prawa cywilnego (prawa zobowiązań), nie może być przenoszona wprost do stosunków pracy. Należy natomiast podkreślić, że umowny stosunek pracy ma charakter dobrowolny, na zasadzie swobodnych uzgodnień stron mogą być wprowadzane do jego treści między innymi odprawy oraz postanowienia zwalniające pracownika od świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia umowy, jak miało to miejsce w przypadku powoda. Ich moc prawna mogłaby być kwestionowana w aspekcie wad oświadczenia woli, czego kasacja nie czyni. Zarzut kasacji nieważności postanowienia umowy o prawie do odprawy z powodu sprzeczności z art. 58 § 2 i 3 k.c. (w istocie skarżącemu chodzi wyłącznie o naruszenie § 2 art. 58 k.c.) nie zasługuje na uwzględnienie. Wprowadzenie aneksem do umowy o pracę prawa do odprawy w związku z rozwiązaniem stosunku pracy przez stronę powodową za wypowiedzeniem, nie odbiega od standardów przyjmowanych w gospodarce rynkowej w stosunku do osób pełniących funkcję organów osób prawnych i w warunkach tej gospodarki, niosącej duże ryzyko utraty pracy (co pracodawca akceptuje przewidując możliwość odwołania członka zarządu spółki w każdej chwili - art. 197, art. 367 k.h.), zasadniczo nie może być traktowane jako naruszające zasady współżycia społecznego. W orzeczeniu z dnia 7 sierpnia 2001 r. (I PKN 563/00, OSP 2002 nr 1, poz. 9) Sąd Najwyższy stwierdził, że ważność postanowień umowy o pracę dotyczących wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą może być w zakładach sfery publicznej oceniona przez pryzmat zasad współżycia społecznego jako nieważna w części przekraczającej granice „godzi-

wości” (art. 58 § 2 k.c. w związku z art. 13 i 18 k.p.). Kasacja strony pozwanej, poza zarzutem, że odprawa jest świadczeniem „za nic” nie dostarcza argumentów, które uzasadniałyby odmienną ocenę wprowadzenia do umowy o pracę powoda prawa do odprawy w wysokości 6-miesięcznego wynagrodzenia.

Z przytoczonych motywów Sąd Najwyższy na podstawie art. 393¹² k.p.c. orzekł jak w sentencji wyroku.

=====