

Wyrok z dnia 6 marca 2003 r.

I PK 40/02

Przewodniczący SN Andrzej Kijowski (sprawozdawca), Sędziowie SN: Katarzyna Gonera, Jadwiga Skibińska-Adamowicz.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 6 marca 2003 r. sprawy z powództwa Tomasza R. przeciwko „R.P.” Spółce z o. o. w W. o odprawę pieniężną, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 10 października 2001 r. [...]

- 1) o d d a l i ł kasację;
- 2) odstąpił od obciążenia powoda kosztami postępowania kasacyjnego.

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

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu wyrokiem z dnia 25 kwietnia 2001 r. [...] zasądził od pozwanej Spółki z o. o. „R.P.” w W. na rzecz powoda Tomasza R. kwotę 8.000 zł, oddalając dalej idące powództwo i częściowo umarzając postępowanie. W uzasadnieniu tego rozstrzygnięcia Sąd Okręgowy powołał się na poniższe ustalenia faktyczne.

Powód Tomasz R. był od dnia 8 czerwca 1997 r. dyrektorem przedsiębiorstwa strony pozwanej. Według umowy o pracę jego wynagrodzenie wynosiło 4000 zł plus 2% prowizji i miało być co sześć miesięcy waloryzowane o wskaźnik inflacji (§ 7 umowy). Postanowienie § 9 umowy gwarantowało też w przypadku jej rozwiązania bądź wygaśnięcia z przyczyn leżących po stronie pracodawcy odprawę, której wysokość po roku pracy stanowiła ośmiomiesięczne wynagrodzenie. W czerwcu 1998 r. strona pozwana zmieniła ustnie system płacowy powoda, obniżając mu wynagrodzenie do 2500 zł i podnosząc wskaźnik prowizji do 4%. W dniu 22 lutego 1999 r. powód wypowiedział umowę, powołując się na naruszenie przez pracodawcę podstawowych warunków umowy, w szczególności brak waloryzacji wynagrodzenia za pracę.

W świetle tych ustaleń Sąd Okręgowy uznał, że powód nie ma prawa do odprawy pieniężnej z tytułu rozwiązania stosunku pracy, gdyż nie stało się to z przy-

czynny ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika (art. 55 § 1¹ k.p.), tylko wskutek wypowiedzenia dokonanego przez zainteresowanego. Sąd zasądził natomiast powodowi kwotę 8.000 zł, uznaną przez stronę pozwaną jako „wyrównanie zaniżonego wynagrodzenia”.

Od powyższego orzeczenia powód wniósł apelację, którą Sąd Apelacyjny-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu oddalił wyrokiem z dnia 10 października 2001 r. [...]. W motywach tego wyroku Sąd Apelacyjny stwierdził, że skarżone orzeczenie jest trafne, chociaż zostało częściowo błędnie uzasadnione. Powód, jako dyrektor polskiego Oddziału Spółki „R.”, miał w umowie o pracę klauzulę przyznającą mu uprawnienie do odprawy w razie ustania stosunku pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Co prawda, powód domagający się tej odprawy podnosił, iż strona pozwana uchybiła „zapisom” umowy w zakresie wysokości wynagrodzenia, dokonując jego jednostronnego obniżenia, lecz z materiału dowodowego niniejszej sprawy wynika, że w tej kwestii doszło między stronami do porozumienia zmieniającego. Zmiana treści umowy polegała na obniżeniu wynagrodzenia zasadniczego, przy równoczesnym wzroście stopy prowizji „od uzyskiwanych kontraktów”, co miało motywować powoda do zwiększenia operatywności. Zmianę tę zaproponował w czerwcu 1998 r. pracodawca, który był niezadowolony z postawy powoda jako kierującego przedsiębiorstwem i jego złej kondycji finansowej. Od tego momentu aż do daty wypowiedzenia umowy w lutym 1999 r., czyli przez osiem miesięcy, powód bez jakichkolwiek zastrzeżeń pobierał wynagrodzenie w obniżonej wysokości, przy czym nie sposób przyjąć, iżby nie był świadom wspomnianej zmiany warunków płacowych, zwłaszcza że samodzielnie zarządzał wrocławskim Oddziałem, więc również zlecał sobie wypłatę obniżonego wynagrodzenia. Pracodawca ma zresztą prawo do oceny pracy pracownika, również oceny negatywnej, a w jej następstwie - do proponowania zmiany sposobu pracy i płacy. Rozwiązanie umowy o pracę nie nastąpiło więc z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, tylko wskutek wypowiedzenia ze strony powoda. Mówiąc inaczej, w niniejszej sprawie nie doszło do szczególnego trybu niezwłocznego rozwiązania umowy w następstwie umyślnego lub rażąco niedbałego zachowania pracodawcy (art. 55 § 1¹ k.p.), tylko do „zwykłego” rozwiązania umowy przez powoda.

W kasacji od powyższego wyroku powód zrzucił niewłaściwe zastosowanie przepisów art. 42 § 2 i art. 55 § 1¹ k.p. oraz art. 76 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez uznanie, że jednostronna zmiana przez pracodawcę treści umowy o pracę

przez pogorszenie „w znacznym stopniu” warunków płacowych, bez zachowania pisemnej formy, zastrzeżonej przez strony pod rygorem nieważności, jest skuteczna i nie stanowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika oraz podstawy rozwiązania przez niego umowy o pracę z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Na tej podstawie powód domagał się zmiany zaskarżonego orzeczenia „i orzeczenia co do istoty sprawy”, ewentualnie uchylecia kwestionowanego rozstrzygnięcia i przekazania sprawy Sądowi Apelacyjnemu do ponownego rozpoznania, przy uwzględnieniu - w obu przypadkach - kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu kasacji podniesiono w szczególności, iż „z zebranych w sprawie dowodów wynika, że powód nigdy nie zgadzał się na taką zmianę warunków pracy i płacy, i wbrew stwierdzeniom Sądu Apelacyjnego, nie podpisywał przelewów na swoje wynagrodzenie w zaniżonej wysokości. Powód faktycznie pobierał zniżone wynagrodzenie, gdyż było to jego jedyne źródło utrzymania, licząc jednak na jego wyrównanie w przyszłości. Gdy to nie nastąpiło wypowiedział umowę o pracę z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, podając jako główną przyczynę fakt wypłacania zaniżonego wynagrodzenia”. Była to przyczyna leżąca po stronie pracodawcy, który dopuścił się wobec powoda ciężkiego naruszenia swych podstawowych obowiązków, gdyż wypłacał zaniżone wynagrodzenie pomimo nieważności „zmiany” warunków umowy, które - jak ustalił Sąd Apelacyjny - miały rzekomo nastąpić w drodze dorozumianego porozumienia stron, podczas gdy „zapis” § 12 umowy o pracę zastrzegał pisemność wszelkich jej zmian pod rygorem nieważności.

W odpowiedzi na kasację powoda pozwany pracodawca wniósł o jej oddalenie i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu odpowiedzi podniesiono między innymi, że powód, pełniący funkcje prokurenta samoistnego oraz dyrektora Spółki, miał prawo dysponowania firmowym rachunkiem bankowym i podpisywał przelewy na własne wynagrodzenia „prawie z miesięcznym wyprzedzeniem”. W czerwcu 1998 r. wynagrodzenie powoda uległo zmniejszeniu na podstawie porozumienia stron, przy czym jego inicjatywa wyszła od pracownika, który w obawie przed wydaleniem z pracy w następstwie skarg klientów i wykrycia przez pracodawcę „wielu nieprawidłowości” zaproponował, że „pozostanie w pracy za wynagrodzeniem przedstawiciela handlowego, zaś prowizja, zwiększona od 4 do 6 %, będzie w połowie dzielona z Krzysztofem N.”. Pozwany podtrzymał też twierdzenie, że powód celowo nie sporządził pisemnego aneksu do swej umowy o pracę albo też w trakcie przygotowania do procesu „wypiął go z akt osobowych i

zniszczył”, tak jak uczynił z oryginałem umowy o pracę, który to dokument bezprawnie zabrał i do tej pory nie zwrócił. Strona pozwana uważa wreszcie, że „podnoszenie przez osobę upoważnioną i odpowiedzialną u pracodawcy za prowadzenie spraw ze stosunku pracy i dokonywanie czynności prawnych z zakresu prawa pracy - braku waloryzacji wynagrodzenia - jest sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa i nie powinno podlegać ochronie zgodnie z art. 8 k.p.”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja podlega oddaleniu, gdyż chybione są jej zarzuty, które dotyczą tylko niewłaściwego zastosowania prawa materialnego, a więc nie obejmują w ogóle zarzutów usytuowanych w płaszczyźnie procesowej podstawy kasacji. Taka konstrukcja kasacji sprawia, że ustalenia faktyczne przyjęte za podstawę zaskarżonego wyroku są dla Sądu Najwyższego wiążące i nie mogą być w żaden sposób podważane. Dotyczy to w szczególności ustalenia, że zmiana warunków wynagrodzenia za pracę, polegająca na obniżeniu wynagrodzenia zasadniczego z 4000 zł do 2500 zł, przy równoczesnym podwyższeniu wskaźnika prowizji z 2 do 4%, nastąpiła na podstawie porozumienia stron. Do porozumienia tego doszło w ten sposób, że prezes zarządu strony pozwanej, niezadowolony z efektów pracy powoda i sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa Spółki, zaproponował zmianę systemu wynagradzania na system bardziej motywacyjny, którą to ofertę skarżący przyjął w dorozumiany sposób, nie kwestionując zmiany przez osiem miesięcy, przy czym sam zlecał wypłacanie sobie obniżonego wynagrodzenia. Ustanie przedmiotowego stosunku pracy nastąpiło więc w drodze „zwykłego rozwiązania umowy o pracę”, a nie w szczególnym trybie określonym w art. 55 § 1¹ k.p. i mającym zastosowanie w razie ciężkiego naruszenia przez pracodawcę jego podstawowych obowiązków wobec pracownika, którego to zachowania nie można przypisać stronie pozwanej. Bezprzedmiotowa jest zatem polemika, którą z tymi ustaleniami usiłuje prowadzić wnoszący kasację, twierdząc, że „z zebranych w sprawie dowodów wynika, iż skarżący nigdy nie zgadzał się na taką zmianę warunków płacy i nie podpisywał przelewów na swoje wynagrodzenia w заниżonej wysokości. Wynagrodzenie to faktycznie pobierał tylko dlatego, iż było to jego jedyne źródło utrzymania, licząc jednak na jego wyrównanie, a kiedy to nie nastąpiło, to wypowiedział umowę o pracę z przyczyn dotyczących pracodawcy”.

W świetle powyższych ustaleń Sąd Apelacyjny nie mógł naruszyć 42 § 2 k.p., a tym bardziej art. 55 § 1¹ k.p., gdyż rozwiązanie stosunku pracy przez skarżącego nie nastąpiło w trybie tego przepisu, a więc bez wypowiedzenia z przyczyn zawinionych przez pracodawcę, tylko na podstawie „zwykłego” wypowiedzenia. Bezzasadny jest też zarzut naruszenia art. 76 k.c. w związku z art. 300 k.p., sformułowany w związku ze zlekceważeniem przez Sąd Apelacyjny treści § 12 umowy o pracę, w którym strony postanowiły, że wszelkie jej zmiany dla swej ważności wymagają formy pisemnej. Oceny tej nie zmienia fakt, iż Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 września 1997 r., I PKN 250/97 (OSNAPiUS 1998 nr 11, poz. 330) uznał, że jeżeli strony w umowie o pracę zastrzegły, iż jej zmiana lub uzupełnienie wymagają dla swej skuteczności formy pisemnej, to skuteczne dokonanie takiej zmiany (uzupełnienia) jest możliwe tylko przy zachowaniu zastrzeżonej formy. Co prawda, pogląd ten oraz szczegółowe motywy jego uzasadnienia akceptuje również skład rozpoznający niniejszą sprawę, to jednak uważa równocześnie, że nie może on być odniesiony do jej specyficznych okoliczności faktycznych. Skarżący był bowiem zatrudniony na stanowisku dyrektora pozwanej Spółki i w ramach tego stanowiska dysponował między innymi kompetencją do jednoosobowego dokonywania w imieniu pracodawcy wszystkich czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. Do skarżącego należała zatem dbałość o zachowanie przez pracodawcę pisemnej formy tych czynności, dla których ustawa czy umowa stron przewidują taką formę, zwłaszcza pod rygorem nieważności. Dotyczy to w równym stopniu dokonanej w czerwcu 1998 r. zmiany systemu wynagradzania skarżącego, niezależnie od tego, czy dokonała się ona - jak ustalił Sąd Apelacyjny - w trybie porozumienia stron, czy też - jak uważa zainteresowany - przez jednostronną czynność pracodawcy. Nie chodzi tu oczywiście o to, że skarżący miał sam przygotować stosowny dokument, ale o to, iż jego sporządzenie powinien wyegzekwować od podległego sobie personelu, przypominając mu w razie konieczności o wpisanym do własnej umowy o pracę wymaganiu formy pisemnej pod rygorem nieważności. Niewykonanie tego obowiązku przez osiem miesięcy i pobieranie w tym czasie bez jakichkolwiek zastrzeżeń faktycznie zredukowanego wynagrodzenia, a następnie wypowiedzenie stosunku pracy motywowane rzekomo bezprawną - przez niezachowanie pisemnej formy - jednostronną czynnością pracodawcy i domaganie się z tego tytułu odprawy za ustanie stosunku z dotyczących go przyczyn, może i powinno być oceniane jako zachowanie sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, a więc jako zachowanie stanowiące nadużycie prawa(art. 8 k.p.).

Z powyższych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 393¹² k.p.c. oddalił kasację, gdyż zaskarżony wyrok jest wprawdzie częściowo błędnie uzasadniony, lecz ostatecznie odpowiada prawu. O kosztach postępowania orzeczono natomiast na podstawie art. 98 k.p.c.

=====