

Wyrok z dnia 29 kwietnia 2005 r.

III PK 108/04

Przepis art. 12 ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (Dz.U. Nr 26, poz. 306 ze zm.) nie stanowi samoistnej podstawy nabycia prawa do odprawy.

Przewodniczący SSN Roman Kuczyński, Sędziowie SN: Józef Iwulski, Jerzy Kwaśniewski (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 29 kwietnia 2005 r. sprawy z powództwa Wiesława M. przeciwko Przedsiębiorstwu Produkcyjno - Usługowo - Handlowemu „R.” Spółce z o.o. w R. o odprawę pieniężną, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 6 października 2004 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Apelacyjnemu w Lublinie do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

U a s a d n i e

Wyrokiem z dnia 29 kwietnia 2004 r. Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Radomiu oddalił powództwo Wiesława M. przeciwko Przedsiębiorstwu Produkcyjno-Usługowo-Handlowemu „R.” spółce z o.o. w R. o odprawę pieniężną. Wyrok ten ma następujące podstawy: powód od 7 stycznia 1999 r. był zatrudniony przez pozwane przedsiębiorstwo na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku prezesa zarządu. Ta umowa została rozwiązana za wypowiedzeniem pracodawcy z dniem 31 października 2003 r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano utratę zaufania oraz działanie powoda na niekorzyść spółki między innymi przez dowolne i nieuprawnione zaniżanie cen za składowanie odpadów oraz zawieranie niekorzystnych umów dla spółki. W chwili rozwiązania umowy o pracę u pozwanego obowiązywał Zakładowy Regulamin Wynagradzania wprowadzony zarządzeniem [...] prezesa zarządu spółki „R.” w R. z dnia 20 lipca

1994 r. Na podstawie § 7 ust. 1 tego regulaminu prezesowi zarządu w przypadku odwołania ze stanowiska przysługuje odprawa pieniężna w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Stosownie zaś do § 7 ust. 2 regulaminu odprawa pieniężna nie przysługuje w sytuacji, gdy odwołanie nastąpiło z przyczyn uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika na podstawie art. 52 k.p., w wyniku likwidacji spółki, rezygnacji prezesa zarządu oraz w przypadku nabycia przez prezesa zarządu odprawy emerytalno-rentowej na zasadach przewidzianych w regulaminie. Na podstawie § 7 ust. 3 odprawę pieniężną wypłaca się z dniem rozwiązania umowy o pracę ze środków finansowych spółki. W dniu 14 lipca 2000 r. rada nadzorcza Spółki podjęła uchwałę w sprawie zasad wynagradzania prezesa zarządu Spółki. Zasady wynagradzania prezesa zarządu Spółki (określone w załączniku do powyższej uchwały) nie określają prawa do odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem umowy o pracę. Uchwała ta została podjęta w związku z ustawą z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (Dz.U. Nr 26, poz. 306 ze zm.). W oparciu o dokonane ustalenia stanu faktycznego sprawy Sąd pierwszej instancji uznał, że powództwo Wiesława M. nie ma podstawy prawnej. Ze względu bowiem na art. 26 ust. 1 powyższej ustawy odpadła możliwość zastosowania regulaminu wynagradzania z 1994 r. Natomiast przewidziana w art. 12 ustawy z 3 marca 2000 r. odprawa ma charakter fakultatywny zależny wyłącznie od pracodawcy, w tym wypadku pracodawca odmówił powodowi odprawy.

Wyrokiem z dnia 6 października 2004 r. Sąd Apelacyjny w Lublinie oddalił apelację powoda jako bezzasadną (art. 385 k.p.c.). Podnoszony w apelacji zarzut sprzeczności istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego Sąd drugiej instancji uznał za nieuzasadniony. Stan faktyczny sprawy, zdaniem Sądu drugiej instancji, jest bezsporny. Natomiast istota sporu sprowadza się do oceny, czy powodowi przysługuje odprawa przewidziana w § 7 zakładowego regulaminu wynagradzania, ograniczona do trzymiesięcznego wynagrodzenia. W tym zakresie Sąd drugiej instancji także w pełni podzielił ocenę prawną zawartą w wyroku Sądu pierwszej instancji. Podkreślił jedynie, że ustawa „kominowa” nie uchyliła zakładowego regulaminu wynagradzania, lecz niektóre jego postanowienia w tym postanowienie § 7 pkt 1 ustalające odprawę dla odwołanego prezesa zarządu spółki w wysokości wyższej niż maksymalna dopuszczona ustawą stały się nieważne z mocy prawa z upływem 3 miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy. Z kolei odprawa prze-

widziana w art. 12 powołanej ustawy nie ma charakteru obligatoryjnego, a jedynie dopuszcza możliwość przyznania odwołanemu prezesowi zarządu odprawy w wysokości nie wyższej niż trzykrotność wynagrodzenia miesięcznego i przyznanie tej odprawy uzależnia od woli pracodawcy. Jeżeli pozwany nie przyznał takiej odprawy powodowi, to zdaniem Sądu drugiej instancji brak jest podstaw do uwzględnienia żądania powoda.

W kasacji wniesionej od powyższego wyroku skarżący wniósł o jego zmianę i orzeczenie co do istoty sprawy. Skarżący zarzucił naruszenie przepisów prawa materialnego przez niewłaściwe zastosowanie oraz błędną wykładnię art. 12 w związku z art. 13 oraz art. 26 ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagrodzeniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi. Zdaniem skarżącego w sytuacji, gdy zgodnie z § 7 zakładowego regulaminu wynagradzania miał on zagwarantowaną odprawę w wysokości sześciokrotności miesięcznego wynagrodzenia, a ustawa „kominowa” w art. 12 dopuszcza odprawę w wysokości trzykrotności miesięcznego wynagrodzenia, to jego roszczenie w wysokości trzykrotnego miesięcznego wynagrodzenia jest zasadne przy uwzględnieniu art. 13 ustawy. Zdaniem skarżącego Sądy w jego sprawie nieprawidłowo przyjęły, że przyznanie odprawy przewidzianej w art. 12 ustawy „kominowej” zależy wyłącznie od woli pracodawcy. Tymczasem uregulowanie to dotyczy wysokości odprawy a nie zasad jej przyznawania. Nie ma także - zdaniem skarżącego - podstaw prawnych do uznania, że uchwała Rady Nadzorczej Spółki z dnia 14 lipca 2000 r. pozbawiła powoda prawa do odprawy należnej mu na podstawie § 7 regulaminu wynagradzania. Po pierwsze, dlatego, że w uchwale tej nie ma żadnego w tej kwestii określenia. Po drugie, Sąd nie zbadał braku podstawy prawnej dla podejmowania przez radę nadzorczą uchwały w sprawie wynagradzania prezesa zarządu.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Rozpatrując podstawę kasacji - w świetle jej zarzutów - należało zbadać zgodność z prawem (ze wskazanymi w kasacji przepisami prawa materialnego) wyroku wynikającego ze stanowiska, że prawo do odprawy, która przypadłaby powodowi na podstawie § 7 zakładowego regulaminu wynagradzania, powód utracił na podstawie art. 13 w związku z art. 12 ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi. Rozważenie powyższego problemu

uwzględnia niekwestionowaną w kasacji podstawę faktyczną wyroku i ramowe - i także niekwestionowane oraz niebudzące zastrzeżeń - założenia podstawy prawnej wyroku, że stosunek pracy powoda podlegał co do zasady, wymienionym wyżej aktom prawnym prawa pracy, to jest zakładowemu regulaminowi wynagradzania oraz ustawie z 3 marca 2000 r. (zwanej dalej ustawą kominową).

Właściwie uchwycony w zaskarżonym wyroku problem sporny sprawy sprowadzał się zatem do oceny skutków zastosowania art. 12 i art. 13 ustawy kominowej, przy założeniu, że gdyby nie zastosowanie tych przepisów, to powód uzyskałby odprawę na podstawie § 7 regulaminu zakładowego w kwocie odpowiadającej sześciomiesięcznemu wynagrodzeniu zasadniczemu.

W art. 12 ustawy kominowej stanowi się, że w razie rozwiązania umowy o pracę przez podmiot zatrudniający, z innych przyczyn niż naruszenie podstawowych obowiązków ze stosunku zatrudnienia, osobom określonym w art. 2 może być przyznana odprawa w wysokości nie wyższej niż trzykrotność wynagrodzenia miesięcznego. Przy wykładni tego przepisu kluczowe znaczenie ma uchwycenie znaczenia zawartego w tym przepisie zezwolenia - w wyrażeniu „może” – odnośnie do przyznania odprawy. Czy to oznacza - jak to przyjął Sąd Apelacyjny w zaskarżonym wyroku - że przepis ten określa, w autonomiczny i pełny sposób, wszystkie warunki prawa do odprawy, czy raczej przedmiot regulacji jest tu inny - modyfikujący tylko warunki odprawy w stosunku do osób objętych ustawą kominową. Otóż Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym sprawę niniejszą, podobnie jak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 8 czerwca 2004 r., III PK 21/04 (OSNP 2005 nr 4, poz. 51), przyjmuje drugie ze wskazanych znaczeń art. 12 ustawy kominowej. Przepis ten nie ma bowiem charakteru źródłowego, to znaczy nie stanowi podstawy kształtującej prawo do odprawy, tak jak to następuje na przykład w tzw. ustawach pragmatycznych, czy zakładowych regulaminach wynagradzania, ale celem tej regulacji, jak i zasadniczo celem całej ustawy kominowej, jest modyfikacja zasad wynagradzania określonych osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi w kierunku ograniczenia dowolności kształtowania tych zasad oraz postawienia granic wysokości wynagrodzenia i innych świadczeń. Jeżeli chodzi o odprawę, to stosownie do zasadniczej funkcji ustawy, podobnie jak to określa art. 5 ust. 2 w stosunku do świadczeń dodatkowych, art. 12 zawiera zezwolenie, można powiedzieć zgodę ustawodawcy, na to, że w razie odwołania ze stanowiska (lub rozwiązania umowy o pracę albo umowy cywilnoprawnej będącej podstawą zatrudnienia) z innych przyczyn niż naruszenie podstawowych obowiązków

ków ze stosunku zatrudnienia odprawa może być przyznana, z tym, że z ograniczeniem jej wysokości - maksymalnie do trzykrotności wynagrodzenia miesięcznego. Przepis ten nie stanowi źródła prawa do odprawy, ale określa modyfikację tego prawa, które jest ukształtowane lub może być ukształtowane według odpowiednich dla danego stosunku pracy przepisów prawa pracy, na przykład - tak jak w rozważanym przypadku - przepisów zakładowego regulaminu wynagradzania. O tym, że ustawa kominowa zakłada zachowanie „ogólnego systemu” regulacyjnego wynagrodzenia, świadczenia dodatkowe i odprawę w stosunku do osób, do których ma zastosowanie jasno wynika między innymi z drugiego poddanego w sprawie interpretacji przepisu ustawy kominowej. Mianowicie, w art. 13 tej ustawy określone są konsekwencje naruszenia wyznaczonych w ustawie ograniczeń w stosunku do postanowień umów o pracę oraz innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy albo umów cywilnoprawnych ustalających wynagrodzenie miesięczne, nagrodę roczną, odprawę oraz wartość świadczeń dodatkowych. Jest to wyraźne wskazanie na zasadniczy sens ustawy, która w stosunku do osób nią objętych nie usuwa dotyczącego ich (zastanego przez tę ustawę) systemu źródeł kształtujących uprawnienia wynikające z zatrudnienia, ale wprowadza do tego systemu określone warunki i ograniczenia, których przestrzeganie obwarowane zostało sankcją nieważności. Podkreślić przy tym trzeba koniecznie, że określona w art. 13 ustawy sankcja nieważności dotyczy wyłącznie tej części danej regulacji spoza ustawy kominowej, na przykład umowy o pracę, „która przewyższa kwotę maksymalną określoną w ustawie”.

Przenosząc powyższe ustalenia interpretacyjne na grunt stanu faktycznego rozpoznawanej sprawy trzeba uznać, że jeżeli z regulacji prawnej obowiązującej strony stosunku pracy wynika, że powodowi przysługiwałaby odprawa w wysokości sześciokrotności wynagrodzenia miesięcznego, to w konsekwencji zastosowania art. 12 ustawy kominowej - ta odprawa została ograniczona do wysokości trzykrotności wynagrodzenia miesięcznego. Takie ograniczenie prawa pracownika nastąpiło z mocy samego prawa - bez potrzeby dokonania odpowiedniego wypowiedzenia warunków umowy o pracę - stosownie do art. 13 ustawy kominowej, który - „z mocy prawa” usunął z porządku prawnego postanowienie „w odniesieniu do tej części, która przewyższa kwotę maksymalną określoną w ustawie”.

Z powyższych przyczyn, uznając zasadność podstawy rozpoznanej kasacji, Sąd Najwyższy orzekł stosownie do art. 393¹³ § 1 k.p.c.

