

Wyrok z dnia 20 czerwca 2006 r.

II PK 317/05

Ochronie przewidzianej w Rozdziale II Działu Trzeciego Kodeksu pracy, oprócz wynagrodzenia za pracę w ścisłym znaczeniu, podlegają należności przysługujące pracownikowi na podstawie przepisów prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. i spełniające podobne funkcje, jak wynagrodzenie za pracę. Należność zagwarantowana w umowie o pracę, niemająca swojego odpowiednika w przepisach prawa pracy i niebędąca wynagrodzeniem za pracę ani niepełniająca podobnej funkcji, nie mieści się w tak rozumianym przedmiocie ochrony.

Przewodniczący SSN Jerzy Kuźniar, Sędziowie: SN Katarzyna Gonera, SA Jolanta Strusińska-Żukowska (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 20 czerwca 2006 r. sprawy z powództwa Romana C. przeciwko „M.W.” SA w W. o odprawę, na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 16 czerwca 2005 r. [...]

o d d a l i ł skargę kasacyjną.

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

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy w Warszawie wyrokiem z dnia 11 października 2004 r. oddalił powództwo Romana C. skierowane przeciwko „M.W.” SA w W. o zasądzenie kwoty 300.000 zł tytułem odprawy pieniężnej zagwarantowanej w § 1pkt 7 umowy o pracę.

Sąd ten ustalił, że powód był zatrudniony u pozwanego od 10 maja 2002 r. na stanowisku dyrektora ekonomicznego, a z dniem 10 lipca 2002 r. został dodatkowo powołany w skład zarządu spółki. Wynagrodzenie miesięczne powoda wynosiło kwotę 50.000 zł brutto, zaś § 1 pkt 7 umowy o pracę gwarantował mu wypłacenie przez pracodawcę odprawy w wysokości sześciokrotności wynagrodzenia w przy-

padku rozwiązania stosunku pracy z przyczyn innych niż te, o których mowa w art. 52 k.p. W dniu 16 sierpnia 2002 r. uchwałą Rady Nadzorczej powód został odwołany ze składu zarządu i jednocześnie wypowiedziano mu umowę o pracę. Pismem z dnia 20 sierpnia 2002 r. powód zwrócił się do pracodawcy o rozwiązanie stosunku pracy z dniem 31 października 2002 r. i oświadczył, że rezygnuje z odprawy przysługującej mu na podstawie umowy o pracę. Prezes zarządu jeszcze tego samego dnia wyraził zgodę na rozwiązanie umowy o pracę w proponowanym terminie i zwolnił powoda z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem do końca okresu zatrudnienia prawa do korzystania z samochodu służbowego i telefonu komórkowego.

Oceniając roszczenie powoda w świetle tak ustalonego stanu faktycznego, Sąd Okręgowy uznał, że skutecznie zrzekł się on prawa do należnej mu odprawy. Sąd ten wskazał, że przepisy Kodeksu cywilnego przewidują tylko dwie możliwości uchylecia skuteczności oświadczenia woli - odwołanie takiego oświadczenia lub uchylenie się od jego skutków, jeżeli było dotknięte jedną z wad oświadczeń woli. Nie ma możliwości stwierdzenia, że powód odwołał swoje oświadczenie w sposób przewidziany przez art. 61 § 1 k.c., jak również, że oświadczenie to było dotknięte wadą, o której mowa w art. 87 k.c. Zgodnie z tym przepisem, ten kto złożył oświadczenie woli pod wpływem bezprawnej groźby drugiej strony lub osoby trzeciej może uchylić się od skutków prawnych swego oświadczenia, jeżeli z okoliczności wynika, że mógł się obawiać, iż jemu samemu lub innej osobie grozi poważne niebezpieczeństwo osobiste lub majątkowe. Groźba rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., czy też groźba wszczęcia postępowania karnego lub innego postępowania przewidzianego przepisami prawa nie jest bezprawna w rozumieniu art. 87 k.c. Tym samym okoliczność, że skutkiem ewentualnego braku zgody powoda na rezygnację z odprawy miało być, według informacji przekazanych mu przez pracodawcę, oskarżenie go o działanie na szkodę spółki i rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., nie oznacza, że oświadczenie woli o rezygnacji z tej należności powód złożył pod wpływem groźby bezprawnej. Sąd Okręgowy zwrócił uwagę także na to, że zgodnie z art. 88 k.c., uchylenie się od skutków prawnych oświadczenia woli, które zostało złożone innej osobie pod wpływem groźby następuje przez oświadczenie złożone tej osobie na piśmie, przy czym uprawnienie to wygasa z upływem roku od chwili, kiedy stan obawy ustał. Skoro powód rezygnując z odprawy kierował się obawą przed rozwiązaniem umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., to należy uznać, iż ten stan obawy mógł trwać najpóźniej do daty ustania stosunku pracy, tj. 31 października 2002 r. Nawet

jeśli przyjąć, że pisemne oświadczenie o uchyleniu się od skutków tego oświadczenia woli zawarte było w pozwie złożonym w dniu 21 listopada 2003 r., to i tak doszło do przekroczenia rocznego terminu, o którym mowa w art. 88 § 2 k.c.

Z tych względów Sąd pierwszej instancji uznał, że powód w sposób skuteczny i niewadliwy zrzekł się prawa do odprawy, co jego powództwo czyniło bezzasadnym.

Sąd Apelacyjny-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie wyrokiem z dnia 16 czerwca 2005 r. oddalił apelację powoda od wyroku Sądu Okręgowego i zasądził od niego na rzecz strony pozwanej kwotę 5.400 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

Sąd drugiej instancji zaakceptował w całości ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu Okręgowego, a nadto za niezasadny uznał zarzut naruszenia zaskarżonym wyrokiem art. 84 k.p. oraz art. 141 Traktatu Rzymskiego. Sąd ten podniósł w szczególności, że art. 84 k.p. zawiera zakaz zrzeczenia się przez pracownika prawa do wynagrodzenia. Sporna w niniejszej sprawie odprawa nie miała zaś charakteru wynagrodzenia za pracę, co wynika już z samej treści umowy o pracę, która odróżnia wynagrodzenie za pracę od jednorazowej wypłaty wynikającej z ustania stosunku pracy i nazwanej odprawą. Tego rodzaju należność jest jedynie formą rekompensaty za rozwiązanie stosunku pracy i w związku z tym nie podlega ochronie przewidzianej w art. 84 k.p. Według Sądu Apelacyjnego, tego rodzaju oceny co do charakteru spornego świadczenia nie zmienia okoliczność, że w utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, iż ochronie przewidzianej dla wynagrodzenia za pracę podlegają także np. ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, czy też odprawa emerytalna, bądź odprawa należna z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Obowiązek wypłaty tego rodzaju świadczeń wypływa bowiem z przepisów prawa pracy, a zatem jest niezależny od woli stron stosunku pracy. Sporna odprawa nie była zaś tego rodzaju należnością, bowiem była gwarantowana jedynie umownie. Sąd drugiej instancji wskazał także, iż art. 141 ust. 2 Traktatu Rzymskiego, zawierający definicję wynagrodzenia skonstruowaną wyłącznie na użytek tego przepisu przy ustalaniu gwarancji stosowania zasady równości wynagrodzeń dla pracowników obojga płci za taką samą pracę lub pracę tej samej wartości, nie ma zastosowania do rozstrzygnięcia sprawy niniejszej, wobec czego nie można stwierdzić, ażeby Sąd Okręgowy go naruszył.

W konsekwencji Sąd Apelacyjny uznał, że powód mógł zrzec się prawa do odprawy i uczynił to skutecznie, co prowadzi do oddalenia jego apelacji od wyroku Sądu pierwszej instancji.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Apelacyjnego złożył powód, który zaskarżył go w całości, zarzucając naruszenie prawa materialnego, polegające na błędnej wykładni art. 84 k.p. i uznaniu, że powód jako pracownik mógł skutecznie zrzec się prawa do odprawy, należnej mu w przypadku rozwiązania umowy o pracę, na mocy § 1 pkt 7 tej umowy.

Wskazując na taką podstawę, skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji wraz z pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach postępowania, albo o uchylenie również w całości wyroku Sądu pierwszej instancji i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania wraz z pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach procesu, ewentualnie o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i zasądzenie na rzecz powoda kwoty 300.000 zł tytułem odprawy oraz kosztów procesu.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej podniesiono, że pogląd Sądu Apelacyjnego jest błędny, bowiem odprawa należna pracownikowi za rozwiązanie z nim umowy o pracę ma w istocie charakter wynagrodzenia odłożonego w czasie, zaś jej celem jest wzmocnienie trwałości stosunku pracy. Rzeczywistym celem odprawy jest dostarczenie pracownikowi środków utrzymania w sytuacji, gdy na skutek zakończenia stosunku pracy zostaje pozbawiony zatrudnienia, zaś znalezienie nowego, porównywalnego wiąże się z długotrwałymi zabiegami. Tym samym odprawa ma charakter alimentacyjny, a taka funkcja zbliża ją do wynagrodzenia za pracę. W przypadku osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych odprawa z tytułu rozwiązania stosunku pracy jest przy tym standardem, a zatem pozbawienie tej należności, podobnie jak wynagrodzenia za pracę, ogranicza znacząco możliwość wywiązywania się takiego pracownika z zaciągniętych już zobowiązań. Skarżący podkreślił także, iż odprawa stanowi instrument służący wzmocnieniu trwałości stosunku pracy, gdyż ogranicza pracodawcę w możliwości rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem. Tym samym prawo do odprawy pełni funkcję ochronną, skorelowaną z ogólnymi zasadami prawa pracy (zasada ochrony trwałości stosunku pracy). Funkcję ochronną pełni również przepis art. 84 k.p., bowiem zabezpiecza prawo pracownika do wynagrodzenia (stanowiącego immanentną część stosunku pracy), ustanawiając zakaz jego zrzeczenia

się. Nie można zatem, w ocenie skarżącego, uznać, że odprawa należna pracownikowi na wypadek rozwiązania umowy o pracę nie podlega ochronie przewidzianej w art. 84 k.p. Skarżący podniósł także, iż pojęcie „wynagrodzenia za pracę” jest w doktrynie prawa pracy interpretowane bardzo szeroko, w sposób wykraczający poza tylko i wyłącznie świadczenia ekwiwalentne, należne za pracę rzeczywiście wykonaną. Przyjmuje się bowiem, że obejmuje również wypłaty gwarancyjne, kompensacyjne, odprawy, czy ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. Również w orzecznictwie Sądu Najwyższego prezentowany jest pogląd, że przepisy ochronne dotyczą nie tylko wynagrodzenia za pracę w ścisłym tego słowa znaczeniu, ale także takich należności, jak odprawy emerytalne, nagrody jubileuszowe, czy ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. -Zdaniem skarżącego, w świetle tego rodzaju wypowiedzi nie można uznać, iż odprawa z tytułu rozwiązania umowy o pracę, należna pracownikowi na podstawie umowy o pracę, nie podlega ochronie z art. 84 k.p.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Przepis art. 84 k.p. gramatycznie dotyczy tylko wynagrodzenia za pracę i wprowadza jego ochronę, ustanawiając zakaz zrzeczenia się wynagrodzenia przez pracownika. Wynagrodzenie za pracę jest w istocie zbiorczą nazwą dla rozmaitych wypłat dokonywanych przez pracodawcę na rzecz pracownika. Obejmuje różne składniki, których wynagrodzeniowy charakter tylko niekiedy przesądza ustawodawca, jak np. w odniesieniu do wynagrodzenia zasadniczego (np. art. 77³ § 3 pkt 1 k.p.), czy też nagrody z zakładowego funduszu nagród, dodatkowego wynagrodzenia rocznego, należności przysługujących z tytułu udziału w zysku lub nadwyżce bilansowej (art. 87 § 5 k.p.). Kwalifikacji poszczególnych wypłat na rzecz pracownika jako posiadających charakter wynagrodzenia za pracę lub pozbawionych takiego charakteru dokonuje zatem abstrakcyjnie doktryna, a w konkretnych sprawach - sądy. W orzecznictwie Sądu Najwyższego wyraźnie zarysowała się tendencja do szerokiego rozumienia przedmiotu ochrony w przepisach Rozdziału II Działu Trzeciego Kodeksu pracy. Chodzi przy tym nie tyle o rozszerzanie pojęcia wynagrodzenia za pracę, a o traktowanie na tym gruncie niektórych świadczeń, jak wynagrodzenia za pracę. Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w odniesieniu do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, odpraw emerytalnej i z tytułu rozwiązania sto-

sunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, czy nagrody jubileuszowej, jeżeli nie ma ona charakteru premii (por. np. wyroki Sądu Najwyższego: z 11 czerwca 1980 r., I PR 43/80, OSNCP 1980 nr 12, poz. 248; z 14 listopada 1996 r., I PKN 3/96, OSNAPiUS 1997 nr 11, poz. 193; z 17 lutego 2004 r., I PK 217/03, OSNP 2004 nr 24, poz. 419, czy z 17 lutego 2005 r., II PK 235/04, OSNP 2005 nr 18, poz. 286). W oparciu o motywy tych orzeczeń można wyprowadzić generalny wniosek, iż niektóre należności ze stosunku pracy, choć w ujęciu ścisłym nie mają charakteru wynagrodzenia za pracę, powinny być chronione jak wynagrodzenie, ponieważ z woli ustawodawcy spełniają podobne mu funkcje. Nie może także ująć uwadze, że tego rodzaju ochronę przyznaje się świadczeniom przysługującym na podstawie przepisów prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p., co słusznie zaznaczył Sąd Apelacyjny.

Nie budzi wątpliwości, że sporna w niniejszej sprawie odprawa jest należnością wykraczającą poza poziom świadczeń gwarantowanych takimi przepisami. Prawo do niej wynika jedynie z woli stron, wyrażonej w treści zawartej między nimi umowy o pracę. Rozważania skarżącego w przedmiocie charakteru odprawy jako świadczenia rekompensującego pracownikowi utratę zatrudnienia na skutek rozwiązania z nim umowy o pracę oraz ochronnej funkcji takiej należności wyrażającej się faktycznym ograniczeniem pracodawcy w możliwości rozwiązania stosunku pracy należy zaś uznać w realiach tej sprawy za czysto teoretyczne, skoro nie budzi wątpliwości, iż sporna odprawa przysługiwała także wówczas, gdy do ustania stosunku pracy doprowadził swoim oświadczeniem woli sam pracownik, czy też gdy umowa o pracę została rozwiązana za porozumieniem stron. Należność gwarantowana powodowi umową o pracę była zatem swoistym „bonusem” niemającym swojego odpowiednika w przepisach prawa pracy. Świadczeniu temu nie można przydać charakteru wynagrodzenia za pracę w sensie ścisłym, bowiem nie było należnością przysługującą okresowo i nie odwzajemniało pracy. Brak jest też przesłanek do stwierdzenia, że funkcje tego rodzaju odprawy są zbliżone do funkcji wynagrodzenia za pracę, a w szczególności, ażeby miała ona spełniać funkcję alimentarną. Strony umowy o pracę mogą ułożyć ten stosunek prawny wedle swojego uznania, byleby treść i cele postanowień nie sprzeciwiały się naturze stosunku pracy, ustawie i zasadom współżycia społecznego (art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p.). W umowie o pracę mogą zatem być przewidziane określone świadczenia na rzecz pracownika wykraczające poza poziom świadczeń objętych przepisami prawa pracy. Jeżeli jednak takie należności nie mają charakteru wynagrodzenia za pracę, a ich umowne

zagwarantowanie daje się zracjonalizować co najwyżej dążeniem do zapewnienia pracownikowi psychicznego komfortu wykonywania pracy wynikającego ze świadomości, iż rozwiązanie stosunku pracy (niezależnie od przyczyn - z wyjątkiem określonych w art. 52 k.p.- i bez względu na to, która ze stron taką decyzję podejmie) nie będzie stanowiło dla niego żadnej dolegliwości ekonomicznej, to brak jest jakichkolwiek podstaw do stwierdzenia, ażeby miały podlegać normom ochronnym przewidzianym w prawie pracy dla świadczeń o zupełnie innej naturze. W świetle powyższego, za nieuprawnione należy uznać twierdzenia skarżącego, jakoby kwestia zakresu przedmiotowego zastosowania art. 84 k.p. nie była do końca jasna i oczywista. Utrwalony dorobek judykatury pozwala bowiem zasadnie przyjąć, że przepisom ochronnym, oprócz wynagrodzenia za pracę w sensie ścisłym, podlegają należności przysługujące pracownikowi na podstawie przepisów prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. i spełniające funkcje podobne wynagrodzeniu za pracę. Należność gwarantowana umową o pracę, niemająca swojego odpowiednika w przepisach prawa pracy i niebędąca wynagrodzeniem za pracę ani niespełniająca jego funkcji, nie mieści się w tak rozumianym przedmiocie ochrony przewidzianym przepisami Kodeksu pracy.

Skoro zaś powyższy problem został już w sposób wyczerpujący wyjaśniony w orzecznictwie Sądu Najwyższego, to stwierdzenie, czy sporna odprawa podlega ochronie jak wynagrodzenie za pracę sprowadza się wyłącznie do oceny charakteru tego konkretnego świadczenia i spełnianych przez niego funkcji, co nie może być uznane za istotne zagadnienie prawne uzasadniające rozpoznanie skargi kasacyjnej na rozprawie (art. 398¹¹ § 1 k.p.c.), wobec czego wniosek skarżącego w tym zakresie nie zasługiwał na uwzględnienie.

Zarzuty skargi kasacyjnej okazały się zaś nieuzasadnione, bowiem z przyczyn wskazanych wyżej uznać należy, iż Sąd drugiej instancji prawidłowo wyłożył art. 84 k.p., przyjmując że zawarty w nim zakaz zrzeczenia się wynagrodzenia za pracę nie dotyczy należności tego rodzaju i o takim charakterze, jak sporna w niniejszej sprawie odprawa.

Z tych względów Sąd Najwyższy, na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c., orzekł jak w sentencji.

=====