

Sygn. akt II PZP 5/12

POSTANOWIENIE

Dnia 18 stycznia 2013 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Zbigniew Korzeniowski (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska

SSN Jerzy Kuźniar

w sprawie z wniosku P. W.

przeciwko B. Spółce Akcyjnej w W.

o wynagrodzenie,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw

Publicznych w dniu 18 stycznia 2013 r.,

zagadnienia prawnego przekazanego postanowieniem przez Sąd Apelacyjny z dnia

10 września 2012 r.,

"Czy reguły wynagradzania i przyznawania odpraw zawarte w ustawie z dnia 3 marca 2000 r., o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (Dz.U. z 2000 r., Nr 26, poz. 306 z późn. zm.) mają wprost zastosowanie do osób objętych przepisami tej ustawy w związku z przekształceniem podmiotowym pracodawcy w trakcie trwania ich stosunku pracy, czy też wymagają uprzedniego wypowiedzenia warunków płacy na postawie art. 42 k.p."

odmawia podjęcia uchwały.

Uzasadnienie

Zagadnienie, przedstawione na podstawie art. 390 § 1 k.p.c., powstało w następującej sprawie. Powód był w zarządzie spółki akcyjnej C. w W. od 1996 r., ostatnio – od 2003 r. – jako wiceprezes. W maju 2001 r. strony dostosowały jego wynagrodzenie do wysokości określonej w ustawie z 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (Dz.U. Nr 26, poz. 306 ze zm.; dalej „ustawa z 2000 r.”). W 2003 r. spółka przestała być podmiotem podlegającym ustawie z 2000 r. W 2004 r. C. S.A. zmieniła nazwę na M. – C. S.A., a od 16 września 2009 r. jest to spółka B. S.A. w W. (pозwana w sprawie). Wysokość wynagrodzenia powoda była podwyższana i od 1 stycznia 2008 r. wynosiła 29.700 zł. Miał też ustalone prawo do odprawy w wysokości sześciokrotnego wynagrodzenia. Od 5 maja 2009 r., po zmianie własnościowej, pozwana spółka ponownie została objęta przepisami ustawy z 2000 r. (większość akcji spółki nabyła Giełda Papierów Wartościowych S.A. z udziałem Skarbu Państwa 98,8%). Powstał wówczas problem dostosowania wynagrodzenia powoda do wysokości określonej w ustawie z 2000 r. 15 czerwca 2009 r. rada nadzorcza spółki podjęła uchwałę o treści: „Rada Nadzorcza stoi na stanowisku, iż tzw. ustawa kominowa w odniesieniu do członków Zarządu M. – C. S.A. weszła w życie z mocy art. 13 ustawy od dnia wpisania GPW do księgi akcyjnej Spółki, tj. od dnia 5 maja 2009 r. i na tej podstawie obowiązuje wynagrodzenie Prezesa Zarządu w wysokości maksymalnej, wynikającej z art. 8 pkt 4 ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagrodzeniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi, tj. czterokrotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw zaś wynagrodzenie wiceprezesa Zarządu zostało określone przez Radę w sposób respektujący postanowienia ustawy”. W czerwcu 2009 r. powodowi przedstawiono projekt aneksu do jego umowy o pracę przewidujący ograniczenie wysokości wynagrodzenia do 12.500 zł miesięcznie oraz prawo do odprawy w wysokości trzykrotności wynagrodzenia. Powód nie wyraził zgody na zmianę umowy w trybie porozumienia zmieniającego. W październiku 2009 r. pozwana wypowiedziała powodowi warunki umowy o pracę, proponując od lutego 2010 r. wynagrodzenie miesięczne w kwocie 12.500 zł. Powód odmówił przyjęcia nowych

warunków i umowa uległa rozwiązaniu z końcem stycznia 2010 r. W pozwie powód domagał się wyrównania wynagrodzenia od maja 2009 r. do końca stycznia 2010 r. do 29.700 zł miesięcznie oraz wyrównania odprawy przyjmując za podstawę naliczenia 29.700 zł oraz okres sześciu miesięcy.

Sąd Okręgowy oddalił powództwo wyrokiem z 20 grudnia 2011 r. Stwierdził, że umowa o pracę powoda w dacie objęcia pozwanej spółki regulacją ustawy z 2000 r. stała się nieważna z mocy prawa w odniesieniu do tych postanowień, które przekraczają kwoty maksymalne przewidziane w tej ustawie (art. 13).

Apelacja powoda zarzuciła naruszenie przepisów ustawy z 2000 r. oraz art. 42 k.p. Ustawa nie uregulowała bowiem sposobu ograniczenia wynagrodzenia po przekształceniu kapitałowym podmiotu zatrudniającego. Dostosowanie umowy o pracę do przepisów ustawy powinno nastąpić z zachowaniem reguł Kodeksu pracy, a w szczególności wypowiedzenia zmieniającego z art. 42 k.p.

W ocenie Sądu Apelacyjnego zachodzą poważne wątpliwości prawne i dlatego należało przedstawić do rozstrzygnięcia zagadnienie prawne. Ustawa z 2000 r. ma regulację w art. 26 o treści: „1. Postanowienia umów o pracę i innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy oraz umów cywilnoprawnych stanowiących podstawę zatrudnienia ustalające wynagrodzenie miesięczne, nagrodę roczną, odprawę albo świadczenia dodatkowe w wysokości wyższej niż maksymalna dopuszczona ustawą, stają się nieważne z mocy prawa z upływem 3 miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy; zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy ustawy. 2. W przypadku określonym w ust. 1 stosunek pracy lub inny stosunek zatrudnienia na czas określony może być rozwiązany przez zatrudnionego za jednomiesięcznym wypowiedzeniem”. Z tego zapisu wynika wyraźna wola ustawodawcy umożliwienia stronom stosunku pracy, do którego mają zastosowanie przepisy ustawy, jego ewentualne zmodyfikowanie, np. w odniesieniu do stanowiska lub rozwiązanie także w przypadku każdego stosunku pracy na czas oznaczony z zastosowaniem dłuższego okresu wypowiedzenia od przewidzianego w art. 33 k.p. Przepis art. 26 prowadzi do wniosku, iż art. 13 ustawy o treści: „Postanowienia umów o pracę oraz innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy albo umów cywilnoprawnych ustalające wynagrodzenie miesięczne, nagrodę roczną, odprawę oraz wartość świadczeń dodatkowych, w

wysokości wyższej niż maksymalna dopuszczona ustawą, są nieważne z mocy prawa w odniesieniu do tej części, która przewyższa kwotę maksymalną określoną w ustawie” ma zastosowanie do umów (i innych aktów) zawieranych po raz pierwszy w czasie obowiązywania ustawy. Żaden z tych przepisów nie ma bezpośredniego odniesienia dla stanu faktycznego sprawy. Po przekształceniach kapitałowych spółki do stosunku pracy powoda miała zastosowanie ściśle bezwzględnie obowiązująca regulacja ustawy z 2000 r. (art. 2 ust. 2 w związku z art. 1 ust. 7, art. 5 oraz art. 7-12). Ustawa nie zawiera jednak zapisu w jaki sposób ta regulacja ma być przeniesiona do istniejących w dacie przekształcenia stosunków pracy. Co do zasady wejście w życie, zmiana lub uchylene ustawy powoduje, że ta część stosunku pracy, która wynika wprost z ustawy może być przez nią automatycznie zmieniona, także na niekorzyść pracownika, czyli wypowiedzenie zmieniające nie jest wymagane (bezpośrednie działanie ustawy). Ustawa wprowadziła szczególne unormowanie zawarte w art. 26, przesuwając skutki z niej wynikające o trzymiesięczny okres od dnia jej wejścia w życie. W ocenie Sądu Apelacyjnego tej regulacji ustawowej nie można wprost odnieść do stanu faktycznego sprawy, w którym obowiązek stosowania ustawy nastąpił po wielu latach jej obowiązywania. Zmiany umów pracowników podmiotów prawnych, objętych zakresem działania ustawy na skutek przekształceń kapitałowych, w okresie jej obowiązywania mogą być dokonane za porozumieniem stron stosunku pracy lub w drodze wypowiedzenia zmieniającego przez pracodawcę.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zagadnienie nie spełnia podstawowej przesłanki z art. 390 § 1 k.p.c., gdyż nie przedstawia poważnych wątpliwości prawnych.

Sąd Apelacyjny nie przedstawił, iżby wykładnia określonego przepisu budziła poważne wątpliwości prawne. Przedmiotem zagadnienia prawnego mogą być tylko poważne wątpliwości co do rozumienia prawa. Tymczasem nie wiadomo, który przepis sprawia trudność co do wykładni (rozumienia).

Choć Sąd ma na uwadze przepisy art. 13 i art. 26 ustawy z 2000 r., to jednoznacznie stwierdza w uzasadnieniu pytania, iż „żaden z tych przepisów nie ma bezpośredniego odniesienia do stanu faktycznego”.

Tym samym Sąd nie wskazuje, który przepis ma być przedmiotem zainteresowania jako punkt wyjścia w ocenie poważnych wątpliwości prawnych zagadnienia prawnego w rozumieniu art. 390 § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy nie może rozstrzygać o poważnych wątpliwościach prawnych, gdy sąd powszechny nie wskazuje przepisu, który je wywołuje.

Powyższej oceny nie zmienia dalsza część uzasadnienia pytania, gdyż sprowadza się tylko do wyrażenia określonego stanowiska przez Sąd Apelacyjny, w którym stwierdza, iż „zmiany umów pracowników podmiotów prawnych, objętych zakresem działania ustawy na skutek przekształceń kapitałowych, w okresie jej obowiązywania mogą być dokonane za porozumieniem stron stosunku pracy lub w drodze wypowiedzenia zmieniającego przez pracodawcę”.

Rola Sądu Najwyższego w rozstrzygnięciu zagadnienia prawnego w trybie art. 390 § 1 k.p.c. nie polega na udzielaniu akceptacji dla określonego zastosowania prawa, gdyż byłoby to rozstrzygnięcie sprawy (co należy do sądu powszechnego), a nie rozstrzygnięcie poważnych wątpliwości prawnych w trybie pytania prawnego. Rolą Sądu Najwyższego nie jest udzielanie jedynie wsparcia dla sformułowanego przez sąd drugiej instancji własnego stanowiska co do właściwej wykładni przepisów ani rozwiązywanie zwykłych wątpliwości tego sądu (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 3 marca 2011 r., II UZP 8/10, LEX nr 861473). Instytucja pytań prawnych, prowadząca do związania sądu orzekającego w danej sprawie poglądem Sądu Najwyższego, zawartym w podjętej uchwale, jest wyjątkiem od konstytucyjnej zasady podległości sędziów tylko Konstytucji oraz ustawom (art. 178 ust. 1 Konstytucji). Powinna być zatem opisywana z pełnym uświadomieniem tej wyjątkowości, co z kolei nakazuje wyklądać przepis art. 390 § 1 k.p.c. w sposób jak najbardziej ścisły, bez żadnych koncesji na rzecz argumentów o nastawieniu celowościowym lub utylitarnym (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 12 stycznia 2010 r., III CZP 106/09, LEX nr 565645). Innymi słowy udzielenie odpowiedzi w tej sprawie nie mogło sprowadzać się tylko do akceptacji dla zapatrywania (stanowiska) Sądu Apelacyjnego, że rozwiązaniem sporu o

stosowanie ustawy z 2000 r. po przekształceniu własnościowym po stronie zatrudniającego powinno być zastosowanie wypowiedzenia zmieniającego z art. 42 k.p., skoro strony nie doszły do porozumienia.

Wskazanego mankamentu nie usuwa też samo pytanie, gdyż rozstrzygnięcie sprawy wcale nie musi być ograniczone tylko do ujętej w nim alternatywy rozłącznej, czyli do bezpośredniego stosowania ustawy (co Sąd Apelacyjny zdaje się wykluczać) albo do stosowania art. 42 k.p. Niezależnie od takiego ograniczenia, tak ogólny stopień postawienia (zakreślenia) problemu nie pozwala na zajęcie stanowiska przez Sąd Najwyższy, gdyż ma ono odpowiadać na wątpliwości prawne Sądu zadającego pytanie, których brak jest w uzasadnieniu pytania.

Sąd Apelacyjny nie wyjaśnia co należy rozumieć przez zastosowanie „wprost” reguł wynagradzania i przyznawania odpraw zawartych w ustawie z 2000 r. Ogólnie można więc tylko zauważyć, gdyż nie przedstawiono własnego stanowiska w tym zakresie, że ustawa oparta jest na rozwiązaniu przyjmującym skutek nieważności z mocy prawa (art. 13 i art. 26), co oznacza, że strony i Sąd nie mogą powiedzieć, że postanowienie umowy jest ważne, gdy ustawa stwierdza, że jest nieważne.

Skoro tak, to problem sprowadzałby się do pytania, czy skutek nieważności zachodzi od razu z chwilą przekształcenia własnościowego, czy też wymaga dostosowania umowy zatrudnianego do ograniczeń ustawy w zwykłym trybie (zdaniem Sądu Apelacyjnego na podstawie art. 42 k.p.).

Bezpośrednie działanie ustawy nie jest wykluczone, jednak należałoby wskazać przepis z którego taki skutek wynika. Tu zaś Sąd Apelacyjny wyklucza stosowanie art. 13 i art. 26 ustawy z 2000 r., gdyż dotyczą innych sytuacji niż występująca w sprawie. Powstawałoby więc pytanie, czy sytuacja taka jak w sprawie, czyli zmiany własnościowej po stronie zatrudniającego w czasie obowiązywania ustawy z 2000 r. nie ma uregulowania (pozytywnego) dla rozważanego przypadku. W konsekwencji czy występuje luka prawna i czy można wypełnić ją w drodze analogii.

Wydaje się, że poszukiwanie rozwiązania problemu nie powinno pomijać celu, który ma realizować ustawa z 2000 r. Należałoby więc zważyć z jednej strony na ograniczenia i skutek nieważności z mocy prawa (art. 13), ale również na to, że

zwykle reguły prawa związane z dostosowaniem w pierwszej kolejności przez same strony wysokości i składników wynagrodzenia do ograniczeń zawartych w ustawie nie zostały wyłączone, o ile nie przekraczały określonego terminu po wejściu ustawy (art. 26).

Nie bez racji może być więc odwoływanie się przez zatrudnianego do określonych standardów zmiany warunków wynagradzania na grosze, zwłaszcza jeśli chodziłoby o zachowanie pewnego okresu dostosowawczego. Ustawa z 2000 r. przewidziała określony termin dostosowawczy w art. 26 (oceniony przez Trybunał Konstytucyjny w sprawie K 19/00). Wówczas strony w zwykłym trybie mogły dostosować wysokość i składniki wynagrodzenia do ograniczeń wynikających z ustawy, jednak z drugiej strony czas tego dostosowania nie był nieograniczony. Na tym tle może być uprawnione pytanie, czy sytuacja przejściowa z chwili wejścia ustawy z 2000 r., z określonym reżimem co do wysokości wynagrodzenia i sankcją za jego nieprzestrzeganie (art. 26), nie jest w pewien sposób podobna do sytuacji zmiany własnościowej (zwłaszcza nagłej) po stronie zatrudniającego, która uruchamia obowiązywanie ograniczeń wynikających z ustawy.

Stosowanie art. 42 k.p. może być w kolizji z takim kierunkiem wykładni, wszak termin dostosowawczy nie może być dowolny (nieograniczony). Wypowiedzenie zmieniające to tryb fakultatywny i prosta jego akceptacja pociągałaby szereg dalszych przepisów o wypowiedaniu umów o pracę (w zakresie zasadności czy ochrony zatrudnienia – przykładowo art. 41 k.p., art. 45 § 1 k.p.), co w efekcie mogłoby prowadzić do „wyłączenia” działania ustawy w indywidualnym przypadku. Stosowanie tego przepisu nie ma przeszkód, gdy wynagrodzenie jest niższe od kwot progowych z ustawy z 2000 r. Nie jest też wykluczone, że wypowiedzenie zmieniające będzie wynikać z przewidywania zmiany własnościowej i konieczności dostosowania wynagrodzenia do reżimu określonego w ustawie. W ten sposób problem zmiany (obniżenia) wynagrodzenia może być łagodzony. Ustawa z 2000 r. nie wyłącza więc zwykłych sposobów ograniczania wynagrodzenia (nie zajmuje się nimi), lecz wprowadziła ograniczenie jego wysokości, co oznacza, że na jej gruncie znaczenie ma sam skutek a nie tryb lub sposób jego osiągnięcia. To pozostawione jest stronom. Dalsza argumentacja może wykraczać poza potrzebę, gdyż Sąd Apelacyjny w ogóle nie podejmuje

takiego kierunku rozważań. W sprawie nie przedstawiono poważnych wątpliwości prawnych i udzielenie odpowiedzi nie może polegać na wsparciu dla zapatrywania na możliwość określonego rozstrzygnięcia sprawy.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy postanowił odmówić podjęcia uchwały.