

**Wyrok z dnia 13 października 1999 r.**

**I PKN 159/99**

**Postanowienia zakładowego układu zbiorowego pracy dotyczące gratyfikacji jubileuszowej nie mają zastosowania do osób zarządzających zakładem w imieniu pracodawcy (art. 241<sup>26</sup> § 2 KP).**

Przewodniczący: SSN Jadwiga Skibińska-Adamowicz, Sędziowie SN:  
Kazimierz Jaśkowski, Barbara Wagner (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 13 października 1999 r. sprawy z powództwa Gustawa S. przeciwko Zakładom Mebli Giętych „F.” S.A. w R. o nagrodę jubileuszową, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi z dnia 25 listopada 1998 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi wyrokiem z dnia 25 listopada 1998 r. [...] oddalił apelację Gustawa S. od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Radomsku z dnia 24 kwietnia 1998 r. [...], zasądzającego od Zakładów Mebli Giętych „F.” S.A. w R. na jego rzecz ustawowe odsetki od kwoty 19.612,60 zł za okres od dnia 1 lipca do 2 października 1996 r. i oddalającego powództwo w pozostałej części

Sąd ustalił, że Gustaw S., od dnia 17 lutego 1992 r. zatrudniony u strony pozwanej na stanowisku członka zarządu i zastępcy dyrektora produkcji, w dniu 15 lutego 1996 r. zwrócił się na piśmie do Rady Nadzorczej o wypłatę nagrody jubileuszowej z tytułu trzydziestoletniej pracy. Rada Nadzorcza przekazała jego wniosek Prezesowi Zarządu, żądając określenia wysokości świadczenia. Pracownica działu płac, na polecenie Prezesa Zarządu, wyliczyła dla powoda nagrodę w kwocie 19.612,60 zł, stosując zasady wynikające z § 19 rozdz. IV, cz. II zakładowego układu zbiorowego pracy. W dniu 1 lipca 1998 r. Rada Nadzorcza uchwałą [...] wyraziła zgodę na wy-

płatę powodowi nagrody jubileuszowej w tak wyliczonej wysokości. Należność powód otrzymał 2 października 1996 r.

Zasady wypłaty i obliczania nagród jubileuszowych określone w rozdziale IV części II zakładowego układu zbiorowego pracy nie mają zastosowania do członków zarządu, a więc i do powoda. Z § 2 części wstępnej układu jednoznacznie wynika, że układ nie obejmuje członków zarządu w zakresie zasad wynagradzania. Wyłączenie to jest zgodne z art. 239 § 1 in fine KP, który to przepis przewiduje możliwość wyłączenia z zakresu podmiotowego regulacji układem niektórych pracowników, oraz z art. 241<sup>26</sup> § 2 KP, zgodnie z którym układ nie może normować zasad wynagradzania osób zarządzających zakładem pracy w imieniu pracodawcy. Przez zasady wynagradzania należy rozumieć „ustalenie wszelkiego rodzaju uprawnień płacowych w ramach łączącego strony stosunku pracy.” Obejmują one zatem także nagrody jubileuszowe. Za uznaniem nagrody jubileuszowej za składnik wynagrodzenia za pracę przemawia systematyka układu zbiorowego pracy, a także fakt, że nagroda podlega ochronie z art. 87 KP.

Obowiązujący u strony pozwanej układ zbiorowy pracy nie jest sprzeczny z przepisami prawa pracy. Zarządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 23 grudnia 1989 r. w sprawie ustalania okresów pracy i innych okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej oraz zasad jej obliczania i wypłacania (M.P. Nr 44, poz. 358) nie ma zastosowania w sprawie. W pozwanej Spółce przyjęto bowiem odmienne zasady w tym zakresie.

Zasady wynagradzania członków zarządu pozwanej Spółki reguluje uchwała Rady Nadzorczej [...] z dnia 2 lipca 1994 r. Uchwała ta w punkcie 4 dopuszcza możliwość wypłaty nagrody jubileuszowej członkom Zarządu na wniosek Prezesa Zarządu w kwocie każdorazowo określonej odrębną uchwałą. Przyznanie i wysokość nagrody zależy od uznania tego organu. Dla ustalenia wysokości gratyfikacji jubileuszowej członka zarządu nie ma znaczenia jaka była podstawa wyliczenia świadczenia. Przepisy szczególne dotyczące wynagradzania członków zarządu mają pierwszeństwo przed przepisami prawa pracy.

W umowie o pracę w § 3 znajduje się wprawdzie postanowienie o ustalaniu przez Radę Nadzorczą wysokości wynagrodzenia zasadniczego, ale § 5 tejże umowy odsyła w zakresie regulacji wynagradzania nie do układu zbiorowego pracy, lecz do statutu, Kodeksu handlowego i Kodeksu pracy. Żaden z tych aktów nie przewiduje gratyfikacji jubileuszowej jako obowiązkowego składnika wynagrodzenia za

pracę członków zarządu. Nagroda jubileuszowa nie ma charakteru powszechnego, zaś przepisy płacowe powinny być wykładane ściśle. Względy słuszności lub wykładnia celowościowa nie mogą zastąpić podstawy prawnej wypłaty świadczenia.

Roszczenie Gustawa S. o wypłatę nagrody jubileuszowej powstało z chwilą przyznania mu tego świadczenia przez Radę Nadzorczą. Odsetki za opóźnienie przysługują powodowi zatem od 1 lipca, a nie od daty zgłoszenia wniosku o przyznanie i wypłatę nagrody.

Gustaw S. zaskarżył ten wyrok kasacją. Wskazując jako jej podstawę „naruszenie przepisów prawa materialnego polegającego na błędnym ich zastosowaniu co ma związek z pominięciem faktu, że powód był także zastępcą dyrektora czyli był pracownikiem zatrudnionym na podstawie klasycznej umowy o pracę, a z ostrożności procesowej polegającego na błędnym zastosowaniu tegoż prawa polegającego na przyjęciu błędnej wykładni pojęcia wynagrodzenie za pracę w kontekście art. 78 § 2 kp”, wniósł o uchylenie zaskarżonych wyroków i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania lub - alternatywnie - o ich zmianę i uwzględnienie powództwa w całości oraz o zasądzenie kosztów postępowania „za wszystkie instancje”.

Skarżący wywodził, że był wprawdzie członkiem zarządu, ale jednocześnie także zastępcą dyrektora. Nie każdy członek zarządu jest pracownikiem, i nie każdy musi wykonywać pracę kierowniczą. Jego prawo do nagrody jubileuszowej Sąd winien był ocenić w tym właśnie pracowniczym, a nie organizacyjnym aspekcie. Stwierdził, że „nie kwestionuje zasadności przyjętych podstaw prawa materialnego”, ale jego „obiekcję budzi błędna wykładnia pojęcia wynagrodzenie za pracę”. Zdaniem Gustawa S. nagroda jubileuszowa nie jest wynagrodzeniem za pracę w rozumieniu art. 78 § 2 KP, lecz „świadczeniem związanym z zatrudnieniem”, podobnie jak świadczenie przysługujące w okresie czasowej niezdolności do pracy czy odprawy emerytalna, rentowa i pośmiertna. Systematyka działu III Kodeksu pracy przyjęta została także w zakładowym układzie zbiorowym. Do członków zarządu pozwanej Spółki stosuje się postanowienie układu co do 90% wypłaty gwarancyjnej w razie choroby zamieszczone obok nagrody jubileuszowej. Gratyfikacja jubileuszowa nie podlega ochronie z art. 87 § 5 KP. „Prawa do nagrody jubileuszowej pracownik zrzec się nie może co dowodzi także czym jest nagroda jubileuszowa”. Skoro „przedmiot nagrody jubileuszowej w umowie o pracę nie został uregulowany” – to „zasadą jest zastosowanie postanowień układu zbiorowego pracy”. Dotychczas nagrodę płacono

mu według zasad przewidzianych w układzie zbiorowym. Pracownica działu płac naliczyła świadczenie należne powodowi błędnie, bo bez uwzględnienia poprzedniego okresu zatrudnienia. Błąd ten winien być skorygowany.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Według art. 241<sup>26</sup> § 2 KP „Układ zakładowy nie może określać zasad wynagradzania osób zarządzających, w imieniu pracodawcy, zakładem pracy”. Gustaw S, jako członek zarządu pozwanej Spółki należał do grona osób, o których stanowi powołany przepis. Już z tego tylko ogólnego i powszechnie obowiązującego przepisu wynika wniosek, że układ zbiorowy pracy w części dotyczącej zasad wynagradzania za pracę nie mógł mieć do powoda zastosowania. Układ obowiązujący u strony pozwanej zawiera wszakże wyraźne wyłączenie stosowania jego postanowień dotyczących zasad wynagradzania pracowników do członków zarządu ( § 2). W zgodzie z tym postanowieniem i w jego konsekwencji zasady wynagradzania za pracę tej kategorii zatrudnionych określała w pozwanej Spółce Rada Nadzorcza. W okresie, którego dotyczy spór, obowiązywała uchwała z dnia 2 lipca 1994 r. [...]. W kwestiach nie unormowanych tą uchwałą do powoda miały zastosowanie, zgodnie z § 5 umowy o pracę, postanowienia statutu oraz przepisy Kodeksu handlowego i Kodeksu pracy.

Zasady wynagradzania za pracę należy rozumieć szerzej niż jako tylko reguły ustalania wynagrodzenia zasadniczego (podstawowego). Wskazuje na to treść art. 78 § 2 KP. Przepis ten obok wąsko pojmowanego wynagrodzenia jako „stawek wynagrodzenia za pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku”, wymienia także „inne ( dodatkowe) składniki wynagrodzenia, jeżeli zostały przewidziane z tytułu wykonywania określonej pracy”. Art. 78 § 2 KP dotyczy trybu ustalania wysokości i zasad przyznawania rozmaitych składników wynagrodzenia za pracę. Tryb ten określają przepisy art. 77<sup>1</sup> – 77<sup>3</sup> KP, do których analizowany przepis odsyła. Układy zbiorowe pracy i regulamin wynagradzania ustalają, oprócz „ przyznawania innych świadczeń związanych z pracą”, „warunki wynagradzania” ( art. 77<sup>1</sup> – 77<sup>2</sup>) , zaś Minister Pracy i Polityki Socjalnej na wniosek właściwego ministra określa w drodze rozporządzenia „ zasady wynagradzania za pracę ” dla pracowników państwowych jednostek sfery budżetowej ( art. 77<sup>3</sup>). „Zasady wynagradzania” to zatem co do przedmiotowego zakresu regulacji synonim „warunków wynagradzania”. Powyższe uzasadnia twierdzenie, że do członków zarządu nie mają zastosowania te wszystkie

postanowienia zakładowego układu zbiorowego pracy, które dotyczą wynagrodzenia za pracę.

Przepisy prawa pracy nie zawierają legalnej definicji wynagrodzenia za pracę. W istocie termin ten jest nazwą zbiorczą na określenie świadczeń i należności ze stosunku pracy o swoistych cechach pojęciowych, które odnoszone są w procesie kwalifikacji poszczególnych składników płacowych do każdego z nich z osobna. Powszechny i jedynie konieczny składnik wynagrodzenia stanowi wynagrodzenie zasadnicze. Inne należności ze stosunku pracy są fakultatywne w takim znaczeniu, że mogą, lecz nie muszą być wprowadzone do treści stosunku pracy. Od ukształtowania zasad przyznawania owych innych świadczeń zależy ich wynagrodzeniowy bądź pozawynagrodzeniowy charakter. Jako cechy pojęciowe wynagrodzenia za pracę zarówno w doktrynie jak i w orzecznictwie wskazuje się jego wzajemność względem pracy (co znaczy, że wynagrodzeniem są tylko należności pochodzące ze stosunku pracy, świadczone przez pracodawcę na rzecz pracownika), periodyczność, majątkowo - przysparzający charakter, roszczeniowość.

Układ zbiorowy pracy, oprócz wynagrodzenia za pracę, może normować także inne świadczenia związane z pracą. Powszechnie normatywnie zostały zakwalifikowane do tej grupy należności: wynagrodzenie gwarancyjne za czas niezdolności do pracy ( art. 92 KP), odprawy emerytalna i rentowa ( art. 92<sup>1</sup> KP) oraz odprawa pośmiertna ( art. 93 KP). Układ zbiorowy pracy może rozszerzyć uprawnienia pracowników przez wprowadzenie dodatkowo innych niż wymienione w Kodeksie pracy świadczeń ( np. odpraw z innych tytułów) lub korzystniejsze ukształtowanie prawa do świadczeń kodeksowych.

Gratyfikacja jubileuszowa, jeżeli przewidują ją przepisy płacowe, nie należy jednak, wbrew odmiennemu twierdzeniu skarżącego, do owych „innych świadczeń związanych z pracą”, lecz do „wynagrodzenia za pracę”. Przy tym nie stanowi powszechnego, obligatoryjnego składnika wynagrodzenia za pracę. Jest świadczeniem branżowym lub zakładowym, przysługującym na podstawie konkretnego przepisu płacowego, na warunkach w tym przepisie określonych. Nagroda za wieloletnią pracę może mieć podstawę prawną także w umowie o pracę.

Charakter prawny gratyfikacji jubileuszowej nie jest jednolity. Może ona stanowić składnik wynagrodzenia za pracę, jeżeli odpowiada cechom pojęciowym premii, a więc poddaje się kontroli co do przesłanek przyznawania i ustalenia jej wysokości. Może być jednak także świadczeniem pozbawionym cech wynagrodzenia, w

sytuacji, gdy prawo do niej zależy nie od spełnienia obiektywnie określonych przepisami płacowymi warunków, lecz od jej przyznania ; w takim razie jest nagrodą.

Nie jest trafny wywód kasacji jakoby gratyfikacja jubileuszowa, gdy ma charakter premii, nie podlegała ochronie z art. 87 § 5 KP. Przepis ten ustanawia wyjątek od zasady przewidzianej w jego § 3 i 4 , które wprowadzają ograniczenie dokonywania potrąceń z wynagrodzenia za pracę, ze względu na alimentacyjną jego funkcję. Regulacja zawarta w art. 87 § 5 KP w żadnym przypadku nie przemawia przeciwko wynagrodzeniowemu charakterowi świadczeń w nim wymienionych. Przeciwnie – należności te mają niewątpliwie wynagrodzeniowy charakter, albowiem stanowią składniki świadczenia będącego przedmiotem ochrony prawnej, określonego w art. 87 § 1 KP jako wynagrodzenie za pracę właśnie. Poza wszystkim art. 87 § 5 KP nie wymienia nagrody jubileuszowej jako świadczenia podlegającego w całości egzekucji na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych. Wobec tego powołany w kasacji przepis jej nie dotyczy. Pozbawia to cały wywód, niezależnie od braku jego merytorycznej trafności, argumentu na rzecz tezy, którą miał potwierdzać. Argument, że nie można zrzec się prawa do gratyfikacji jubileuszowej ani przenieść tego prawa na inną osobę przemawia, wbrew intencjom skarżącego, nie przeciwko, ale za wynagrodzeniowym charakterem tego świadczenia. Bowiem przedmiotem zakazu z art. 84 KP jest wynagrodzenie za pracę. Skoro zatem nagroda jubileuszowa jest objęta zakazem wprowadzonym tym przepisem, to jako składnik wynagrodzenia.

Z regulacji prawnej obowiązującej u strony pozwanej wynika, że nagroda jubileuszowa jest składnikiem wynagrodzenia za pracę pracowników pozwanej Spółki. Z obiektywizowanych warunków nabycia do niej prawa oraz zasady ustalania wysokości i wypłaty przewiduje zakładowy układ zbiorowy pracy (rozdział IV, cz.II ). Natomiast dla członków zarządu Spółki stanowi nagrodę – nabycie do niej prawa podobnie jak i wysokość, zależą od jej przyznania przez Radę Nadzorczą. Członek zarządu może zatem dochodzić wypłaty gratyfikacji dopiero po jej przyznaniu i w przyznanej wysokości. Trafnie wobec tego Sąd ocenił, że prawo powoda do nagrody jubileuszowej powstało w dniu 1 lipca 1998 r., kiedy to Rada Nadzorcza podjęła uchwałę o przyznaniu świadczenia. Od tej daty do dnia 2 października 1998 r. strona pozwana pozostawała w opóźnieniu z wypłatą należności .

Podnoszona w kasacji okoliczność, że powód jako członek zarządu Spółki Akcyjnej Zakładów Mebli Giętych „F.” w R. był zarazem jej pracownikiem, nie miała znaczenia dla merytorycznego rozstrzygnięcia rozpoznawanej sprawy. Gustaw S. nie był

bowiem zatrudniony równolegle na stanowiskach członka zarządu i zastępcy dyrektora, lecz będąc członkiem zarządu - na stanowisku kierowniczym. Nagroda jubileuszowa przysługiwała mu z tytułu pozostawania w stosunku pracy z pozwaną Spółką, nie zaś ze względu na sprawowanie funkcji członka zarządu tejże Spółki.

Kierując się powyższymi motywami Sąd Najwyższy, stosownie do art. 393<sup>12</sup> KPC, orzekł jak w sentencji.

#### **N o t k a**

**W wyroku z dnia 24 marca 1999 r., I PKN 634/98 (OSNAPiUS 2000 r. nr 10, poz. 383; OSP 2000 r. z. 12, poz. 178 z glosą J. Wratnego)** Sąd Najwyższy wyraził odmienny pogląd, że przez "zasady wynagradzania" z art. 241<sup>26</sup> § 2 KP należy rozumieć postanowienia określające warunki przyznawania wynagrodzenia za pracę oraz innych (dodatkowych) jego składników. Przepis ten nie obejmuje "zasad przyznawania innych świadczeń związanych z pracą", np. nagród jubileuszowych lub odpraw pieniężnych w związku z przejściem pracownika na emeryturę lub rentę.

=====