

Wyrok z dnia 24 marca 1999 r.

I PKN 634/98

Przez "zasady wynagradzania" z art. 241²⁶ § 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.

Przewodniczący: SSN Walerian Sanetra, Sędziowie SN: Józef Iwulski, Jadwiga Skibińska-Adamowicz (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 24 marca 1999 r. sprawy z powództwa Janiny Elżbiety L. przeciwko [...] Zakładom Magnetyzowym S.A. w Ś. o odprawę, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 17 czerwca 1998 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

U z a s a d n i e

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu wyrokiem z dnia 31 marca 1998 r. zasądził od [...] Zakładów Magnetyzowych S.A. w Ś. na rzecz Janiny Elżbiety L. kwotę 15.027 zł z odsetkami ustawowymi od dnia 1 września 1997 r. do dnia zapłaty oraz kwotę 1.000 zł tytułem kosztów zastępstwa advokackiego. Ustalił, że od dnia 9 czerwca 1969 r. powódka pracowała w przedsiębiorstwie państwowym o nazwie [...] Zakłady Magnetyzowe w Ś., które na podstawie ustawy z dnia 13 lipca 1990 r. o prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych (Dz.U. Nr 51, poz. 198 ze zm.) zostało przekształcone w spółkę akcyjną. Z dniem 12 września 1994 r. stosunek pracy łączący powódkę z przedsiębiorstwem państwowym ustał z mocy prawa. W dniu 25 listopada 1994 r. strona pozwana zawarła z powódką umowę o pracę (z mocą od 12 września 1994 r.) na czas określony, na podstawie której po-

wierzyła jej obowiązki członka Zarządu spółki. Wykonywała również obowiązki zastępcy dyrektora do spraw ekonomicznych – głównego księgowego. Z funkcji członka Zarządu powódka została odwołana uchwałą Rady Nadzorczej z dnia 1 marca 1997 r., natomiast stosunek pracy ustał dnia 21 maja 1997 r. wraz z upływem kadencji Zarządu. Na początku 1997 r. powódka zachorowała i od dnia 27 lutego 1997 r. pobierała zasiłek chorobowy. Po wyczerpaniu okresu zasiłkowego została uznana inwalidką III grupy i przeszła na rentę inwalidzką.

Pismem z dnia 17 listopada 1997 r. powódka zwróciła się do pracodawcy o wypłacenie jej odprawy rentowej przewidzianej w zakładowym układzie zbiorowym pracy obowiązującym od 1994 r., w który przekształciła się zakładowa umowa zbiorowa z 1991 r. Według § 25 tego układu oraz załącznika nr 17 pracownik, z którym pracodawca rozwiązał stosunek pracy w związku z przejściem na rentę inwalidzką lub emeryturę, otrzymuje jednorazową odprawę pieniężną. Zdaniem Sądu Wojewódzkiego powódka spełnia warunki do otrzymania wymienionej odprawy, gdyż jeszcze w czasie zatrudnienia zaczęła chorować i pobierała zasiłek chorobowy. Okoliczność, że rozwiązanie stosunku pracy wyprzedziło przyznanie renty inwalidzkiej nie ma znaczenia, skoro przyznanie renty nastąpiło po wyczerpaniu okresu pobierania zasiłku chorobowego i pozostawało w związku z rozwiązaniem stosunku pracy, a ściślej – ze względu na chorobę, która rozpoczęła się w czasie zatrudnienia. Gdy chodzi o wysokość odprawy, Sąd Wojewódzki obliczył ją na podstawie wysokości płacy prezesa pozwanej spółki z marca 1997 r., przy zastosowaniu współczynnika 0,7% i po pomnożeniu przez 400%, co dało kwotę 15.025,20 zł brutto.

Od powyższego wyroku strona pozwana złożyła apelację, w której zarzuciła naruszenie art. 241²⁶ § 2 KP i § 2 zakładowego układu zbiorowego pracy. Jej zdaniem według art. 241²⁶ § 2 KP obowiązujący układ nie może określać zasad wynagradzania osób zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy. Co najwyżej, można by rozważać prawo powódki do odprawy rentowej na podstawie art. 92¹ KP, czemu nie sprzeciwiałby się pkt 7 umowy o pracę z dnia 25 listopada 1994 r.

Sąd Apelacyjny we Wrocławiu wyrokiem z dnia 17 czerwca 1998 r. oddalił apelację. Uznał, że powołane w apelacji przepisy odnoszą się do kształtowania przez układ zbiorowy pracy zasad wynagradzania osób zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy, nie wyłączają natomiast w stosunku do tych osób stosowania układu co do świadczeń związanych z pracą, lecz nie będących wynagrodzeniem za pracę w rozumieniu Kodeksu pracy i postanowień układu zbiorowego pracy. Dlatego

postanowienia układu zbiorowego pracy kształtujące „świadczenia płacowe i dodatki związane z pracą” obejmują wszystkich pracowników strony pozwanej i odnoszą się do uprawnień do specjalnego wynagrodzenia rocznego, nagród jubileuszowych i odprawy emerytalno-rentowej. Postanowienia te dotyczą również powódki. Sąd Apelacyjny zaznaczył również, że Kodeks pracy czyni rozróżnienie między „wynagrodzeniem” i „składnikami płacowymi” – z jednej strony oraz „innymi świadczeniami związanymi z pracą” – z drugiej strony, ponadto, skoro przepisy dotyczące odprawy emerytalnej i rentowej oraz odprawy pośmiertnej nie zostały zamieszczone w rozdziale I działu III o wynagrodzeniach, lecz w rozdziałach III i IV tego działu, to znaczy że ustawodawca nie utożsamia ich z wynagrodzeniem. Zatem art. 241²⁶ § 2 KP i § 2 zakładowego układu zbiorowego pracy nie mogą wyłączyć prawa powódki do spornej odprawy.

W kasacji od wyroku Sądu Apelacyjnego strona pozwana zarzuciła naruszenie § 2 obowiązującego zakładowego układu zbiorowego pracy wskutek błędnej jego wykładni w związku z art. 241²⁶ § 2 KP oraz pominięcie ustaleń umowy o pracę z dnia 25 listopada 1994 r., wskazującej enumeratywnie elementy wynagrodzenia powódki, wśród których nie znalazła się odprawa emerytalno-rentowa. Wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i wyroku Sądu pierwszej instancji przez oddalenie powództwa wraz z zasądzeniem kosztów procesu za wszystkie instancje według norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Apelacyjnemu do ponownego rozpoznania.

Zdaniem strony pozwanej Sąd Apelacyjny wbrew umowie o pracę dokonał rozróżnienia między „wynagrodzeniem” a „innymi świadczeniami”. Umowa ta bowiem, zgodnie z praktyką powszechnie stosowaną w zakładach pracy, „przemieszała” wymienione pojęcia i celowo włączyła do wynagrodzenia: nagrodę jubileuszową, ekwiwalent pieniężny za deputat węglowy oraz wynagrodzenie z tytułu Karty Górnika i Karty Hutnika. Również świadomie wyłączyła z wynagrodzenia odprawę emerytalno-rentową. Według umowy o pracę – w sprawach w niej nie uregulowanych należy stosować Kodeks pracy, Kodeks handlowy, Statut pozwanej spółki oraz uchwałę Rady Nadzorczej Nr 1/2/94 z dnia 25 listopada 1994 r. Nie stosuje się natomiast do powódki § 2 zakładowego układu zbiorowego pracy, gdyż strony w umowie pominęły jego zastosowanie, poza tym § 2 układu stanowi, że nie dotyczy on członków Zarządu „w zakresie składników płacowych uregulowanych odrębnymi przepisami”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Wbrew stanowisku strony pozwanej ani w zakładowym układzie zbiorowym pracy, ani w umowie o pracę nie nastąpiło „przemieszczenie” pojęć, takich jak „wynagrodzenie za pracę” i „inne świadczenia związane z pracą”. Już bowiem z postanowień wstępnych (§ 1) układu wynika, że określa on „zasady, formy, warunki wynagradzania oraz przyznawania innych świadczeń”. Dalsze postanowienia układu utrzymują powyższe rozróżnienie, gdyż Rozdział II jest poświęcony „Warunkom i zasadom wynagradzania pracowników za pracę”, natomiast Rozdział III reguluje sprawę „Świadczeń płacowych i dodatków związanych z pracą” i obejmuje takie świadczenia, jak: nagrodę jubileuszową, specjalne wynagrodzenie roczne z tytułu Karty Górnika i Karty Hutnika, jednorazową odprawę pieniężną w związku z przejściem na emeryturę lub rentę. Również uchwała [...] Rady Nadzorczej pozwanej spółki z dnia 25 listopada 1994 r., będąca częścią składową umowy o pracę, postanawia w § 2 ust. 1, że wynagrodzenie prezesa i członków zarządu będzie się składać z zasadniczego wynagrodzenia miesięcznego, uznaniowej premii kwartalnej i nagrody z zysku, natomiast w § 2 ust. 2 wymienia odrębnie prawo do nagrody jubileuszowej. Na podstawie § 2 ust. 3 uchwały [...] Rady Nadzorczej w skład zasadniczego wynagrodzenia miesięcznego prezesa i pozostałych członków zarządu weszły: dodatek funkcyjny, dodatek stażowy, ekwiwalent pieniężny za deputat węglowy, a także wynagrodzenie z Karty Górnika i Karty Hutnika. Jak więc łatwo zauważyć, tylko powyższe dodatki stały się składnikami miesięcznej płacy otrzymywanej przez wymienione osoby. Zasadnicze wynagrodzenie miesięczne nie objęło zaś odprawy emerytalnej i odprawy rentowej. Oznacza to, że powódka nie otrzymała powyższego świadczenia w postaci „rozdrobnionej” wraz z każdomiesięcznym wynagrodzeniem, co sugeruje kasacja w swojej końcowej części.

Sąd Apelacyjny trafnie zauważył, że także na gruncie Kodeksu pracy istnieje rozróżnienie między „wynagrodzeniem za pracę” a „innymi świadczeniami związanymi z pracą”. Przekonuje o tym systematyka tego Kodeksu, zamykająca w oddzielnym rozdziale (rozdział IIIa Działu III) problematykę odprawy emerytalnej (rentowej) i w oddzielnym – regulację wynagrodzenia za pracę (rozdział Ia Działu III). Odrębność tych pojęć zaznaczył ustawodawca także w przepisach art. 77¹-77³ KP dotyczących „ustalania wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń”.

Należy ponadto podkreślić, że według Kodeksu pracy odprawa emerytalna (rentowa) jest świadczeniem, które przysługuje pracownikowi jednorazowo i wtedy, gdy spełnia on warunki uprawniające do renty inwalidzkiej lub emerytury, a także gdy stosunek pracy ustał w związku z przejściem na emeryturę lub rentę. Omawiana odprawa nie jest więc wynagrodzeniem za pracę (płacą) zarówno w rozumieniu Kodeksu pracy, jak i w świetle postanowień obowiązującego u strony pozwanej układu zbiorowego pracy. Wniosek ten znajduje dodatkowe wsparcie w argumentacji wywiedzionej z przepisów dotyczących ochrony wynagrodzenia za pracę. Mianowicie art. 85 § 1 KP przewiduje, że wynagrodzenie za pracę jest wypłacane pracownikowi co najmniej raz w miesiącu, w stałym i ustalonym z góry terminie, natomiast z art. 85 § 4 KP wynika, że składniki wynagrodzenia za pracę za okresy dłuższe niż miesiąc, wypłaca się z dołu w terminach określonych w przepisach prawa pracy.

Przedstawione rozważania nakazują więc odrzucić tezę, że § 2 zakładowego układu zbiorowego pracy obejmuje swoim zakresem odprawę pieniężną. Postanawia bowiem, że członkowie zarządu spółki są wyłączeni spod działania układu zbiorowego pracy tylko w zakresie „składników płacowych” uregulowanych odrębnymi przepisami. Wyłączenie to nie dotyczy zatem odprawy pieniężnej przewidzianej w § 25 układu, gdyż według tego układu nie jest ona składnikiem wynagrodzenia (składnikiem płacowym), lecz innym świadczeniem związanym z pracą.

Podsumowując tę część rozważań należy przeto stwierdzić, że wykładnia pojęcia „składnik płacowy” zawartego w § 2 układu, dokonana przy uwzględnieniu wskazanych wyżej przepisów Kodeksu pracy i postanowień zakładowego układu zbiorowego pracy, nakazuje przyjąć, że odprawa pieniężna nie jest tożsama ze „składnikiem płacowym”. Oznacza to, że § 2 układu nie może być przeszkodą do objęcia powódki § 25 tego układu, przewidującym prawo do odprawy emerytalnej (rentowej).

Kwestia uprawnień powódki do odprawy rentowej wymaga jeszcze rozważenia z punktu widzenia art. 241²⁶ § 2 KP. Przepis ten stanowi, że układ zakładowy nie może określać zasad wynagradzania osób zarządzających, w imieniu pracodawcy, zakładem pracy. Przez „zasady wynagradzania” w znaczeniu tego przepisu należy rozumieć postanowienia określające warunki przyznawania wynagrodzenia za pracę oraz innych (dodatkowych) składników wynagrodzenia. W pojęciu tym nie mieszczą się zasady przyznawania innych świadczeń związanych z pracą. Do powyższego wniosku upoważniają przepisy art. 77¹-77³ KP wyróżniające „warunki wynagradzania

za pracę” oraz „warunki przyznawania innych świadczeń związanych z pracą”, a zwłaszcza art. 77³ KP, który wręcz posługuje się wyrażeniem „zasady wynagradzania za pracę”, czyli takim, jakiego używa art. 241²⁶ § 2 KP. Trzeba jednocześnie zaznaczyć, że art. 77³ KP stanowi nie tylko o zasadach wynagradzania za pracę, ale także o zasadach przyznawania innych świadczeń związanych z pracą, podczas gdy art. 241²⁶ § 2 KP operuje tylko pojęciem „zasady wynagradzania” i tylko co do nich postanawia, że nie mogą być zamieszczone w układzie zakładowym jako regulacja wynagrodzenia osób zarządzających, w imieniu pracodawcy, zakładem pracy. Oznacza to, że jeżeli układ określa warunki przyznawania innych niż wynagrodzenie świadczeń związanych z pracą, ma on w tym zakresie zastosowanie także do osób wymienionych w art. 3¹ § 1 KP, jeżeli są pracownikami.

Innymi świadczeniami związanymi z pracą są świadczenia, które nie są ekwiwalentem za wykonaną pracę, a więc nie są wynagrodzeniem za pracę w ścisłym znaczeniu, określonym w art. 78 KP. Celem ograniczenia wprowadzonego w art. 241²⁶ § 2 KP było to, by osoby, które w myśl art. 241²³ KP zawierają ze strony pracodawcy układ zakładowy, nie określały same dla siebie zasad wynagradzania. Nie ma jednak żadnych racji społecznych i prawnych, które uzasadniałyby pozbawienie tych osób świadczeń o charakterze powszechnym lub wprowadzonych dla pracowników danego zakładu pracy, lecz nie będących wynagrodzeniem za pracę w rozumieniu art. 78 KP. Do takich świadczeń należy na przykład nagroda jubileuszowa i jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem pracownika na emeryturę lub rentę inwalidzką. Na rzecz przedstawionego stanowiska przemawia także zasada zawarta w art. 239 § 1 KP, w myśl której układ zakładowy (podobnie jak i układ ponadzakładowy) zawiera się dla wszystkich pracowników. Od zasady tej przewidziane jest wprawdzie odstępstwo polegające na możliwości nieobjęcia układem wszystkich pracowników, jednak musi być ono wyraźnie sformułowane, a jako wyjątek od reguły powinno ograniczać się do przypadków uzasadnionych rzeczą potrzebą.

W świetle przytoczonych uwag i rozważań należy tytułem podsumowania stwierdzić, że § 2 zakładowego układu zbiorowego pracy z 1994 r. dotyczy „składników płacowych”, natomiast stosownie do postanowień zawartych w Rozdziale III tego układu odprawa, przysługująca w związku z rozwiązaniem stosunku pracy i przejściem pracownika na emeryturę lub rentę, jest „świadczeniem”. Nie jest więc składnikiem płacowym w rozumieniu § 2 układu. Z tej przyczyny wyłączenie stosowania układu do członków zarządu pozwanej spółki w zakresie składników płacowych” nie

dotyczy omawianej odprawy. Uprawnień powódki do odprawy nie wyłączył również art. 241²⁶ § 2 KP ani też umowa o pracę. Uchwała Nr 1/2/94 Rady Nadzorczej z dnia 25 listopada 1994 r., włączająca do zasadniczego wynagrodzenia miesięcznego dodatek funkcyjny, dodatek stażowy, ekwiwalent pieniężny w zamian za deputat węglowy i wynagrodzenie z tytułu Karty Hutnika, nie objęła bowiem i nie mogła objąć tym wynagrodzeniem odprawy pieniężnej – świadczenia jednorazowego, przysługującego w razie zaistnienia w przyszłości określonych prawem zdarzeń. Trzeba jednak podkreślić, że w umowie o pracę strony nie postanowiły, że powódce nie będzie przysługiwać odprawa pieniężna. Poza tym, ze względu na powszechny charakter tego świadczenia, umowa o pracę nie mogłaby go wyłączyć.

Nie znajdując zatem usprawiedliwionych podstaw do uwzględnienia kasacji Sąd Najwyższy, stosownie do art. 393¹² KPC, orzekł jak w sentencji wyroku.

=====