

Wyrok z dnia 9 maja 2000 r.

I PKN 616/99

Umowa zawarta między udziałowcami spółki utworzonej w wyniku przejęcia części zakładu pracy jednego z nich a związkami zawodowymi reprezentującymi pracowników przejmowanych przez nowego pracodawcę (art. 23¹ KP), gwarantująca tym pracownikom warunki wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą wynikające z układu zbiorowego pracy obowiązującego u dotychczasowego pracodawcy, nie powoduje rozciągnięcia mocy tego układu na pracownika spółki będącego członkiem jej zarządu.

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

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 9 maja 2000 r. sprawy z powództwa Zbigniewa R. przeciwko „L.” Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w D.G. o zapłatę, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 30 marca 1999 r. [...]

1. o d d a l i ł kasację;
2. zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej 1.000 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Sąd Apelacyjny w Katowicach wyrokiem z dnia 30 marca 1999 r. [...] oddalił apelację Zbigniewa R. od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach z dnia 30 września 1998 r. [...] oddalającego powództwo apelującego o zasądzenie od „L.” Spółki z o.o. w D.G. na jego rzecz świadczeń z tzw. Karty Hutnika za okres od 31 maja 1995 r. do 15 maja 1998 r.

Powód był zatrudniony w Zakładach Koksowniczych „P.” w D.G. od 1992 r. do 30 listopada 1994 r., ostatnio jako pełnomocnik dyrektora d/s restrukturyzacji zakładu. Wykonywał czynności związane ze zmianami organizacyjnymi, w tym także z

przejęciem części Z.K. „P.” przez Spółkę „L.”. Umową z dnia 15 września 1994 r. Z.K. „P.” oraz S.A. „L. N.V.” z siedzibą w L., L. – Belgia utworzona została spółka z ograniczoną odpowiedzialnością „L.” w D.G. Powód z dniem 30 listopada 1994 r. rozwiązał stosunek pracy z dotychczasowym pracodawcą na mocy porozumienia stron (porozumienia pracodawców) i od 1 grudnia 1994 r. został zatrudniony w Spółce „L.” na stanowisku prezesa jej Zarządu - na czas pełnienia funkcji. Umowa o pracę wyznaczała podstawowe obowiązki Zbigniewa R. na zajmowanym stanowisku (§ 1 - 3), czas pracy - określając go jako „nienormowany” (§ 4), w § 5 wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 40 milionów zł (przed denominacją), zaś w § 7 „świadczenia dodatkowe” w postaci oddania do dyspozycji samochodu służbowego z prawem korzystania z niego w celach prywatnych. Kolejnymi porozumieniami stron podwyższone zostało ustalone pierwotnie wynagrodzenie powoda do kwoty 5 tysięcy zł od 1 stycznia 1996 r., a od 1 czerwca 1997 r. do 6 tysięcy zł. Uchwałą z dnia 26 czerwca 1997 r. Zgromadzenie Wspólników odwołało powoda ze składu Zarządu. W dniu 9 października 1997 r. wręczono mu pismo z dnia 7 października 1997 r. o rozwiązaniu z dniem 30 listopada 1997 r. umowy o pracę za wypowiedzeniem.

W związku z przejęciem przez nowo utworzoną Spółkę Spalarni Odpadów Przemysłowych Zakładów Koksowniczych „P.” w dniu 15 września 1994 r. zawarta została pomiędzy udziałowcami Spółki „L.” w D.G. i organami związków zawodowych Z.K. „P.” umowa, zgodnie z którą przez trzy lata zasady zatrudnienia i wynagradzania pracowników podejmujących zatrudnienie w Spółce nie mogą być mniej korzystne niż dla pracowników zatrudnionych w Z.K. „P.”. Pracownikom Spalarni umowa gwarantowała wynagrodzenie według zasad określonych w porozumieniu z dnia 11 grudnia 1991 r. o wprowadzeniu zakładowego systemu wynagradzania dla pracowników Z.K. „P.”, stanowiącym załącznik do tej umowy. Zasady i wysokość wynagrodzenia członków Zarządu określała Rada Nadzorcza (§ 1 Regulaminu Zarządu). Zgromadzenie Wspólników dwukrotnie przyznało członkom Zarządu roczne nagrody pieniężne (uchwałą z dnia 16 czerwca 1995 r., wykonaną przez Radę Nadzorczą w dniu 27 czerwca 1995 r. oraz decyzją z dnia 9 września 1996 r. pełnomocnika Spółki powołanego przez Radę Nadzorczą).

W ocenie Sądu pierwszej instancji, brak jest podstawy prawnej do przyznania powodowi żądanego świadczenia. Podstawy takiej nie może stanowić porozumienie płacowe z dnia 11 grudnia 1991 r. Zakładów Koksowniczych „P.” w D.G. i załącznik Nr 8 do tego porozumienia w związku z § 1 umowy gwarancyjnej zawartej w dniu 15

września 1994 r. pomiędzy udziałowcami Spółki „L.” i organizacjami związkowymi Z.K. „P.”. Umowa ta, z której powód wywodzi swoje roszczenie, jego bowiem nie dotyczy. Gwarantowała ona dotychczasowe warunki zatrudnienia i wynagrodzenia pracownikom przejmowanym przez nowego pracodawcę, a więc tylko pracownikom Spalarni. Powód nie był pracownikiem przejmowanej części Zakładów Koksowniczych. Nie stał się też pracownikiem Spółki na podstawie art. 23¹ KP. Zawarł umowę o pracę ze stroną pozwaną o zatrudnienie na nowym stanowisku, z nowym zakresem obowiązków, ustalając samodzielnie zasady wynagrodzenia. Umowa o pracę nie daje podstaw do przyjęcia, że zachował on uprawnienia do świadczeń z Karty Hutnika. Powód jako członek Zarządu miał wynagrodzenie ustalone, zgodnie z § 8 pkt 2 lit. f umowy Spółki, przez Radę Nadzorczą.

Sąd Apelacyjny podzielając powyższą ocenę prawną, uzupełnił ją dalszymi argumentami wzmocniającymi stanowisko Sądu pierwszej instancji. Wywodził, że analiza „regulacji prawnych dotyczących stosunku pracy członków zarządu zawartych w kodeksie handlowym i kodeksie pracy prowadzi do wniosku, że przepisy kodeksu handlowego są przepisami szczególnymi w stosunku do przepisów kodeksu pracy.” Zgodnie z art. 195 § 3 KH członków zarządu ustanawiają wspólnicy uchwałą, jeżeli umowa spółki nie stanowi inaczej. Do kompetencji zgromadzenia wspólników należy także ustalanie wynagrodzenia dla członków zarządu. „Cytowany przepis odnosi się również do umowy spółki, która może odmiennie regulować to uposażenie”. Umowa Spółki stanowi prawo wewnętrzne Spółki i ma podstawowe znaczenie dla kształtowania zasad zatrudniania członków zarządu. Z umowy pozwanej Spółki wynika, że prawo ustalania warunków wynagradzania członków zarządu przyznano Radzie Nadzorczej. Umowa o pracę w całości reguluje warunki wynagrodzenia powoda. Różni się ona treścią od umów zawieranych przez powoda z innymi pracownikami, które w zakresie warunków wynagradzania odsyłały do porozumienia płacowego obowiązującego w Z.K. „P.”. Odmiennie niż Sąd pierwszej instancji, zdaniem Sądu Apelacyjnego, gwarancje pracownicze wynikające z tzw. umowy socjalnej z dnia 15 września 1994 r. dotyczyły nie tylko pracowników Spalarni, ale wszystkich pracowników, którzy podjęli zatrudnienie w Spółce „L.”. Nie odnoszą się jednak jej postanowienia do powoda jako Prezesa Zarządu. Nadto, „ za bezzasadnością roszczeń powoda przemawia również treść art. 241²⁶ § 2 KP, który stanowi, że układ zakładowy nie może określać zasad wynagradzania osób zarządzających w imieniu pracodawcy zakładu pracy”.

Zbigniew R. zaskarżył ten wyrok kasacją. Wskazując jako jej podstawy: naruszenie prawa materialnego, „a w szczególności” art. 197 § 1 KH, art. 239 § 1 KP, art. 18 KP, art. 241²⁶ § 2 KP, „art. 1 oraz przepisów rozdz. III układu zbiorowego”, i przepisów postępowania, a to: art. 227 KPC „ przez nieprzeprowadzenie dowodów w postaci zeznań osób będących sygnatariuszami tzw. umowy socjalnej z 15 września 1994 r. pomimo, iż Sąd uznał za istotne fakt czy postanowienia tej umowy dotyczą też stosunku pracy powoda”, art. 233 § 1 KPC przez „sprzeczne z treścią w/w umowy socjalnej, niezawierającej wyłączenia z pod jej działania jakiegokolwiek grupy pracowników, przyjęcie, iż nie dotyczyła ona członków zarządu, a w szczególności powoda” i „nie znajdujące dostatecznego oparcia w materiale dowodowym ustalenie, że umowa o pracę powoda wyklucza możliwość przysługiwania mu uprawnień z układu zbiorowego”, wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Apelacyjnemu w Katowicach.

Skarżący w szerokim wywodzie zakwestionował wyrażony w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku pogląd Sądu Apelacyjnego, że do unormowania pracowniczego statusu członków zarządu spółki z ograniczoną odpowiedzialnością mają zastosowanie przede wszystkim przepisy Kodeksu handlowego, jako szczególne wobec przepisów Kodeksu pracy. Sąd nie podał podstawy prawnej z Kodeksu handlowego, która wykluczałaby prezentowane przez skarżącego stanowisko w kwestii warunków wynagradzania powoda. Powołany w uzasadnieniu wyroku art. 195 § 3 KH nie dotyczy tej materii. Sytuację członka zarządu jako pracownika normuje art. 197 KH. Skoro w Kodeksie handlowym brak jest przepisów normujących zasady wynagradzania członków zarządu spółki, a zawiera je Kodeks pracy, to do członka zarządu jako pracownika powinny być stosowane dotyczące stosunku pracy przepisy prawa pracy. Stanowisko Sądu Apelacyjnego, że przepisy Kodeksu handlowego stanowią *lex specialis* w relacji do przepisów Kodeksu pracy prowadzi do braku jakiegokolwiek ochrony pracowniczej członków zarządu spółki. Sąd przyjął, że zawarta przez strony procesowe umowa o pracę reguluje wynagrodzenie za pracę powoda w sposób kompleksowy. Uprawnienie Rady Nadzorczej do ustalania zasad wynagradzania członków zarządu nie dotyczy jednak innych należności ze stosunku pracy, nie będących składnikami wynagrodzenia za pracę, których dochodzi powód. Skarżący przyznaje, że zakładowy układ zbiorowy pracy w części regulującej zasady wynagradzania za pracę nie obejmuje powoda, co wynika jednoznacznie z art. 241²⁶ K P. Pełnomocnik skarżącego kwestionuje zasadność twierdzenia, że umowa o pracę

regulowała wynagrodzenie powoda w całości. Na gruncie art. 18 KP nie byłoby bowiem dopuszczalne postanowienie umowy o pracę, że pracownikowi przysługują tylko te uprawnienia, które zostały określone w umowie, a nie przysługują świadczenia i należności wynikające z przepisów prawa pracy. Umowa socjalna z 15 września 1994 r. nie wyłącza żadnej grupy zawodowej z jej zakresu podmiotowego, a więc i powoda.

W odpowiedzi na kasację strona pozwana wniosła o jej odrzucenie, twierdząc, że na podstawie art. 393 pkt 6 KPC ten środek zaskarżenia nie przysługuje między innymi w sprawach ekwiwalentu wynikającego z postanowień zbiorowych układów pracy, a powód domagał się „wynagrodzenia z Karty Hutnika, wskazując, że prawo do nagrody posiada na podstawie Zakładowego Systemu Wynagradzania, który obowiązywał w Spółce L. D.G.”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Umowa zawarta w dniu 15 września 1994 r. pomiędzy udziałowcami spółki z ograniczoną odpowiedzialnością „L. D.G.” (L. S.A. z siedzibą w L. oraz Zakłady Koksownicze „P.” w D.G.) i „właściwymi organami zakładowych organizacji związkowych ZK P.”, w § 2 pkt 1 gwarantowała zatrudnienie w Spółce wszystkim pracownikom Spalarni Odpadów Z.K. „P.”, a w punkcie 2 nabór pracowników do Spółki w pierwszej kolejności wśród pracowników tych Zakładów. Zgodnie z § 3 pkt 1 pracownicy, o których mowa w § 2, a więc pracownicy Spalarni, którzy zostali przejęci przez Spółkę na podstawie art. 23¹ KP, a także przyjęci do pracy w Spółce pracownicy Zakładów Koksowniczych, będą wynagradzani według zasad przewidzianych w porozumieniu płacowym z dnia 11 grudnia 1991 r. Zakładów Koksowniczych „P.” w D.G., przekształconym w 1994 r. w zakładowy układ zbiorowy pracy. W art. 17 rozdziału III tego porozumienia, zatytułowanego „Zasady wypłaty innych świadczeń niż wynagrodzenie za pracę”, przewidziano dla pracowników świadczenia z Karty Hutnika. Załącznikiem nr 8 wprowadzono „dodatkowe specjalne wynagrodzenie roczne z tytułu „Karty Hutnika” oraz „tradycyjny dodatek z okazji obchodów „Dnia Hutnika”. Porozumienie co do stosowania w Spółce „L.” zasad wynagradzania obowiązujących w Zakładach Koksowniczych „P.” nie znaczy objęcia pracowników tejże Spółki układem zbiorowym pracy. U strony pozwanej nie obowiązywał układ zbiorowy pracy, którą to okoliczność, istotną dla rozstrzygnięcia sprawy, pominął Sąd drugiej instancji. Postanowie-

nia porozumienia płacowego z grudnia 1991 r. obowiązującego w Z.K. „P.” w D.G. miały zastosowanie do zasad wynagradzania pracowników pozwanej Spółki poprzez odesłanie do nich w umowie gwarancyjnej (pakcie pracowniczym). Spółka „L.” zobowiązała się względem partnera socjalnego (związków zawodowych) do kształtowania warunków wynagradzania wedle reguł przewidzianych dla pracowników Zakładów Koksowniczych, a wynikających z układu zbiorowego pracy obowiązującego w tych Zakładach. Prawo pracowników Spółki „L. D.G.” do świadczeń z Karty Hutnika miało więc podstawę w umowach o pracę, a nie w układzie zbiorowym pracy. W tej sytuacji, w ocenie prawa Zbigniewa R. do świadczeń wynikających z przekształconego w układ zbiorowy pracy zakładowego systemu wynagradzania (porozumienia płacowego) nie miał zastosowania art. 241²⁶ § 2 KP. Sąd uchybił temu przepisowi, jednak nie przez „błędne przyjęcie, iż przepis ten nie pozwala na uwzględnienie roszczeń powoda, podczas gdy faktycznie powód nie dochodzi wynagrodzenia za pracę, ale domaga się świadczeń dodatkowych wynikających z układu zbiorowego”, wobec czego „postanowienie zawarte w wspomnianym artykule nie dotyczy roszczenia będącego przedmiotem pozwu”, lecz przez jego zastosowanie. Podobnie nie miał w sprawie zastosowania art. 239 § 1 KP i przepis ten nie został powołany jako podstawa prawna rozstrzygnięcia zawartego w zaskarżonym wyroku. Sąd nie naruszył go ani „przez sprzeczne z tym przepisem przyjęcie, iż powoda nie dotyczą przepisy porozumień płacowych / zakładowego układu zbiorowego/, chociaż aby tak było, zgodnie z wspomnianym przepisem układ zbiorowy musiałby zawierać wyraźne wyłączenie spod jego działania określonej grupy pracowników”, ani przez jego niezastosowanie.

Łącząca strony umowa o pracę z dnia 1 grudnia 1994 r. nie odsyłała w zakresie warunków wynagrodzenia powoda do porozumienia płacowego. W takim też znaczeniu można przyjąć, że regulowała ona wynagrodzenie powoda w całości. Obojętna dla rozstrzygnięcia rozpoznawanej sprawy jest zatem kwestia charakteru prawnego świadczeń dochodzonych przez powoda, albowiem nie mają one ani podstawy w umowie o pracę, ani w przepisach prawa pracy. Ustalanie zasad wynagradzania członków zarządu strony pozwanej należy, zgodnie z § 8 pkt 2 lit. f umowy Spółki (akt notarialny z 15 września 1994 r.), do zakresu kompetencji Rady Nadzorczej. Podobnie tę kwestie normuje § 12 Regulaminu zarządu spółki z dnia 28 marca 1995 r., według którego „Zasady i wysokość wynagradzania członków Zarządu określa Rada Nadzorcza”. Świadczenia, których żądał powód miały charakter nagrody. Prawo do

nich powstawało po ich przyznaniu przez Radę Nadzorczą. Wobec powyższego nie jest zasadny zarzut naruszenia art. 18 KP. Umowa o pracę nie kształtowała warunków wynagradzania powoda mniej korzystnie niż przepisy prawa pracy. Przepisy takie bowiem nie istniały.

Sąd Najwyższy zważył nadto:

Błędne jest stanowisko pozwanej Spółki, jakoby kasacja była w rozpoznawanej sprawie niedopuszczalna. Przedmiotem sporu jest prawo pracownika do świadczeń przewidzianych w układzie zbiorowym pracy, a to dodatków – stażowego (art. 14), za pracę w warunkach szkodliwych (art. 11), nagrody jubileuszowej (art. 15) oraz świadczeń z tzw. Karty Hutnika (art. 17), które nie są ani deputatami, ani ich ekwiwalentami. Deputat bowiem to świadczenie (część wynagrodzenia za pracę) wypłacane w naturze. Jego spełnienie może nastąpić w formie pieniężnej, jeżeli przepisy prawa pracy lub postanowienia umowy o pracę tak stanowią. Tych tylko należności – świadczeń w naturze lub ich pieniężnego ekwiwalentu – dotyczy art. 393 pkt 6 KPC. W sprawach o te tylko świadczenia kasacja nie przysługuje, niezależnie od wartości przedmiotu zaskarżenia.

Mając powyższe na względzie Sąd Najwyższy, stosownie do art. 393¹² KPC, orzekł jak w sentencji.

=====