

Wyrok z dnia 7 marca 2001 r.

I PKN 284/00

Główny księgowy jest osobą zarządzającą zakładem pracy w imieniu pracodawcy w rozumieniu art. 241²⁶ § 2 KP, a zatem układ zbiorowy nie może określać zasad jego wynagradzania, co nie dotyczy jednak odpraw emerytalnych.

Przewodniczący SSN Teresa Flemming-Kulesza (sprawozdawca), Sędziowie SN: Katarzyna Gonera, Józef Iwulski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 7 marca 2001 r. sprawy z powództwa Tadeusza K. przeciwko Zakładom Wyrobów Powlekanych „S.” S.A. w P. o zapłatę, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego w Rzeszowie z dnia 31 grudnia 1999 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Apelacyjnemu w Rzeszowie do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Przemysłu wyrokiem z dnia 15 lipca 1999 r. zasądził na rzecz Tadeusza K. od Zakładów Wyrobów Powlekanych „S.” S.A. w P. kwotę 35.688 zł tytułem odprawy emerytalnej.

Sąd ten ustalił, że powód został zatrudniony w Zakładach „S.” 15 czerwca 1991 r. Dyrektor powołał go na stanowisko głównego księgowego na podstawie art. 44 ustawy z dnia 25 września 1981 r. o przedsiębiorstwach państwowych (jednolity tekst: Dz.U. z 1991 r. Nr 18, poz. 80 ze zm.). W akcie powołania określone zostały warunki, na jakich powód będzie świadczył pracę. Niezależnie od tego, 18 czerwca 1991 r. zawarta została umowa o pracę między stronami, w której zagwarantowano powodowi wynagrodzenie płatne w sposób i na warunkach przewidzianych w układzie zbiorowym pracowników przemysłu lekkiego oraz zakładowym systemie wy-

gradzania. W wyniku przekształcenia przedsiębiorstwa państwowego Zakładów Wyrobów Powlekanych „S.” w P. powstała spółka prawa handlowego - Zakłady Wyrobów Powlekanych „S.” Spółka Akcyjna. Wpisana ona została do rejestru handlowego postanowieniem Sądu Rejonowego w Przemyślu z dnia 24 lipca 1992 r. Powód został zatrudniony przez jej Radę Nadzorczą na stanowisku wiceprezesa Zarządu - głównego księgowego. W umowie o pracę zawartej 18 września 1992 r. zagwarantowano powodowi wynagrodzenie za pracę, płatne z dołu, na warunkach określonych przez Radę. Zgodnie z uchwałą Rady Nadzorczej [...] z 18 września 1992 r. wynagrodzenie to miało składać się z części stałej w wysokości czterokrotnej średniej płacy zakładowej brutto łącznie z wypłatami z zysku z miesiąca poprzedniego oraz części ruchomej, tzw. tantiemy, w wysokości 2,5 % zysku netto, nie więcej niż 400 milionów starych złotych, przy czym Prezes Zarządu miał otrzymywać 50% przypadającej kwoty, pozostałą część mieli otrzymywać członkowie Zarządu według propozycji Prezesa, po zatwierdzeniu przez Radę Nadzorczą. W aktach osobowych powoda znajduje się ponadto druga umowa o pracę z 1 sierpnia 1992 r., której odbiór powód pokwitował 5 kwietnia 1995 r. Wynika z niej, że powód został zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy, na czas nieokreślony, powierzono mu obowiązki wiceprezesa Zarządu Spółki i głównego księgowego. Zgodnie z tą umową, mogła ona zostać rozwiązana za trzymiesięcznym wypowiedzeniem w razie wygaśnięcia mandatu członka Zarządu lub odwołania ze stanowiska z innych przyczyn niż określone w art. 52 lub 53 KP. Uchwałą Rady Nadzorczej z 15 kwietnia 1994 r. powód został powołany na członka Zarządu Spółki, a uchwałą Rady z 23 lipca 1994 r. zmieniono zasady wynagradzania członków Zarządu. Od 1 lipca 1992 r. powód miał otrzymywać stałą część wynagrodzenia oraz premię. Na wniosek Prezesa Zarządu Spółki Rada Nadzorcza podjęła uchwałę o odwołaniu powoda z funkcji członka Zarządu z dniem 12 stycznia 1998 r. Stosunek pracy nie został jednak rozwiązany. Powód nadal wykonywał obowiązki głównego księgowego i otrzymywał wynagrodzenie w takiej wysokości, jak poprzednio (5.948 zł), mimo że warunki zatrudnienia nie zostały potwierdzone na piśmie. Powód nabył uprawnienia do świadczeń przewidzianych w zakładowym układzie zbiorowym pracy, czego dowodem jest wypłacenie mu 1 lutego 1998 r. nagrody jubileuszowej za 45 lat pracy w kwocie 49.704 zł. Od końca maja do połowy grudnia 1998 r. powód korzystał ze zwolnienia lekarskiego. Pismem z 14 grudnia 1998 r. strona pozwana reprezentowana przez Prezesa i Wiceprezesa Zarządu wypowiedziała powodowi umowę o pracę zawartą 15 czerwca 1991 r. z za-

chowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem na 31 marca 1999 r. Przyczyną wypowiedzenia było osiągnięcie przez powoda wieku emerytalnego i długotrwała nieobecność w pracy.

Zakładowe organizacje związkowe zawarły 1 lipca 1995 r. z Zarządem pozwanej Spółki zakładowy układ zbiorowy pracy. Zgodnie z art. 2 pkt 3 zasady jego stosowania wobec członków Zarządu reguluje uchwała Rady Nadzorczej. Na mocy protokołu dodatkowego (wpisanego do rejestru zakładowych układów zbiorowych pracy 11 grudnia 1998 r.) wprowadzono do układu art. 38a o treści: „Łączna wysokość nagród jubileuszowych i odpraw emerytalno-rentowych dla jednego pracownika nie może przekroczyć w przeciągu 2-ch lat kalendarzowych kwoty 20.000 zł brutto, w każdym jednak przypadku pracownik odchodzący na emeryturę lub rentę otrzyma odprawę emerytalno-rentową określoną w art. 92.1 k.p.” Powodem tej zmiany była zła sytuacja finansowa pozwanej. Zakład pracy nie dokonał wypowiedzeń zmieniających warunki płacy ani powodowi, ani pozostałym pracownikom. Nowe zasady miały być uwzględniane przy ustalaniu wysokości świadczeń należnych po dacie rejestracji protokołu dodatkowego. Sygnatariusze układu byli zgodni co do tego, że należy brać pod uwagę także wypłaty dokonane przed 11 grudnia 1998 r. Strona pozwana wypłaciła powodowi odprawę emerytalno - rentową w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia (5.948 zł).

Zdaniem Sądu Okręgowego, roszczenie powoda zasługuje na uwzględnienie, ponieważ pracodawca nie dokonał wypowiedzenia mu warunków płacy po wejściu w życie protokołu dodatkowego do zakładowego układu zbiorowego pracy (art. 214¹³ § 2 KP).

Strona pozwana wniosła apelację od tego wyroku. Po jej rozpoznaniu Sąd Apelacyjny w Rzeszowie zmienił zaskarżony wyrok i oddalił powództwo. Sąd drugiej instancji podkreślił, że do powoda, jako wiceprezesa Zarządu Spółki - głównego księgowego, czyli osoby zarządzającej zakładem pracy w imieniu pracodawcy nie mają zastosowania zasady wynagradzania określone w zakładowym układzie zbiorowym pracy, w tym również art. 38 dotyczący odprawy emerytalnej. Sąd powołał się przy tym na art. 241²⁶ § 2 KP, zgodnie z którym układ zbiorowy pracy nie może określać zasad wynagradzania osób zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy. Przepisowi temu odpowiada art. 2 układu zbiorowego obowiązującego u strony pozwanej, który stanowi, że nie obejmuje on członków Zarządu, gdyż zasady wynagradzania członków Zarządu określa Rada Nadzorcza. Sytuacji tej nie zmieniło

odwołanie powoda ze stanowiska wiceprezesa Zarządu z dniem 12 stycznia 1998 r., ponieważ warunki płacy powoda nie uległy zmianie aż do czasu rozwiązania umowy o pracę, co w związku z chorobą powoda nastąpiło 31 marca 1999 r. Powód nie nabył prawa do świadczeń przewidzianych w zakładowym układzie zbiorowym pracy nie tylko wówczas, gdy był członkiem Zarządu Spółki, ale nie nabył ich z chwilą odwołania, skoro aż do rozwiązania umowy o pracę i przejścia na emeryturę otrzymywał wynagrodzenie jako odwołany członek Zarządu Spółki w dotychczasowej wysokości ustalonej przez Radę Nadzorczą. Rada Nadzorcza nie ustaliła dla członków Zarządu wymiaru odprawy emerytalnej, w związku z czym powód jest uprawniony jedynie do odprawy przewidzianej w art. 92¹ KP w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia. Taką odprawę otrzymał.

Powód wniósł kasację od tego wyroku, podnosząc zarzut naruszenia prawa materialnego przez niewłaściwe zastosowanie art. 92¹ KP. Sąd Apelacyjny dopuścił się błędu w subsumcji, stosując jako podstawę rozstrzygnięcia ten przepis. Przepis art. 241²⁶ § 2 KP ani żaden inny nie zawiera definicji osoby zarządzającej zakładem pracy. Stanowisko głównego księgowego było zaliczone do stanowisk objętych układem obowiązującym u strony pozwanej. Status osoby zarządzającej zakładem powód miał tylko w okresie pełnienia funkcji członka Zarządu, czyli do 12 stycznia 1998 r. Z chwilą odwołania przestała istnieć przesłanka wyłączenia go spod działania przepisów układu. Nie ma znaczenia fakt, że otrzymywał nadal wynagrodzenie takie, jak członek Zarządu. Gdyby Rada Nadzorcza uchwaliła odprawy emerytalne dla członków Zarządu, powód po odwołaniu nie otrzymałby jej. Powód otrzymał natomiast po odwołaniu nagrodę jubileuszową według zasad określonych w układzie zbiorowym. Strona pozwana uznała zatem, że powód jest objęty postanowieniami układu. Kasacja zawiera wniosek o „uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Apelacyjnego w Rzeszowie z dnia 31 grudnia 1999 r. i oddalenie apelacji strony pozwanej” względnie o przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania oraz rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy rozważył, co następuje:

Zarzut naruszenia art. 92¹ KP przez jego błędne zastosowanie okazał się słuszny, aczkolwiek z innych przyczyn niż wskazane w uzasadnieniu kasacji. Przepis ten został zastosowany jako odpowiednia do sytuacji powoda podstawa wypłacenia

odprawy emerytalnej na skutek przyjęcia poglądu o nieobjęciu go postanowieniami zakładowego układu zbiorowego pracy dotyczącymi odprawy. Pogląd ten, stanowiący przesłankę zaskarżonego rozstrzygnięcia, nie może być zaakceptowany. Interpretacja przepisu art. 241²⁶ § 2 KP ma kluczowe znaczenie dla ustalenia, na jakiej podstawie prawnej powinna być wypłacona powodowi odprawa emerytalna. Interpretacja tego przepisu nastrocza poważne trudności. Wiążą się one zarówno z ustaleniem podmiotowego, jak i przedmiotowego zakresu wyłączenia spod regulacji układowej wynikającego z tego przepisu. Przy dokonywaniu wykładni trzeba mieć przy tym na uwadze, że jest to norma o charakterze wyjątku od zasady powszechności regulacji układowej wynikającej z art. 239 § 1 KP, zgodnie z którym układ zawiera się dla wszystkich pracowników zatrudnionych przez pracodawców objętych jego postanowieniami, chyba że strony w układzie postanowią inaczej. Wyjątek od tej zasady uregulowany w art. 241²⁶ § 2 KP sprowadza się do zakazu określania w układzie zakładowym zasad wynagradzania osób zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy. Ścisła wykładnia tego przepisu, stosowna dla interpretacji norm o charakterze wyjątku jest trudna z uwagi na użyte w nim niezdefiniowane określenia: „zasady wynagradzania” i „osoby zarządzające”. Zdaniem Sądu Najwyższego do osób zarządzających należy zaliczyć głównych księgowych, bez względu na to, czy praca na tym stanowisku połączona jest z pełnieniem innej funkcji w strukturach zarządzania zakładem pracy, na przykład z funkcją zastępcy dyrektora, czy tak, jak to miało miejsce w rozpoznawanej sprawie, z funkcją członka zarządu spółki kapitałowej. Główny księgowy ma rzeczywisty wpływ na zarządzanie zakładem pracy, w potocznym rozumieniu z pewnością jest osobą zarządzającą. Za pożądane należy uznać, by wykładnia przepisów prawnych nie odbiegała - co do zasady - od naturalnego rozumienia użytych zwrotów. Przy zastosowaniu wykładni językowej trzeba mieć też na uwadze, że brak jest podstaw do utożsamiania określenia osób zarządzających zakładem pracy z osobami uprawnionymi do składania oświadczeń woli w imieniu osoby prawnej, a do tego sprowadzałoby się twierdzenie, że w odniesieniu do pracodawców będących spółkami kapitałowymi, chodzi tylko o członków zarządu. Za stanowiskiem uznającym głównych księgowych za osoby zarządzające zakładem pracy, przemawia ponadto wzgląd na cel omawianej regulacji. Układ zakładowy zawiera pracodawca i zakładowa organizacja związkowa (art. 241²³ KP). W przypadku osób zarządzających trudno byłoby ustalić, która ze stron układu ich reprezentuje. Nie byłoby też właściwe, by wynagrodzenie osób zarządzających było przedmiotem nego-

cji. Konsekwencją przyjęcia poglądu, że główny księgowy jest osobą zarządzającą w rozumieniu art. 241²⁶ § 2 KP jest stwierdzenie, że dla sytuacji powoda bez znaczenia jest fakt odwołania go z funkcji członka Zarządu pozwanej Spółki. Zasady jego wynagradzania nie mogły zostać uregulowane w zakładowym układzie zbiorowym pracy. Nie jest to jednakże stwierdzenie wystarczające do rozwiązania problemu powstałego w rozpoznawanej sprawie. Trzeba też dokonać wykładni pojęcia zasad wynagradzania użytego w omawianym przepisie. Pojęcie to użyte zostało również w art. 77³ KP, w którym odróżnia się zasady wynagradzania od innych świadczeń związanych z pracą. Termin „zasady wynagradzania” trzeba odnosić do pojęcia wynagrodzenia za pracę. W Kodeksie pracy pojęcie to zostało wyraźnie odróżnione od pojęcia innych świadczeń związanych z pracą, poczynając od tytułu Działu trzeciego poprzez jego systematykę, aż do poszczególnych przepisów. Zakwalifikowanie niektórych świadczeń pracodawców na rzecz pracowników może nastręczać trudności. Trudności te ujawniły się w orzecznictwie Sądu Najwyższego rozbieżnymi poglądami na temat charakteru nagród jubileuszowych. W wyroku z dnia 13 października 1999 r. (I PKN 159/99 OSNAPIUS 2001 nr 4, poz. 109), odmiennie niż w wyroku z dnia 24 marca 1999 r. (I PKN 634/98, OSNAPIUS 2000 nr 12, poz. 178) Sąd Najwyższy uznał nagrodę jubileuszową za składnik wynagrodzenia za pracę, a zatem za materię nie podlegającą regulacji układowej w odniesieniu do osób zarządzających zakładem pracy. Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę przychylił się do tego poglądu. W konsekwencji należy uznać, że powodowi nie przysługiwała nagroda jubileuszowa. Odmiennie przedstawia się problem odprawy emerytalnej. W tym zakresie należy podzielić zapatrywania wyrażone we wspomnianym wyroku z dnia 24 marca 1999 r. Odprawa emerytalna jako świadczenie jednorazowe, do którego prawo nabywane jest pod pewnymi warunkami, nie ma charakteru wynagrodzenia za pracę. Przemawia za tym również fakt zamieszczenia postanowień dotyczących odprawy w oddzielnym rozdziale IIIa Działu trzeciego Kodeksu pracy, podczas gdy wynagrodzeniu za pracę poświęcony jest rozdział Ia. Zasady wynagradzania w rozumieniu art. 241²⁶ § 2 KP nie obejmują zatem odprawy emerytalnej. Zakładowy układ zbiorowy pracy może zawierać uregulowania odpraw emerytalnych należnych osobom zarządzającym zakładem pracy. Przepisy układu obowiązującego u strony pozwanej dotyczą więc także powoda i może on dochodzić odprawy na ich podstawie. W konsekwencji okazał się słuszny zarzut kasacji naruszenia art. 92¹ KP, na skutek błędnej subsumcji stanu faktycznego rozpoznawanej sprawy. Nie rozwiązuje to

wszystkich problemów, jakie powstają przy rozpoznawaniu roszczenia powoda, jednakże Sąd Najwyższy, związany granicami kasacji (art. 393¹¹ KPC) nie mógł wykroczyć ponad to, co zostało wskazane jako jej podstawa.

Z tych względów należało uchylić zaskarżony wyrok i przekazać sprawę do ponownego rozpoznania (art. 393¹³ § 1 KPC).

=====