

Wyrok z dnia 26 marca 2002 r.

I PKN 933/00

Główny księgowy, który nie jest członkiem zarządu spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, nie jest osobą zarządzającą w imieniu pracodawcy zakładem pracy (art. 241²⁶ § 2 k.p.).

Przewodniczący SSN Katarzyna Gonera, Sędziowie SN: Andrzej Wróbel (sprawozdawca), Jerzy Kwaśniewski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 26 marca 2002 r. sprawy z powództwa Krystyny C. przeciwko Przedsiębiorstwu Produkcyjno-Handlowemu i Usługowemu „I.” Spółce z o.o. w W. o zapłatę, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 8 sierpnia 2000 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Powódka Krystyna C. wniosła o zasądzenie od pozwanego Przedsiębiorstwa Produkcyjno-Handlowego i Usługowego „I.” Spółki z o.o. z siedzibą w W. kwoty 20.875 zł tytułem nagrody jubileuszowej za 35 lat pracy oraz tytułem odprawy emerytalnej wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 21 sierpnia 1999 r. W uzasadnieniu powyższego żądania stwierdziła, iż uprawnienia do nagrody jubileuszowej i odprawy emerytalnej nabyła na podstawie zakładowego układu zbiorowego pracy obowiązującego w Przedsiębiorstwie Nasiennym „C.N.” w C., będącym poprzednikiem prawnym strony pozwanej. W ocenie powódki pozwany pracodawca - jako następca prawny Przedsiębiorstwa „C.N.” - obowiązany jest do wypłaty na jej rzecz spornych świadczeń w oparciu o postanowienia zakładowego układu zbiorowego pracy, a tego rodzaju skutek wynika z art. 23¹ § 1 k.p. i art. 241⁸ § 1 k.p. Pozwany wniosł o oddalenie powództwa twierdząc, iż na podstawie art. 23¹ k.p. stał się wprawdzie pracodawcą wszystkich pracowników zatrudnionych w Przedsiębiorstwie Nasiennym „C.N.” w C., w tym także powódki, jednak nie jest następcą prawnym tego Przedsiębiorstwa i

w związku z tym zakładowy układ zbiorowy pracy będący podstawą roszczeń powódki nie jest dla niego wiążący. W ocenie strony pozwanej brak ciągłości prawnej pomiędzy zlikwidowanym przedsiębiorstwem państwowym a stroną pozwaną uzasadnia pogląd, zgodnie z którym nie była ona stroną układu zbiorowego pracy, z którego powódka wywodzi swoje roszczenie. Pozwany pracodawca powołał się na wyrok Sądu Najwyższego z 25 listopada 1997 r., I PKN 381/97 (OSNAPiUS 1998 nr 18, poz. 539), w którym stwierdzono, iż układ zbiorowy pracy (zakładowa umowa zbiorowa) nie wiąże pracodawcy, który przejął pracowników na zasadach określonych w art. 23¹ k.p., chyba że zawarty został przez stronę reprezentującą także pracodawcę przejmującego pracowników.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Bydgoszczy wyrokiem z 5 maja 2000 r. [...] zasądził od pozwanego na rzecz powódki tytułem nagrody jubileuszowej kwotę 12.017, 25 zł z 21% w stosunku rocznym od 2 sierpnia 1999 r. do dnia zapłaty oraz tytułem odprawy emerytalnej kwotę 8.796 zł z 21% w stosunku rocznym od 21 sierpnia 1999 r. do dnia zapłaty, a ponadto nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.450 zł. W uzasadnieniu wyroku Sąd podał, że powódka zatrudniona była w Przedsiębiorstwie Nasiennym „C.N.” w C. - Przedsiębiorstwie Państwowym na stanowisku głównego księgowego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W dniu 30 września 1998 r. likwidator sprzedał to Przedsiębiorstwo jako zorganizowaną całość gospodarczą pozwanemu Przedsiębiorstwu Produkcyjno - Handlowemu i Usługowemu „I.I” Spółce z o.o. z siedzibą w W. Pozwane Przedsiębiorstwo „I.I” po przejęciu majątku dotychczasowego pracodawcy powódki stało się z mocy art. 23¹ § 1 Kodeksu pracy stroną w dotychczasowych stosunkach pracy łączących Przedsiębiorstwo „Centrala Nasienna” z zatrudnionymi w nim pracownikami. O zmianie pracodawcy w trybie przewidzianym w powyższym przepisie powódka poinformowana została pismami likwidatora Przedsiębiorstwa Nasiennego „C.N.” w C. z 10 września i 30 września 1998 r. Z dniem 20 sierpnia 1999 r. łącząca strony procesu umowa o pracę rozwiązana została za porozumieniem stron w związku z przejściem powódki na emeryturę. Przed rozwiązaniem umowy o pracę w dniu 1 sierpnia 1999 r. upłynął okres 35 lat pracy zawodowej powódki. W ocenie Sądu spór między stronami dotyczył dwóch świadczeń, a mianowicie odprawy emerytalnej i nagrody jubileuszowej, których zapłaty powódka żądała od pozwanego w oparciu o postanowienia zakładowego układu zbiorowego pracy Przedsiębiorstwa Nasiennego „C.N.” w C. zawartego w dniu 24 stycznia 1992 r. i

obowiązującego od 26 listopada 1994 r. Spór między stronami co do zastosowania powyższych unormowań wobec powódki powstał na skutek stanowiska pozwanego, który twierdzi, że zakładowy układ zbiorowy pracy Przedsiębiorstwa Nasiennego „C.N.” w C. nie obowiązywał u pozwanego, gdyż w umowie sprzedaży strony nie uwzględniły zapisów o przyjęciu pracowników z tak zwanym pakietem socjalnym, o którym wspominał Protokół ustalenia warunków sprzedaży majątku z 15 września 1996 r. Przy analizie merytorycznej zasadności stanowiska procesowego pozwanego należy - zdaniem Sądu Okręgowego - odwołać się do właściwych przepisów Kodeksu pracy, które mają zastosowanie do stanu faktycznego niniejszej sprawy. W przypadku zmian podmiotowych w stosunkach pracy po stronie powodowej, dokonanych w oparciu o art. 23¹ § 1 k.p., ocena, czy zakładowy układ zbiorowy pracy obowiązujący w przejmowanym zakładzie wiąże pracodawcę przejmującego, dokonywana być musi w oparciu o art. 241⁸ § 1 § 2 k.p., który stanowi, że w okresie jednego roku od dnia przejścia pracowników przez nowego pracodawcę na zasadach art. 23¹ k.p. stosuje się do nich postanowienia układu, którym byli objęci przed przejściem, zaś po upływie powyższego okresu stosowania dotychczasowego układu wynikające z tego układu warunki umów o pracę lub innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunków pracy stosuje się do upływu okresu wypowiedzenia tych warunków. Fakt przejścia powódki i innych pracowników Przedsiębiorstwa „C.N.” na podstawie art. 23¹ k.p. nie był w toku procesu przez pozwanego kwestionowany. Zebrany w sprawie materiał dowodowy potwierdzał, iż tego rodzaju przejście miało w rzeczywistości miejsce. W tej sytuacji, skoro w okresie jednego roku od daty tego przejścia (30 września 1998 r.) upłynął 35-letni okres pracy zawodowej powódki i stosunek pracy z pozwanym rozwiązany został w związku z jej przejściem na emeryturę, uznać należy - zdaniem Sądu - iż zdarzenia te wywarły skutki prawne w postaci nabycia przez powódkę uprawnień zarówno do nagrody jubileuszowej na podstawie art. 18, jak i odprawy emerytalnej na podstawie art. 19 zakładowego układu zbiorowego pracy z dnia 24 stycznia 1992 r. Przepis art. 241⁸ § 1 k.p. nakładał bowiem na pozwanego obowiązek stosowania postanowień tego układu do przejętych pracowników, w tym powódki, przez okres jednego roku od dnia przejścia. Sąd nie podzielił poglądu reprezentowanego w toku procesu przez pozwanego, zgodnie z którym do stosunku pracy łączącego powódkę z Przedsiębiorstwem Nasiennym „C.N.” w C., a następnie z pozwanym, nie miał zastosowania zakładowy układ zbiorowy pracy z 24 stycznia 1992 r., gdyż art. 241²⁶ § 2 k.p. wyłączał możliwość określenia w postanowieniach

układu zasad wynagradzania osób zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy, do których powódka jako główna księgowa powinna zostać zaliczona. Przez użyte w tym przepisie pojęcie „zasad wynagradzania” należy bowiem rozumieć postanowienia określające warunki wynagrodzenia za pracę oraz innych dodatkowych jego składników. Pojęcie to nie obejmuje natomiast zasad przyznawania innych świadczeń związanych z pracą, takich na przykład jak nagrody jubileuszowe czy odprawy pieniężne w związku z przejściem pracownika na emeryturę lub rentę (tak wyrok Sądu Najwyższego z 24 marca 1999 r., I PKN 634/90, OSNAPiUS 2000 nr 10, poz. 383). Powoływanie się pozwanego na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 1997 r., I PKN 381/97 (OSNAPiUS 1998 nr 18, poz. 539) w celu wzmocnienia zajętego w sprawie stanowiska można - w ocenie Sądu - uznać za wyraz niezrozumienia tezy tego orzeczenia. Zaprezentowana w tym orzeczeniu teza, w myśl której układ zbiorowy pracy (zakładowa umowa zbiorowa) nie wiąże pracodawcy, który przejął pracowników na zasadach określonych w art. 23¹ k.p., chyba że zawarty został przez stronę reprezentującą także pracodawcę przejmującego pracowników, powinna być rozumiana tylko w ten sposób, że wprawdzie wskazany układ zbiorowy nie wiąże pracodawcy, gdyż nie był on stroną zawierającą układ, lecz wiąże go treść dotychczasowych stosunków pracy, która nie ulega zmianie, a warunki pracy i płacy nią objęte - i wynikające z układu zbiorowego obowiązującego w przejmowanym zakładzie - mają moc wiążącą do czasu ich zmiany w formach przewidzianych w prawie pracy (porozumienie stron, wypowiedzenie zmieniające). W aktach osobowych powódki brak jest dowodu na okoliczność, iż pozwany wypowiedział jej warunki płacowe umowy o pracę w kierunku wyłączenia takich elementów treści stosunku pracy jak nagroda jubileuszowa i odprawa emerytalną, o których mowa w art. 18 i 15 zakładowego układu zbiorowego pracy obowiązującego w Przedsiębiorstwie Nasienym „C.N.” w C. Pozwany mógłby skutecznie pod względem prawnym skorzystać z instytucji wypowiedzenia zmieniającego z art. 42 k.p. dopiero po upływie rocznego terminu obligatoryjnego stosowania układu, o którym to terminie mowa w bezwzględnie obowiązującym art. 241⁸ § 1 k.p. W tym stanie faktycznym i prawnym roszczenie powódki o zapłatę nagrody jubileuszowej i różnicy pomiędzy wysokością należnej jej odprawy emerytalnej a kwotą wypłaconą jej z tego tytułu przez pozwanego na zasadach ogólnych zasługiwało na uwzględnienie zgodnie z żądaniem pozwu. Przy zasądzeniu tych świadczeń w punkcie 1 i 2 wyroku Sąd miał na uwadze to, iż świadczenia te zostały przez powódkę obliczone zgodnie z zasadami wyrażonymi

w art. 10 i art. 19 zakładowego układu zbiorowego pracy z 24 stycznia 1992 r. Prawidłowości wyliczenia nie zakwestionował też w toku procesu pozwany pracodawca. Odsetki ustawowe od obu świadczeń Sąd zasądził od dat ich wymagalności. W przypadku nagrody jubileuszowej - od dnia następnego po nabyciu przez powódkę prawa do tego świadczenia, a w przypadku odprawy emerytalnej - od dnia następnego po rozwiązaniu przez strony umowy o pracę. Podstawą prawną rozstrzygnięcia o odsetkach były przepisy art. 481 § 1 i § 2 Kodeksu cywilnego w związku z art. 300 k.p. oraz rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 11 maja 1999 r. w sprawie określenia wysokości odsetek ustawowych (Dz.U. Nr 45, poz. 429) i art. 18 pkt 5 zakładowego układu zbiorowego pracy z 24 stycznia 1992 r. Na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. wyrokowi nadano rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej miesięcznego wynagrodzenia powódki.

W apelacji od powyższego wyroku pozwany zarzucił naruszenie prawa materialnego, a mianowicie przepisu art. 241²⁶ § 2 k.p. polegające na błędnej jego wykładni przez przyjęcie, że nagroda jubileuszowa i odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę nie wynika z zasad wynagradzania określonych układem zakładowym, a jest świadczeniem związanym z pracą i wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości, zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania sądowego za pierwszą i drugą instancję według norm przepisanych oraz uchylenie rygoru natychmiastowej wykonalności.

Sąd Apelacyjny-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku wyrokiem z dnia 8 sierpnia 2000 r. [...] apelację oddalił. W ocenie Sądu zarzut naruszenia przepisu art. 241²⁶ § 2 k.p. jest nietrafny. Zgodnie z tym przepisem wyłączenie spod zakładowego układu zbiorowego pracy zależy od spełnienia warunków o mieszanym charakterze (podmiotowo-przedmiotowym). Oznacza to, że o wyłączeniu spod działania układu zakładowego można mówić tylko w razie jednoczesnego spełnienia dwóch przesłanek, tj. przesłanki o charakterze podmiotowym i przesłanki o charakterze przedmiotowym. Przesłanką o charakterze podmiotowym, warunkującą wyłączenie spod działania układu zakładowego, jest pełnienie funkcji osoby zarządzającej w imieniu pracodawcy zakładem pracy. Powódka, co jest niesporne, u poprzedniego pracodawcy, tj. w Przedsiębiorstwie Nasiennym „C.N.” w C. - Przedsiębiorstwie Państwowym, była zatrudniona na stanowisku kierowniczym, a mianowicie jako główna księgowa. Stanowisko to w świetle przepisów ustawy z dnia 25 września 1981 r. o przedsiębiorstwach państwowych (jednolity tekst: Dz.U. z 1991 r. Nr 18, poz. 80 ze

zm.) nie było określone jako stanowisko osoby zarządzającej, ani tym bardziej jako organ przedsiębiorstwa (art. 30 ustawy), chociaż przepisy ustawy sytuowały stanowisko głównego księgowego jako stanowisko kierownicze (art. 43 i 44 ustawy). Również przepisy Kodeksu pracy w brzmieniu obowiązującym zarówno w czasie zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy, tj. w styczniu 1992 r., jak i w dacie jego wejścia w życie, tj. od listopada 1994 r., nie zaliczały głównego księgowego do kategorii osób zarządzających zakładem pracy. Z art. 68 § 1 k.p. wyciągnąć można wniosek, że tylko kierownik zakładu pracy i jego zastępca byli traktowani przez ustawę jako osoby kierujące zakładem. Inne osoby uważane były za osoby zajmujące tylko stanowiska kierownicze, jak to wynikało z zamieszczonej w art. 68 § 2 k.p. delegacji i wydanego na jej podstawie rozporządzenia Rady Ministrów z 20 listopada 1974 r. w sprawie określenia stanowisk kierowniczych, na których zatrudnia się pracowników na podstawie powołania (Dz.U. Nr 45, poz. 268 ze zm.). Wśród nich wymienione było również stanowisko głównego księgowego. Także w świetle art. 4 Kodeksu pracy w brzmieniu obowiązującym do 1 czerwca 1996 r. tylko kierownik zakładu pracy mógł być uważany za osobę kierującą (zarządzającą) zakładem, a w żadnym razie główny księgowy. Również przepisy Kodeksu pracy w brzmieniu obowiązującym od 1 czerwca 1996 r., a mianowicie art. 135 § 1 k.p., wyraźnie odróżniają osoby zarządzające zakładem pracy od osób zajmujących stanowiska kierownicze, do której to grupy zaliczają głównych księgowych. Zdaniem Sądu za osoby zarządzające w imieniu pracodawcy zakładem pracy, w rozumieniu art. 241²⁶ § 2 k.p. należy uważać te osoby, które za pracodawcę dokonują czynności prawnych w zakresie prawa pracy (art. 3¹ § 1 k.p.). Są to w szczególności członkowie zarządów spółek i spółdzielni oraz osoby, które jednoosobowo (np. dyrektor przedsiębiorstwa państwowego) zarządzają zakładem pracy. W ocenie Sądu jest niesporne, że powódka po przejściu w trybie art. 23¹ § 1 k.p. poprzedniego zakładu pracy przez pozwaną spółkę, tj. po 30 września 1998 r., będąc zatrudniona u pozwanego do przejścia na emeryturę, tj. do 20 sierpnia 1999 r., pełniła nadal obowiązki głównego księgowego nie będąc członkiem organu zarządzającego spółką, tj. zarządu. Mając powyższe na uwadze Sąd Apelacyjny uznał, że w przypadku powódki nie została spełniona przesłanka podmiotowa, określona w przepisie art. 241²⁶ § 2 k.p. wyłączająca spod działania zakładowego układu pracy, gdyż powódka nie była osobą zarządzającą zakładem pracy.

Sąd nie podzielił stanowiska pozwanego, iż została spełniona przesłanka przedmiotowa określona w przepisie art. 241²⁶ § 2 k.p. Zdaniem Sądu Apelacyjnego,

ani nagroda jubileuszowa ani odprawa emerytalna nie stanowią wynagrodzenia za pracę w ścisłym tego słowa znaczeniu. Zarówno przepisy Kodeksu pracy (art. 77¹ k.p.), jak i zakładowego układu pracy obowiązującego u pozwanego (art. 1 pkt 2) różnią wynagrodzenie za pracę (według zakładowego układu pracy zwane też płacą) od innych świadczeń związanych z pracą. Obowiązujący u pozwanego zakładowy układ zbiorowy pracy w załącznikach 1, 2 i 3 określa osobno szczegółowe zasady wynagradzania pracowników, ale nie reguluje kwestii związanych z nagrodą jubileuszową i odprawą emerytalną, które zostały uregulowane w części ogólnej. Przepisy Kodeksu pracy w części trzeciej zatytułowanej „Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia” w osobnym rozdziale „Ia” zatytułowanym „Wynagrodzenie za pracę” regulują zasady wynagradzania i w osobnym rozdziale „IIIa” określają zasady nabywania odprawy rentowej lub emerytalnej, co oznacza, że ustawodawca odróżnia wynagrodzenie za pracę od innych świadczeń związanych z pracą, a więc takich świadczeń, które nie są ekwiwalentem za wykonaną pracę. Do tych innych świadczeń zaliczyć należy - zdaniem Sądu - zarówno nagrodę jubileuszową, jak i odprawą emerytalną.

Pełnomocnik strony pozwanej w kasacji od powyższego wyroku Sądu drugiej instancji zarzucił naruszenie prawa materialnego, a mianowicie przepisów art. 241²⁶ § 2 k.p. poprzez błędną jego wykładnię i w konsekwencji odmowę jego zastosowania w rozstrzyganej sprawie. Wskazując na powyższą podstawę wniósł o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku, oraz uchylenie wyroku Sądu pierwszej instancji i orzeczenie co do istoty sprawy.

W ocenie wnoszącego kasację, Sąd Apelacyjny dokonując wykładni art. 241²⁶ § 2 k.p. przyjął błędne założenie, iż przepis ten dotyczy tylko osób, które za pracodawcę dokonują czynności prawnych w zakresie prawa pracy. Nie ma bowiem tożsamości między osobami, o których mowa w art. 3¹ k.p., lub osobami, o których była mowa w art. 4 k.p. obowiązującym do 1 czerwca 1996 r., a osobami, o których mowa w art. 241²⁶ § 2 k.p., jak to przyjął Sąd Apelacyjny. Wykładnia systemowa art. 241²⁶ § 2 k.p. jednoznacznie wskazuje, iż przepis ten dotyczy osób faktycznie zarządzających zakładem, a nie tylko osób zarządzających nim formalnie jak to przyjął Sąd Apelacyjny. Szczególnie jest to widoczne przy zastosowaniu wykładni funkcjonalnej. *Ratio legis* tego przepisu wskazuje, iż głównym celem jego wprowadzenia było wyłączenie osób odpowiedzialnych za stan ekonomiczny zakładu. Osoby redagujące układ zakładowy w imieniu pracodawcy powinny być niezawisłe od własnych intere-

sów i ewentualnych przyszłych korzyści osobistych wynikających z tego układu. Niewątpliwie główny księgowy przedsiębiorstwa państwowego odpowiadający za ewentualne skutki finansowe tego układu powinien być niezawisły w trakcie jego tworzenia. Pogląd doktryny w zakresie zaliczania głównego księgowego przedsiębiorstwa państwowego do osób zarządzających w rozumieniu art. 241²⁶ § 2 k.p. jest podzielony.

Sąd Apelacyjny w swoim uzasadnieniu powołuje się na Kodeks Pracy -Komentarz Warszawa 1996 r. autorstwa I. Iwulskiego i W. Sanetry, z którego wynika, że główny księgowy przedsiębiorstwa państwowego nie stanowi osoby zarządzającej w rozumieniu art. 241²⁶ § 2 k.p. Na potwierdzenie tezy, iż główny księgowy jest osobą zarządzającą w rozumieniu art. 241²⁶ § 2 k.p. wnosząc kasację przytoczył komentarz zawarty w „Prawie Pracy” opracowanym przez M. Gersdorf, K. Rączkę, J. Skoczyńskiego pod redakcją Zbigniewa Salwy, Warszawa 1999 r., że: „Osobami zarządzającymi zakładem pracy w imieniu pracodawcy są osoby zarządzające jednostką organizacyjną będącą pracodawcą, lub osoby wchodzące w skład organu zarządzającego taką jednostką. Chodzi tu w szczególności o członków zarządów spółek prawa handlowego, spółdzielni, stowarzyszeń i fundacji; dyrektorów, ich zastępców oraz głównych księgowych przedsiębiorstw państwowych, członków zarządów gmin”. Zgodnie z cytowanym komentarzem do art. 241²⁶ § 2 k.p. główny księgowy jest osobą zarządzającą w imieniu pracodawcy. Powódka pełniła funkcję głównego księgowego i dlatego postanowienia układu zakładowego jej nie obejmują z mocy samego prawa. W ocenie autorów cytowanego komentarza: „ustawodawca wyszedł ze słusznego założenia, że warunki zatrudnienia osób działających w imieniu pracodawcy powinny być ustalone w innym trybie niż układowy”. Zdaniem wnoszącego kasację wyłączenie tych osób z zakresu podmiotowej regulacji stosunków pracy przez układ zakładowy jest słuszne, gdyż osoby te w pewnym sensie zawierały umowę jaką jest układ zakładowy same z sobą, gdyż były reprezentowane przez pełnomocników całej załogi przedsiębiorstwa z jednej strony, a tworzyły rozwiązania tego układu z drugiej strony. Wyłączenie tych osób miało na celu niedopuszczenie do zawierania układów jednostronnie korzystnych i pozbawionych szerszego kontekstu w zarządzaniu przedsiębiorstwem państwowym. Osoby zarządzające przedsiębiorstwem państwowym powinny mieć świadomość, iż tworzony układ zakładowy ich nie będzie obowiązywał. Przy tworzeniu układu zakładowego musi być zagwarantowana niezawisłość systemowa i funkcjonalna osób występujących po stronie pracodawcy.

Tworzenie układu w perspektywie własnych korzyści materialnych nie gwarantuje takiej niezawisłości i dlatego ustawodawca wyłączył te osoby z podmiotowego obowiązywania układu zakładowego. Powódka pełniąc funkcję głównego księgowego była wyłączona spod rozwiązań tego układu zakładowego.

Sąd Apelacyjny w uzasadnieniu podaje, iż nie została spełniona przesłanka przedmiotowa, ponieważ nagroda jubileuszowa oraz odprawa emerytalna nie stanowią wynagrodzenia za pracę w ścisłym tego słowa znaczeniu. Jednakże art. 241²⁶ § 2 k.p. wyraźnie odnosi się do zasad wynagradzania, których elementem składowym jest wynagrodzenie za pracę w ścisłym tego słowa znaczeniu oraz nagrody jubileuszowe i odprawy emerytalne. W przedsiębiorstwie państwowym i każdym innym podmiocie gospodarczym funkcjonującym według zasad gospodarki rynkowej obowiązuje generalna zasada jednego funduszu płac, którego rozdział następuje według przyjętych w układzie zakładowym zasad wynagradzania. Wyłączenie przez Sąd Apelacyjny nagród jubileuszowych i odpraw emerytalnych z zasad wynagradzania nie znajduje, w ocenie wnoszącej kasację, żadnego logicznego uzasadnienia, ponieważ sztucznie wbrew obowiązującym zasadom dzieli się fundusz płac na wynagrodzenie za pracę i świadczenia związane ze stosunkiem pracy. Każda wypłata pochodząca z funduszu płac wynika bezpośrednio z zasad wynagradzania obowiązujących w danej jednostce organizacyjnej. Potwierdzeniem tego poglądu jest wyrok Sądu Najwyższego z 13 października 1999 r., I PKN 159/99, którego teza brzmi: „postanowienia zakładowego układu zbiorowego pracy dotyczące gratyfikacji jubileuszowej nie mają zastosowania do osób zarządzających zakładem w imieniu pracodawcy (art. 241²⁶ § 2 k.p.)”. Postępowanie kasacyjne jest niezbędne do ujednoczenia poglądów odnoszących się do zakresu podmiotowego i przedmiotowego stosowania przepisu art. 241²⁶ k.p.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja nie ma usprawiedliwionych podstaw. Nie jest trafny zarzut naruszenia zaskarżonym wyrokiem przepisu art. 241²⁶ § 2 Kodeksu pracy stanowiącego, że układ zakładowy nie może określać zasad wynagradzania osób zarządzających, w imieniu pracodawcy, zakładem pracy.

Powyższy przepis, stanowiący wyjątek od zawartej w przepisie art. 239 § 1 k.p. zasady powszechności układowej, określa dwie przesłanki ustanowione w nim

zakazu, które powinny być spełnione kumulatywnie. Układ zbiorowy nie może bowiem określać: a) zasad wynagradzania (przesłanka przedmiotowa), b) osób zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy (przesłanka podmiotowa).

W rozpoznawanej sprawie jest sporne, czy główna księgową, która nie jest członkiem zarządu spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, jest osobą zarządzającą w imieniu pracodawcy zakładem pracy. Sąd Najwyższy w niepublikowanym wyroku z dnia 7 marca 2001 r., I PKN 284/00, stwierdził, że do osób tych należy zaliczyć główną księgową „bez względu na to, czy praca na tym stanowisku jest połączona z pełnieniem innej funkcji w strukturach zarządzania zakładem pracy, na przykład funkcją zastępcy dyrektora czy funkcją członka zarządu spółki kapitałowej.” Wskazując na to, że ścisła wykładnia tego przepisu jest trudna, Sąd Najwyższy przedstawił następującą argumentację na rzecz stanowiska, iż główny księgowy jest osobą zarządzającą w imieniu pracodawcy zakładem pracy: „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 - kontynuuje Sąd Najwyższy - trzeba też mieć 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 k.p.). W przypadku osób zarządzających trudno byłoby ustalić, która ze stron układu ich reprezentuje. Nie byłoby też właściwe, by wynagrodzenie osób zarządzających było przedmiotem negocjacji.”

Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę nie podziela stanowiska, że główny księgowy zatrudniony w spółce kapitałowej jest osobą zarządzającą w imieniu pracodawcy zakładem pracy. Podzielając pogląd, że przepis art. 241²⁶ § 2 k.p. stanowi wyjątek od zasady powszechności układowej, należy na tej podstawie przyjąć, że zawarte w nim pojęcie osób zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy powinno być interpretowane ściśle, co oznacza, iż niewłaściwe jest odwołanie się w tym zakresie do znaczenia, jakie pojęciu osoby zarządzającej na-

dają reguły języka potocznego. Nie ulega bowiem wątpliwości, że pojęcie zawarte w powyższym przepisie jest pojęciem prawnym z zakresu prawa pracy, w którym analizie prawnej powinny być poddane wszystkie trzy człony tego pojęcia, a nie tylko „osoby zarządzającej”. Zgodnie z tym przepisem niedopuszczalne jest bowiem określenie w układzie zbiorowym zasad wynagradzania nie jakiejkolwiek osoby zarządzającej, lecz osoby zarządzającej zakładem pracy, a ponadto nie jakiejkolwiek osoby zarządzającej zakładem pracy, lecz osoby zarządzającej zakładem pracy w imieniu pracodawcy. Uwzględnienie wymienionych elementów zwrotu: „osoby zarządzające, w imieniu pracodawcy, zakładem pracy” w ich wzajemnym związku zezwala na wyłączenie z kręgu tych osób: a) osób zarządzających, jednakże nie zakładem pracy, lecz inną jednostką organizacyjną, b) osób zarządzających zakładem pracy, lecz nie w imieniu pracodawcy. W ocenie Sądu Najwyższego pojęcie zakładu pracy użyte zostało w omawianym przepisie w znaczeniu przedmiotowym, zaś pojęcie pracodawcy w znaczeniu podmiotowym. W odniesieniu do spółki kapitałowej oznacza to, że osobami zarządzającymi zakładem pracy prowadzonym przez spółkę będą jedynie te z osób zarządzających takim zakładem, które czynią to w imieniu spółki jako osoby prawnej. Główna księgowa nie jest osobą zarządzającą zakładem pracy, a tym bardziej nie jest osobą zarządzającą zakładem pracy w imieniu pracodawcy, którym w rozpoznawanej sprawie jest spółka z ograniczoną odpowiedzialnością. Główna księgowa nie zarządza bowiem zakładem pracy jako całością, lecz co najwyżej jest osobą odpowiedzialną za gospodarkę finansową zakładu pracy w zakresie określonym w umowie o pracę. Jej status prawny ukształtowany umową o pracę jest zbliżony do statusu pracowników spółki, różni się natomiast od statusu prawnego osób zarządzających zakładem pracy w imieniu spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, a mianowicie członków zarządu tej spółki, trybem nawiązania stosunku pracy, zakresem obowiązków i odpowiedzialności itd. W związku z tym należy przyjąć, że dopuszczalne jest ustalanie w układzie zakładowym zasad wynagradzania głównej księgowej zatrudnionej przez spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością, która nie jest jednocześnie członkiem zarządu tej spółki.

Pojęcie zasad wynagradzania było przedmiotem rozbieżnej wykładni Sądu Najwyższego. W wyroku z dnia 13 października 1999 r., I PKN 159/99 (OSNAPiUS 2001 nr 4, poz. 109) Sąd Najwyższy stwierdził, że „postanowienia zakładowego układu zbiorowego pracy dotyczące gratyfikacji jubileuszowej nie mają zastosowania do osób zarządzających zakładem w imieniu pracodawcy (art. 241²⁶ § 2 k.p.)”, uzna-

jąc tym samym, że nagroda jubileuszowa mieści się w pojęciu wynagrodzenia za pracę, natomiast w wyroku z dnia 24 marca 1999 r., I PKN 634/98 (OSNAPiUS 2000 nr 10, poz. 383), przyjął, że: „przez „zasady wynagradzania” z art. 241²⁶ § 2 k.p. 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.”

Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę podziela pogląd i argumentację prawną przedstawioną w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 24 marca 1999 r., I PKN 634/98, że „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 k.p. wyróżniające „warunki wynagradzania za pracę” oraz „warunki przyznawania innych świadczeń związanych z pracą”, a zwłaszcza art. 77³ k.p., który wręcz posługuje się wyrażeniem „zasady wynagradzania za pracę”, czyli takim, jakiego używa art. 241²⁶ § 2 k.p. Trzeba jednocześnie zaznaczyć, że art. 77³ k.p. stanowi nie tylko o zasadach wynagradzania za pracę, ale także o zasadach przyznawania innych świadczeń związanych z pracą, podczas gdy art. 241²⁶ § 2 k.p. 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 k.p., 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 k.p. Celem ograniczenia wprowadzonego w art. 241²⁶ § 2 k.p. było to, by osoby, które w myśl art. 241²³ k.p. 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 k.p. 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 k.p., 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 rzeczową potrzebą.”

Biorąc powyższe pod rozwagę Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.

=====