

**Wyrok z dnia 14 października 2004 r.**

**I PK 647/03**

**Przepis art. 241<sup>13</sup> § 1 k.p. w związku z art. 77<sup>2</sup> § 5 k.p. ma zastosowanie w sytuacji, gdy w okresie od odwołania pracownika z zarządu spółki do rozwiązania z nim stosunku pracy wskutek wypowiedzenia dokonanego z innej przyczyny niż odwołanie z zarządu, wszedł w życie regulamin wynagradzania wprowadzający warunki korzystniejsze od ustalonych w jego umowie o pracę.**

Przewodniczący SSN Zbigniew Hajn (sprawozdawca), Sędziowie SN: Andrzej Kijowski, Maria Tyszel.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 14 października 2004 r. sprawy z powództwa Zofii K. przeciwko Przedsiębiorstwu Energetyki Ciepłej Spółce z o. o. w B. o premię regulaminową, wyrównanie odprawy i ekwiwalent za urlop, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim z dnia 25 lutego 2003 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

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

Powódka Zofia K. wniosła o zasądzenie od pozwanego Przedsiębiorstwa Energetyki Ciepłej Spółki z o.o. w B. kwoty 26.506,22 zł tytułem wyrównania ekwiwalentu za urlop i odprawy oraz tytułem premii za miesiące marzec-maj 2001 r.

Strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa.

Wyrokiem z 17 października 2002 r. Sąd Rejonowy zasądził od pozwanego na rzecz powódki 12.048,82 zł z ustawowymi odsetkami tytułem niewypłaconej premii regulaminowej oraz 13.565,14 zł z ustawowymi odsetkami tytułem wyrównania odprawy pieniężnej i wyrównania ekwiwalentu za urlop, a w pozostałym zakresie powództwo oddalił.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była jednym z członków zarządu Miejskiego Przedsiębiorstwa Energetyki Ciepłej w B. W tym okresie obowiązywał zakładowy układ zbiorowy pracy, który obejmował wszystkich pracowników za wyjątkiem uczniów praktycznej nauki zawodu i członków zarządu spółki. Po połączeniu tego Przedsiębiorstwa ze spółką „C.” powstało Przedsiębiorstwo Energetyki Ciepłej Spółka z o.o. w B. (dalej jako: „PEC spółka z o.o.”). Powódka nie weszła w skład zarządu nowopowstałej spółki. Nowy regulamin organizacyjny przewidywał dwa odrębne stanowiska członka zarządu i głównego księgowego. Od 1 czerwca 1999 r. powódce jako głównej księgowej, powierzono pełnienie obowiązków dyrektora ekonomicznego do czasu powołania trzeciego członka zarządu. Od tego dnia była ona premiowana jak członkowie zarządu spółki, otrzymywała wolą prezesa premię w wysokości 30% wynagrodzenia, jej wynagrodzenie podstawowe pozostawało bez zmian i odpowiadało wynagrodzeniu członków zarządu. Od 1 czerwca 2000 r. do 25 lutego 2001 r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim. W tym czasie zlikwidowano stanowisko głównego księgowego oraz powołano dyrektora ekonomiczno-financego, a uchwałą nr 41 nadzwyczajnego zgromadzenia wspólników PEC Spółki z o.o. z 25 września 2000 r. uregulowano zasady wynagradzania zarządu Spółki. Po powrocie powódki ze zwolnienia lekarskiego rozwiązano z nią umowę o pracę za wypowiedzeniem z powodu likwidacji jej stanowiska pracy. W okresie wypowiedzenia powódka nie naruszyła żadnego z przepisów regulaminu pracy, co uprawniałoby pozwanego do pozbawienia jej premii. W tym czasie (od marca do maja 2001 r.) powódka otrzymywała tylko podstawowe wynagrodzenie, bez premii regulaminowej. Zasady przyznawania tej premii określał regulamin wynagradzania wprowadzony w życie 3 października 2000 r. zarządzeniem nr 24/2000 dyrektora PEC Spółki z o.o. Kolejnymi decyzjami prezes zarządu PEC Spółki z o.o. ustalił, że premia regulaminowa wynosiła w marcu 2001 r. - 60%, w kwietniu 2001 r. - 66% i w maju 2001 r. - 66% wynagrodzenia zasadniczego. Po rozwiązaniu z powódką stosunku pracy w czerwcu 2001 r. wypłacono jej odprawę pieniężną oraz ekwiwalent za urlop wypoczynkowy w wysokości nieuwzględniającej premii regulaminowej należnej jej za okres marzec - maj 2001 r.

W ocenie Sądu Rejonowego, powódka była pracownikiem i została najpierw objęta zakładowym układem zbiorowym, a następnie regulaminem wynagradzania. Zgodnie z regulaminem, prawo do premii mają wszyscy pracownicy Spółki z wyjątkiem członków zarządu Spółki i uczniów praktycznej nauki zawodu. Premia regulami-

nowa określona została na 30% stawki wynagrodzenia indywidualnego. Fundusz premiowy ustala się w każdym miesiącu, jednak nie mniej niż 30 %. W ostatnich miesiącach pracy powódki wysokość premii regulaminowej określana była w komunikatach prezesa zarządu Spółki w sprawie wysokości premii. Fakt, że powódka była pierwotnie premiowana przez radę nadzorczą i traktowana jak członkowie zarządu, nie może zmienić faktu, iż nie była ona członkiem zarządu, a co za tym idzie została objęta regulaminem wynagradzania. Postanowienia regulaminu wynagradzania obowiązujące w PEC są bardziej korzystne dla pracowników. Postanowienia takie zgodnie z art. 241<sup>13</sup> k.p. w związku z art. 77<sup>2</sup> § 5 k.p. zastępują wynikające z dotychczasowych przepisów prawa pracy warunki umowy o pracę, a premia regulaminowa nabiera charakteru roszczeniowego. Bezsporne jest, że powódka w miesiącach marzec - maj 2001 r. nie otrzymała premii, choć nie zachodziły żadne okoliczności, które wyłączałyby prawo do premii. Dlatego też na podstawie przepisów regulaminu wynagradzania w związku z art. 9 k.p. i art. 78 § 1 i 2 k.p. w związku z wyżej wymienionymi przepisami i art. 80 k.p., Sąd uwzględnił częściowo powództwo.

Powyższy wyrok apelacją zaskarżył pozwany.

Sąd Okręgowy apelację tę oddalił stwierdzając, że Sąd Rejonowy przeprowadził wszechstronne postępowanie dowodowe, a z poczynionych ustaleń wyprowadził właściwe wnioski. Prawidłowy jest pogląd Sądu Rejonowego, że powódka była pracownikiem pozwanej Spółki ze wszystkimi tego konsekwencjami. Wyłączenie jej przez pracodawcę z regulaminu wynagradzania było bezpodstawne. Powódka początkowo objęta była zakładowym układem zbiorowym, a następnie regulaminem wynagradzania. Skoro nie należała ona do żadnej z grup pracowników wyłączonych przez ten akt, to należało objąć ją jego postanowieniami w pełnym zakresie. Nie można także uznać, aby pracownik czynił sprzeczny z zasadami współżycia społecznego lub ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa użytek z prawa do premii, która swe źródło ma w uchwalonym przez pracodawcę regulaminie. Zarzut, że powódka pobierała wynagrodzenie zasadnicze takie, jak członkowie zarządu jest w tej sytuacji bezprzedmiotowy. Skoro pracodawca w umowie o pracę sam określił wynagrodzenie zasadnicze powódki w takiej wysokości, to okoliczność ta nie może przesądzać o pozbawieniu powódki statusu pracownika. Pracodawca mógł przecież ustalić wynagrodzenie powódki w niższej wysokości, kiedy utraciła ona status członka zarządu i stała się pracownikiem Spółki.

W kasacji strona pozwana zaskarżyła wyrok Sądu Okręgowego, zarzucając mu naruszenie prawa materialnego, poprzez zastosowanie jako podstawy rozstrzygnięcia art. 1 i załącznika nr 13 regulaminu wynagradzania, oraz art. 241<sup>13</sup> § 1 k.p. w związku z art. 77<sup>2</sup> § 5 k.p. i niezastosowanie art. 8 k. p., a także sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału, poprzez przyjęcie, że powódka nie była wyłączona, tak jak członkowie zarządu Spółki, z regulaminu wynagradzania. Ponadto skarżąca zarzuciła naruszenie przepisów postępowania, co miało istotny wpływ na wynik sprawy w postaci negatywnego dla pozwanego rozstrzygnięcia, tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez błędną, sprzeczną z zasadami logiki ocenę umowy o pracę powódki, w której pracodawca zagwarantował powódce jedynie wynagrodzenie zasadnicze, tak jak członkom zarządu i nigdy nie dostosował zasad wynagradzania powódki do istniejącego taryfikatora wynagrodzeń zasadniczych obowiązującego pracowników. Na tej podstawie strona skarżąca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i uwzględnienie kasacji „powoda” poprzez oddalenie powództwa ewentualnie o jego uchylenie w całości oraz o uchylenie w całości poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Usprawiedliwiony okazał się zarzut naruszenia przez zaskarżone orzeczenie art. 241<sup>13</sup> § 1 k.p. w związku z art. 77<sup>2</sup> § 5 k.p. Ustalony przez Sąd Okręgowy stan faktyczny nie uzasadnia zastosowania tego przepisu, bowiem przyjęty stan faktyczny nie odpowiada hipotezie zastosowanej normy prawnej, co oznacza jego wadliwą subsumcję. Zgodnie z normą prawną wynikającą z art. 241<sup>13</sup> § 1 k.p., odczytanego w związku z art. 77<sup>2</sup> § 5 k.p., korzystniejsze postanowienia regulaminu wynagradzania, z dniem jego wejścia w życie, zastępują z mocy prawa wynikające z dotychczasowych przepisów prawa pracy warunki umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy. Zastąpienie z mocy prawa (zasada automatyzmu) warunków umowy o pracę przez postanowienia regulaminu wynagradzania dotyczy tylko tych warunków umowy wynikających z dotychczasowych przepisów prawa pracy, które są mniej korzystne dla pracownika niż odnośne postanowienia regulaminu wynagradzania (zasada uprzywilejowania pracownika). Możliwość zastosowania wskazanych przepisów wymaga zatem, przede wszystkim, ustalenia, że postanowienia umowy zawartej przez danego pracownika, wynikające z dotychcza-

sowych przepisów prawa pracy są mniej korzystne od odpowiednich postanowień wchodzącego w życie regulaminu wynagradzania. Sąd Okręgowy takich ustaleń nie dokonał, ani nie odwołał się do tego rodzaju ustaleń dokonanych w postępowaniu w pierwszej instancji. Natomiast Sąd Rejonowy, którego ustalenia zostały uznane za prawidłowe przez Sąd Okręgowy, stwierdził jedynie, że „postanowienia regulaminu wynagradzania obowiązujące w spółce PEC są bardziej korzystne dla pracowników niż ogólne przepisy prawa pracy”. Ustalenie to, z uwagi na brak odniesienia do sytuacji powódki (jej umowy o pracę), nie może być podstawą do zastosowania art. 241<sup>13</sup> § 1 k.p. w związku z art. 77<sup>2</sup> § 5 k.p. Na marginesie można dodać, że Sądy rozstrzygające w niniejszej sprawie w pierwszej i drugiej instancji nie ustaliły nawet treści umowy o pracę powódki, co jest koniecznym punktem wyjścia do rozważań o możliwości zastosowania powołanych wyżej przepisów.

Możliwość zastosowania w niniejszej sprawie art. 241<sup>13</sup> § 1 k.p. w związku z art. 77<sup>2</sup> § 5 k.p. zależy również od tego, czy powódka mogła być objęta postanowieniami regulaminu wynagradzania. Art. 241<sup>13</sup> § 1 k.p. może bowiem być stosowany tylko do pracowników, których wynagrodzenia mogą być przedmiotem normowania w zakładowym układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie wynagradzania. Sąd Okręgowy znaczną część swoich wywodów poświęcił wykazaniu, że tak jest, ponieważ była ona pracownikiem. Pracowniczy status powódki nie ulegał jednak wątpliwości, co trafnie podniesiono w kasacji. Rozważenia wymagało natomiast to, czy powódka nie była wyłączona z zakresu normowania regulaminu wynagradzania (i wcześniej obowiązującego zakładowego układu zbiorowego pracy) z mocy art. 241<sup>26</sup> § 2 k.p., który, w brzmieniu obowiązującym w okresie objętym sporem, stanowił, że układ zakładowy nie może określać zasad wynagradzania osób zarządzających, w imieniu pracodawcy, zakładem pracy. Przepis ten z mocy art. 77<sup>2</sup> § 5 k.p. miał odpowiednie zastosowanie także do regulaminu wynagradzania. Problem zaliczenia głównego księgowego, jak powódka, do kategorii osób zarządzających, w imieniu pracodawcy zakładem pracy nie był jednolicie rozstrzygany w orzecznictwie Sądu Najwyższego i doktrynie prawa (zob. wyroki Sądu Najwyższego z: 26 marca 2002 r., I PKN 933/00, OSNP 2004 nr 5, poz. 80 i z 7 marca 2001 r., I PKN 284/00, OSNP 2002 nr 23, poz. 568). Zdaniem Sądu Najwyższego, w obecnym składzie, trafny był wówczas pogląd, że główny księgowy nie był osobą zarządzającą zakładem pracy w imieniu pracodawcy, bowiem zwrot „w imieniu pracodawcy” skłania do wniosku, że chodziło o osoby, które były uprawnione do składania oświadczeń woli w imieniu pracodawcy.

Przyjęcie tego stanowiska nie prowadzi jednak bezpośrednio do wniosku, że powódka mogła być objęta regulaminem wynagradzania, a wcześniej zakładowym układem zbiorowym. Należy bowiem uwzględnić pogląd Sądu Najwyższego, wyrażony w wyroku z 2 września 1998 r., I PKN 273/98 (OSNP 1999 nr 18, poz. 578), zgodnie z którym dyrektor przedsiębiorstwa spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w okresie od odwołania go z zarządu spółki do rozwiązania stosunku pracy, nie uzyskuje wynikających z zakładowego układu zbiorowego pracy pracowniczych uprawnień w zakresie wynagrodzenia za pracę. Pogląd ten znajduje zastosowanie w niniejszej sprawie, zważywszy że, jak wynika z ustaleń faktycznych przyjętych przez Sąd Okręgowy, warunki wynagradzania powódki, ustalone w czasie, gdy pełniła ona funkcję członka zarządu, nie uległy zmianie po odwołaniu jej z tej funkcji. Podzielając przytoczony pogląd Sądu Najwyższego, należy jednak przyjąć, że art. 241<sup>13</sup> § 1 k.p. w związku z art. 77<sup>2</sup> § 5 k.p. znajduje zastosowanie w sytuacji, gdy w okresie od odwołania pracownika z zarządu spółki do rozwiązania z nim stosunku pracy, wskutek wypowiedzenia dokonanego z innej przyczyny niż odwołanie z zarządu, wszedł w życie regulamin wynagradzania ustalający warunki wynagrodzenia korzystniejsze od ustalonych w jego umowie o pracę. W odniesieniu do sytuacji powódki wymagałoby to porównania korzystności warunków wynagradzania ustalonych w jej umowie o pracę z odnośnymi postanowieniami regulaminu wynagradzania, czego Sąd Okręgowy nie uczynił.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 393<sup>13</sup> k.p.c., a o kosztach postępowania kasacyjnego - na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 393<sup>19</sup> k.p.c.

=====