

Wyrok z dnia 10 stycznia 2006 r.

I PK 115/05

Pracownikowi zarządzającemu zakładem pracy w imieniu pracodawcy, objętemu zakresem regulacji ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (Dz.U. Nr 26, poz. 306 ze zm.), może przysługiwać odprawa rentowa na zasadach i w wysokości przewidzianej w zakładowym układzie zbiorowym pracy, niezależnie od jej przyznania przez podmiot określony w § 3 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 21 stycznia 2003 r. w sprawie szczegółowego wykazu świadczeń dodatkowych, które mogą być przyznane osobom kierującym niektórymi podmiotami prawnymi, oraz trybu ich przyznawania (Dz.U. Nr 14, poz. 139). Przyznanie odprawy jest wymagane tylko w przypadku jej ustalenia w wysokości wyższej niż wynikająca z układu zbiorowego.

Przewodniczący SSN Józef Iwulski, Sędziowie: SN Barbara Wagner (sprawozdawca), SA Zbigniew Korzeniowski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 10 stycznia 2006 r. sprawy z powództwa Edwarda P. przeciwko K. Zakładom Odlewniczym SA w K. o odprawę rentową, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 23 listopada 2004 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i sprawę przekazał Sądowi Apelacyjnemu w Krakowie do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu Sądowi orzeczenie o kosztach postępowania kasacyjnego.

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

Sąd Apelacyjny w Krakowie wyrokiem z dnia 23 listopada 2004 r. [...] oddalił apelację Edwarda P. od wyroku Sądu Okręgowego w Kielcach z dnia 19 kwietnia 2004 r. [...], zasądzającego od K. Zakładów Odlewniczych SA w K. na rzecz Edwarda

P. kwotę 9.483 zł z ustawowymi odsetkami, tytułem odprawy rentowej, oddalającego powództwo w pozostałej części, oraz zmienił punkt III wyroku, w ten sposób, że nie obciążył powoda kosztami postępowania.

Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia faktyczne i ich prawna ocena. Edward P. został powołany na stanowisko prezesa Zarządu K. Zakładów Odlewniczych SA w K. uchwałą Rady Nadzorczej z 26 stycznia 2002 r. W dniu 28 stycznia 2002 r. strony zawarły umowę o pracę na okres od 27 grudnia 2001 r. do dnia odbycia Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy za 2002 r. - rok obrotowy kończący kadencję. Walne Zgromadzenie odbyło się 30 lipca 2003 r. W dniu 9 czerwca 2003 r. strona pozwana sporządziła wniosek o rentę dla powoda załączając świadectwo pracy z informacją o jego zatrudnieniu w okresie od 1 lipca 1966 r. do 4 sierpnia 2003 r. Jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy wskazano wyczerpanie zasiłku chorobowego. Od dnia 5 sierpnia 2003 r. Edwardowi P. przyznano rentę z tytułu niezdolności do pracy.

W ocenie Sądu, pracownikowi, który przeszedł na rentę z tytułu niezdolności do pracy po rozwiązaniu umowy o pracę na czas określony przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna na podstawie art. 92¹ § 1 k.p., gdy stał się on niezdolny do pracy wskutek choroby stwierdzonej w czasie zatrudnienia i prowadzącej po nieprzerwanym okresie pobierania zasiłku chorobowego do przyznania renty. Zdaniem tego Sądu, postanowienia obowiązującego u strony pozwanej zakładowego układu zbiorowego pracy „nie mają istotnego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy”. Nie zawiera on bowiem „zapisu”, że prawo do odprawy rentowej przysługuje prezesowi zarządu. Nadto, wobec powoda zastosowanie znajdują przepisy ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (Dz.U. Nr 26, poz. 306 ze zm. - powoływanej dalej jako „ustawa”) oraz rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 21 stycznia 2003 r. w sprawie szczegółowego wykazu świadczeń dodatkowych, które mogą być przyznane osobom kierującym niektórymi podmiotami prawnymi, oraz trybu ich przyznawania (Dz.U. Nr 14, poz. 139 - powoływanego dalej jako „rozporządzenie”). Zgodnie z art. 5 ust. 2 ustawy, osobom wymienionym w jej art. 2, w ramach wyjątku, mogą być przyznane świadczenia dodatkowe. Rodzaje tych świadczeń zostały określone w rozporządzeniu. Wedle rozporządzenia, świadczeniem dodatkowym jest, między innymi, odprawa pieniężna w razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, którą mogą przyznać podmioty wskazane w paragrafie trzecim. Powodowi

nie zostało przyznane świadczenie w postaci odprawy rentowej. Z § 3 umowy o pracę wynika bowiem, że przysługuje mu jedynie wynagrodzenie na warunkach określonych w oświadczeniu Ministra Skarbu Państwa z dnia 18 grudnia 2001 r. oraz w uchwale [...] Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy z dnia 27 grudnia 2001 r. w sprawie ustalenia zasad wynagrodzenia dla członków Zarządu, to jest wynagrodzenie miesięczne w wysokości czterokrotności przeciętnego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat z zysku w IV kwartale roku poprzedniego ogłoszonego przez Prezesa GUS. Edward P. nie nabył zatem prawa do odprawy rentowej ani na podstawie ustawy, ani na podstawie zakładowego układu zbiorowego. Wobec tego, Sąd uznał, że jedyną podstawą prawną uzasadniającą przyznanie powodowi odprawy rentowej jest art. 92¹ § 1 k.p. i w tym zakresie uwzględnił jego roszczenie.

Edward P. zaskarżył ten wyrok kasacją. Wskazując jako podstawę kasacji naruszenie prawa materialnego, a mianowicie art. 5 ust. 1 i ust. 2 oraz art. 11 ust. 1 ustawy o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi, § 2 ust. 1 pkt 2 i ust. 2 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów w sprawie szczegółowego wykazu świadczeń dodatkowych, które mogą być przyznane osobom kierującym niektórymi podmiotami prawnymi, oraz trybu ich przyznawania, a także art. 92¹ § 1 k.p. - poprzez wyrażenie błędnego poglądu, że „powodowi nie należy się odprawa rentowa przewidziana z Zakładowej Umowie Zbiorowej, a jedynie odprawa pieniężna przewidziana w art. 92¹ § 1 kp”, jego pełnomocnik wniósł o „uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Apelacyjnego w Krakowie w części utrzymującej w mocy wyrok Sądu Okręgowego w Kielcach w części oddalającej powództwo co do kwoty 37.932 zł i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania za obie instancje”, ewentualnie o „zmianę wyroku przez Sąd Najwyższy poprzez zasądzenie na rzecz powoda kwoty 37.932 zł”. Okolicznością uzasadniającą rozpoznanie kasacji jest, według niego, konieczność wykładni „powołanych przepisów”, a zwłaszcza wyjaśnienie znaczenia pojęcia „świadczenia dodatkowego”.

W uzasadnieniu kasacji pełnomocnik skarżącego podniósł, że Edward P. występuje z roszczeniem o odprawę, która zgodnie z zakładową umową zbiorową, przysługuje wszystkim pracownikom. Prawa do tej odprawy nie pozbawiają go ani przepisy ustawy, ani wydanego na jej podstawie rozporządzenia. Zakładowa umowa zbiorowa stanowi wyraźnie w art. 1, że obejmuje wszystkich pracowników z wyjątkiem „części dotyczącej zasad wynagradzania dyrektora Zakładu pracy”. Nadto,

umowa reguluje zasady wynagradzania w rozdziałach II, III i IV, zaś odprawę rentowo - emerytalną wymienia wśród świadczeń niezwiązanych z wynagrodzeniem za pracę w rozdziale V.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Stan faktyczny rozpoznawanej sprawy jest bezsporny. Rozbieżność stanowisk dotyczy jego oceny i kwalifikacji prawnej.

W pierwszej kolejności należało rozstrzygnąć kwestię czy w świetle art. 241²⁶ § 2 k.p. postanowienia obowiązującego w K. Zakładach Odlewniczych zakładowego układu zbiorowego pracy (zakładowej umowy zbiorowej z 19 czerwca 1989 r.) mogły mieć zastosowanie do Edwarda P. Zgodnie bowiem z tym przepisem, zakładowy układ zbiorowy pracy nie może regulować warunków wynagradzania pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy.

Warunki wynagradzania za pracę to całokształt sytuacji prawnej pracownika w zakresie wynagrodzenia za pracę. W pojęciu tym mieszczą się przede wszystkim zasady nabywania prawa, ustalania wysokości i wypłaty składników wynagrodzenia za pracę - wynagrodzenia zasadniczego, dodatków, premii, dopłat. Poza wynagrodzeniem za pracę pracownikowi przysługują inne należności i świadczenia związane z pracą. Warunki nabywania do nich prawa, ustalania ich wysokości i zasad wypłaty warunkami wynagradzania nie są. Wynika to wprost z niektórych przepisów zawartych w dziale trzecim Kodeksu pracy, w których „warunki wynagradzania” przeciwstawia się jednoznacznie „innym świadczeniom związanym z pracą” (por. zwłaszcza art. 77¹, art. 77² § 1 i § 2, art. 77³ § 1 i § 3). Odprawy, w tym odprawa rentowa, nie mają charakteru wynagrodzeniowego. Należą one do kategorii innych świadczeń związanych z pracą. Co do tej kwestii orzecznictwo Sądu Najwyższego jest utrwalone, a doktryna zgodna. Znaczy to, że zakładowy układ zbiorowy pracy może regulować świadczenia tego rodzaju dla osób zarządzających zakładem pracy w imieniu pracodawcy. Odprawy przewidziane w układzie przysługują tym osobom na zasadach i w wysokości wynikających z jego postanowień, chyba że w odniesieniu do nich zastosowanie układu zostało wyraźnie wyłączone.

Kwestia druga wiąże się z odpowiedzią na pytanie czy brak prawa Edwarda P. do odprawy rentowej nie wynikał z przepisów ustawy o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi. Jako prezes zarządu - dyrektor przedsiębior-

stwa Spółki akcyjnej był on bowiem osobą wymienioną w art. 2 pkt 1 tej ustawy i podlegał jej przepisom. Zgodnie zaś z art. 5, osobom tym przysługuje wyłącznie wynagrodzenie miesięczne (ust. 1), choć mogą być im przyznane świadczenia dodatkowe (ust. 2) oraz nagroda roczna (ust. 3). Przepis art. 11 ust. 1 ustawy definiuje świadczenia dodatkowe jako świadczenia z tytułu zatrudnienia „inne bądź wyższe niż ustalone w regulaminach wynagradzania, zakładowych oraz ponadzakładowych układach zbiorowych pracy oraz w odrębnych przepisach”, wymieniając je przykładowo (świadczenia bytowe, socjalne, komunikacyjne oraz ubezpieczenia majątkowe i osobowe), a także ograniczając ich roczną wartość do wysokości dwunastokrotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia przyjętego dla ustalenia wynagrodzenia miesięcznego tych osób” (ust. 2). Prezes Rady Ministrów został upoważniony do określenia szczegółowego wykazu świadczeń dodatkowych oraz trybu ich przyznawania (art. 11 ust. 3).

Rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 21 stycznia 2003 r. obejmuje podmiotowym zakresem regulacji osoby, o których mowa w art. 2 pkt 1 - 4 ustawy. W § 2 ust. 1 wymienia jako świadczenia dodatkowe: nagrodę jubileuszową (przyznawaną nie częściej niż co 5 lat), odprawę pieniężną w razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, zwrot częściowych kosztów użytkowania udostępnionego lokalu mieszkalnego (w tym mieszkania służbowego), świadczenia związane z korzystaniem z częściowo odpłatnych usług telekomunikacyjnych oraz świadczenia z tytułu dodatkowego ubezpieczenia zdrowotnego, majątkowego oraz osobowego. Z przepisu tego wynika, że katalog świadczeń dodatkowych jest zamknięty. Oznacza to, że osobom zarządzającym zakładem pracy w imieniu pracodawcy objętych zakresem podmiotowym ustawy nie przysługują żadne inne świadczenia, niezależnie od tego czy przewiduje je, czy też nie przewiduje układ zbiorowy pracy (regulamin wynagradzania, odrębne przepisy). Wynika ponadto, że świadczenia dodatkowe mają zróżnicowany charakter prawny: wynagrodzeniowy - jak, co do zasady, nagroda jubileuszowa i pozawynagrodzeniowy - jak zwrot częściowych kosztów użytkowania mieszkania służbowego (należność kompensacyjna) lub odprawa pieniężna. Świadczeniami dodatkowymi mogą być zarówno świadczenia przewidziane w układzie zbiorowym pracy (regulaminie wynagradzania, odrębnych przepisach), jak i takie, których układ nie przewiduje. Okoliczność ta ma znaczenie przede wszystkim dla ich wysokości. W pierwszym przypadku może być ona ustalona w wysokości wynikającej z układu lub do 25% wyższej od przewi-

dzianej w układzie. Jeżeli układ nie przewiduje nagrody jubileuszowej i odprawy pieniężnej - ich wysokość określona została w § 2 ust. 2 rozporządzenia. Wysokość świadczeń dodatkowych, których układ nie przewiduje, a które nie są nagrodą jubileuszową lub odprawą pieniężną (emerytalną lub rentową) zależy od decyzji podmiotu je przyznającego. Należy stąd wnosić, że świadczenia dodatkowe nie zawsze są fakultatywne w takim znaczeniu, że roszczenie o nie powstaje dopiero po ich przyznaniu przez podmioty określone w § 3 rozporządzenia. Przyznanie może bowiem dotyczyć rodzaju świadczenia dodatkowego i jego wysokości - jeżeli prawo do niego nie wynika z układu zbiorowego pracy, albo tylko wysokości - gdy prawo do niego z układu wynika. Dla nabycia przez osobę zarządzającą zakładem pracy w imieniu pracodawcy prawa do świadczenia dodatkowego, które zostało przewidziane w układzie w wysokości wynikającej z układu, przyznanie jest zbędne. Przyznania wymagałoby natomiast ustalenie jego wysokości w wysokości do 25% wyższej niż wynikająca z układu.

Przenosząc te ogólne uwagi na stan faktyczny rozpoznawanej sprawy należy stwierdzić, że przyznanie Edwardowi P. odprawy pieniężnej w sposób określony w § 3 rozporządzenia nie było potrzebne. To dodatkowe świadczenie przewidywał bowiem obowiązujący w K. Zakładach Odlewniczych SA w K. zakładowy układ zbiorowy pracy. Zgodnie z jego art. 1, układ obejmuje zakresem podmiotowym wszystkich pracowników; nie dotyczy dyrektora zakładu pracy jedynie w części odnoszącej się do zasad (warunków) wynagradzania. Ponieważ odprawa pieniężna jako świadczenie dodatkowe w rozumieniu art. 5 ust. 2 i art. 11 ustawy została przewidziana w układzie zbiorowym pracy, powinna być skarżącemu wypłacona w wysokości określonej w postanowieniach tegoż układu.

Mając powyższe na względzie Sąd Najwyższy stosownie do art. 393¹³ k.p.c. - w brzmieniu sprzed nowelizacji Kodeksu postępowania cywilnego ustawami z dnia 2 lipca 2004 r. (Dz.U. Nr 172, poz. 1804) oraz z dnia 22 grudnia 2004 r. (Dz.U. z 2005 r. Nr 13, poz. 98) - orzekł jak w sentencji.

=====