

TEZA

Strony ponadzakładowego układu zbiorowego pracy mogą wyłączyć nabycie wskazanych świadczeń wynikających z układu przez pracowników zarządzających zakładem pracy w imieniu pracodawcy (art. 239 § 1 k.p.).

Sygn. akt I PK 86/06

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 lipca 2006 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Józef Iwulski (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Zbigniew Hajn

SSA Jolanta Strusińska-Żukowska

Protokolant Halina Kurek

w sprawie z powództwa P. P.

przeciwko Elektrowni C.SA w C.

o wynagrodzenie,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 11 lipca 2006 r.,

kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Apelacyjnego w [...]

z dnia 5 marca 2004 r., sygn. akt (...),

zmienia zaskarżony wyrok, w ten sposób że zmienia wyrok Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K. z dnia 15 października 2003 r., (...) i oddala powództwo oraz zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 7.650 zł (siedem tysięcy sześćset pięćdziesiąt) tytułem zwrotu kosztów postępowania.

Uzasadnienie

Powód P. P.wniósł o zasądzenie od pozwanej kwoty 62.026 zł tytułem premii rocznej za lata 1998-2001. Wyrokiem z dnia 15 października 2003 r., Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K. uwzględnił powództwo. Sąd Okręgowy ustalił, że powód od 1994 r. do 2002 r. był zatrudniony na stanowisku prezesa zarządu. Umowa o pracę określała wysokość jego wynagrodzenia miesięcznego oraz zasady przyznawania premii przez radę nadzorczą. Sporne było, czy wobec uregulowań zawartych w umowie o pracę powodowi przysługiwała premia roczna wprowadzona protokołem dodatkowym nr 4 z dnia 5 stycznia 1999 r. do ponadzakładowego układu zbiorowego pracy dla pracowników przemysłu energetycznego z dnia 13 maja 1995 r. Zdaniem Sądu Okręgowego, premia roczna jest świadczeniem pieniężnym otrzymywanym od pracodawcy z tytułu pozostawania w stosunku pracy, które nie jest ekwiwalentem za wykonaną pracę. Poza tym strony układu zbiorowego w wyjaśnieniu z dnia 4 marca 1999 r. wskazały na powszechny charakter tego świadczenia, do którego prawo zależy wyłącznie od pozostawania w danym roku w stosunku pracy.

Wyrokiem z dnia 5 marca 2004 r., 9...), Sąd Apelacyjny oddalił apelację strony pozwanej. Sąd Apelacyjny uznał, że żądanie powoda dotyczące premii rocznej jest zasadne. Według Sądu drugiej instancji, istota sporu dotyczy relacji między art. 1 ust. 5 ponadzakładowego układu zbiorowego pracy dla pracowników przemysłu energetycznego z dnia 13 maja 1995 r., w którym przyjęto, że układ ten nie określa zasad wynagradzania zarządów spółek, a uregulowaniem protokołu nr 4 do tego układu zbiorowego, kształtującym uprawnienia do premii rocznej. Zasadnicze znaczenie ma wyjaśnienie charakteru prawnego premii rocznej. Sąd Okręgowy zasadnie podniósł, że sporna premia jest świadczeniem pieniężnym otrzymywanym od pracodawcy, które nie jest ekwiwalentem za wykonaną pracę, ale przysługuje za sam fakt pozostawania w stosunku pracy w określonym czasie. Sąd Apelacyjny stwierdził, że postanowienia układu zbiorowego pracy rozróżniają pojęcia "wynagrodzenie za pracę" oraz "inne świadczenia związane z pracą". Rozdział III układu zbiorowego określa "Warunki wynagradzania pracowników",

natomiast rozdział IV jest poświęcony "Dodatkom i świadczeniom związanym z pracą" i ten rozdział obejmuje premię roczną, jednorazową odprawę pieniężną w razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę oraz nagrodę za wykrycie nielegalnego poboru prądu. Zdaniem Sądu Apelacyjnego, skoro układ zbiorowy określa warunki przyznawania świadczeń związanych z pracą innych niż wynagrodzenie, to ma on zastosowanie w tym zakresie do wszystkich pracowników. Wyłączenie stosowania układu do członków zarządu strony pozwanej w zakresie składników płacowych, nie dotyczy więc premii rocznej.

Kasację od wyroku Sądu drugiej instancji wniosła strona pozwana, która zarzuciła naruszenie: 1) art. 1 ust. 5 ponadzakładowego układu zbiorowego pracy w związku z art. 77¹ k.p. przez uznanie, że postanowienia tego układu dotyczące prawa do premii rocznej mają zastosowanie do powoda zatrudnionego jako członek zarządu strony pozwanej; 2) art. 5 ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (Dz.U. Nr 26, poz. 306 ze zm.) przez uznanie, że powodowi jako członkowi zarządu strony pozwanej przysługuje premia roczna; 3) art. 8 k.p. przez uznanie, że żądanie powoda jest zgodne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa oraz zasadami współżycia społecznego; 4) prawa procesowego przez nieprzeprowadzenie zawnioskowanego przez pozwaną dowodu z przesłuchania stron układu zbiorowego pracy. W uzasadnieniu podstaw kasacji strona pozwana wywiodła w szczególności, że powód był jej wieloletnim pracownikiem, a od 3 stycznia 1994 r. do 29 czerwca 2002 r. był zatrudniony na stanowisku dyrektora naczelnego. W tym czasie powód pełnił funkcję prezesa zarządu spółki. Powód wystąpił z wnioskiem o zawezwanie do próby ugodowej w sprawie o zapłatę premii rocznej za lata 1998-2001, choć w czasie zatrudnienia i pełnienia funkcji prezesa zarządu nie występował o wypłatę premii. Powód opiera żądanie na podstawie art. 19 ponadzakładowego układu zbiorowego pracy. W dniu 5 stycznia 1999 r. został zawarty aneks do tego układu w postaci protokołu dodatkowego nr 4. Zgodnie z § 1 ust. 37 tego protokołu, do układu zbiorowego wprowadzono nowe postanowienie art. 19, przyznające pracownikom premię roczną stanowiącą 8% rocznego funduszu wynagrodzeń z roku ubiegłego. Premię roczną należało wypłacać proporcjonalnie do okresu zatrudnienia w poprzednim roku, nie później niż do końca maja następnego roku.

Zgodnie z art. 1 ust. 5 układu zbiorowego, jego postanowienia nie określają zasad wynagradzania zarządów spółek oraz osób lub organów zarządzających w imieniu pracodawcy. Zdaniem strony pozwanej, przepis ten dotyczy nie tylko rozdziału III układu określającego "warunki wynagradzania pracowników", ale wszystkich przepisów zawartych w układzie regulujących zasady wynagradzania. Uregulowanie to, podobnie jak art. 241²⁶ § 2 k.p., wyłącza możliwość określania zasad wynagradzania osób zarządzających zakładem pracy w imieniu pracodawcy. Powód bez wątplenia należał do tych osób. Istotnie zmiana układu zbiorowego dokonana protokołem dodatkowym nr 4 dotyczyła rozdziału IV układu określającego "dodatki i świadczenia związane z pracą", a nie rozdziału III dotyczącego warunki wynagradzania pracowników. Strona pozwana uważa jednak, że zasady wynagradzania za pracę należy rozumieć szerzej niż reguły ustalania wynagrodzenia zasadniczego (podstawowego), co uzasadnia twierdzenie, że do członków zarządu nie miały zastosowania wszystkie postanowienia układu zbiorowego pracy dotyczące wynagrodzenia za pracę, które mogły być zamieszczone w różnych rozdziałach układu. Premia roczna nie jest "innym świadczeniem związanym z pracą", lecz "wynagrodzeniem za pracę". Umieszczenie przepisu dotyczącego tej premii w rozdziale IV układu, określającym dodatki i świadczenia związane z pracą, nie zmienia jej charakteru. Premia roczna nie stanowi powszechnego, obligatoryjnego składnika wynagrodzenia za pracę. Jest świadczeniem branżowym, przysługującym na podstawie konkretnego przepisu płacowego, na warunkach w nim określonych. Według strony pozwanej, charakter prawny premii rocznej nie jest jednolity. Jednak premia roczna stanowi składnik wynagrodzenia za pracę, bowiem odpowiada cechom pojęciowym premii, a więc poddaje się kontroli co do przesłanek przyznawania i ustalenia jej wysokości.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Do rozstrzygnięcia sprawy wystarczające jest rozpatrzenie zarzutu naruszenia art. 1 ust. 5 ponadzakładowego układu zbiorowego pracy. Zgodnie z tym przepisem, układ nie określa zasad "wynagrodzenia" (wynagradzania) zarządów spółek. Nie budziło wątpliwości, że uznanie dochodzonego przez powoda świadczenia (premię roczną) za składnik wynagrodzenia za pracę, a nie za inne

świadczenie związane z pracą, oznacza, że powodowi jako prezesowi zarządu strony pozwanej świadczenie to nie przysługiwało, gdyż wyłączał to właśnie art. 1 ust. 5 układu zbiorowego. Jest to trafne założenie, gdyż zgodnie z art. 239 § 1 k.p., układ zbiorowy pracy zawiera się dla wszystkich pracowników zatrudnionych przez pracodawców objętych jego postanowieniami, chyba że strony w układzie postanowią inaczej. Przepis ten ma zastosowanie zarówno do zakładowych układów zbiorowych pracy, jak i układów ponadzakładowych. Oznacza to dopuszczalność ograniczenia przez strony układowe podmiotowego zakresu obowiązywania układu. Wyłączenie pewnych grup pracowników z zakresu regulacji układu zbiorowego może być całkowite lub częściowe. Strony układu mogą więc wyłączyć określone grupy pracowników w części dotyczącej wskazanych świadczeń wynikających z układu. Wyłączenie pracowników zarządzających zakładem pracy w imieniu pracodawcy z postanowień układu zbiorowego pracy przyznających określone świadczenia nie narusza zasady równego traktowania (art. 9 § 4 k.p.), a więc jest dopuszczalne (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 11 października 2005 r., I PK 42/05, OSNP 2006 nr 17-18, poz. 267; Monitor Prawniczy 2006 nr 3, s. 146).

Sąd drugiej instancji uznał, że świadczenie będące przedmiotem roszczenia powoda (premia roczna) nie jest składnikiem wynagrodzenia za pracę, lecz innym świadczeniem związanym z pracą, gdyż przysługuje za przepracowanie wskazanego okresu (pozostawanie w stosunku pracy), a nie za pracę wykonaną oraz jest uregulowane w części (rozdziale) układu zbiorowego dotyczącej innych świadczeń związanych z pracą. Nie jest to trafna interpretacja. W ocenie, czy określone świadczenie jest premią (w ścisłym tego słowa znaczeniu, nazywaną też premią regulaminową), czy innym świadczeniem związanym z pracą (nagrodą, nazywaną nieraz premią uznaniową) można uwzględniać systematykę aktu prawnego stanowiącego podstawę nabycia do niego prawa. Nie może to być jednak jedyne kryterium, a w każdym razie nie jest to kryterium decydujące. W kształtującym się przez wiele lat, a obecnie utrwalonym, orzecznictwie wskazywano na różne kryteria tego rozróżnienia, takie jak "źródło pokrycia świadczeń" według zasady - premia z funduszu płac, nagroda z innych funduszy, czy nazwa świadczenia (por. uzasadnienia wyroków Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 1963

r., II PR 846/63, OSNCP 1965 nr 2, poz. 25 i z dnia 5 maja 1976 r., I PR 80/76, OSNCP 1976 nr 12, poz. 271; NP 1977 nr 6, s. 919 z glosą J. Broła). Decydujące jest jednak to, czy odpowiednie akty prawne przewidują z góry skonkretyzowane i zobiektywizowane (podlegające weryfikacji) przesłanki nabycia prawa do świadczenia lub przesłanki prowadzące do jego pozbawienia albo obniżenia (tak zwane reduktory); w takim przypadku mamy do czynienia z premią, której pracownik może dochodzić od pracodawcy, wykazując spełnienie przesłanek nabycia prawa (tak zwany roszczeniowy charakter świadczenia). Czy też nabycie prawa do świadczenia zależy wyłącznie od decyzji (uznania) pracodawcy (por. orzeczenia Sądu Najwyższego: wyrok z dnia 30 marca 1977 r., I PRN 26/77, OSNCP 1977 nr 11, poz. 225; uchwała z dnia 27 kwietnia 1977 r., I PZP 6/77, OSNCP 1977 nr 11, poz. 207; NP 1979 nr 1, s. 135 z glosą M. du Valla; uchwała z dnia 24 sierpnia 1978 r., I PZP 21/78, OSNCP 1979 nr 2, poz. 29; wyrok z dnia 31 marca 1980 r., I PRN 138/79, Służba Pracownicza 1980 nr 10, s. 34; uchwała z dnia 10 czerwca 1983 r., III PZP 25/83, OSNCP 1983 nr 12, poz. 192; OSPiKA 1984 nr 11, poz. 235 z glosą M. Seweryńskiego; wyrok z dnia 1 października 1984 r., I PRN 131/84, OSPiKA 1988 nr 1, poz. 21 z glosą J. Pacho; OSP 1991 nr 5, poz. 125 z glosą T. Gregorczyk; wyrok z dnia 21 września 1990 r., I PR 203/90, OSP 1991 nr 7-8, poz. 166). Jednym z kryteriów nabycia prawa do premii może być przepracowanie (nieraz określane jako efektywne) wskazanego okresu, często nazywanego rozliczeniowym, obrachunkowym (por. orzeczenia Sądu Najwyższego: uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 30 października 1985 r., III PZP 33/85, OSNCP 1986 nr 5, poz. 64; uchwała z dnia 30 lipca 1986 r., III PZP 47/86, OSNCP 1987 nr 5-6, poz. 82; wyrok z dnia 18 września 1986 r., I PRN 71/86, OSNCP 1987 nr 12, poz. 208; uchwała z dnia 20 listopada 1986 r., III PZP 71/86, OSNCP 1987 nr 12, poz. 197; wyrok z dnia 21 września 1990 r., I PR 245/90, Służba Pracownicza 1991 nr 6, s. 28; wyrok z dnia 27 lutego 1991 r., II URN 103/90, OSP 1991 nr 10, poz. 256; uchwała z dnia 21 listopada 1991 r., I PZP 59/91, Wokanda 1992 nr 1, s. 17; wyrok z dnia 23 października 1996 r., I PRN 94/96, OSNAPiUS 1997 nr 8, poz. 131; wyrok z dnia 7 stycznia 1997 r., I PKN 53/96, OSNAPiUS 1997 nr 13, poz. 233; uchwała z dnia 24 czerwca 1998 r., III ZP 14/98, OSNAPiUS 1998 nr 24, poz. 705; PiZS 2000 nr 10, s. 39 z glosą I.

Komarnickiego). Przepracowanie wskazanego okresu, choćby polegało wyłącznie na pozostawaniu w nim w stosunku pracy, jest przesłanką zobiektywizowaną i sprawdzalną, a więc świadczenie od niego zależne jest premią. Jest to świadczenie za pracę wykonaną, gdyż nie chodzi tutaj o wykonanie konkretnych zadań pracowniczych, ale o spełnienie skonkretyzowanego warunku, od którego zależy nabycie prawa do świadczenia (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 29 czerwca 2005 r., I PK 272/04, OSNP 2006 nr 5-6, poz. 80).

W stanie faktycznym rozpoznawanej sprawy nie miał zastosowania art. 241²⁶ § 2 k.p., gdyż dotyczy on tylko zakładowych układów zbiorowych pracy. Wykładnia tego przepisu może jednak stanowić punkt odniesienia dla interpretacji postanowień ponadzakładowego układu zbiorowego pracy dla pracowników przemysłu energetycznego z dnia 13 maja 1995 r., gdyż art. 1 ust. 5 tego układu zawiera analogiczną regulację. W szczególności należy odwołać się do wykładni art. 241²⁶ § 2 k.p. w zakresie dotyczącym objęcia nagrody jubileuszowej wynikającym z tego przepisu zakazem określania zasad wynagradzania osób zarządzających zakładem pracy. Łatwo bowiem zauważyć, że nagroda (gratyfikacja) jubileuszowa jest świadczeniem, którego nabycie zależy od przepracowania wskazanego okresu (pozostawania w stosunku pracy, często z możliwością doliczenia innych okresów), a nie od wykonania skonkretyzowanych zadań pracowniczych. W wyroku z dnia 24 marca 1999 r., I PKN 634/98 (OSNAPiUS 2000 nr 10, poz. 383; OSP 2000 nr 12, poz. 178 z glosą J. Wratnego) Sąd Najwyższy uznał, że zakaz z art. 241²⁶ § 2 k.p. nie obejmuje "zasad przyznawania innych świadczeń związanych z pracą", np. nagród jubileuszowych lub odpraw pieniężnych w związku z przejściem pracownika na emeryturę lub rentę. Od poglądu tego jednak Sąd Najwyższy odstąpił w zakresie dotyczącym właśnie nagród jubileuszowych, przyjmując, że postanowienia zakładowego układu zbiorowego pracy dotyczące gratyfikacji jubileuszowej nie mają zastosowania do osób zarządzających zakładem w imieniu pracodawcy (wyrok z dnia 13 października 1999 r., I PKN 159/99, OSNAPiUS 2001 nr 4, poz. 109). W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Najwyższy wyjaśnił, że charakter prawny gratyfikacji jubileuszowej nie jest jednolity. Stanowi ona jednak składnik wynagrodzenia za pracę, jeżeli odpowiada cechom pojęciowym premii, a więc poddaje się kontroli co do przesłanek przyznawania i ustalenia jej wysokości.

Pogląd ten był następnie konsekwentnie podtrzymywany w orzecznictwie Sądu Najwyższego (por. np. wyrok z dnia 9 września 2004 r., I PK 423/03, OSNP 2005 nr 6, poz. 83).

Świadczenie stanowiące przedmiot roszczenia powoda (premia roczna) ma w układzie zbiorowym pracy skonkretyzowane i podlegające sprawdzeniu przesłanki polegające na przepracowaniu wskazanego okresu. Ich spełnienie powoduje nabycie prawa do tego świadczenia, którego pracownik może skutecznie dochodzić od pracodawcy. Nie jest to świadczenie zależne od uznania pracodawcy, a jedynie ma określone warunki (również sprawdzalne), których wystąpienie może prowadzić do obniżenia świadczenia (reduktor). Zgodnie bowiem z art. 17 układu zbiorowego pracy, za każde zawinione naruszenie obowiązków pracowniczych premia może być obniżona. Świadczenie to jest więc premią w ścisłym tego słowa znaczeniu, a więc stanowi składnik wynagrodzenia za pracę, a nie inne świadczenie związane z pracą. Oznacza to, że powód nie nabył prawa do tej premii, gdyż zostało to skutecznie wyłączone przez art. 1 ust. 5 układu zbiorowego pracy.

Z tych względów zaskarżony wyrok oraz wyrok Sądu pierwszej instancji podlegały zmianie przez oddalenie powództwa (art. 393¹⁵ k.p.c.). O kosztach postępowania orzeczono na mocy art. 98 § 1 k.p.c.