

Wyrok z dnia 4 września 2008 r.

III PK 17/08

Uprawnienie do wydania regulaminu organizacyjnego nie jest tożsame z umocowaniem do ustalenia regulaminu wynagradzania jako autonomicznego źródła prawa pracy.

Przewodniczący SSN Andrzej Wróbel, Sędziowie SN: Herbert Szurgacz, Małgorzata Gersdorf (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 4 września 2008 r. sprawy z powództwa Bożeny G. przeciwko Stowarzyszeniu Twórców Ludowych w L. o dodatkowe wynagrodzenie roczne, na skutek skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie z dnia 29 listopada 2007 r. [...]

o d d a l i ł skargę kasacyjną.

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

W pozwie z dnia 29 marca 2005 r. powód Alfred G. wnosił o zasądzenie od pozwanego należności z tytułu dodatkowego wynagrodzenia rocznego za lata 2001-2004 w kwocie 11.000 zł wraz z ustawowymi odsetkami i kosztami procesu. Pozwane Stowarzyszenie Twórczości Ludowej w L. nie uznało powództwa i wносиło o jego oddalenie. W listopadzie 2005 r. zmarł Alfred G. Stosownie do art. 63¹ k.p., wdowa po nim - Bożena G. wstąpiła do procesu, jako jedyna osoba uprawniona do otrzymania po zmarłym pracowniku należności ze stosunku pracy.

Wyrokiem z dnia 19 czerwca 2007 r. Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie zasądził od Stowarzyszenia Twórców Ludowych w L. na rzecz Bożeny G. kwotę 10.968,60 zł brutto tytułem dodatkowego wynagrodzenia rocznego z ustawowymi odsetkami od kwot i dat w wyroku określonych, w pozostałej części powództwo oddalił, nie obciążył pozwanego kosztami procesu, nieuiszczone

wydatki przejął na rachunek Skarbu Państwa, wyrokowi do kwoty 3.000 zł nadał rygor natychmiastowej wykonalności.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny w sprawie. Stowarzyszenie Twórczości Ludowej w L. funkcjonuje od początku swego istnienia jako stowarzyszenie zarejestrowane na podstawie ustawy - Prawo o stowarzyszeniach. Strona pozwana nigdy nie była jednostką budżetową Skarbu Państwa. Pod koniec 1995 r. pozwane Stowarzyszenie utworzyło Krajowy Dom Twórczości Ludowej (KDTL). KDTL nigdy nie był tzw. wewnętrznym pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p. Pracodawcą dla osób pracujących w Krajowym Domu Twórczości Ludowej, w tym dyrektora tej jednostki było Stowarzyszenie. Dnia 1 stycznia 1997 r. Pozwane Stowarzyszenie zatrudniło na stanowisku dyrektora Krajowego Domu Twórczości Ludowej - Alfreda G. Posiadał on dużą samodzielność i swobodę w zakresie prowadzenia Krajowego Domu Twórczości Ludowej. W latach 1996-1999 KDTL otrzymywał znaczące środki na prowadzenie swej działalności z Ministerstwa Kultury i Sztuki. Środki te przeznaczano także na wynagrodzenia pracowników. Na podstawie § 11 statutu Krajowego Domu Twórczości Ludowej, w myśl którego do obowiązków dyrektora Krajowego Domu Twórczości Ludowej należało między innymi określenie w porozumieniu z Radą Stowarzyszenia struktur, regulaminów organizacyjnych i zakresów działania, Alfred G. jako dyrektor opracował regulamin dodatkowego wynagrodzenia rocznego dla pracowników Krajowego Domu Twórczości Ludowej. Regulamin wprowadzono w życie 1 stycznia 1998 r. Od tej daty wypłacano świadczenie roczne. Alfred G. pobierał też taką należność. Świadczenie było wypłacane z funduszu nagród KDTL, utworzonego ze środków uzyskiwanych z Ministerstwa Kultury i Sztuki. Od roku 1999 wypłata nagrody rocznej była akceptowana przez dyrektora Biura Zarządu Głównego Stowarzyszenia Twórców Ludowych. Od 1999 r. środki na nagrody znajdowały się na koncie Stowarzyszenia. Po raz ostatni wypłacono nagrody roczne w 2000 r. A zatem roczne nagrody wypłacono trzy razy. W lipcu 2003 r. wypowiedziano pracownikom warunki wynagradzania, proponując niższe wynagrodzenie wynikające z nowego systemu wynagradzania, który miał wejść w życie w październiku 2003 r. Nowy regulamin wynagradzania wszedł w życie dopiero 1 stycznia 2006 r. Regulamin dodatkowego wynagrodzenia rocznego nie został w ogóle uchylony. W marcu 2006 r. zawieszono działalność Krajowego Domu Twórczości Ludowej.

Ferując orzeczenie Sąd pierwszej instancji uznał, iż Alfred G. był umocowany do tworzenia regulaminu wynagradzania pracowników Krajowego Domu Twórczości

Ludowej i mógł temu regulaminowi sam podlegać. Wypowiedzenie warunków umowy o pracę dokonane w 2003 r. przez Stowarzyszenie w zakresie świadczeń objętych regulaminem było nieskuteczne ponieważ ów regulamin nie został wcześniej wypowiedziany

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego- Sądu Pracy w Lublinie złożyło pozwane Stowarzyszenie, zaskarżając wyrok w części zasądzającej dodatkowe wynagrodzenia roczne, zarzucając mu: 1) naruszenie prawa materialnego, przez bezpodstawne przyjęcie, że regulamin dodatkowego wynagrodzenia rocznego dla pracowników Krajowego Domu Twórczości Ludowej stanowi regulamin wynagradzania w rozumieniu art. 77² k.p.; 2) przyjęcie w wyroku jako podstawy wyliczenia zasądzonej na rzecz powódki nagrody rocznej dowolnych kwot, niewynikających z wynagrodzenia należnego w tym czasie jej mężowi. Wskazując na powyższe pozwane Stowarzyszenie wnosiło o zmianę wyroku i oddalenie powództwa w całości.

Sąd Okręgowy w Lublinie przychylając się do apelacji strony pozwanej zmienił zaskarżony wyrok, oddalając powództwo. W motywach orzeczenia wskazał, iż przeprowadzona analiza statutu Stowarzyszenia oraz statutu KDTL prowadzi do przekonania, że Alfred G. nie miał kompetencji w zakresie tworzenia regulaminu wynagradzania. Mógł bowiem tworzyć jedynie regulamin organizacyjny. Wydając regulamin wynagrodzenia rocznego dla pracowników KDTL Alfred G. przekroczył swoje uprawnienia, skutkiem czego regulamin został wydany bez podstawy prawnej. Zdaniem Sądu Okręgowego „to, że Alfred G. wbrew przepisom opracował taki regulamin i przez pewien czas niezasadnie było wynagrodzenie roczne wypłacane, nie stanowi podstawy do uznania, że w ramach kontynuacji uprawnienie do wynagrodzenia rocznego zostaje zachowane i należne”.

W skardze kasacyjnej od tego wyroku powódka zarzuciła: 1) naruszenie prawa materialnego, tj. art. 77² k.p., przez błędną jego wykładnię, która doprowadziła do uznania przez Sąd Okręgowy w Lublinie, że u strony pozwanej w okresie od 1998 r. do 2006 r. nie obowiązywał regulamin wynagradzania, który mógł być legalną podstawą wypłaty dodatkowego wynagrodzenia rocznego; 2) naruszenie prawa materialnego - art. 18 § 1 k.p. w związku z art. 9 § 1 k.p., przez ich niezastosowanie, bowiem mimo nieuchylenia regulaminu wypłacania dodatkowego rocznego wynagrodzenia dla pracowników Krajowego Domu Twórczości Ludowej z dnia 1 stycznia 1998 r. Sąd Okręgowy uznał, że korzystniejsze postanowienia w nim zawarte nie mają zastosowania wobec powódki.

Biorąc powyższe zarzuty pod uwagę powódka wniosła o: 1) uchylenie i zmianę zaskarżonego wyroku w całości i oddalenie apelacji strony pozwanej oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego za postępowanie apelacyjne od strony pozwanej na rzecz powódki według norm prawem przewidzianych; 2) zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powódki kosztów procesu ze skargi kasacyjnej według norm prawem przewidzianych

Przedstawiając skargę kasacyjną do rozpoznania powódka wskazała na pojawiające się - jej zdaniem - zagadnienie prawne o istotnym znaczeniu, wymagające rozstrzygnięcia przez Sąd Najwyższy, a mianowicie, czy ogólne określenie zakresu kompetencji dyrektora jednostki stowarzyszenia dające uprawnienie do wydania regulaminów organizacyjnych jest wystarczające do wydania regulaminu wynagradzania, czy też dla legalności wydania takiego regulaminu dyrektor jednostki powinien legitymować się szczególną delegacją zawartą w statucie stowarzyszenia, wskazującą konkretnie uprawnienie do wydania regulaminu wynagrodzenia pracowników jednostki.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna została oparta wyłącznie na zarzutach naruszenia przepisów prawa materialnego, co sprawia, że Sąd Najwyższy był związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Należy także podkreślić, że Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną jedynie w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw prawnych tego zaskarżenia (art. 398¹³ § 1 k.p.c.). Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem pod pojęciem podstawy skargi kasacyjnej rozumie się konkretne przepisy prawa, które zostały w niej wskazane z jednoczesnym zawarciem w niej stwierdzenia, że w wyniku wydania zaskarżonego wyroku doszło do ich obrazy. Sąd Najwyższy w niniejszej sprawie nie ocenił zatem generalnie - poza zarzutami skargi kasacyjnej - charakteru wypłat dokonanych przez pracodawcę z funduszu nagród w latach 1998, 1999, 2000.

Biorąc powyższe pod uwagę należy stwierdzić, że skarga kasacyjna nie zasługuje na uwzględnienie. W ramach określonej w art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c. podstawy naruszenia prawa materialnego skarżąca powołała: 1) art. 77² k.p. przez błędną jego wykładnię i ocenę, iż u pozwanej nie obowiązywał regulamin wynagradzania oraz w konsekwencji; 2) art. 18 k.p. w związku z art. 9 k.p., przez ich niezastosowanie, mimo

iż u pozwanego obowiązywał regulamin wynagradzania korzystniejszy w swej treści od umów o pracę.

Zarzut sprowadza się zatem do twierdzenia, iż Sąd drugiej instancji błędnie ocenił, że u pozwanego, a ściślej w jednostce organizacyjnej pozwanego Stowarzyszenia, w Krajowym Domu Twórczości Ludowej, która to jednostka nie korzystała z przymiotu pracodawcy nie obowiązywał regulamin dodatkowego wynagradzania rocznego, jako źródło prawa, mimo iż dokument o takiej nazwie został wydany w 1998 r. przez jej dyrektora i nie został uchylony do roku 2006. Zarzut skargi kasacyjnej nie znajduje podstaw prawnych.

W stanie faktycznym sprawy Alfred G. - dyrektor jednostki organizacyjnej Stowarzyszenia - Krajowego Domu Twórczości Ludowej - wydał regulamin dodatkowego wynagrodzenia rocznego dla pracowników tej jednostki, jako podstawę prawną dla swych kompetencji w tym zakresie, uznając § 11 statutu tej jednostki (a nie statutu Stowarzyszenia jak podnosi w skardze kasacyjnej skarżąca), w którym upoważniono dyrektora między innymi do określenia w porozumieniu z Radą struktur, regulaminów organizacyjnych i zakresów działania. Regulamin dodatkowego wynagrodzenia rocznego został wydany bez porozumienia z Radą, a jako podstawę prawną powołano w tekście dokumentu ustawę z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz.U. Nr 160, poz. 1080), a nie statut KDTL. Ani Stowarzyszenie, ani jego jednostka organizacyjna - Krajowy Dom Twórczości Ludowej nie były jednostkami budżetowymi, do których miałyby zastosowanie powołana ustawa.

W sprawie powstało pytanie, czy dyrektor Krajowego Domu Twórczości Ludowej był umocowany przez § 11 statutu Krajowego Domu Twórczości Ludowej do wydania regulaminu wynagradzania. Powołany paragraf statutu KDTL upoważniał dyrektora Krajowego Domu Twórczości Ludowej jedynie do wydania regulaminów organizacyjnych i to w porozumieniu (a zatem za zgodą) z radą stowarzyszenia. Innymi słowy w sprawie powstało zagadnienie, czy pojęcie „regulaminy organizacyjne”, którym posługuje się § 11 statutu KDTL obejmuje także regulamin wynagradzania, czy też pojęcia regulamin wynagradzania i regulaminy organizacyjne są pojęciami należącymi do języka prawnego zupełnie odrębnymi, niezazębiającymi się.

W tym kontekście trzeba podnieść, iż regulamin wynagradzania jest autonomicznym źródłem prawa pracy, wymienionym *expressis verbis* w art. 9 k.p. i jako taki musi być ustalony w szczególnym trybie, ściśle określonym przepisami prawa. Re-

gulin wynagradzania ma określoną treść. Ustala warunki wynagradzania za pracę lub ewentualnie inne świadczenia związane z pracą. Postanowienia regulaminu wynagradzania są przepisami prawa i jako takie z mocy art. 9 k.p. muszą być respektowane. W art. 9 k.p. nie ma mowy o regulaminach organizacyjnych pracodawców, jako o autonomicznych źródłach prawa pracy. Artykuł 9 k.p. nie może zaś być interpretowany rozszerzająco, zawiera bowiem definicje prawa pracy. Regulamin organizacyjny nie stanowi zatem źródła prawa pracy i nie może być utożsamiany z regulaminem wynagradzania, czy też nie może być traktowany jako pojęcie zbiorcze dla wszystkich regulaminów, w tym także wymienionych w art. 9 k.p. Regulamin organizacyjny odgrywa istotne znaczenie w organizacji struktury i odpowiedzialności pracodawcy. Ustalany jest zwykle na podstawie statutu jednostki, nie ma zatem przymiotu źródła prawa pracy. Określa strukturę organizacyjną, zakres działania poszczególnych komórek organizacyjnych i podstawowe obowiązki służbowe pracowników na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych. Zazwyczaj integralnymi częściami takich regulaminów są: graficzny schemat organizacyjny, wykaz podstawowych spraw zastrzeżonych do osobistej decyzji dyrektora. Regulamin wynagradzania wprowadzany jest w życie - jak już wskazano - na podstawie ustawy (art. 77² k.p.). Może być ustalony u danego pracodawcy albo samodzielnie przez tego pracodawcę, albo w porozumieniu ze związkami zawodowymi. Za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba (art. 3¹ § 1 k.p.). Zgodnie z art. 241²⁶ k.p. w związku z art. 77² k.p. regulamin wynagradzania nie może określać zasad wynagradzania osób zarządzających jednostką. *Ratio legis* tego postanowienia polega na uniemożliwieniu osobom, od których zależy treść regulaminu wynagradzania ustalenia pośrednio wynagrodzenia dla siebie, a zatem działania we własnej sprawie. Biorąc pod uwagę moc wiążącą regulaminu wynagradzania, jego treść i znaczenie jako źródła prawa pracy, a także szczególny tryb jego uchwalania oraz ustawową podstawę prawną dla jego wydania brakuje możliwości dla dokonania oceny, iż umocowanie do wydania regulaminów organizacyjnych zawarte w § 11 statutu Krajowego Domu Twórczości Ludowej obejmowało także upoważnienie do ustalenia regulaminu wynagrodzenia.

Termin prawny „regulamin wynagradzania” nie jest - powtórzmy to raz jeszcze - pojęciem wchodzącym w zakres zbiorczego pojęcia regulaminów organizacyjnych lecz nazwą własną, terminem prawnym autonomicznego źródła prawa pracy o

szczególnym znaczeniu. Nie może być zatem utożsamiany z jakimikolwiek innymi regulaminami funkcjonującymi u pracodawców. Umocowanie do wydania regulaminów organizacyjnych nie jest zatem tożsame z umocowaniem do ustalenia regulaminu wynagradzania.

Biorąc powyższe pod uwagę należy stwierdzić, iż Sąd Okręgowy w Lublinie zaskarżonym wyrokiem nie obraził ani art. 77² k.p., ani też art. 9 k.p. i art. 18 k.p., co stanowiło podstawę skargi kasacyjnej.

Z powyższych względów skarga kasacyjna na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. podlega oddaleniu.

=====