



Sygn. akt II PK 189/08

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 lutego 2009 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Jerzy Kwaśniewski (przewodniczący)

SSN Małgorzata Gersdorf (sprawozdawca)

SSA Maciej Pacuda

w sprawie z powództwa J. S.
przeciwko Fundacji P. N. P. w W.
o odprawę emerytalną,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 25 lutego 2009 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 26 marca 2008 r.,

oddala skargę kasacyjną.

Uzasadnienie

Pozwem z dnia 2 listopada 2006 r. powód J. S. wystąpił przeciwko pozwanej Fundacji P.-N. P. z siedzibą w W. o odprawę emerytalną w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia, to jest o kwotę 16.727,88 zł, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 maja 2006 r. do dnia zapłaty oraz zasądzenie od

pozwanej na jego rzecz kosztów postępowania (k. 2-4). W toku procesu powód zmodyfikował powództwo, dochodząc odprawy emerytalnej w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, to jest kwoty 48.045,24 zł, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 maja 2006 r. do dnia zapłaty oraz zasądzenie od pozwanej na jego rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm przypisanych (k.41-43).

W odpowiedzi na pozew z dnia 9 maja 2007 r. pozwana Fundacja P.-N. P. z siedzibą w W. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na jej rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm przypisanych (k.29-33). Wobec zmodyfikowanego powództwa wniosła jak dotychczas (k.67-70).

Sąd Rejonowy wyrokiem z dnia 5 czerwca 2007 r. powództwo J. S. uwzględnił i zasądził na jego rzecz od pozwanej Fundacji P.-N. P. kwotę 45.840 zł tytułem odprawy emerytalnej wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 maja do dnia zapłaty, a ponadto zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. W pozostałym zakresie Sąd Rejonowy powództwo oddalił i nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 15.280 zł.

Sąd Rejonowy poczynił następujące ustalenia i rozważania.

Powód J. S. był zatrudniony w pozwanej Fundacji P.-N. P. z siedzibą w W. od dnia 24 października 2001 r. do dnia 30 kwietnia 2006 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku Przewodniczącego Zarządu Fundacji P.-N. P. i ostatnio pobierając w związku z tym miesięczne wynagrodzenie w wysokości 15.280 zł. Powód – będąc zatrudniony w pozwanej Fundacji P.-N. P. z siedzibą w W. – jednocześnie przebywał na urlopie bezpłatnym w Ministerstwie [...] – udzielonym mu na czas sprawowania funkcji Przewodniczącego Zarządu Fundacji, gdzie był zatrudniony od dnia 25 maja 1981 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku starszego radcy ministra.

Pismem z dnia 6 stycznia 2006 r. Minister Skarbu Państwa odwołał powoda z funkcji Przewodniczącego Zarządu Fundacji P.-N. P. z siedzibą w W. z dniem 6 stycznia 2006 r. Następnie pismem z dnia 6 stycznia 2006 r. – doręczonym powodowi w dniu 13 stycznia 2006 r. – pozwana oświadczył, iż w związku z odwołaniem z funkcji Przewodniczącego Zarządu Fundacji P.-N. P. z siedzibą w W. przez Ministra Skarbu Państwa pismem z dnia 6 stycznia 2006 r. rozwiązuje z nim

umowę o pracę zawartą w dniu 2 stycznia 2003 r. z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. W okresie wypowiedzenia powód został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy. Jednocześnie poinformowano go, iż łącznie z poborami za miesiąc kwiecień i ekwiwalentem pieniężnym za niewykorzystany urlop wypoczynkowy otrzyma odprawę w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia z tytułu rozwiązania umowy o pracę, co zostało mu następnie wypłacone. Od dnia 6 stycznia 2006 r. do dnia 30 kwietnia 2006 r. powód, nie pełniąc już funkcji przewodniczącego Zarządu Fundacji P.-N. P. z siedzibą w W., nadal był pracownikiem pozwanej.

O zaistniałej sytuacji oraz o zamiarze przejścia na emeryturę bezpośrednio po rozwiązaniu umowy o pracę z pozwaną powód poinformował swojego drugiego pracodawcę. Wobec powyższego pismem z dnia 18 stycznia 2006 r. Ministerstwo rozwiązało z nim umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, co nastąpiło z dniem 30 kwietnia 2006 r. Jako podstawę prawną wskazano art. 12 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (Dz.U. z 1982 r., nr 31, poz. 214 z późn. zm.), to jest na skutek nabycia praw do emerytury. Powód nie podjął już pracy w Ministerstwie, które następnie wypłaciło mu należną odprawę emerytalną.

Zgodnie z § 17 ust. 1-2 obowiązującego w pozwanej Regulaminu Wynagradzania Pracowników Fundacji P.-N. P. z siedzibą w W., w razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę inwalidzką pracownikowi przysługuje odprawa po 40 latach pracy w wysokości 300% podstawy. Przy czym podstawę wymiaru odprawy stanowią wynagrodzenie pracownika obliczane według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, natomiast do okresu zatrudnienia warunkującego wysokość odprawy zalicza się okresy zatrudnienia u wszystkich poprzednich pracodawców. Generalny staż pracy powoda wynosił blisko 45 lat.

Zgodnie z § 4 ust. 2 Regulaminu Wynagradzania Pracowników Fundacji P.-N. P. z siedzibą w W. nie określa on struktury ani zasad wynagradzania Zarządu pozwanej. Odnosiły się do nich odrębne Zasady Wynagradzania Zarządu Fundacji P.-N. P. z siedzibą w W. ustalone przez Ministra Skarbu Państwa i obowiązujące od dnia 1 stycznia 2003 r. Pismo w tym zakresie zostało doręczone powodowi w dniu 2

stycznia 2003 r. W/w wymienione zasady, podobnie jak umowa o pracę na czas nieokreślony z dnia 2 stycznia 2003 r., nie przewidywały odprawy emerytalnej.

Pismem z dnia 13 kwietnia 2006 r. powód poinformował pozwaną, iż bezpośrednio po rozwiązaniu umowy o pracę, to jest z dniem 1 maja 2006 r., zamierza przejść na emeryturę, spełniając wszelkie przepisane warunki w tym zakresie. Wobec tego zwrócił się o zaliczenie go do grona emerytów i rencistów Fundacji P.-N. P. z siedzibą w W. i wypłacenie odprawy emerytalnej w wysokości przewidzianej w Regulaminie Wynagradzania Pracowników Fundacji P.-N. P. z siedzibą w W. Pismem z dnia 23 maja 2006 r. pozwana poinformowała powoda, że jest to niemożliwe gdyż rozwiązanie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia nastąpiło w związku z odwołaniem go z dniem 6 stycznia 2006 r. przez Ministra Skarbu Państwa z funkcji Przewodniczącego Zarządu Fundacji P.-N. P. z siedzibą w W., a inna umowa o pracę z drugim pracodawcą powoda, to jest Ministerstwem [...], została już rozwiązana w związku z jego przejściem na emeryturę. Decyzją z dnia 30 maja 2006 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych, po rozpatrzeniu wniosku powoda z dnia 4 maja 2006 r., przyznał mu emeryturę od dnia 1 maja 2006 r. Mimo to powód nie otrzymał od pozwanej odprawy emerytalnej.

Powyższy stan faktyczny był w zasadzie bezsporny między stronami. Sporna była natomiast ocena, czy powodowi przysługuje odprawa emerytalna.

Sąd Rejonowy dał wiarę wszystkim dokumentom zgromadzonym w aktach niniejszej sprawy, których prawdziwości strony nie kwestionowały i które nie budziły także wątpliwości Sądu.

Sąd Rejonowy ustalił, że zgodnie z § 17 ust. 1-2 obowiązującego w pozwanej Regulaminu Wynagradzania Pracowników Fundacji P.-N. P. z siedzibą w W., w razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę inwalidzką pracownikowi przysługuje odprawa po 40 latach pracy w wysokości 300% podstawy.

W ocenie Sądu Rejonowego wprawdzie w/w akt wewnętrzny nie dotyczył członków Zarządu pozwanej, którym przez kilka lat był powód, jednak nie ulega wątpliwości, że należało stosować do niego jego postanowienia. W ocenie Sądu Rejonowego Decyzja Ministra Skarbu Państwa ma skutek jedynie organizacyjny, nie wpływa na trwanie stosunku pracy. Zakończenie stosunku pracy wymagało od

pracodawcy złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Tak też się stało ad casum. Powód nie będąc już członkiem Zarządu, w okresie wypowiedzenia nadal był pracownikiem, ze wszelkimi wynikającymi z tego faktu konsekwencjami. W ocenie Sądu pierwszej instancji gdyby nawet uznać, że w/w akt wewnętrzny nie może być do powoda zastosowany, a dotyczą go zasady wynagradzania członków Zarządu pozwanej nie przewidujące odprawy emerytalnej, zastosowanie mają przepisy Kodeksu pracy w tym zakresie, to jest art. 92¹ § 1 k.p. ustanawiający odprawę emerytalną w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia. Ponadto w ocenie Sądu Rejonowego sam fakt, iż powód jednocześnie był zatrudniony u innego pracodawcy, to jest Ministerstwa, a jego stosunek pracy ustał na skutek rozwiązania umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia z uwagi na nabycie praw do emerytury, a następnie wypłacono mu odprawę emerytalną, nie zwalnia pozwanej z tego obowiązku.

W ocenie Sądu Rejonowego nie ulega też wątpliwości, że przejście na emeryturę nie musi być jedyną, wyłączną i bezpośrednią przyczyną rozwiązania stosunku pracy. Decydujący jest tu natomiast fakt, że po rozwiązaniu stosunku pracy pracownik nie podejmuje już zatrudnienia, lecz przechodzi na emeryturę, pobierając z tego tytułu odpowiednie świadczenia zamiast wynagrodzenia za pracę. I właśnie ten funkcjonalny i czasowy związek, oderwany od przyczyny wskazanej w wypowiedzeniu, należy uznać za kluczowy i w pełni wystarczający.

W ocenie Sądu Rejonowego związek taki w niniejszej sprawie zaistniał przeto powód, którego ostatnim pracodawcą przed przejściem na emeryturę z dniem 1 maja 2006 r. – obok Ministerstwa – była także pozwana, zasadnie domaga się od niej odprawy emerytalnej.

Od wyroku Sądu Rejonowego apelację wniosła strona pozwana.

W odpowiedzi na apelację powód wniósł o oddalenie apelacji w całości i zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z dnia 26 marca 2008 r., zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, iż zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 15.280 zł

tytułem odprawy, w pozostałym zakresie powództwo oddalił. Sąd Okręgowy w W. oddalił także w pozostałym zakresie apelację i orzekł o kosztach postępowania.

W motywach wyroku Sąd Okręgowy odniósł się do zarzutu strony skarżącej, że § 17 ust. 1 i 2 Regulaminu Wynagradzania Pracowników Fundacji P.-N. P. z siedzibą w W. nie obejmował powoda. Stanowisko pozwanej w tej kwestii, zdaniem Sądu Okręgowego, jest w pełni uzasadnione, gdyż regulamin ten, jak wynika z jego treści odnosił się do wszystkich pracowników Fundacji, poza osobami wchodzącymi w skład zarządu pozwanej (§ 4 regulaminu). Powód dnia 6 stycznia został odwołany ze stanowiska Przewodniczącego Zarządu Fundacji P.-N. P., lecz pozostał w okresie wypowiedzenia aż do dnia 30 kwietnia 2006 r. będąc zwolnionym z obowiązku świadczenia pracy. Powoda z pozwaną łączył jeden stosunek pracy na stanowisku Przewodniczącego Zarządu. Stanowiska jakie zajmował powód nie zmienia okoliczność, że został z niego odwołany i znajdował się w okresie wypowiedzenia. Powód był u pozwanego tylko i wyłącznie zatrudniony na stanowisku członka zarządu do dnia 30 kwietnia 2006 r. i nigdy nie wykonywał pracy jako „zwykły szeregowy pracownik”. Przez fakt odwołania z funkcji nie stał się powód pracownikiem Fundacji w rozumieniu przepisów Regulaminu Wynagrodzeń. Z tego względu Sąd Rejonowy błędnie uznał, że odprawa emerytalna przewidziana w § 17 ust. 1 i 2 Regulaminu Wynagradzania powinna odnosić się także do osoby powoda.

Pogląd taki zdaniem Sądu Okręgowego znajduje w pełni potwierdzenie w okolicznościach niniejszej sprawy. Z jednej bowiem strony powód otrzymał odprawę w związku z rozwiązaniem umowy o pracę, przewidzianą przez Zasady Wynagradzania Członków Zarządu FPNP, z drugiej twierdzi, że do niego ma mieć zastosowanie Regulamin Wynagradzania Pracowników. Jeśli więc chodzi o prawo do odpraw w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia to zdaniem powoda mają do niego zastosowanie, na dzień rozwiązania stosunku pracy, przepisy dotyczące członków zarządu, jeśli natomiast chodzi o odprawę emerytalną to na ten sam dzień mają zastosowanie przepisy dotyczące pracowników. Takie stanowisko powoda jest nie do przyjęcia. Słusznie podnosi pozwana w apelacji, że zamiarem Ministra Skarbu Państwa - ustanawiającego regulaminy wynagradzania było

wylączenie możliwości otrzymywania odprawy emerytalnej przez członków zarządu w związku z przysługującą im odprawą w związku z rozwiązaniem umowy o pracę.

To, że powód nie nabył prawa do odprawy emerytalnej zgodnie z przepisami Regulaminu Wynagradzania Pracowników nie oznacza – zdaniem Sądu Okręgowego – że nie nabył prawa do odprawy emerytalnej na ogólnych zasadach Kodeksu pracy.

Sąd Okręgowy nie podzielał poglądu skarżącej, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę nie pozostawało w związku z przejściem przez niego na emeryturę. Sąd Rejonowy słusznie wskazał, że przejście na emeryturę nie musi być jedyną, wyłączną i bezpośrednią przyczyną rozwiązania stosunku pracy. Odprawa przysługuje bowiem z uwagi na sam fakt przejścia na emeryturę, niezależnie od przyczyn, które legły u podstaw rozwiązania stosunku pracy (uchwały SN: z dnia 29 maja 1989 r. III PZP 19/89 OSNCP 1990/4-5 poz. 61; z dnia 4 czerwca 1991 r. I PZP 17/91 OSNCP 1992/3 poz. 37; uchwała składu siedmiu sędziów SN z dnia 27 lipca 1993 r. I PZP 27/93 Wokanda 1993/12 str. 12, wyrok SN z dnia 25 czerwca 1993 r. I PR 5/93). Z tego względu bez znaczenia jest fakt, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę nastąpiło ze względu na odwołanie go ze stanowiska Przewodniczącego Zarządu Fundacji P.-N. P. Z ustalonego stanu faktycznego w sposób niezbity wynika, że powód nabył prawo do emerytury w trakcie trwającego stosunku pracy, i przyznano mu emeryturę decyzją Zakładu Ubezpieczeń Społecznych od dnia 1 maja 2006 r., czyli bezpośrednio po rozwiązaniu umowy o pracę z pozwaną. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem związek rozwiązania stosunku pracy z przejściem na emeryturę może mieć charakter przyczynowy, czasowy, funkcjonalny albo mieszany – w praktyce najczęściej przyczynowo-czasowy lub czasowo-funkcjonalny (por. wyrok SN z dnia 28.07.1999 r., I PKN 174/99, opubl. OSNAPiUS nr 21/2000, poz. 786). W niniejszej sprawie związek ten miał charakter czasowy, i wynikał z decyzji powoda o złożeniu wniosku o przyznaniu mu emerytury po rozwiązaniu umowy o pracę z pozwaną. Ponadto również Sąd drugiej instancji podzielił pogląd Sądu Rejonowego, że fakt rozwiązania umowy o pracę z drugim pracodawcą, czyli Ministrem [...] i otrzymanie odprawy emerytalnej z tego tytułu nie może rzutować na przysługujące powodowi uprawnienia pracownicze w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z pozwaną

Fundacją. Oba te stosunki prawne były od siebie niezależne i wynikały z nich odmienne uprawnienia pracownicze.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego, z dnia 26 marca 2008 r., wywiódł powód, zarzucając mu naruszenie prawa materialnego, tj. art. 9 § 1 k.p. w związku z § 4 ust. 2 i § 17 ust. 1 i 2 Regulaminu Wynagradzania Pracowników Fundacji P.-N. P. przez błędną jego wykładnię, polegającą na uznaniu, że stanowiące źródło prawa materialnego z mocy art. 9 § 1 Kodeksu pracy przepisy Regulaminu Wynagradzania Pracowników Fundacji P.-N. P. nie mają zastosowania do powoda, co miało istotny wpływ na wynik postępowania w sprawie, wpłynęło bowiem w sposób niekorzystny na wysokość przyznanego powodowi prawa do odprawy emerytalnej.

Wskazując na powyższe naruszenie powód wniósł o zmianę wyroku w zaskarżonej części i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty 30.560,00 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 1 maja 2006 r. oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu wraz z kosztami zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W skardze kasacyjnej powód wskazał także na istotne zagadnienie prawne polegające na konieczności ustalenia jaki jest status pracownika, zatrudnionego na stanowisku prezesa zarządu, gdy po odwołaniu go z tego stanowiska pozostaje nadal w stosunku pracy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie jest usprawiedliwiona.

Zgodnie z art. 398¹³ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy bada skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw. Nie bierze zatem z urzędu pod uwagę naruszenia przepisu prawa materialnego, którego strona wnosząca skargę kasacyjną nie zarzuciła (wyrok SN z dnia 7 sierpnia 1997 r., I CKN 249/97 – OSN 1998, nr 1, poz. 13).

W sprawie niniejszej wszyscy uczestnicy postępowania, w tym powód uznawali, iż Regulamin Wynagradzania Pracowników F. P.-N.P. nie ma zastosowania do członka zarządu Fundacji.

Powód w żadnej fazie procesu, w tym także w skardze kasacyjnej nie kwestionował takiej oceny i nie formułował innego poglądu. Był zgodny, co do tego, iż regulamin wynagradzania wyłączył spod swego zakresu podmiotowego członków zarządu. Wobec braku w skardze kasacyjnej zarzutu procesowego, odnoszącego się do możliwości odmiennej oceny tego zagadnienia Sąd Najwyższy nie jest władny skutecznie obalić takiego ustalenia. W skardze kasacyjnej powód nie powołał także art. 241²⁶ § 2 k.p., w zw. z art. 77² § 5 k.p.

Z uwagi na powyższe Sąd Najwyższy, podzielając, co do zasady powszechnie przyjęty pogląd, iż odprawa emerytalna nie stanowi wynagrodzenia, nie analizował i nie mógł analizować w niniejszej sprawie znaczenia i zakresu wyłączenia członków zarządu Fundacji spod norm Regulaminu Wynagradzania Pracowników Fundacji.

Przyjmując zatem ustalenia Sądu drugiej instancji, iż członkowie zarządu Fundacji nie byli objęci w ogóle Regulaminem Wynagradzania Pracowników Fundacji, mimo iż treść tego Regulaminu wykraczała poza normowanie wynagradzania, Sąd Najwyższy uznał, iż ustalenie przez strony w umowie o pracę stanowiska powoda jako prezes Fundacji jest wiążące w tym sensie, że zmiana tego stanowiska wymaga formalnej modyfikacji stosunku pracy. Nie zmienia się charakter zatrudnienia członka zarządu tylko dlatego, że zostaje on odwołany z funkcji w organie osoby prawnej typu korporacyjnego. Stosunek pracy jest bowiem odrębny od stosunku organizacyjnego i dla jego zmiany trzeba dokonać stosownych oświadczeń woli, normowanych prawem pracy. Nie jest bowiem tak, że działania z zakresu ustawy o fundacjach, prowadzą bezpośrednio do zmian w sferze stosunku pracy. W owej odrębności stosunku pracy od stosunku organizacyjnego zasadza się *nota bene* ochrona członka zarządu zatrudnionego na podstawie umowy o pracę. Z tym także wiążą się pewne szczególne konsekwencje, w sytuacji gdy członek zarządu jest zatrudniony w charakterze osoby zarządzającej. Statusu tego bowiem nie może utracić *ad hoc*, z chwilą odwołania z członkostwa w zarządzie, bowiem prawo pracy – mające charakter ochronny – nie zna takich sytuacji. Stąd należy przyjąć, że odwołanie członka zarządu zatrudnionego w fundacji na stanowisku członka zarządu nie powoduje zmiany jego statusu w okresie wypowiedzenia, o ile fundacja nie powierzyła mu innej pracy.

Z uwagi na powyższe orzeczono jak w sentencji.

/tp/