



Sygn. akt III PK 64/15

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 27 stycznia 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Józef Iwulski (przewodniczący)

SSN Bogusław Cudowski

SSN Jolanta Frańczak (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa C. M.

przeciwko Gminnej Bibliotece Publicznej w J.

o nagrodę jubileuszową,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 27 stycznia 2016 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń  
Społecznych w R.

z dnia 22 maja 2014 r.,

**oddala skargę kasacyjną i nie obciąża powódki kosztami  
postępowania kasacyjnego.**

### **UZASADNIENIE**

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w R. wyrokiem z dnia 5 grudnia 2013 r. oddalił powództwo C. M. skierowane przeciwko Gminnej Bibliotece Publicznej w J. o zapłatę kwoty 12.316 zł tytułem nagrody jubileuszowej

po 45 latach pracy oraz zasądził od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 1.817 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka od dnia 1 stycznia 1973 r. wykonywała obowiązki kierownika Biblioteki w J. Na podstawie uchwały Rady Gminy J. z dnia 22 grudnia 2004 r. pozwana Gminna Biblioteka Publiczna w J. uzyskała osobowość prawną oraz stała się podmiotem posiadającym wyodrębnienie majątkowe, terytorialne oraz organizacyjne. W dniu 31 maja 2005 r. Rada Gminy dokonała zmiany § 9 statutu pozwanej Biblioteki wprowadzając zapis, że „pracowników biblioteki zatrudnia i zwalnia kierownik biblioteki”. W ramach posiadanych kompetencji powódka działając w imieniu pozwanej Biblioteki zawierała umowy cywilnoprawne, zatrudniała pracowników, decydowała o sprawach pracowniczych, ustaliła nowe warunki wynagradzania, które znalazły odzwierciedlenie w opracowanym przez nią regulaminie wynagradzania pracowników Gminnej Biblioteki Publicznej zatwierdzonym zarządzeniem nr .../2006 Wójta Gminy J. Regulamin, odmiennie niż § 11 rozporządzenia Ministra Kultury i Sztuki z dnia 23 kwietnia 1999 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w instytucjach kultury prowadzących w szczególności działalność w zakresie upowszechniania kultury (Dz.U. Nr 45, poz. 446 ze zm.), ustalał wysokość nagrody jubileuszowej dla pracowników. W dniu 27 listopada 2008 r. powódka rozwiązała stosunek pracy na mocy porozumienia stron w związku z przejściem na emeryturę. Po rozwiązaniu umowy o pracę powódka wniosła powództwo do Sądu Rejonowego w P. o zasądzenie na jej rzecz odprawy emerytalnej oraz nagrody jubileuszowej zgodnie z postanowieniami regulaminu wynagradzania, ewentualnie na podstawie przepisów rozporządzenia Ministra Kultury i Sztuki z dnia 23 kwietnia 1999 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w instytucjach kultury prowadzących w szczególności działalność w zakresie upowszechniania kultury. W dniu 6 września 2010 r., w sprawie o sygn. IV P .../10, została zawarta ugoda sądowa, na mocy której strona pozwana zobowiązała się zapłacić powódce do dnia 30 września 2010 r. kwotę 9.237 zł wraz z odsetkami od dnia 27 listopada 2008 r. do dnia 6 września 2010 r. w wysokości  $\frac{3}{4}$  odsetek ustawowych, a powódka oświadczyła, że z chwilą otrzymania zapłaty umówionej kwoty wygasną jej roszczenia o wszelkie inne należności wobec Gminnej Biblioteki Publicznej w J. W

szczegółności nie będzie dochodziła nagrody jubileuszowej w kwocie 12.316 zł. Kwota objęta ugodą została powodce wypłacona. Powódka otrzymała nagrodę jubileuszową za 35 lat pracy w dniu 4 listopada 1999 r.

Przy takich ustaleniach faktycznych Sąd Rejonowy uznał powództwo za bezzasadne. W pierwszej kolejności Sąd Rejonowy stwierdził, że stosownie do treści art. 3 k.p. pracodawcą powódki jest Gminna Biblioteka Publiczna w J. Natomiast powódka była osobą zarządzającą w imieniu pracodawcy zakładem pracy w rozumieniu art. 128 § 2 pkt 2 k.p. bowiem jej uprawnienia do kierowania biblioteką miały charakter pierwotny, a nie wtórny. Wynikały one z istoty zajmowanego przez powódkę stanowiska kierownika, w ramach którego kierowała pozwaną Biblioteką i wykonywała w jej imieniu przyznane na podstawie statutu zastrzeżone dla pracodawcy czynności z zakresu prawa pracy, polegające między innymi na zatrudnianiu i zwalnianiu pracowników.

W dalszej kolejności Sąd Rejonowy wskazał, że zasady wynagradzania pracowników ustalone są w regulaminie wynagradzania, który zgodnie z art. 241<sup>26</sup> § 2 k.p. w związku z art. 77<sup>2</sup> k.p. nie może określać zasad wynagradzania osób zarządzających tą jednostką. Z tych względów regulamin wynagradzania pracowników Gminnej Biblioteki Publicznej w J. nie mógł określać warunków przyznawania nagrody jubileuszowej powodce, jako osobie zarządzającej w imieniu pracodawcy zakładem pracy. Nagroda jubileuszowa jest wynagrodzeniem w ścisłym tego słowa znaczeniu i w konsekwencji objęta jest przepisem art. 241<sup>26</sup> § 2 k.p. Odnosząc się do samej ugody sądowej zawartej między stronami w dniu 6 września 2010 r. przed Sądem Rejonowym – Sądem Pracy w sprawie IV P .../10, Sąd Rejonowy podniósł, że powodce przysługiwało prawo do nagrody jubileuszowej w wysokości określonej w § 11 ust. 1 pkt 5 rozporządzenia Ministra Kultury i Sztuki z dnia 23 kwietnia 1999 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w instytucjach kultury prowadzących w szczególności działalność w zakresie upowszechniania kultury, które obowiązywało do dnia 1 lipca 2012 r., a zatem w kwocie 9.237 zł. Nagroda ta była przedmiotem ugody i nie sposób uznać, aby powódka wyraziła zgodę na zawarcie ugody, która nie zaspokajałaby jej roszczeń, zarówno z tytułu odprawy emerytalnej, jak nagrody jubileuszowej. Ugoda zawarta między stronami nie mogła natomiast obejmować

prawa do nagrody jubileuszowej w kwocie 12.316 zł przewidzianej regulaminem wynagradzania pozwanej Biblioteki po 45 latach pracy, ponieważ akt ten nie ma zastosowania do powódki. Zatem nie jest możliwe zrzeczenie się świadczenia nienależnego.

Wyrok Sądu Rejonowego powódka zaskarżyła apelacją zarzucając naruszenie prawa materialnego – art. 84 k.p. w związku z art. 58 § 1 k.c., art. 128 § 2 pkt 2 k.p. w związku z art. 22 § 1 k.p. i art. 68 § 1 k.p. w związku z § 8 ust. 3 i § 9 ust. 1 statutu Gminnej Biblioteki Publicznej w J., art. 23<sup>1</sup> k.p., art. 11 ust. 1 i art. 10 ustawy z dnia 27 czerwca 1997 r. o bibliotekach (jednolity tekst: Dz.U. z 2012 r., poz. 642 ze zm.), § 3 regulaminu wynagradzania pracowników strony pozwanej oraz naruszenie przepisów prawa procesowego w zakresie art. 233 § 1 k.p.c.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 22 maja 2014 r. oddalił apelację oraz zasądził od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 900 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję.

Sąd Okręgowy podzielając w całości ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu pierwszej instancji stwierdził, że zasadnicze znaczenie w rozpoznawanej sprawie ma ocena czy powódka może być zaliczona do grona osób zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy. Podstawę do określenia czy dana osoba jest pracownikiem zarządzającym w imieniu pracodawcy zakładem pracy stanowią dwa elementy: uprawnienia do dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy i pierwotny charakter tego uprawnienia, wynikający z przepisów prawa pracy, a nie z czynności prawnych uprawnionych podmiotów. Zdaniem Sądu Okręgowego, analiza zebranego w sprawie materiału dowodowego wykazuje, że powódka, jako kierownik Gminnej Biblioteki Publicznej w J., zajmowała stanowisko kierownicze, na podstawie którego kierowała biblioteką i działała w jej imieniu, przede wszystkim w sferze dotyczącej pracowników, dla których Biblioteka była pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p. Uprawnienia powódki miały charakter pierwotny wynikający bezpośrednio z istoty zajmowanego przez nią stanowiska. Nie ma przy tym znaczenia brak aktu powołania powódki na stanowisko kierownika pozwanej Biblioteki, ponieważ rzeczywiście wykonywała ona czynności zastrzeżone dla pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy w rozumieniu art. 128 § 2 pkt 2 k.p. Wobec tego regulamin

wynagradzania pracowników strony pozwanej, zgodnie z dyspozycją art. 241<sup>26</sup> § 2 k.p. w związku z art. 77<sup>2</sup> k.p., nie mógł określać warunków przyznania powódce nagrody jubileuszowej.

Sąd Okręgowy w swoich rozważaniach wskazał, że nie dopatrywał się nierówności stron, faworyzowania strony pozwanej, ani wad oświadczenia woli przy zawieraniu ugody sądowej. Bezwzględna nieważność ugody, stosownie do treści art. 84 k.p., powodowałaby tylko zrzeczenie się przez powódkę nagrody jubileuszowej w kwocie 12.316 zł przewidzianej regulaminem wynagradzania, gdyby powódka była do tej nagrody uprawniona. Takiego wniosku na podstawie art. 128 § 2 pkt 2 k.p. wyprowadzić się nie da.

Powódka zaskarżyła wyrok Sądu Okręgowego w całości skargą kasacyjną zarzucając naruszenie prawa materialnego, a w szczególności:

- 1) art. 128 § 2 pkt 2 k.p. i art. 22 k.p. w związku z art. 23<sup>1</sup> k.p. przez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że do uzyskania statusu pracownika zarządzającego w imieniu pracodawcy zakładem pracy nie jest konieczne oficjalne powołanie pracownika na takie stanowisko lub poinformowanie pracownika o modyfikacji stosunku pracy i zmianie statusu prawnego – pracowniczego;
- 2) art. 11 ust. 1 i art. 10 ustawy z dnia 27 czerwca 1997 r. o bibliotekach przez ich niezastosowanie i nieuwzględnienie odrębności organizacyjnoprawnych w przypadku biblioteki – pracodawcy, funkcjonującej jako samodzielna jednostka organizacyjna i biblioteki nie będącej pracodawcą, wchodzącej w skład innej jednostki organizacyjnej i zasad reprezentacji w obu przypadkach, a w szczególności charakteru stanowiska określanego jako „kierownik biblioteki”;
- 3) art. 23<sup>1</sup> k.p. przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie i pominięcie w toku ustalania sytuacji prawnego – pracowniczego powódki skutków przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę i wynikającego z tego przepisu zakazu modyfikacji treści stosunku pracy bez zgody pracownika;

- 4) art. 84 k.p. w związku z art. 58 § 1 k.c. przez ich niezastosowanie w następstwie błędnej kwalifikacji powódki jako pracownika zarządzającego w imieniu pracodawcy zakładem pracy.

Powódka wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu, a w przypadku stwierdzenia podstaw do uchylenia w całości również wyroku Sądu Rejonowego o uchylenie obu wyroków i przekazanie sprawy do rozpoznania Sądowi Rejonowemu.

W uzasadnieniu podstaw skargi kasacyjnej podniesiono, że skarżąca zawierając w 1969 r. umowę o pracę na czas określony na stanowisku kierownika biblioteki, a następnie na czas nieokreślony, przez cały czas trwania stosunku pracy aż do przejścia na emeryturę, wykonywała pracę na równi z innymi pracownikami. Z tych względów była jedynie pracownikiem kierującym zespołem pracowników stosownie do treści § 1 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 20 września 1974 r. w sprawie zasad i trybu określenia stanowisk kierowniczych i innych samodzielnych stanowisk pracy dla celów związanych z uprawnieniami do oddzielnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz ustalenia czasu trwania okresu próbnego (Dz.U. Nr 37, poz. 215). Skarżąca zarzuciła, że z chwilą wyodrębnienia pozwanej Biblioteki jako samodzielnej jednostki organizacyjnej poprzez uzyskanie osobowości prawnej i nadanie statutu nie dokonano aktu powołania jej na stanowisko kierownika stosownie do brzmienia § 8 ust. 3 statutu Biblioteki. Oznacza to, że nie była ona pracownikiem zarządzającym w imieniu pracodawcy zakładem pracy, o którym mowa w art. 128 § 2 pkt 2 k.p. Nie zalicza jej do tego kręgu podmiotowego umowa o pracę zawarta w latach 70-tych.

Strona pozwana w odpowiedzi na skargę kasacyjną wniosła o jej oddalenie oraz zasądzenie na jej rzecz od powódki kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zawiera usprawiedliwionych podstaw.

Stosownie do treści art. 398<sup>13</sup> § 1 i 2 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje sprawę w granicach skargi kasacyjnej i jest związany ustaleniami faktycznymi

stanowiącymi podstawę zaskarżonego wyroku, jeżeli skarga nie zawiera zarzutów naruszenia przepisów postępowania lub gdy zarzut taki okaże się niezasadny. Skoro w rozpoznawanej sprawie skarga oparta jest wyłącznie na podstawie naruszenia przepisów prawa materialnego, to Sąd Najwyższy związany jest ustaleniami faktycznymi dokonanyymi przez Sądy orzekające w sprawie.

Ustalenia faktyczne niniejszej sprawy wskazują, że na mocy uchwały Rady Gminy w J. z dnia 22 grudnia 2004 r. oraz statutu stanowiącego załącznik do tej uchwały, zgodnie z przepisem art. 11 ust. 1 ustawy z dnia 27 czerwca 1997 r. o bibliotekach, Gminna Biblioteka Publiczna w J. od dnia 1 stycznia 2005 r. działa jako samodzielna jednostka organizacyjna posiadająca osobowość prawną. Organizatorem Biblioteki jest Gmina J., a organem reprezentującym kierownik biblioteki, który na podstawie § 9 statutu zatrudnia i zwalnia pracowników. W tym kontekście nie można zgodzić się z twierdzeniem skarżącej, że miały do niej zastosowanie zasady wynagradzania określone w regulaminie wynagradzania pracowników pozwanej Biblioteki, a tym samym była ona uprawniona do nagrody jubileuszowej po 45 latach pracy przewidzianej w § 13 ust. 1 tego regulaminu. Decydujące znaczenie dla oceny, czy dana osoba jest pracownikiem zarządzającym w imieniu pracodawcy zakładem pracy (art. 128 § 2 pkt 2 k.p.), a tym samym nieobjętym zasadami wynagradzania obowiązującymi na podstawie regulaminu wynagradzania, ma posiadanie przez nią uprawnień do zarządzania zakładem pracy, w tym wykonywania czynności zastrzeżonych dla pracodawcy w sprawach z zakresu prawa pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 kwietnia 2008 r., II PK 288/07, LEX nr 465966 oraz z dnia 18 października 2011 r., III PK 19/11, OSNP 2012 nr 21-22, poz. 258). Skarżąca takie uprawnienia do zarządzania pozwaną Biblioteką posiadała na podstawie statutu i faktycznie z tych uprawnień korzystała. O zaliczeniu danej osoby do kategorii pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy decydującego znaczenia nie ma forma nawiązania stosunku pracy, ale faktyczne wykonywanie obowiązków związanych z kierowaniem wyodrębnioną jednostką organizacyjną, która posiada przymiot pracodawcy w rozumieniu art. 3 k.p. W uzasadnieniu wyroku z dnia 18 października 2011 r., III PK 19/11 (OSNP 2012 nr 21-22, poz. 258) Sąd Najwyższy wskazał, że istotne znaczenie ma to, aby uprawnienia do zarządzania zakładem pracy wynikały

z istoty zajmowanego przez pracownika stanowiska pracy, w ramach którego kieruje on daną jednostką organizacyjną i wykonuje w jej imieniu przyznane tej jednostce organizacyjnej na podstawie aktów ustrojowych, zastrzeżone dla pracodawcy czynności z zakresu prawa pracy, polegające między innymi na zatrudnianiu i zwalnianiu pracowników. Takie kompetencje, co wynika z rozważań dokonanych powyżej, zostały przewidziane dla kierownika pozwanej Biblioteki w § 9 statutu i były faktycznie przez skarżącą realizowane. Wobec tego skarżąca z chwilą wyodrębnienia pozwanej Biblioteki, jako samodzielnej jednostki organizacyjnej na podstawie art. 11 ustawy z dnia 27 czerwca 1997 r., uzyskała status pracownika zarządzającego w imieniu pracodawcy zakładem pracy. Takiej oceny nie zmienia brak aktu powołania na stanowisko kierownika biblioteki jako podstawy nawiązania stosunku pracy zgodnie z art. 15 ust. 1 ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 kwietnia 1998 r., I PKN 9/98, OSNP 1996 nr 6, poz. 207 oraz z dnia 5 marca 2015 r., III PK 50/14, LEX nr 1731107). W tym stanie rzeczy regulamin wynagradzania na podstawie art. 241<sup>26</sup> § 2 k.p. w związku z art. 77<sup>2</sup> k.p. nie mógł określać należnego skarżącej wynagrodzenia za pracę. Składnikiem tego wynagrodzenia jest nagroda jubileuszowa.

Nietrafna jest również argumentacja skarżącej, że Sądy obu instancji kwalifikując ją do osób zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy, o których mowa w art. 128 § 2 pkt 2 k.p., dokonały błędnej wykładni i niewłaściwego zastosowania art. 23<sup>1</sup> k.p. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że nie jest możliwe naruszenie prawa materialnego jednocześnie przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, ponieważ są to dwie różne postacie naruszenia i każda z nich wymaga odrębnego wykazania. Naruszenie prawa materialnego będące następstwem błędnej wykładni polega na mylnym rozumieniu treści zastosowanego przepisu, natomiast naruszenie prawa materialnego przez niewłaściwe zastosowanie oznacza błąd w subsumcji, a więc błąd w podciąganiu konkretnego stanu faktycznego pod abstrakcyjny stan faktyczny zawarty w normie prawnej (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 7 lutego 2002 r., II UKN 3/01, LEX nr 560559; z dnia 15 lipca 2010 r., IV CSK 138/10, LEX nr 621347; z dnia 5 września 2012 r., IV CSK 91/12, LEX nr 1275009). W uzasadnieniu Sądu drugiej instancji brak jest



rozważań i ustaleń, które nawiązywałyby bezpośrednio do normy z art. 23<sup>1</sup> k.p. Argumentacja skargi w tym zakresie zmierza natomiast do przyjęcia, że brak powiadomienia pracownika o tym, iż staje się pracownikiem zarządzającym w imieniu pracodawcy zakładem pracy powodować będzie, że wszelkie czynności dokonywane przez tego pracownika nie będą stanowić podstawy do uznania go za osobę wymienioną w art. 128 § 2 pkt 2 k.p. Ze stanowiskiem takim nie sposób się zgodzić bowiem w art. 23<sup>1</sup> k.p. nie przewiduje się jakichkolwiek sankcji na wypadek niewykonania lub nienależytego wykonania przez pracodawcę obowiązku zawiadomienia pracowników o przejściu zakładu pracy i wynikających z tego skutkach prawnych w zakresie ich stosunków pracy. Ponadto z ustaleń stanu faktycznego nie wynika, aby skarżąca jako kierownik biblioteki, będąc organem uprawnionym do jej reprezentacji, nie wiedziała na jakiej podstawie jest umocowana do dokonywanych faktycznie w imieniu pozwanej Biblioteki czynności. O tym, kto jest osobą zarządzającą w imieniu pracodawcy zakładem pracy decydują regulacje określające ustrój danej jednostki organizacyjnej będącej zakładem pracy. W przypadku biblioteki publicznej stanowiącej samodzielną jednostkę organizacyjną kwestie te reguluje jej statut zgodnie z art. 11 ust. 3 ustawy z dnia 27 czerwca 1997 r. o bibliotekach.

W konsekwencji powyższego bezzasadny jest także zarzut naruszenia zaskarżonym wyrokiem art. 84 k.p. w związku z art. 58 § 1 k.c. przez ich niezastosowanie. Skarżąca nie nabyła prawa do nagrody jubileuszowej po przepracowaniu 45 lat pracy przewidzianej regulaminem wynagradzana obowiązującym u strony pozwanej, a nagrody jubileuszowej po przepracowaniu 45 lat pracy nie przewidywało rozporządzenia Ministra Kultury i Sztuki z dnia 23 kwietnia 1999 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w instytucjach kultury prowadzących w szczególności działalność w zakresie upowszechniania kultury, obowiązujące w okresie zatrudnienia skarżącej. Zgodnie z § 11 tego rozporządzenia pracownik mógł otrzymać ostatnią nagrodę jubileuszową po przepracowaniu 40 lat pracy.

Z tych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 398<sup>14</sup> k.p.c. oraz art. 108 § 1 k.p.c. w związku z art. 102 k.p.c. orzekł jak w sentencji wyroku.

kc

