

**Wyrok z dnia 25 listopada 2005 r.**

**I PK 86/05**

**1. Akt wewnętrzny zakładowy nazwany „zasadami wynagradzania” nie jest regulaminem wynagradzania (art. 77<sup>2</sup> k.p.), a tym samym nie jest przepisem prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p., jeżeli określa wynagrodzenie tylko jednego pracownika.**

**2. Nagroda roczna określona w art. 10 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (Dz.U. Nr 26, poz. 306 ze zm.) ma charakter uznaniowy.**

**3. Możliwe jest przyznanie pracownikowi w umowie o pracę odprawy na wypadek rozwiązania stosunku pracy, do której pracownik nabywa prawo, niezależnie od odprawy wypłaconej na podstawie art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.).**

Przewodniczący SSN Józef Iwulski (sprawozdawca), Sędziowie SN: Krystyna Bednarczyk, Roman Kuczyński.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 25 listopada 2005 r. sprawy z powództwa Wiesławy P. przeciwko Energetyce Ciepłej Sp. z o.o. w S. o odprawę pieniężną i nagrodę roczną, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi z dnia 10 grudnia 2004 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok w części dotyczącej zasądzenia nagrody rocznej (pkt 1b) oraz zasądzenia kosztów postępowania (pkt 1c) i w tym zakresie przekazuje sprawę Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego;

o d d a l i ł kasację w pozostałej części.

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

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Skierniewicach wyrokiem z dnia 3 września 2004 r. [...] oddalił powództwo Wiesławy P. przeciwko Spółce Energetyka Ciepła Spółce z o.o. o zapłatę kwoty 17.700 zł tytułem odprawy pieniężnej wynikającej z art. 12 ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (Dz.U. Nr 26, poz. 306 ze zm.) oraz o zapłatę kwoty 5.900 zł tytułem nagrody rocznej za 2003 r. Sąd Rejonowy ustalił, że na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 23 listopada 1992 r. powódka była zatrudniona w pozwanej Spółce na stanowisku dyrektora ekonomiczno-finansowego-głównego księgowego. Zgodnie z obowiązującymi w Spółce od 1 czerwca 2000 r. zasadami wynagradzania dyrektora ekonomicznego, powódce poza wynagrodzeniem przysługiwało prawo do nagrody rocznej, świadczeń dodatkowych obliczanych i wypłacanych na zasadach określonych w ustawie z dnia 3 marca 2000 r., a także nagroda jubileuszowa i odprawa emerytalno-rentowa w wysokości określonej w zakładowym układzie zbiorowym pracy. Ponadto, § 4 zasad wynagradzania stanowił, że dyrektorowi finansowemu-głównemu księgowemu w przypadku rozwiązania umowy o pracę z innych przyczyn niż naruszenie podstawowych obowiązków przysługuje odprawa w wysokości trzykrotności wynagrodzenia miesięcznego. Strona pozwana na podstawie wypowiedzenia z dnia 23 stycznia 2004 r. rozwiązała z powódką umowę o pracę ze skutkiem na 30 kwietnia 2004 r., podając jako jego przyczynę zmiany organizacyjne i likwidację stanowiska dyrektora ekonomiczno-finansowego-głównego księgowego. Wobec tego, że wypowiedzenie zostało dokonane z przyczyn niedotyczących pracowników pozwany wypłacił powódce zgodnie z art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.) odprawę pieniężną w wysokości 17.700 zł. Ponadto powódce została wypłacona odprawa emerytalno-rentowa w wysokości 17.700 zł z uwagi na uzyskanie przez nią prawa do emerytury. Zarząd Spółki negatywnie ocenił pracę powódki, z uwagi na to, że na koniec roku obrotowego wynik finansowy Spółki może wykazać znaczącą stratę i nieprzedstawienie przez powódkę możliwości zapobieżenia tej sytuacji. Sąd Rejonowy ustalił, że spowodowało to utratę zaufania do powódki przez zarząd pozwanej Spółki, co było przyczyną nieprzyznania jej nagrody rocznej.

Sąd Rejonowy przyjął, że powódka jako główna księgowa spółki prawa handlowego, w której udział jednostek samorządu terytorialnego przekracza 50%, podlegała przepisom ustawy z dnia 3 marca 2000 r. oraz rozporządzenia Ministra Skarbu

Państwa z dnia 12 marca 2001 r. w sprawie szczegółowych zasad i trybu przyznawania nagrody rocznej osobom kierującym niektórymi podmiotami prawnymi oraz wzoru wniosku o przyznanie nagrody rocznej (Dz.U. Nr 22, poz. 259). W świetle tych przepisów powinna być dokonana wykładnia § 3 i 4 zasad wynagradzania dyrektora ekonomicznego-głównego księgowego obowiązujących u strony pozwanej. Sąd Rejonowy wskazał, że § 1 pkt 1 powołanego rozporządzenia Ministra Skarbu Państwa z dnia 12 marca 2001 r. określa kto może otrzymać nagrodę, § 3 określa warunki uprawniające do przyznania nagrody, a § 4 określa organ uprawniony do przyznania nagród rocznych. Powódka należy do kręgu osób, którym przysługuje nagroda roczna, lecz organ uprawniony, tj. zgromadzenie wspólników lub rada nadzorcza, nie wystąpiły z wnioskiem o przyznanie takiej nagrody. Sąd Rejonowy podniósł, że prawo do nagrody rocznej wynikające z powołanego rozporządzenia nie ma charakteru roszczeniowego, a zatem słowa „ma prawo”, którymi posługuje się § 3 zasad wynagradzania dyrektora ekonomicznego-głównego księgowego, należy interpretować jako stwarzające jedynie możliwość przyznania nagrody rocznej. Z tych względów Sąd Rejonowy oddalił żądanie powódki zasądzenia kwoty 5.900 zł tytułem nagrody rocznej. W zakresie roszczenia o odprawę wynikającą z art. 12 ustawy z dnia 3 marca 2000 r. Sąd Rejonowy uznał, że nie jest ono innym rodzajem roszczenia niż przewidziane w art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, które zostało zaspokojone. Zdaniem Sądu Rejonowego, roszczenia te są oparte na tej samej podstawie faktycznej. Traktowanie art. 12 ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących jako podstawy uzyskania odprawy, oprócz przewidzianej w art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, miałyoby się z celem pierwszej z tych ustaw. Z uwagi na przyjęcie tożsamości roszczeń o odprawę wynikających z wymienionych ustaw, Sąd Rejonowy uznał, że wypłacenie powódce odprawy na podstawie art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników wyłącza możliwość dochodzenia przez nią odprawy na podstawie art. 12 ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących.

Wyrokiem z dnia 10 grudnia 2004 r. [...] w uwzględnieniu apelacji powódki, Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi zmienił wyrok Sądu pierwszej instancji w ten sposób, że zasądził na rzecz powódki kwotę 17.700 zł tytu-

łem odprawy pieniężnej oraz kwotę 5.900 zł tytułem nagrody rocznej. Sąd Okręgowy uznał, że apelacja powódki w części dotyczącej nagrody rocznej zasługuje na uwzględnienie. Rozporządzenie Ministra Skarbu Państwa z dnia 12 marca 2001 r. zostało wydane na podstawie art. 10 ust. 8 ustawy z dnia 3 marca 2000 r. W § 3 ust. 2 stanowi ono, że nagroda roczna może być przyznana jedynie uprawnionemu, który pełnił funkcję przez cały rok obrachunkowy i w tym okresie rażąco nie naruszył swoich obowiązków pracowniczych, nie rozwiązano z nim umowy o pracę z jego winy lub nie rozwiązano umowy o zarządzanie albo nie odwołano go ze stanowiska z przyczyn stanowiących podstawę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Powódka nie spełnia żadnej z negatywnych przesłanek wymienionych w tym rozporządzeniu, mogących pozbawić ją prawa do nagrody. Rozwiązanie umowy o pracę z powódką nastąpiło (zgodnie z wypowiedzeniem) na skutek zmian organizacyjnych, w wyniku których nastąpiła likwidacja jej stanowiska pracy. Podnoszone w trakcie postępowania dowodowego zarzuty w stosunku do powódki „mijają się” z oświadczeniem pracodawcy złożonym w piśmie rozwiązującym umowę o pracę. Powódce nie można przypisać rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych w rozumieniu powołanego rozporządzenia Ministra Skarbu. Podmiotem uprawnionym do przyznania powódce nagrody nie jest zgromadzenie wspólników lub rada nadzorcza. Po myśli art. 10 ust. 3 ustawy z dnia 3 marca 2000 r., nagrodę roczną osobom wymienionym w art. 2 pkt 2-4 przyznaje organ lub osoba właściwa dla tych osób w zakresie czynności z zakresu prawa pracy. Organem uprawnionym w tym zakresie był prezes bądź wiceprezes spółki. Postanowienie § 3 regulaminu wynagradzania przez stwierdzenie „ma prawo” do świadczeń dodatkowych, w tym nagrody rocznej, jest zgodne z art. 13 ustawy z dnia 3 marca 2000 r., który wyklucza jedynie postanowienia umów o pracę przyznające pracownikom świadczenia przewyższające kwoty maksymalne przewidziane ustawą. W ocenie Sądu Okręgowego, skoro po stronie powódki nie zachodzą przesłanki negatywne, powodujące pozbawienie nagrody rocznej zgodnie z rozporządzeniem Ministra Skarbu, a zasady wynagradzania dyrektora ekonomiczno-głównego księgowego pozwanej Spółki w § 3 stanowią, że pracownik ma prawo do nagrody rocznej, to jest ona należna. Z tych względów Sąd Okręgowy zasądził na rzecz powódki tytułem nagrody rocznej kwotę 5.900 zł stanowiącą równowartość jednomiesięcznego wynagrodzenia.

Sąd Okręgowy uznał też zasadność apelacji powódki w części dotyczącej prawa do odprawy. Dodatkowo Sąd drugiej instancji ustalił, że dowód wypłaty od-

prawy nie precyzuje podstawy prawnej, a strona pozwana zmienia w tym zakresie stanowisko. Przed Sądem Rejonowym strona pozwana wywodziła, że odprawa została wypłacona na podstawie art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. W odpowiedzi na apelację i w piśmie procesowym z dnia 17 listopada 2004 r. strona pozwana wywiodła natomiast, że odprawa została wypłacona w oparciu o art. 12 i 13 ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi. Na rozprawie apelacyjnej strona pozwana określiła tytuł prawny wypłaconej odprawy w ten sposób, że podstawą jej wypłaty była ustawa z dnia 13 marca 2003 r., a jej wysokość określono na podstawie ustawy z dnia 3 marca 2000 r. W ocenie strony pozwanej, roszczenie powódki w tym przedmiocie zostało zaspokojone. Zdaniem Sądu Okręgowego, stanowisko to nie zasługuje na uwzględnienie. Trudno bowiem podzielić pogląd, że jako podstawę wypłacenia odprawy przyjmuje się jedną ustawę, a jej wysokość ustala się w oparciu o inną ustawę. Sąd Okręgowy nie podzielił stanowiska Sądu Rejonowego, że roszczenie powódki o odprawę pieniężną z art. 12 ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi jest tożsame z roszczeniem o odprawę przewidzianą w art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Przepis art. 12 ustawy z dnia 3 marca 2000 r. stanowi między innymi, że w razie rozwiązania umowy o pracę z innych przyczyn niż naruszenie podstawowych obowiązków ze stosunku zatrudnienia, osobom określonym w art. 2 może być przyznana odprawa w wysokości nie wyższej niż trzykrotność wynagrodzenia miesięcznego. Identyczne brzmienie zawiera § 4 zasad wynagradzania dyrektora ekonomicznego-głównego księgowego pozwanej Spółki. Przepis art. 8 w związku z art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1. Nadto, art. 8 tej ustawy uzależnia wysokość odprawy od stażu pracy u danego pracodawcy. Ustawa nie zawiera żadnych ograniczeń przyznania odprawy w przypadku zbiegu odpraw z róż-

nych tytułów, jak miało to miejsce w poprzednio obowiązującej ustawie z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r. Nr 112, poz. 980 ze zm.). W świetle powyższego zasady wynagradzania dyrektora ekonomicznego-głównego księgowego wydane na podstawie ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami są podstawą do wypłaty odprawy, niezależnie od odprawy wynikającej z art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. Powódce wypłacono jedną odprawę a przepisy nie stoją na przeszkodzie wypłaceniu odprawy z innego tytułu. Dlatego Sąd Okręgowy zasądził na rzecz powódki odprawę w kwocie 17.700 zł stanowiącą równowartość 3-miesięcznego wynagrodzenia na podstawie art. 8 ust. 1 pkt 3 w związku z art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Kasację od tego wyroku wniosła strona pozwana, która zarzuciła naruszenie: 1) art. 12 ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi polegające na przyjęciu stanowiska, że osobom, o których mowa w art. 2 tej ustawy przysługuje prawo do odprawy pieniężnej wynikającej z art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników; 2) art. 10 ust. 8 ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi polegające na przyjęciu stanowiska, że rozporządzenie Ministra Skarbu Państwa z dnia 12 marca 2001 r. ma zastosowanie do jednoosobowych spółek prawa handlowego utworzonych przez jednostki samorządu terytorialnego, o których mowa w art. 1 pkt 4 tej ustawy oraz niewłaściwe zastosowanie przepisów tego rozporządzenia do ustalenia warunków przyznania nagrody rocznej głównemu księgowemu jednoosobowej spółki prawa handlowego utworzonej przez jednostkę samorządu terytorialnego; 3) art. 233 § 1 w związku z art. 391 § 1 k.p.c. oraz art. 382 k.p.c. przez niezgodność istotnych ustaleń z treścią zebranego materiału dowodowego oraz nierozważenie całości materiału dowodowego, polegające na: a) dokonaniu błędnego ustalenia treści § 3 zasad wynagradzania dyrektora ekonomicznego-głównego księgowego i uznaniu, że dyrektor ten ma prawo do nagrody rocznej, z pominięciem dalszych warunków przyznania tego świadczenia określonych w § 3 zasad wynagradzania; b) pominięciu zarzutów podnoszonych wobec powódki w celu wykazania braku podstaw do przyznania nagrody rocznej, z uwagi na to, iż mijają się

z oświadczeniem woli pracodawcy złożonym powódce w piśmie rozwiązującym umowę o pracę. W uzasadnieniu podstaw kasacji strona pozwana wywiodła w szczególności, że zasadnicze znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy ma ustalenie relacji między art. 12 ustawy „kominowej” i art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. Zdaniem strony pozwanej, uzasadniony jest zarzut naruszenia przez Sąd drugiej instancji art. 12 ustawy „kominowej”, przez uznanie, że osobom, o których mowa w art. 2 tej ustawy, przysługuje prawo do odprawy pieniężnej wynikającej z art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. Według strony pozwanej, gramatyczna analiza art. 12 ustawy „kominowej” prowadzi do wniosku, że przyznanie odprawy określonej w tym przepisie jest fakultatywne co do zasady i wysokości, w granicach maksymalnej kwoty ustawowej. Przepis ten nie określa kolejnego rodzaju odprawy, lecz reguluje warunki przyznania odprawy osobom, których dotyczy ustawa. Ustawa określa zasady wynagradzania osób zajmujących wskazane stanowiska i w tym zakresie powinna być uznana za przepis szczególny, a zatem wyklucza stosowanie art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. Dopuszczenie możliwości dwukrotnej wypłaty odprawy z tytułu zwolnienia z innych przyczyn niż naruszenie podstawowych obowiązków ze stosunku zatrudnienia prowadziłoby do obejścia zakazów ustawy „kominowej” i niweczyłoby jej cel. Podstawa faktyczna obu odpraw jest ta sama, tj. rozwiązanie stosunku zatrudnienia z przyczyn dotyczących pracodawcy, przy czym art. 12 ustawy „kominowej” dotyczy szerszego katalogu przyczyn rozwiązania stosunku zatrudnienia, gdyż odnosi się do wszystkich przyczyn rozwiązania stosunku zatrudnienia, za wyjątkiem naruszenia podstawowych obowiązków ze stosunku zatrudnienia. W ocenie strony pozwanej, oczywiste jest również naruszenie przez Sąd Okręgowy art. 10 ust. 8 ustawy „kominowej” przez dokonanie błędnej wykładni, że rozporządzenie Ministra Skarbu Państwa z dnia 12 marca 2001 r. ma zastosowanie do jednoosobowych spółek prawa handlowego utworzonych przez jednostki samorządu terytorialnego. Z § 1 tego rozporządzenia wynika, że określa ono szczegółowe zasady i tryb przyznawania nagrody rocznej osobom, o których mowa w art. 2 pkt 1-4 ustawy „kominowej”, kierujących podmiotami, dla których minister właściwy do spraw Skarbu Państwa jest organem założycielskim lub organem właściwym do reprezentowania Skarbu Państwa albo nadzoruje lub utworzył dany podmiot. W stosunku do pozwanej Spółki Minister Skarbu Państwa tych funkcji nie pełni. Zgodnie z art. 10 ust. 8 ustawy „kominowej”, właściwi ministrowie w drodze rozporządzenia, zarządy powiatów i województw w drodze uchwały, oraz wójtowie (burmistrzowie, prezydenci miast) w drodze zarządze-

nia, określają wzór wniosku o przyznanie nagrody oraz szczegółowe zasady i tryb przyznawania nagrody rocznej. Jest zatem oczywiste, że organem właściwym dla określenia wzoru wniosku oraz zasad i trybu przyznawania nagrody rocznej dla kierowników samorządowych jednostek organizacyjnych wymienionych w art. 1 pkt 3, 4, 6 i 7 ustawy „kominowej” jest wójt (burmistrz, prezydent miasta). Natomiast nagrodę roczną osobom wymienionym w art. 2 pkt 2-4 tej ustawy (w tym głównym księgowym) zatrudnionym w podmiotach, o których mowa w art. 1 pkt 1-13 ( w tym w jednoosobowych spółkach prawa handlowego utworzonych przez jednostki samorządu terytorialnego) przyznaje organ lub osoba właściwe dla tych osób w sprawach czynności z zakresu prawa pracy. W przypadku powódki organem takim był zarząd Spółki. Brak było zatem podstaw, aby spełnienie przez powódkę warunków przyznania nagrody rocznej oceniać w oparciu o przepisy rozporządzenia Ministra Skarbu. Jedynym organem uprawnionym do przyznania powódce nagrody rocznej był zarząd pozwanej Spółki.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Jeżeli chodzi o zarzut naruszenia przepisów procesowych dotyczących ustaleń faktycznych (art. 233 § 1 w związku z art. 391 § 1 k.p.c. oraz art. 382 k.p.c.), to w pierwszej kolejności rozważenia wymaga, czy jest to zarzut prawidłowo skonstruowany, skoro dotyczy ustalenia treści § 3 i 4 zasad wynagradzania dyrektora finansowego. Wymaga to oceny charakteru tych zasad wynagradzania, a w szczególności, czy było to zakładowe źródło prawa pracy (regulamin wynagradzania). Na tak postawione pytanie należy odpowiedzieć przecząco, gdyż te zasady wynagradzania nie miały charakteru zbiorowego, bowiem określały wynagrodzenie (niektóre składniki) tylko jednego pracownika, a mianowicie głównego księgowego, czyli powódki. Nie był to więc regulamin wynagradzania w rozumieniu art. 77<sup>2</sup> k.p., a tym samym nie było to źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p. Omawiane zasady wynagradzania dotyczyły tylko jednego pracownika (powódki), a więc była to prostu część umowy pracę, a ściślej porozumienia stron stosunku pracy kształtującego jego treść, zaproponowana przez pracodawcę i przyjęta przez pracownika. Ustalenie treści umowy o pracę stanowi element ustalenia stanu faktycznego sprawy, a więc zarzuty procesowe dotyczące przepisów odnoszących się do ustaleń faktycznych są w tym zakresie właściwą podstawą kasacyjną. Strona pozwana trafnie podnosi, że zgodnie z § 3 tych



zasad wynagradzania, prawo do nagrody rocznej przysługiwało powódce „na zasadach określonych w ustawie z dnia 3 marca 2000 r.". Inaczej mówiąc, prawo to powódka mogła nabyć tylko wówczas, gdy spełniła przesłanki określone w tej ustawie. Zgodnie z art. 10 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi, w zależności od osiągniętych wyników finansowych lub stopnia realizacji innych zadań osobom, o których mowa w art. 2 pkt 1-4 i 10, może być przyznana nagroda roczna; nagrodę roczną osobom wymienionym w art. 2 pkt 1, zatrudnionym w podmiotach, o których mowa w art. 1 pkt 1-7, przyznaje właściwy organ na umotywowany wniosek rady nadzorczej lub innego statutowego organu nadzorczego. Z regulacji tych wynika, że nagroda roczna „na zasadach określonych w ustawie z dnia 3 marca 2000 r." ma charakter świadczenia uznaniowego, gdyż nabycie do niej prawa zależy od jego przyznania przez odpowiedni podmiot, oceniający wyniki finansowe lub stopień realizacji zadań. Zarzut kasacji naruszenia art. 233 § 1 w związku z art. 391 § 1 k.p.c. oraz art. 382 k.p.c. co do błędnego ustalenia treści zasad wynagradzania (w istocie umowy o pracę) w powiązaniu ze wskazaną treścią art. 10 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 3 marca 2000 r. jest więc trafną podstawą kasacji. Dotyczy to także zarzutu naruszenia art. 10 ust. 8 ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi, polegającego na przyjęciu stanowiska, że rozporządzenie Ministra Skarbu Państwa z dnia 12 marca 2001 r. ma zastosowanie do powódki (pomijając nawet to, że § 3 tego rozporządzenia również określa nagrodę roczną jako świadczenie uznaniowe). Zgodnie z art. 10 ust. 8 ustawy z dnia 3 marca 2000 r., właściwi ministrowie, w drodze rozporządzenia, zarządy powiatów i województw, w drodze uchwały, oraz wójtowie (burmistrzowie, prezydenci miast), w drodze zarządzenia, określają wzór wniosku o przyznanie oraz szczegółowe zasady i tryb przyznawania nagrody rocznej. Strona pozwana trafnie podnosi, że rozporządzenie Ministra Skarbu Państwa z dnia 12 marca 2001 r. nie ma zastosowania do jednoosobowych spółek prawa handlowego utworzonych przez jednostki samorządu terytorialnego. Z § 1 tego rozporządzenia wynika bowiem, że określa ono szczegółowe zasady i tryb przyznawania nagrody rocznej osobom kierującym podmiotami, dla których minister właściwy do spraw Skarbu Państwa jest organem założycielskim lub organem właściwym do reprezentowania Skarbu Państwa albo nadzoruje lub utworzył dany podmiot. W stosunku do pozwanej Spółki Minister Skarbu Państwa tych funkcji nie pełni, a więc zgodnie z art. 10 ust. 8 ustawy z dnia 3 marca 2000 r., organem właściwym dla określenia wzoru wniosku

oraz zasad i trybu przyznawania nagrody rocznej dla kierowników samorządowych jednostek organizacyjnych jest wójt (burmistrz, prezydent miasta). W zakresie dotyczącym zasądzenia na rzecz powódki nagrody rocznej kasacja powołuje się na usprawiedliwione podstawy, co prowadzi na podstawie art. 393<sup>13</sup> § 1 k.p.c. do uchylecia w tej części zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania.

Kasacja jest natomiast niezasadna w zakresie dotyczącym odprawy w związku z rozwiązaniem umowy o pracę. Niezasadny w szczególności jest zarzut naruszenia przepisów procesowych dotyczących ustalenia treści § 4 zasad wynagradzania oraz przyczyn rozwiązania z powódką umowy o pracę. Sąd drugiej instancji prawidłowo ustalił, że według § 4 zasad wynagradzania, powódce w przypadku rozwiązania umowy o pracę z innych przyczyn niż naruszenie podstawowych obowiązków ze stosunku zatrudnienia, przysługiwała odprawa w wysokości trzykrotności wynagrodzenia miesięcznego. Świadczenie to miało więc wyraźnie określone przesłanki, a w szczególności przesłankę negatywną (tzw. reduktor) w postaci rozwiązania umowy o pracę wskutek naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Sąd drugiej instancji trafnie ustalił i ocenił, że rozwiązanie umowy o pracę nie nastąpiło z powołaniem się na taką przyczynę. Świadczy o tym przede wszystkim przyczyna wypowiedzenia wskazana przez samą stronę pozwaną jako zmiany organizacyjne i likwidacja stanowiska. Wskazywana przez stronę pozwaną negatywna ocena pracy powódki, z uwagi na to, że na koniec roku obrotowego wynik finansowy Spółki może wykazać znaczącą stratę i nieprzedstawienie przez powódkę możliwości zapobieżenia tej sytuacji (powoływana zresztą w kontekście możliwości przyznania nagrody rocznej), nie może być oceniona jako spełnienie negatywnej przesłanki prawa do odprawy (naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych). Strona pozwana zarzuca naruszenie art. 12 ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi polegające na przyjęciu stanowiska, że osobom, o których mowa w art. 2 tej ustawy, przysługuje prawo do odprawy pieniężnej wynikającej z art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Tak skonstruowany zarzut jest nietrafny, a Sąd Najwyższy jest związany podstawami kasacji (art. 393<sup>11</sup> k.p.c.). Zgodnie z art. 12 ustawy z dnia 3 marca 2000 r., w razie odwołania ze stanowiska lub rozwiązania umowy o pracę albo umowy cywilnoprawnej będącej podstawą zatrudnienia przez podmiot zatrudniający, z innych przyczyn niż narusze-

nie podstawowych obowiązków ze stosunku zatrudnienia, osobom określonym w art. 2 może być przyznana odprawa w wysokości nie wyższej niż trzykrotność wynagrodzenia miesięcznego. Jest to więc również świadczenie uznaniowe. Regulacja ta nie wyklucza jednak możliwości nabycia prawa do odprawy w związku z rozwiązaniem stosunku pracy na innej podstawie, takiej jak inna ustawa lub akt wykonawczy, układ zbiorowy pracy, regulamin wynagradzania, umowa o pracę (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 11 lutego 2005 r., I PK 167/04, OSNP 2005 nr 20, poz. 316; z dnia 8 czerwca 2004 r., III PK 21/04, OSNP 2005 nr 4, poz. 51; Gdańskie Studia Prawnicze-Przegląd Orzecznictwa 2005 nr 3, poz. 16 z glosą M. Gersdorf; z dnia 16 lutego 2005 r., I PK 174/04, OSNP 2005 nr 20, poz. 319). Podstawą nabycia przez powódkę prawa do odprawy nie był art. 12 ustawy z dnia 3 marca 2000 r., lecz postanowienie § 4 zasad wynagradzania, czyli umowa o pracę. Występujący w sprawie problem, rozważany w granicach podstaw kasacyjnych, nie polega więc na wzajemnym stosunku przepisów art. 12 ustawy z dnia 3 marca 2000 r. i art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, lecz na ocenie, czy w umowie o pracę można skutecznie przyznać odprawę związaną z rozwiązaniem umowy o pracę i jaki wpływ na prawo do takiej odprawy ma wypłata odprawy na podstawie art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. Trafnie Sąd drugiej instancji wskazuje, że ustawa ta nie zawiera regulacji wyłączających prawo do odprawy określonej w jej art. 8 w przypadku nabycia prawa do podobnej odprawy na innej podstawie. Zgodnie z art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r., pracownikowi - w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia - przysługuje odprawa pieniężna, a przepis ten stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1 ustawy (art. 10 ust. 1). W przypadku powódki podkreślenia wymaga, że § 4 zasad wynagradzania (umowy o pracę) ukształtował jej prawo do odprawy w przypadku spełnienia innych przesłanek. Powódka nabywała to prawo w przypadku każdego rozwiązania umowy o pracę, byle nie nastąpiło ze względu na naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, choćby nie nastąpiło z przyczyn dotyczących pracodawcy (niedotyczących pracownika). Zgodnie z utrwalonym

orzecnictwem, postanowienie zakładowego układu zbiorowego pracy mogło przyznawać pracownikom, z którymi rozwiązano stosunek pracy z przyczyn organizacyjnych, dodatkową odprawę pieniężną, oprócz odprawy przewidzianej w art. 8 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, Dz.U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 ze zm. (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2002 r., III ZP 31/01, OSNAPiUS 2002 nr 12, poz. 284). Również nabycie prawa do podobnych świadczeń związanych z rozwiązaniem umowy o pracę nie wyłączało nabycia prawa do tej odprawy (por. orzeczenia Sądu Najwyższego: uchwała składu siedmiu sędziów z dnia 24 maja 1991 r., I PZP 1/91, OSNCP 1992 nr 1, poz. 2; Orzecznictwo Gospodarcze 1991 nr 4, poz. 85 z komentarzem M. Rafacz-Krzyżanowskiej; PiZS 1992 nr 2, s. 57 z komentarzem M. Gersdorf-Giaro; uchwała z dnia 24 lipca 1991 r., I PZP 29/91, Rejent 1991 nr 7-8, s. 111; uchwała z dnia 5 września 1991 r., I PZP 39/91, PiZS 1992 nr 1, s. 57; uchwała z dnia 24 stycznia 1992 r., I PZP 5/92, OSNCP 1992 nr 9, poz. 150 oraz wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 25 marca 1992 r., III APr 11/92, OSA 1992 nr 11, poz. 55). Zasada ta ma zastosowanie do odprawy określonej w art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. oraz do postanowień umowy o pracę, gdyż zgodnie z zasadą uprzywilejowania pracownika wynikającą *a contrario* z art. 18 k.p., postanowienia umów o pracę mogą być bardziej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy (są ważne).

Z tych względów w części dotyczącej odprawy pieniężnej kasacja podlegała oddaleniu na podstawie art. 393<sup>12</sup> k.p.c., a kosztach orzeczono na mocy art. 108 § 2 k.p.c.

=====