

Wyrok z dnia 6 lipca 2005 r.

III PK 52/05

1. Odprawa przewidziana w art. 12 ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (Dz.U. Nr 26, poz. 306 ze zm.) może być przyznana w umowie o pracę.

2. Przepis art. 18 § 3 k.p. dotyczy równego traktowania w zatrudnieniu w umowach o pracę i nie może być naruszony przez nierówne traktowanie pracowników w postanowieniach układu zbiorowego pracy w zakresie nabycia prawa do nagrody jubileuszowej.

Przewodniczący SSN Kazimierz Jaśkowski (sprawozdawca), Sędziowie SN: Jerzy Kwaśniewski, Maria Tyszel.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 6 lipca 2005 r. sprawy z powództwa Krzysztofa S. przeciwko Zakładom Mięsnym „Ł.” SA w Ł. o nagrodę jubileuszową i odprawę pieniężną, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 2 grudnia 2004 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Pozwane Zakłady Mięsne „Ł.” SA w Ł., w sprawie z powództwa Krzysztofa S. o odprawę pieniężną i wyrównanie nagrody jubileuszowej, wniosły kasację od wyroku Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 2 grudnia 2004 r. [...]. Zaskarżonym wyrokiem oddalono apelację pozwanego od wyroku Sądu Okręgowego w Lublinie zasądzającego na rzecz powoda 29.559,33 zł odprawy pieniężnej i 17.484,33 zł tytułem wyrównania nagrody jubileuszowej - obie kwoty z ustawowymi odsetkami oraz koszty procesu.

W kasacji strona pozwana zarzuciła naruszenie - w odniesieniu do odprawy - art. 379 § 1 i art. 17 w związku z art. 629 k.s.h., art. 5 k.p. i pkt 5 umowy o pracę oraz - w stosunku do wyrównania różnicy nagrody jubileuszowej - naruszenie art. 6 ust. 1 i

2 załączników nr 1 i 2 do zakładowego układu zbiorowego pracy oraz art. 8 i art. 18 § 3 k.p. Zarzucono także naruszenie art. 233 § 1 i art. 328 § 2 k.p.c.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja jest nieuzasadniona. Prawo powoda do odprawy jest określone ustawą, uchwałą nadzwyczajnego walnego zgromadzenia akcjonariuszy strony pozwanej oraz umową o pracę. Do powoda, będącego członkiem zarządu pozwanej Spółki, miała zastosowanie ustawa z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (Dz.U. Nr 26, poz. 306 ze zm.). Jak stanowi art. 12 tej ustawy, w razie odwołania ze stanowiska lub rozwiązania umowy o pracę przez podmiot zatrudniający, z innych przyczyn niż naruszenie podstawowych obowiązków ze stosunku zatrudnienia, osobom określonym w art. 2 (co dotyczy powoda) może być przyznana odprawa w wysokości nie wyższej niż trzykrotność wynagrodzenia miesięcznego. Z tego przepisu nie wynikało prawo powoda do spornej odprawy, gdyż zależało ono od stanowiska pracodawcy. Zgodnie z § 25 pkt 19 i 20 statutu Spółki, wynagrodzenie członków zarządu ustala walne zgromadzenie akcjonariuszy. Uchwała nr 1 nadzwyczajnego walnego zgromadzenia akcjonariuszy z dnia 30 sierpnia 2000 r. stanowiła, że w razie odwołania ze stanowiska lub rozwiązania umowy o pracę z innych przyczyn niż naruszenie podstawowych obowiązków wynikających ze stosunku zatrudnienia, członkom zarządu może być przyznana odprawa w wysokości nie wyższej niż trzykrotność wynagrodzenia miesięcznego. Także więc odprawa uregulowana w tej uchwale miała charakter fakultatywny. Prawo powoda do odprawy wynika natomiast z pkt 5 umowy o pracę, według którego: „inne warunki zatrudnienia 3 miesięczna odprawa, zgodnie z uchwałą [...] z 30.08.2000 r.” Zdaniem pozwanej Spółki ustalenie Sądu, że z tego postanowienia wynika prawo powoda do odprawy, narusza art. 233 k.p.c. Sąd nie rozważył bowiem odpowiednio zeznań świadków w przedmiocie tego postanowienia umowy. Następstwem tego było naruszenie przepisów art. 17 i art. 379 § 1 k.s.h. w związku z art. 629 k.s.h., gdyż do nabycia przez powoda prawa do odprawy konieczna była uchwała rady nadzorczej.

Wywody kasacji w tym zakresie są niejasne. Nie wiadomo, czy kwestionuje się w niej tylko ustalenie faktyczne, że punkt 5 umowy o pracę przyznaje powodowi prawo do odprawy, czy zarzut dotyczy w ogóle niedopuszczalności zamieszczenia w umowie takiego postanowienia. Ta druga kwestia odnoszona jest bowiem nie w czę-

ści kasacji zatytułowanej „uzasadnienie podstaw kasacyjnych”, lecz w części o nazwie „przedstawienie okoliczności uzasadniających rozpoznanie kasacji (art. 393³ § 1 pkt 3 k.p.c.)”. Nawet jednak przy przyjęciu, iż stanowi to uzasadnienie podstawy kasacyjnej, to ten zarzut jest bezpodstawny. Sąd ocenił zeznania świadków bez naruszenia art. 233 k.p.c. Poza tym w kasacji nie postawiono zarzutu naruszenia art. 65 k.c. (w związku z art. 300 k.p.), czyli przepisu określającego sposób wykładni oświadczeń woli. Sąd Najwyższy rozpoznaje sprawę w granicach kasacji i jej podstaw (art. 393¹¹ § 1 k.p.c.). Nie może więc w niniejszej sprawie dokonać innej wykładni punktu 5 umowy niż to uczyniły Sądy, a samo brzmienie tego postanowienia jest niesporne.

W odniesieniu do dopuszczalności umownego określenia prawa do odprawy wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 8 czerwca 2004 r., III PK 21/04 (OSNP 2005 nr 4, poz. 51). W tezie stwierdził, że z art. 12 ustawy z dnia 3 marca 2000 r. nie wynika zakaz przyznania pracownikowi prawa do odprawy w razie odwołania ze stanowiska lub rozwiązania umowy o pracę. Z uzasadnienia wynika, że chodzi o przyznanie odprawy w umowie o pracę. Sprawa toczyła się z powództwa członka zarządu (prezesa) tego samego pozwanego pracodawcy i opierała się na analogicznym stanie prawnym oraz faktycznym. W uzasadnieniu zaskarżonego wyroku Sąd Apelacyjny powołał się na ten wyrok Sądu Najwyższego, bez szczegółowego przedstawienia argumentów Sądu Najwyższego i ich oceny. Zdaniem wnoszącego kasację narusza to art. 328 § 2 k.p.c. Ten zarzut jest nietrafny dlatego, że został postawiony przez stronę, która zna motywy rozstrzygnięcia Sądu Najwyższego, jako że była stroną w sprawie rozpoznanej przez Sąd Najwyższy, a sprawa dotyczyła takiego samego stosunku prawnego. Akceptujące odwołanie się do wyroku Sądu Najwyższego jest dla tej strony wystarczająco informacyjne. Nie może skutecznie zarzucić naruszenia art. 328 § 2 k.p.c., polegającego na akceptującym odwołaniu się sądu do dotyczącego takiej samej sprawy wyroku Sądu Najwyższego, bez szczegółowego przytoczenia jego argumentów, ta strona, która była stroną także w sprawie rozpoznanej przez Sąd Najwyższy. Sąd Najwyższy podziela pogląd przedstawiony w powołanym wyroku z dnia 8 czerwca 2004 r. Przepis art. 12 ustawy z dnia 3 marca 2000 r. nie określa bowiem, w jaki sposób ma nastąpić przyznanie odprawy, nie jest zatem wyłączony sposób umowny. Sens tej regulacji sprowadza się do zakazu ukształtowania prawa do odprawy w wysokości wyższej niż trzykrotność wynagrodzenia miesięcznego. Pozostawienie przyznania prawa do odprawy wyłącznie uzna-

niu pracodawcy, i to po rozwiązaniu przez niego stosunku pracy, przenosiłoby omawianą odprawę raczej w sferę fikcji.

Kończąc rozważania dotyczące odprawy trzeba stwierdzić, że skoro prawo do niej wynikało z umowy o pracę, której ważność nie jest kwestionowana, to nie mogły być naruszone przepisy Kodeksu spółek handlowych, mające zastosowanie przy przyjęciu, że odprawę może przyznać tylko pracodawca jednostronnym oświadczeniem woli.

Także nie są zasadne zarzuty kasacji dotyczące nagrody jubileuszowej. Powód nabył do niej prawo już po odwołaniu go z zarządu. Strona pozwana nie kwestionowała prawa powoda do tej nagrody i wypłaciła ją według najwyższej stawki wynagrodzenia przewidzianego dla dyrektora do spraw zaopatrzenia surowcowego. Twierdzi się w kasacji, że powód będąc członkiem zarządu wykonywał także tę funkcję dyrektorską i pełnił ją nadal po odwołaniu z zarządu. Dlatego zgodnie z zakładowym układem zbiorowym, stawka zaszeregowania właściwa dla tego stanowiska, powinna być podstawą do ustalenia wysokości nagrody jubileuszowej. Układ zbiorowy stanowi bowiem, że podstawą wyliczenia tej nagrody jest wynagrodzenie zasadnicze. Stosowanie wynagrodzenia członka zarządu narusza art. 8 k.p. oraz świadczy o nierównym traktowaniu pracowników, sprzecznie z art. 18 § 3 k.p.

Rozpoznawanie tych zarzutów należy rozpocząć od stwierdzenia, że powód nabył prawo do nagrody jubileuszowej na podstawie zakładowego układu zbiorowego pracy. W dniu, gdy spełnił warunki wymagane do jej nabycia nie był już członkiem zarządu i nie miało do niego zastosowania wyłączenie stosowania tego układu przewidziane w art. 241²⁶ § 2 k.p., dotyczące wynagrodzenia osób zarządzających zakładem pracy w imieniu pracodawcy. Ustalone od kilku lat orzecznictwo Sądu Najwyższego przyjmuje, że nagroda jubileuszowa, gdy są ustalone warunki nabycia do niej prawa, jest wynagrodzeniem w rozumieniu tego przepisu (jest premią). Powód nie był jednakże już osobą zarządzającą zakładem pracy w imieniu pracodawcy.

W odniesieniu do nagrody jubileuszowej sporna jest jedynie kwestia podstawy obliczenia jej wysokości. Zdaniem Sądu Najwyższego jest nią wynagrodzenie powoda ustalone w umowie o pracę na stanowisku członka zarządu. Po odwołaniu powoda z zarządu nie wykonywał on pracy z uwagi na chorobę, a następnie wypowiedziano mu umowę o pracę. Nie ma więc żadnych podstaw do przyjęcia, iż strony w sposób dorozumiany zmieniły umowę o pracę w ten sposób, iż powód zgodził się na wykonywanie pracy dyrektora - a nie członka zarządu - za niższym wynagrodzeniem.

Po odwołaniu z zarządu powód nie mógł faktycznie wykonywać pracy dyrektora, gdyż w ogóle nie wykonywał pracy. Pozwany sam stwierdza, że nie mógł w tym okresie zmienić powodowi warunków umowy o pracę. Byłoby to sprzeczne z art. 41 w związku z art. 42 § 1 k.p.

Powód rzeczywiście był w korzystnej sytuacji, gdyż nie będąc już członkiem zarządu nabył prawo do nagrody jubileuszowej z mocy układu zbiorowego pracy, a ponieważ jego wynagrodzenie nie zostało zmienione, to podstawą obliczenia tej nagrody było wynagrodzenie członka zarządu. Nie oznacza to jednak, że skorzystanie z tej sytuacji usprawiedliwia zarzut nadużycia prawa (art. 8 k.p.), bliżej zresztą nieuzasadniony w kasacji. Zarzut ten łączony jest z zarzutem naruszenia art. 18 § 3 k.p., tj. naruszeniem polegającym na nierównym traktowaniu pracowników. Wobec ogółu pracowników podstawą obliczenia nagrody jest bowiem płaca zasadnicza określona zgodnie z układem zbiorowym, a wobec powoda zastosowano wynagrodzenie miesięczne ustalone na podstawie art. 5 ust. 1 ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi. Ten przepis (art. 18 § 3 k.p.) nie mógł być naruszony z dwóch przyczyn. Po pierwsze, nakazuje on równe traktowanie w umowach o pracę, a w rozpoznawanej sprawie chodzi o prawo wynikające z układu zbiorowego pracy. Po drugie, w czasie nabycia przez powoda prawa do nagrody przepis ten dotyczył równego traktowania tylko ze względu na płeć, co nie jest podnoszone w kasacji. Innych kryteriów równości w zatrudnieniu dotyczy on dopiero od dnia 1 stycznia 2004 r. (art. 1 pkt 5 w związku z art. 20 ustawy z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw, Dz.U. Nr 213, poz. 2081).

Z tych względów na podstawie art. 393¹² k.p.c. orzeczono jak w sentencji.

=====