



Sygn. akt II PK 109/09

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 2 października 2009 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Józef Iwulski (przewodniczący)

SSN Katarzyna Gonera

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa M. S.

przeciwko PKP Szybka Kolej Miejska w T. Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w G.

o odprawę emerytalną i odsetki,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 2 października 2009 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych w G. z dnia 9 grudnia 2008 r.,

uchyla zaskarżony wyrok w punkcie pierwszym w części oddalającej apelację powoda oraz w punkcie drugim w całości i przekazuje sprawę Sądowi Okręgowemu - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w G. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Wyrokiem z dnia 18 lipca 2008 r. Sąd Rejonowy - Sąd Pracy w G. zasądził od PKP Szybka Kolej Miejska w T. Spółki z o.o. w G. na rzecz M. S. odsetki w ustawowej wysokości od kwoty 32.030,16 zł za okres od 11 sierpnia 2007 r. do 5 maja 2008 r. (pkt I); oddalił powództwo w części dotyczącej odprawy emerytalnej w kwocie 38.370,50 zł z ustawowymi odsetkami za okres od 11 września 2007 r. do dnia zapłaty (pkt II); umorzył postępowanie w pozostałym zakresie wobec cofnięcia przez powoda roszczenia ze skutkiem prawnym (pkt III) oraz orzekł w przedmiocie kosztów postępowania. Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia faktyczne.

Powód zatrudniony był u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 lipca 2001 r. na stanowisku prezesa zarządu - dyrektora spółki. Zgodnie z postanowieniami umowy, odwołanie ze stanowiska prezesa zarządu bądź wygaśnięcie mandatu i niepowołanie w skład zarządu stanowiło podstawę do rozwiązania z powodem stosunku pracy lub zmiany warunków pracy i płacy określonych umową z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia lub na mocy porozumienia stron. W dniu 13 czerwca 2006 r. powód otrzymał od Zwyczajnego Zgromadzenia Wspólników absolutorium, nie został jednak powołany w skład zarządu na kolejną kadencję. W okresie od 13 czerwca do 5 października 2006 r. powód przebywał na urlopie wypoczynkowym, a od 6 października 2006 r. był niezdolny do pracy przez okres 182 dni. Po tym okresie, od 6 kwietnia do 2 października 2007 r. korzystał ze świadczenia rehabilitacyjnego. W dniu 18 lipca 2007 r. pozwana Spółka rozwiązała z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie art. 53 k.p. Od dnia 14 czerwca 2006 r. do daty rozwiązania z powodem umowy o pracę funkcję prezesa zarządu i dyrektora spółki pełniła nowo wybrana na to stanowisko osoba. Dochodzona kwota 38.370,50 zł stanowi - według powoda - różnicę pomiędzy wysokością odprawy emerytalnej przewidzianej w zakładowym układzie zbiorowym pracy dla pracowników SKM z dnia 16 grudnia 2002 r. (640% podstawy jej wymiaru określonej jako przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze państwowym za kwartał poprzedzający wypłatę, co stanowi kwotę 72.226,82 zł) a wypłaconą powodowi z tego tytułu przez stronę pozwaną - po uwzględnieniu ograniczenia wynikającego z art. 11 ust. 2 ustawy kominowej (dwunastokrotność

przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia przyjętego dla ustalenia wynagrodzenia miesięcznego osób, o których stanowi art. 2 pkt 1-4 w związku z art. 8 ustawy) - kwotą 33.856,32 zł.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że istota sporu sprowadza się do oceny czy do powoda mają zastosowanie przepisy ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (Dz.U. Nr 26 poz. 306 ze zm., zwanej dalej ustawą kominową lub ustawą). Sąd pierwszej instancji wskazał, że w sytuacji gdy dochodzi do zawarcia umowy o pracę z członkiem zarządu spółki kapitałowej, powstaje swoisty dualistyczny stosunek prawny. Z jednej strony jest to stosunek organizacyjny, do którego mają zastosowanie przepisy Kodeksu spółek handlowych i wewnętrzne unormowania obowiązujące w spółce, z drugiej zaś strony dochodzi - na mocy zawartej umowy o pracę - do powstania stosunku pracy, przy czym w różnych momentach czasowych może dojść do ustania każdego z tych węzłów zobowiązaniowych łączących strony. W przedmiotowej sprawie odległość czasowa pomiędzy ustaniem stosunku organizacyjnego a rozwiązaniem umowy o pracę była znaczna, bo przekraczała okres 11 miesięcy, jednakże przyczyny takiego stanu rzeczy nie mają znaczenia dla rozstrzygnięcia sporu. Sąd Rejonowy wskazał, że powoda do dnia rozwiązania stosunku pracy wiązała umowa o pracę na stanowisku prezesa zarządu - dyrektora pozwanej Spółki. Co prawda od 13 czerwca 2006 r. powód funkcji tej faktycznie nie sprawował, jednakże stosunek pracy trwał do czasu jego rozwiązania. W konsekwencji powód formalnie był nadal zatrudniony na stanowisku określonym w umowie o pracę, a zatem był osobą, o której stanowi art. 2 ustawy kominowej. Ustawa ta nie różnicuje sytuacji osób w zależności od sprawowania przez nie określonej funkcji faktycznie lub formalnie (gdy z przyczyn obiektywnych nie mogą jej sprawować), a jedynie określa, do jakich funkcji i stanowisk ma zastosowanie. W konsekwencji należy uznać, że wobec powoda w dacie rozwiązania umowy o pracę i jednoczesnego powstania wymagalności odprawy emerytalnej miały zastosowanie przepisy ustawy kominowej.

W ocenie Sądu pierwszej instancji, odprawa emerytalna, ograniczona przez stronę pozwaną do wysokości określonej w art. 11 ust. 2 ustawy kominowej, stanowi świadczenie dodatkowe w rozumieniu art. 5 ust. 2. Zgodnie z art. 11 ust. 1

ustawy, świadczeniami dodatkowymi, o których mowa w art. 5 ust. 2 są świadczenia z tytułu zatrudnienia, w tym bytowe, socjalne, komunikacyjne, oraz ubezpieczenia majątkowe i osobowe - inne bądź wyższe niż ustalone w regulaminach wynagradzania, zakładowych i ponadzakładowych układach zbiorowych pracy oraz w odrębnych przepisach. Przepis art. 11 ust. 1 nie stanowi zamkniętego katalogu świadczeń, a jedynie wskazuje na rodzajowe grupy świadczeń bez ich szczegółowego wyliczenia. Szczegółowy wykaz świadczeń dodatkowych, o których mowa w ustawie zawiera rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 21 stycznia 2003 r. w sprawie szczegółowego wykazu świadczeń dodatkowych, które mogą być przyznane osobom kierującym niektórymi podmiotami prawnymi, oraz trybu ich przyznawania (Dz.U. Nr 14, poz.139, zwane dalej rozporządzeniem). Zgodnie z § 2 ust. 1 pkt 1 tego rozporządzenia, odprawa emerytalna, wymagalna w dacie rozwiązania stosunku pracy w związku z przejściem pracownika na emeryturę, jest zaliczana do świadczeń dodatkowych.

Wyrokiem z dnia 9 grudnia 2008 r. Sąd Okręgowy w G. oddalił apelację powoda od powyższego wyroku, podzielając zarówno ustalenia jak i ocenę prawną dokonane przez Sąd pierwszej instancji i wskazując dodatkowo, że ustawa kominowa obejmuje swoim zakresem zarówno świadczenia należne w trakcie trwania stosunku pracy jak i związane z jego ustaniem, takie jak odprawa emerytalna lub rentowa oraz odprawa przewidziana w art. 12.

Sąd drugiej instancji wskazał, że odprawa emerytalna w wysokości przewidzianej postanowieniami układu zbiorowego pracy ma charakter świadczenia dodatkowego w rozumieniu przepisów ustawy kominowej, powołując się w tym zakresie na poglądy wyrażone przez Sąd Najwyższy w wyrokach z dnia 2 września 2003 r., I PK 290/02 (OSNP 2004 nr 17, poz. 299), z dnia 16 marca 2005 r., I PK 199/04 (OSNP 2005 nr 22, poz. 351) oraz z dnia 19 lutego 2007 r., I PK 238/06 (OSNP 2008 nr 7-8, poz. 96), w których stwierdzono, że wyjątkami od zakazu z art. 5 ust. 1 ustawy kominowej są również świadczenia dodatkowe, oraz że art. 5 tej ustawy stanowi *lex specialis* w stosunku do przepisów prawa pracy dotyczących wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy należnych ogółowi zatrudnionych. Jednocześnie Sąd Okręgowy nie podzielił stanowiska wyrażonego w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 16 lutego 2005 r., I PK 174/04 (OSNP 2005 nr

20, poz. 319), iż odprawa emerytalna, która nie jest świadczeniem innym lub wyższym niż przewidziane w układzie zbiorowym (art. 11 ust. 1 ustawy), nie może być uznana za świadczenie dodatkowe w rozumieniu art. 5 ust. 2.

Dokonując analizy art. 5 i 11 ustawy, Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że ustawodawca ograniczył świadczenia jakie mogą być pobierane przez kierujących zakładami pracy jedynie do trzech rodzajów, a mianowicie wynagrodzenia miesięcznego, świadczenia dodatkowego i nagrody rocznej, co oznacza, że nie mogą oni otrzymać żadnego innego świadczenia. Co prawda literalne brzmienie art. 11 ustawy wskazywałoby, że jedynie świadczenia inne lub w wysokości wyższej od określonej w regulaminach wynagradzania lub układach zbiorowych pracy mogą być uznane za świadczenia dodatkowe, jednakże taka wykładnia stoi w sprzeczności z celami ustawy i zasadami logicznego wnioskowania. Jeżeli by bowiem przyjąć, że odprawa emerytalna niebędąca świadczeniem innym lub wyższym od przewidzianego w układzie zbiorowym nie jest świadczeniem dodatkowym w rozumieniu art. 5 ust. 2 ustawy, to nie istnieje żadna inna podstawa do przyznania powodowi odprawy emerytalnej w wysokości wskazanej w układzie zbiorowym pracy. Również w wyroku z dnia 10 stycznia 2006 r., I PK 115/05 (OSNP 2006 nr 21-22, poz. 327) Sąd Najwyższy stwierdził, że poza wynagrodzeniem, nagrodą roczną i świadczeniami dodatkowymi określonymi w rozporządzeniu, osobom objętym zakresem podmiotowym ustawy „nie przysługują żadne inne świadczenia, niezależnie od tego czy przewiduje je, czy też nie przewiduje układ zbiorowy pracy, regulamin wynagradzania, odrębne przepisy”. Należy więc przyjąć, że art. 11 ust. 1 ustawy nie stanowi zamkniętego katalogu świadczeń, a jedynie wskazuje na rodzajowe grupy świadczeń bez ich szczegółowego wyliczenia, co nastąpiło dopiero w rozporządzeniu z dnia 21 stycznia 2003 r., uznającym odprawę emerytalną za świadczenie dodatkowe (§ 2 ust. 1 pkt 1).

W skardze kasacyjnej od powyższego wyroku powód zarzucił: 1) naruszenie prawa materialnego przez niewłaściwe zastosowanie art. 9 § 2, art. 77¹, art. 78 § 2, art. 92¹ § 1, art. 241¹³ § 1, art. 241²⁶ § 2 k.p. oraz art. 2, art. 5 ust. 1 - 4 i art. 11 ustawy kominowej, polegające na przyjęciu, że wobec powoda w dacie rozwiązania umowy o pracę miała zastosowanie ostatnio powołana ustawa, a także przez

przyjęcie, że ustawa ta ma zastosowanie w przypadku wypłaty odprawy emerytalnej i wyrażenie błędnego poglądu, iż powodowi nie należy się odprawa emerytalna przewidziana w zakładowym układzie zbiorowym pracy; 2) naruszenie przepisów postępowania, a to art. 233 § 1 k.p.c., przez rażąco wadliwą ocenę dowodów i przyjęcie, że powód w momencie rozwiązania stosunku pracy był zatrudniony w pozwanej Spółce na stanowisku prezesa zarządu — dyrektora przedsiębiorstwa i należał do kręgu osób zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy.

Wskazując na powyższe zarzuty skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w części oddalającej apelację powoda i zasądzającej od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 675 zł w rozliczeniu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję, oraz uchylenie poprzedzającego go wyroku Sądu pierwszej instancji w części oddalającej powództwo o zapłatę kwoty 38.370,50 zł z ustawowymi odsetkami w ich ustawowej wysokości i rozstrzygającej w zakresie kosztów postępowania (pkt III i IV sentencji) i „przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania za wszystkie instancje”, ewentualnie o uchylenie zaskarżonych wyroków w części wyżej określonej i orzeczenie co do istoty sprawy przez zasądzenie od pozwanej Spółki na rzecz powoda kwoty 38.370,50 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 września 2007 r. do dnia zapłaty oraz kosztów postępowania za wszystkie instancje.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej podniesiono, że pogląd Sądu drugiej instancji jakoby „nie istniała żadna podstawa do przyznania powodowi odprawy emerytalnej równej sumie wskazanej w układzie zbiorowym pracy” pozostaje w sprzeczności ze stanowiskiem prezentowanym przez Sąd Najwyższy w wyrokach z dnia 16 lutego 2005 r., I PK 174/04 i z dnia 10 stycznia 2006 r., I PK 115/05, zgodnie z którym podstawę do wypłaty odprawy emerytalnej w takiej wysokości stanowią postanowienia układu zbiorowego pracy.

Skarżący wskazał, że od dnia 14 czerwca 2006 r. do daty rozwiązania stosunku pracy nie kierował osobą prawną ani nie zajmował żadnego stanowiska objętego dyspozycją art. 2 ustawy kominowej. Akt ten zawiera normatywnie określony krąg podmiotów, a wynikające z jego art. 2 kryterium odnosi się

bezpośrednio do rodzajów sprawowanych funkcji, których powód nie pełnił w chwili nabycia prawa do odprawy emerytalnej. Nie sposób przy tym przyjąć rozwiązania, że „formalnie” był on prezesem Spółki, mimo że z tego stanowiska został skutecznie i prawidłowo odwołany na ponad rok przed datą rozwiązania stosunku pracy. Skarżący odwołał się nadto do rozstrzygnięcia kwestii sprawowania funkcji kierowniczych dokonanego w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 16 lutego 2006 r., I PK 174/04.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Skarga kasacyjna jest usprawiedliwiona, aczkolwiek nie wszystkie jej zarzuty można uznać za zasadne.

W pierwszej kolejności nieskuteczny jest podniesiony w ramach kasacyjnej podstawy naruszenia przepisów postępowania zarzut obrazy art. 233 § 1 k.p.c., którą skarżący upatruje w „rażąco wadliwej ocenie dowodów” przez Sąd drugiej instancji. Tymczasem stosownie do art. 398³ § 3 k.p.c., podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów, do której to sfery wprost odnosi się przytoczony przez skarżącego przepis.

Niezasadny jest zarzut naruszenia art. 2 oraz art. 5 ust. 4 ustawy kominowej, za trafny bowiem należy uznać pogląd Sądu drugiej instancji, że jej przepisy miały zastosowanie do powoda w dacie rozwiązania umowy o pracę. Powołany wyżej art. 2 określa stanowiska kierownicze w sferze publicznej, do których stosuje się przepisy ustawy i nie budzi wątpliwości, że wśród nich znajdują się stanowiska dyrektorów i prezesów jednostek organizacyjnych wymienionych w art. 1 pkt 1-13 ustawy. Z kolei stosownie do przytoczonego przez skarżącego art. 5 ust. 4 ustawy, ilekroć jest w niej mowa o zatrudnieniu, rozumie się przez to świadczenie pracy lub usług związanych z zarządzaniem na rzecz podmiotu, niezależnie od podstawy nawiązania stosunku pracy lub rodzaju i treści umowy cywilnoprawnej zawartej z osobą, o której mowa w art. 2. W art. 5 ust. 4 nie chodzi o zdefiniowanie zatrudnienia jako faktycznego świadczenia (wykonywania) pracy, ale o sprecyzowanie, że w rozumieniu przepisów ustawy zatrudnieniem osób zajmujących stanowiska lub pełniących funkcje wymienione w jej art. 2 jest pozostawanie przez te osoby w stosunku pracy lub w stosunku prawnym nawiązanym na podstawie umowy cywilnoprawnej. Niesporne jest w sprawie, że do

daty rozwiązania umowy o pracę skarżący zajmował stanowisko prezesa zarządu - dyrektora spółki. Co prawda łączący go ze spółką stosunek organizacyjny (korporacyjny) ustał w związku z ustaniem członkostwa w zarządzie i powód utracił kompetencje wypływające z pełnienia funkcji prezesa zarządu, jednakże w dalszym ciągu trwał stosunek pracy na stanowisku dyrektora spółki, a nie na żadnym innym. Uszło przy tym uwagi skarżącego, że przyznanie mu w umowie o pracę odprawy w wysokości stanowiącej trzykrotność wynagrodzenia miesięcznego w razie rozwiązania umowy o pracę z powodu odwołania z funkcji prezesa zarządu, jak również rozwiązania umowy o pracę z innych przyczyn niż ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych oraz ważne powody, o których mowa w umowie/statucie spółki, znajdowało swoje oparcie w art. 12 ustawy kominowej. Oznacza to, że prawo powoda do tej odprawy uzależnione było od ustania stosunku pracy w trakcie zatrudnienia na stanowisku określonym w art. 2 ustawy, a inaczej mówiąc - w momencie, w którym jej przepisy znajdowały do niego zastosowanie. Natomiast powoływanie się przez skarżącego w tym zakresie na pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 16 lutego 2005 r., I PK 174/04 jest nieporozumieniem, gdyż odnosił się on wyłącznie do zachowania statusu osoby objętej ustawą kominową niezależnie od zmiany nazwy zajmowanego stanowiska, niełączącej się z modyfikacją kompetencji przypisanych dotychczasowemu stanowisku.

Zasadny okazał się natomiast zarzut naruszenia art. 5 ust. 1-3 oraz art. 11 ustawy kominowej, trafnie upatrywanego w błędnym przyjęciu przez Sąd drugiej instancji, że wartość przysługującej powodowi odprawy emerytalnej - jako świadczenia dodatkowego, o którym stanowi art. 5 ust. 2 i art. 11 ust. 1 ustawy kominowej - podlega ograniczeniu do wysokości określonej w art. 11 ust. 2 tej ustawy, a więc dwunastokrotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia przyjętego dla ustalenia wynagrodzenia miesięcznego powoda na stanowisku określonym w art. 2 pkt 1.

Stosownie do art. 5 ust. 1 ustawy kominowej, osobom, o których mowa w art. 2, niezależnie od podstawy nawiązania stosunku pracy lub rodzaju umowy cywilnoprawnej stanowiącej podstawę zatrudnienia przysługuje, z zastrzeżeniem ust. 2 i 3, wyłącznie wynagrodzenie miesięczne. Z kolei ust. 2 stanowi, że osobom,

o których mowa w art. 2 pkt 1-4, mogą być przyznane świadczenia dodatkowe, zaś ust. 3 - że osobom określonym w art. 2 pkt 1-4 i 10, może być przyznana nagroda roczna. Definicję świadczeń dodatkowych, o których stanowi art. 5 ust. 2, zawiera art. 11 ust. 1 ustawy, w myśl którego są to świadczenia z tytułu zatrudnienia, w tym: bytowe, socjalne, komunikacyjne, oraz ubezpieczenia majątkowe i osobowe - inne bądź wyższe niż ustalone w regulaminach wynagradzania, zakładowych i ponadzakładowych układach zbiorowych pracy oraz w odrębnych przepisach. Wydane na podstawie delegacji z art. 11 ust. 3 ustawy, rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 21 stycznia 2003 r., w § 2 uznaje za świadczenia dodatkowe między innymi nagrodę jubileuszową i odprawę pieniężną w razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy - przyznane w wysokości do 25 % wyższej niż ustalona regulaminie wynagradzania, zakładowym i ponadzakładowym układzie zbiorowym pracy lub w odrębnych przepisach (ust. 1) lub przyznane w wysokości i na warunkach określonych w rozporządzeniu - jeżeli zakładowy i ponadzakładowy układ zbiorowy pracy lub regulamin wynagradzania nie określa dla osób, o których stanowi art. 2 pkt 1-4 ustawy kominowej, uprawnień do nagrody jubileuszowej lub odprawy pieniężnej.

Dokonując wykładni powyższych przepisów, Sąd drugiej instancji stanął na stanowisku, że z celu ustawy kominowej i brzmienia jej art. 5 ust. 1 oraz § 2 rozporządzenia wynika, iż świadczenia należne osobom wymienionym w art. 2 pkt 1-4 ograniczone zostały wyłącznie do wynagrodzenia miesięcznego, świadczeń dodatkowych i nagrody rocznej, a w konsekwencji odprawa emerytalna przewidziana w postanowieniach układu zbiorowego pracy ma również charakter świadczenia dodatkowego w rozumieniu przepisów ustawy. W tym zakresie Sąd Okręgowy powołał się na poglądy Sądu Najwyższego wyrażone w wyrokach z dnia z dnia 2 września 2003 r., I PK 290/02, z dnia 16 marca 2005 r., I PK 199/04, z dnia 19 lutego 2007 r., I PK 238/06 oraz dnia 10 stycznia 2006 r., I PK 115/05. Tymczasem stanowiska zajęte w trzech pierwszych z przytoczonych orzeczeń nie odnoszą się do świadczeń dodatkowych z tytułu zatrudnienia w rozumieniu przepisów ustawy kominowej, ale dotyczą składników wynagrodzenia za pracę, bądź świadczeń, które posiadają taki charakter oraz świadczenia z tytułu ustania

zatrudnienia (odprawy). I tak, w wyroku z dnia 2 września 2003 r., I PK 290/02 Sąd Najwyższy rozstrzygał kwestię dopuszczalności zastąpienia wynagrodzenia wieloskładnikowego (wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatków stażowego i funkcyjnego) osoby zajmującej stanowisko określone w art. 2 pkt 1-4 ustawy kominowej wynagrodzeniem jednoskładnikowym, w orzeczeniu z dnia 16 marca 2005 r., I PK 199/04 rozważał możliwość przyznania dodatkowego wynagrodzenia rocznego na innej podstawie niż określona w art. 5 ust. 3 tej ustawy, natomiast w wyroku z dnia 19 lutego 2007 r., I PK 238/06 - przyznania w zakładowych zasadach wynagradzania odprawy w innej sytuacji i wysokości niż określone w art. 12 ustawy. Nie budzi wątpliwości, że żadne z tych świadczeń nie jest świadczeniem dodatkowym, o którym stanowi art. 5 ust. 2 w związku z art. 11 ust. 1 ustawy kominowej. Natomiast w uzasadnieniu wyroku z dnia 10 stycznia 2006 r., I PK 115/05 Sąd Najwyższy istotnie uznał, że wykładnia art. 5 i 11 ustawy oraz § 2 rozporządzenia z dnia 21 stycznia 2003 r. prowadzi do wniosku, iż określony w tym ostatnim przepisie katalog świadczeń dodatkowych jest zamknięty, co oznacza, że osobom zarządzającym zakładem pracy w imieniu pracodawcy objętym zakresem podmiotowym ustawy nie przysługują żadne inne świadczenia, niezależnie od tego czy przewiduje je, czy też nie układ zbiorowy pracy (regulamin wynagradzania, odrębne przepisy). Przyznanie świadczenia dodatkowego może dotyczyć jego rodzaju i wysokości - jeżeli prawo do niego nie wynika z układu zbiorowego pracy, albo tylko wysokości - gdy prawo do niego z układu wynika. Natomiast dla nabycia przez osobę zarządzającą zakładem pracy w imieniu pracodawcy prawa do świadczenia dodatkowego, które zostało przewidziane w układzie w wysokości wynikającej z układu, przyznanie jest zbędne. Rozważania Sądu Najwyższego wskazują, że stanął on na stanowisku, iż świadczenie dodatkowe w rozumieniu ustawy kominowej to każde świadczenie, które wchodzi w zakres świadczeń opisanych w art. 5 ust. 1 i 2 oraz art. 11 ust. 1 ustawy kominowej i § 2 rozporządzenia, niezależnie od tego czy przysługuje na podstawie prawa wewnętrznego i w wysokości przez prawo to określonej, czy też na podstawie indywidualnych decyzji uprawnionego podmiotu. Przy przyjęciu tej koncepcji, przysługująca skarżącemu odprawa emerytalna podlegałaby ograniczeniu do wysokości wynikającej z art. 11 ust. 2 ustawy.

Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym niniejszą skargę kasacyjną nie podziela poglądu, że odprawa emerytalna przysługująca na podstawie i w wysokości przewidzianej w układzie zbiorowym pracy osobie, o której stanowi art. 2 pkt 1-4 ustawy kominowej, jest świadczeniem dodatkowym w rozumieniu tej ustawy, aprobując odmienne stanowisko zajęte w tym względzie w wyrokach z dnia 16 lutego 2005 r., I PK 174/04 oraz z dnia 2 grudnia 2008 r., III PK 35/08 (Lex nr 510978), w uzasadnieniach których uznano, że odprawa emerytalna, jeżeli nie jest świadczeniem innym lub wyższym niż przewidziane w układzie zbiorowym, to nie jest świadczeniem dodatkowym w rozumieniu art. 5 ust. 2 i art. 11 ust. 1 ustawy kominowej, przysługuje na podstawie przepisów układu w wysokości przewidzianej tym układem i nie wymaga przyznania.

Na wstępie należy stwierdzić, że nie budzi wątpliwości, iż celem ustawy kominowej jest ograniczenie wynagrodzenia osób kierujących podmiotami sfery publicznej. Wynika to już tylko z jej tytułu, który odnosi się wprost do „wynagradzania” takich osób. Realizacją takiego celu ustawy jest art. 5 ust. 1, który ogranicza wynagrodzenie osób objętych ustawą do „wyłącznie” wynagrodzenia miesięcznego, z zastrzeżeniem możliwości przyznania niektórym z nich świadczeń dodatkowych oraz nagrody rocznej. Świadczenia dodatkowe, o których stanowi ust. 2 mogą mieć charakter wynagrodzenia za pracę (np. co do zasady nagroda jubileuszowa), bądź też charakter pozawynagrodzeniowy (np. odprawa emerytalna), zaś wymieniona w ust. 3 nagroda roczna jest niewątpliwie składnikiem wynagrodzenia. Zastrzeżenie w ust. 1 art. 5 możliwości przyznania świadczeń określonych w ust. 2 i 3 tego artykułu winno więc być rozumiane w ten sposób, że poza wynagrodzeniem ograniczonym co do zasady do wynagrodzenia miesięcznego może być przyznane również świadczenie dodatkowe posiadające charakter składnika wynagrodzenia za pracę oraz będąca składnikiem tego wynagrodzenia nagroda roczna. Odczytywany w całości art. 5 oznacza zatem, że przewidzianemu w jego ust. 1 ograniczeniu podlegają tylko te świadczenia z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy, które należą do kategorii wynagrodzenia za pracę, a nie wszystkie świadczenia przysługujące ze stosunku pracy na podstawie prawa wewnątrzzakładowego lub innych odrębnych przepisów, a więc także te, którym charakteru wynagrodzenia przypisać nie można.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się jednolicie, że postanowienia układu zbiorowego pracy dotyczące odprawy emerytalnej - odmiennie niż co do zasady w przypadku nagrody jubileuszowej - mogą odnosić się również do osób zarządzających zakładem pracy w imieniu pracodawcy. Postanowienia te nie regulują zasad wynagradzania w rozumieniu art. 241²⁶ § 2 k.p., gdyż odprawa emerytalna nie ma charakteru wynagrodzenia będącego ekwiwalentem za pracę, ale stanowi należność związaną z zakończeniem jej wykonywania (por. między innymi wyrok z dnia 7 marca 2001 r., I PKN 284/00, OSNAPiUS 2002 nr 23, poz. 568 oraz powołane wyżej wyroki z dnia 16 lutego 2005 r., I PK 174/04, z dnia 10 stycznia 2006 r., I PK 115/05 i z dnia 2 grudnia 2008 r., III PK 35/08). Skoro odprawa emerytalna nie należy do kategorii wynagrodzenia za pracę, ale - zgodnie z systematyką Kodeksu pracy i jej istotą - jest innym świadczeniem związanym z pracą, to nie jest objęta ograniczeniami z art. 5 ust. 1 ustawy kominowej, a w rezultacie norma ta nie wyłącza nabycia prawa do odprawy emerytalnej na podstawie art. 92¹ § 1 k.p. lub przepisów wewnątrzzakładowych.

Do rozważenia pozostaje zatem kwestia, czy odprawa emerytalna stanowi świadczenie dodatkowe w rozumieniu art. 11 ust. 1 ustawy kominowej i § 2 rozporządzenia, a w konsekwencji - czy podlega ograniczeniu do wysokości wynikającej z art. 11 ust. 2 ustawy. Pierwszy z wymienionych wyżej przepisów zawiera definicję świadczeń dodatkowych, zaliczając do nich świadczenia wymagające przyznania („o których mowa w art. 5 ust. 2”) - inne bądź wyższe niż ustalone w układach zbiorowych pracy (regulaminach wynagradzania, odrębnych przepisach). Z kolei § 2 rozporządzenia, zawierający wykaz świadczeń dodatkowych, wymienia wśród nich odprawę pieniężną w razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, po pierwsze - przyznaną w wysokości do 25 % wyższej niż ustalona w układzie zbiorowym (ust. 1 pkt 2) oraz po drugie - przyznaną w sytuacji nieokreślenia w układzie zbiorowym do niej prawa dla osoby wymienionej w art. 2 pkt 1-4 ustawy kominowej (ust. 2 pkt 2). Oznacza to, że odprawa emerytalna przewidziana w postanowieniach układu zbiorowego pracy dla osoby, o której stanowi art. 2 pkt 1-4 ustawy kominowej i przysługująca w wysokości określonej w tych postanowieniach, nie jest świadczeniem dodatkowym w rozumieniu art. 5 ust. 2 i art. 11 ust. 1 tej

ustawy, gdyż nie jest świadczeniem ani innym, ani wyższym niż określone w przepisach wewnątrzzakładowych. Przysługuje ona z mocy postanowień układu i nie wymaga przyznania. W konsekwencji nie podlega ograniczeniu określonymu w art. 11 ust. 2 ustawy kominowej. Natomiast w przypadku przyznania odprawy emerytalnej przez podmiot uprawniony w sytuacji i wysokości określonej w § 2 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia, ograniczenie to obejmuje wyłącznie wartość świadczenia dodatkowego wyrażającego się kwotą przekroczenia wysokości odprawy przysługującej na podstawie układu zbiorowego. W rozumieniu przepisów ustawy kominowej tylko bowiem ta wartość przekroczenia stanowi wymagające przyznania świadczenie dodatkowe.

Z powyższych względów na podstawie art. 398¹⁵ § 1 zdanie pierwsze oraz art. 108 § 2 w związku z art. 398²¹ k.p.c. orzeczono, jak w sentencji wyroku.

/tp/