

Wyrok z dnia 25 września 2007 r.

I PK 105/07

W umowie o pracę nie jest dopuszczalne zaliczenie pracownika zajmującego stanowisko kierownika działu eksploatacji do grona osób zarządzających zakładem pracy w imieniu pracodawcy z intencją wyłączenia go z oddziaływania regulaminu wynagradzania, jeżeli kompetencje tego pracownika nie mają charakteru zarządczego.

Przewodniczący SSN Teresa Flemming-Kulesza (sprawozdawca), Sędziowie SN: Zbigniew Hajn, Romualda Spyt.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 25 września 2007 r. sprawy z powództwa Zbigniewa U. przeciwko L.O. SA w T.O. o nagrodę jubileuszową, na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Częstochowie z dnia 5 października 2006 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Częstochowie do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego.

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

Zbigniew U. domagał się zasądzenia na jego rzecz od L.O. SA w T.O. kwoty 14.500 zł tytułem nagrody jubileuszowej z ustawowymi odsetkami od dnia 30 kwietnia 2003 r. oraz kwoty 17.200 zł tytułem odszkodowania za wypowiedzenie umowy o pracę z ustawowymi odsetkami od dnia 1 maja 2003 r. W uzasadnieniu pozwu powód wyjaśnił, iż był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w P.P.H.U. „W.S.” Sp. z o.o. w C. W dniu 27 lutego 2003 r. została mu wypowiedziana umowa o pracę - ze skutkiem na dzień 30 kwietnia 2003 r. W dniu 29 kwietnia 2003 r. upłynął 35-letni okres zatrudnienia powoda i (zgodnie z regulaminem wynagradzania z 1 stycznia 1996 r.) nabył on prawo do nagrody jubileuszowej, której nie otrzy-

mał. W dniu 24 grudnia 2005 r. spółka będąca pracodawcą została przejęta przez „L.O.” SA w T.O.

Powód podniósł ponadto, iż Zakłady Cementowo-Wapiennicze G. SA (większościowy udziałowiec „W.S.” Sp. z o.o.) zobowiązały się - w imieniu tej spółki - do wypłaty odszkodowania w wysokości 12-miesięcznego wynagrodzenia w przypadku rozwiązania z nim umowy o pracę. Powodowi wypłacono jedynie 52.400 zł, a dochodzona kwota stanowi pozostałą część odszkodowania.

Strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa i podniosła, że powód był osobą zarządzającą zakładem pracy i nie był objęty postanowieniami regulaminu wynagradzania - zarówno regulaminu z 1 stycznia 1996 r., jak i nowego regulaminu, który wszedł w życie 1 marca 2003 r., a zatem nie przysługiwało mu uprawnienie do nagrody jubileuszowej. Pozwana odniosła się również do żądania odszkodowania, zarzucając, iż spółka G. SA nie była uprawniona do reprezentowania spółki „W.S.” i nie mogła w jej imieniu składać żadnych oświadczeń woli.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Częstochowie wyrokiem z dnia 13 lutego 2006 r. [...] zasądził od pozwanego L.O. SA w T.O. na rzecz powoda Zbigniewa U. kwotę 14.500 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 30 kwietnia 2003 r. do dnia zapłaty, a w pozostałej części oddalił powództwo. Sąd Rejonowy ustalił, że powód Zbigniew U. był zatrudniony w Przedsiębiorstwie Produkcyjno - Handlowo Usługowym „W.S.” Sp. z o.o. w okresie od 1 stycznia 1994 r. do 30 kwietnia 2003 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Początkowo zajmował stanowisko zastępcy prezesa do spraw handlowych, od 1 stycznia 2000 r. stanowisko dyrektora handlowego, a od 1 stycznia 2003 r. stanowisko kierownika wydziału ekspedycji. Powód posiadał do 1999 r. około 30% udziałów w Spółce i był członkiem jej zarządu. W dniu 1 stycznia 1996 r. w Spółce „W.S.” wszedł w życie regulamin wynagradzania. Zgodnie z § 11 tego regulaminu pracownikowi, który przepracował 35 lat przysługiwała nagroda pieniężna w wysokości 250% podstawowego wynagrodzenia miesięcznego.

Przedsiębiorstwo Produkcyjno Handlowo - Usługowe „W.S.” Spółka z o.o. w C. powstało 14 lipca 1993 r. W roku 1999 powód i dwaj inni udziałowcy - Tadeusz G. i Zygmunt S. sprzedali Zakładom Cementowo-Wapiennicznym G. SA w C. (obecnie G.C. SA) udziały pokrywające łącznie 91,75% kapitału zakładowego Spółki „W.S.”. W dniu 14 lipca 1999 r. pełnomocnik Zakładów Cementowo Wapiennicznych G. SA w C. zobowiązał się wobec powoda, iż w przypadku rozwiązania z nim umowy o pracę w

drodze wypowiedzenia otrzyma on od P.P.H.U. „W.S.” Sp. z o.o. odszkodowanie w wysokości 12 - krotności ostatniego miesięcznego wynagrodzenia. W dniu 31 grudnia 2002 r. powód zawarł ze Spółką „W.S.” porozumienie zmieniające umowę o pracę z dniem 1 stycznia 2003 r., na mocy którego objął stanowisko kierownika wydziału ekspedycji, z wynagrodzeniem 5.800 zł miesięcznie. W umowie podano, iż powód jako osoba zarządzająca przedsiębiorstwem, nie jest objęty postanowieniami zakładowego układu zbiorowego pracy. Na przełomie lat 2002/2003 powód nie pełnił już funkcji członka zarządu Spółki „W.S.”. W dniu 27 lutego 2003 r. pracodawca wypowiedział powodowi umowę o pracę z zastosowaniem skróconego dwumiesięcznego okresu wypowiedzenia, którego termin upłynął w dniu 30 kwietnia 2003 r.

W styczniu 2003 r. pracodawca sporządził regulamin wynagradzania pracowników zarządzających zakładem pracy, który dotyczył także stanowiska kierownika wydziału ekspedycji. Regulamin ten nie przewidywał nagród jubileuszowych. W lutym 2003 r. pracodawca powoda sporządził nowy regulamin wynagradzania, nieobejmujący pracowników zarządzających zakładem pracy, oznaczając termin jego wejścia w życie na dzień 1 marca 2003 r. W dniu 18 marca 2003 r. zarząd Spółki „W.S.” podjął uchwałę o przyznaniu powodowi dodatkowego odszkodowania w wysokości 52.400 zł. Powód był zatrudniony na podstawie umowy o pracę od 29 kwietnia 1968 r. do 31 grudnia 1993 r. w Zakładach Górniczo-Hutniczych S. w C. i od 1 stycznia 1994 r. do 30 kwietnia 2003 r. w P.P.H.U. „W.S.” Sp. z o. o. w C.

Uchwałą z dnia 26 listopada 2004 r. połączono Zakłady Przemysłu Wapienniczego O. SA w T.O. oraz P.P.H.U. „W.S.” Sp. z o. o. w C. poprzez przeniesienie całego majątku Spółki przejmowanej przez Spółkę przejmującą i oznaczono, że Spółką przejmującą jest O. SA w T.O. (obecnie L.O. SA w T.O.). W dniu przejęcia Spółki „W.S.”, G.C. SA posiadały udziały Spółki z o.o. o łącznej wartości 46.700 zł, B.L. B.V. z siedzibą w S-H., Holandia udziały o wartości 46.700 zł, zaś B.L. B. V. - o wartości 50.750 zł.

Na podstawie tak ustalonego stanu faktycznego Sąd Rejonowy uznał, że dla powoda datą nabycia nagrody jubileuszowej za 35 lat pracy był 29 kwietnia 2003 r. i według tej daty należało ustalać obowiązujący stan prawny. Powód w kwietniu 2003 r. nie był już członkiem zarządu Spółki „W.S.”, lecz zajmował stanowisko kierownika wydziału ekspedycji. Powód nie mógł w tym okresie podejmować zobowiązań w imieniu Spółki, nie był osobą uprawnioną do nawiązywania i rozwiązywania stosunków pracy z innymi pracownikami. Osobą zarządzającą spółką z ograniczoną odpo-

wiedzialnością jest osoba, która zarządza spółką w imieniu spółki, a takim pracownikiem, zdaniem Sądu Rejonowego, nie był powód jako kierownik wydziału ekspedycji. Zdaniem Sądu Rejonowego powód nie był objęty regulacjami regulaminów wynagradzania z 1 stycznia 2003 r. i 1 marca 2003 r. Regulamin wynagradzania z 1 stycznia 2003 r. był „regulaminem wynagradzania pracowników Zakładu „W.S.” Sp. z o. o. w C. zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy”, do których to pracowników załącznik zaliczał kierownika wydziału ekspedycji. Zgodnie z art. 77² § 5 k.p. w związku z art. 241²⁶ § 2 k.p. spod działania regulaminu wynagradzania wyłączeni są pracownicy zarządzający zakładem pracy, a z treści regulaminu z 1 stycznia 2003 r. wynika, iż regulamin ten miał być stosowany wyłącznie do pracowników zarządzających zakładem pracy. Sąd uznał za nieważne postanowienia ustanawiające w regulaminie wynagradzania uprawnienia płacowe pracowników zarządzających zakładem pracy w imieniu pracodawcy, zatem nie stanowił on źródła prawa dla powoda, niebędącego pracownikiem zarządzającym.

Regulamin z 1 marca 2003 r. wyłączał spod swojej regulacji pracowników zarządzających, do których zaliczał kierownika wydziału ekspedycji. Zdaniem Sądu Rejonowego, o tym kto zarządza zakładem pracy decyduje zakres obowiązków i uprawnień, a nie dowolne uznanie przez pracodawcę, kogo do tej kategorii zalicza. Sąd Rejonowy uznał, iż pozwany nie udowodnił, że regulamin ten został prawidłowo ogłoszony (art. 77² § 6 k.p.), ani że dokonał powodowi wypowiedzenia zmieniającego, przez pozbawienie uprawnienia do nagrody jubileuszowej, lub że strony stosunku pracy na mocy porozumienia wyłączyły to uprawnienie (art. 241¹³ § 2 w związku z art. 77² § 5 k.p.). Regulamin z 1 marca 2003 r. nie zawiera postanowienia, że uchyla regulamin wynagradzania z 1996 r. w stosunku do osób zajmujących stanowiska, nieobjęte nowym regulaminem wynagradzania.

W umowie o pracę z dnia 31 grudnia 2002 r. zostało zamieszczone postanowienie „zatrudniony związany niniejszą umową o pracę jako osoba zarządzająca przedsiębiorstwem, w imieniu pracodawcy, nie jest objęta ustaleniami Zakładowych Układów Zbiorowych Pracy, obowiązującymi u pracodawcy”. Jednakże bezsporne pomiędzy stronami jest, iż w Spółce „W.S.” nie działały związki zawodowe i nie funkcjonował układ zbiorowy pracy.

Sąd Rejonowy stwierdził zatem, że powód nie był osobą zarządzającą w imieniu pracodawcy zakładem pracy w rozumieniu art. 241²⁶ § 2 w związku z art. 77² § 5 k.p. i w związku z tym był objęty postanowieniami regulaminu wynagradzania z 1

stycznia 1996 r. Zgodnie z § 11 tego regulaminu pracownikowi, który przepracował 35 lat przysługiwała nagroda pieniężna w wysokości 250% podstawowego wynagrodzenia miesięcznego pracownika, tj. w przypadku powoda 14.500 zł.

W zakresie roszczenia o odszkodowanie sporna była kwestia, czy zobowiązanie podjęte przez pełnomocnika Spółki G.C. SA w C. udziałowca Spółki „W.S.” wiąże Spółkę „W.S.” i wywołuje w stosunku do niej skutki prawne. Sąd Rejonowy uznał, iż roszczenie to nie zasługuje na uwzględnienie. Pracodawcą powoda w rozumieniu art. 3 k.p. było Przedsiębiorstwo Produkcyjno Handlowo -Usługowe „W.S.” Spółka z o.o. w C., a nie Zakłady Cementowo - Wapiennicze G. SA w C. Zgodnie z art. 198 § 1 Kodeksu handlowego z 1934 r. w spółkach z ograniczoną odpowiedzialnością zarząd reprezentuje spółkę w sądzie i poza sądem. Osoba zawierająca z powodem umowę w dniu 14 lipca 1999 r. nie była uprawniona do reprezentowania Spółki „W.S.”. W ocenie Sądu Rejonowego wspomnianą umowę można potraktować jako umowę cywilnoprawną, do której ma zastosowanie art. 391 k.c. w związku z art. 300 k.p. (jeżeli w umowie zastrzeżono, że osoba trzecia zaciągnie określone zobowiązanie albo spełni określone świadczenie ten, kto takie przyrzeczenie uczynił, odpowiedzialny jest za szkodę, którą druga strona ponosi przez to, że osoba trzecia odmawia zaciągnięcia zobowiązania albo nie spełnia świadczenia. Może jednak zwolnić się od obowiązku naprawienia szkody spełniając przyrzczone świadczenie, chyba że sprzeciwia się to umowie lub właściwości świadczenia). Umowa o świadczenie przez osobę trzecią nie ma wpływu na sytuację prawną osoby trzeciej. W ocenie Sądu Rejonowego brak jest podstaw do uznania, iż umowa ta wywołała jakikolwiek skutek obligacyjny pomiędzy powodem a pozwanym, wobec czego Sąd Rejonowy oddalił powództwo w części dotyczącej odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy o pracę.

Powyższy wyrok został zaskarżony tylko przez stronę pozwaną w części zasądzającej na rzecz powoda kwotę 14.500 zł oraz nadającej wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 5.800 zł. Strona pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego orzeczenia poprzez oddalenie powództwa w części zaskarżonej w apelacji oraz o zasądzenie od powoda kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Częstochowie wyrokiem z dnia 5 października 2006 r. [...] w pkt 1 zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego w punkcie 1 i oddalił powództwo co do roszczenia o nagrodę jubileuszową; w pkt 2 zasądził od powoda Zbigniewa U. na rzecz pozwanego L.O. SA w T.O. kwotę

900 zł tytułem zwrotu kosztów procesu przed Sądem drugiej instancji. Sąd Okręgowy podkreślił, że apelacja dotyczyła tylko części wyroku, gdyż ograniczyła się do zasądzonej na rzecz powoda wyrokiem Sądu Rejonowego nagrody jubileuszowej. W tym zakresie Sąd drugiej instancji stwierdził, że Sąd Rejonowy niesłusznie przyjął, że dla uznania, kto zarządza zakładem pracy, nie decydowała w poprzednim stanie prawnym wola pracodawcy. Pracodawca zaliczył powoda do kategorii osób zarządzających zakładem pracy w jego imieniu na mocy postanowienia § 8 umowy o pracę, zawartej z powodem. Powód na zawarcie tej umowy wyraził zgodę i złożył na niej swój podpis. Zaliczenie powoda do osób zarządzających zakładem pracy nastąpiło w drodze porozumienia stron, a zatem strony „zawarły consensus” co do tego, że powód będzie zaliczony do kategorii osób zarządzających. Zawarcie takiego porozumienia, jak słusznie zdaniem Sądu zauważył apelujący, było przy tym uzasadnione tym, że powód pełnił w Spółce od lat funkcje zarządcze (członek zarządu, dyrektor handlowy, kierownik wydziału ekspedycji) oraz - co bardzo istotne - pomimo zmiany nazwy stanowisk, zakres obowiązków powoda w istocie nie ulegał zmianie.

Zdaniem Sądu Okręgowego rację miał apelujący, iż w poprzednim stanie prawnym strony umowy o pracę mogły w drodze porozumienia uznać osobę zajmującą określone stanowisko za zarządzającą zakładem pracy, a zawarcie takiego porozumienia było dopuszczalne. W stanie prawnym obowiązującym w roku 2002 i 2003 brak było w Kodeksie pracy definicji osoby zarządzającej zakładem pracy w imieniu pracodawcy. Definicja taka została zawarta dopiero w art. 128 § 2 pkt 2 k.p., który wszedł w życie z dniem 1 stycznia 2004 r. Dlatego też posiłkowe zastosowanie przez Sąd Rejonowy powołanego przepisu - do stanu faktycznego omawianej sprawy - należało uznać za nieuprawnione, zgodnie z zasadą zakazu retroaktywności prawa. Jednocześnie za uzasadniony uznano argument apelującego, że w poprzednio obowiązującym stanie prawnym, interpretacja pojęcia osoby zarządzającej zakładem pracy w imieniu pracodawcy na gruncie art. 241²⁶ § 2 k.p., budziła liczne rozbieżności w doktrynie prawa pracy oraz w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Argument ten przemawia za przyjęciem dopuszczalności uznania danego pracownika za osobę zarządzającą zakładem pracy w drodze porozumienia, zawartego między stronami w treści umowy o pracę, zwłaszcza gdy na podstawie tej umowy zakres obowiązków tego pracownika nie zmienił się w porównaniu do zakresu jego obowiązków wykonywanych w okresie, gdy również formalnie był osobą zarządzającą zakładem pracy (jako członek zarządu). Skoro zatem powód cały czas praktycznie wykonywał te

same czynności i obowiązki, lecz jego stanowisko było różnie nazywane, byłoby nieuprawnione i zbyt formalistyczne uznanie go za osobę zarządzającą zakładem pracy tylko w okresie, gdy był jednocześnie członkiem zarządu. Sąd Okręgowy podzielił stanowisko pozwanego, że dopuszczalność porozumienia o uznaniu powoda za pracownika zarządzającego zakładem pracy w imieniu pracodawcy wynika wprost z art. 300 k.p. w związku z art. 353¹ k.c. Zgodnie z art. 300 k.p., w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy. Natomiast zgodnie z art. 353¹ k.c. strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego. Tylko w przypadku zaistnienia tych przesłanek czynność prawna jest nieważna (w świetle art. 58 k.c.). W konsekwencji Sąd drugiej instancji uznał, że czynność prawna w postaci porozumienia o włączeniu powoda do kategorii osób zarządzających zakładem pracy w imieniu pracodawcy była ważna i skuteczna. W efekcie powód z dniem wejścia w życie porozumienia nie był objęty zakresem działania regulaminu wynagradzania z sierpnia 1996 r., w świetle art. 241²⁶ § 2 k.p. Sąd za istotną uznał okoliczność, że powód w związku z rozwiązaniem umowy o pracę otrzymał odszkodowanie w wysokości 52.400 zł, wypłacane tylko pracownikom zarządzającym zakładem pracy w imieniu pracodawcy, jako mającym wpływ na efektywność funkcjonowania Spółki. Powód podpisując umowę o pracę, w której treści został zaliczony do osób zarządzających zakładem pracy, oraz przyjmując świadczenie w wysokości 52.400 zł bez żadnej podstawy prawnej, *per facta concludentia* zaakceptował taki status nadany mu przez pracodawcę.

Umowa o pracę została zawarta z powodem w dniu 31 grudnia 2002 r., ze skutkiem na dzień 1 stycznia 2003 r. i stanowiła w istocie w całości porozumienie zmieniające w zakresie stosunku pracy wiążącego strony, o czym świadczy preambuła tej umowy („na zasadzie porozumienia stron zawartego z dniem”). Zgodnie z § 8 tej umowy, powód związany umową o pracę, jako osoba zarządzająca zakładem pracy w imieniu pracodawcy, nie jest objęty ustaleniami Zakładowych Układów Zbiorowych obowiązujących u pracodawcy. Klauzula ta może mieć jedynie takie znaczenie, że na mocy porozumienia zmieniającego wyłączono w stosunku do powoda obowiązywanie istniejącego w Spółce regulaminu wynagradzania, w tym również

jego postanowień dotyczących nagrody jubileuszowej. W dniu 31 grudnia 2002 r. w spółce regulaminem tym był regulamin z sierpnia 1996 r.

Słusznie - zdaniem Sądu Okręgowego - apelujący zarzucił, że wprowadzenie regulaminu z dnia 1 stycznia 2003 r. nie wymagało dokonania wypowiedzenia zmieniającego bądź zawarcia porozumienia a jedynie prawidłowego ogłoszenia regulaminu, zgodnie z dyspozycją art. 77² § 6 k.p. Publikacja mogła nastąpić poprzez doręczenie każdemu pracownikowi takiego regulaminu, co nastąpiło w niniejszej sprawie, o czym świadczą podpisy na nim umieszczone, w tym również podpis powoda. Zatem w dacie nabycia prawa do nagrody jubileuszowej, to jest w dniu 29 kwietnia 2003 r., powód objęty był zakresem zastosowania regulaminu wynagradzania z dnia 1 stycznia 2003 r., który nie przewidywał w ogóle uprawnienia do nagrody jubileuszowej.

„Na marginesie” Sąd zauważył, że słuszny co do zasady był również argument apelującego, iż Sąd pierwszej instancji w ogóle nie ustosunkował się do zarzutu strony pozwanej, zgłoszonego w odpowiedzi na pozew, iż żądanie powoda wypłaty nagrody jubileuszowej stanowi nadużycie prawa podmiotowego w świetle art. 8 k.p. Zdaniem Sądu Okręgowego, wobec wyczerpującego zgromadzenia materiału dowodowego oraz poczynionych wyżej rozważań dotyczących subsumcji ustalonego stanu faktycznego do obowiązujących w sprawie przepisów, kwestia ta nie miała jednak zasadniczego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. Żądanie powoda wypłaty nagrody jubileuszowej, w sytuacji gdy pracodawca przyznał mu i wypłacił dodatkowe, niewynikające z przepisów prawa, odszkodowanie w wysokości 52.400 zł, może zostać uznane za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, takimi jak uczciwość, lojalność i sprawiedliwość, zwłaszcza że powód najpierw przyjął odszkodowanie wypłacone mu bez podstawy prawnej, a następnie, po prawie 3 latach od rozwiązania umowy o pracę, występuje o dalsze roszczenia, wynikające jego zdaniem z zawartej umowy o pracę. Jednakże z uwagi na fakt, że podstawą do zmiany wyroku i oddalenia powództwa o nagrodę jubileuszową była odmienna ocena prawna zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności złożonych dokumentów, zaliczających powoda do osób zarządzających zakładem pracy, kwestia sprzeczności powództwa z zasadami współżycia społecznego nie stanowi podstawy rozstrzygnięcia.

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego został w całości zaskarżony skargą kasacyjną wniesioną przez powoda. W skardze tej zarzucono naruszenie prawa material-

nego przez błędną wykładnię: art. 241²⁶ § 2 k.p. na skutek uznania powoda za osobę zarządzającą zakładem pracy; art. 77² § 5 k.p. przy zastosowaniu art. 42 k.p., poprzez przyjęcie, że pozbawienie powoda nagrody jubileuszowej w związku z wprowadzeniem regulaminu wynagradzania z dnia 1 stycznia 2003 r. nie wymagało wypowiedzenia zmieniającego bądź zawarcia porozumienia; jak również niewłaściwe zastosowanie art. 8 k.p., poprzez przyjęcie, że żądanie powoda wypłaty nagrody jubileuszowej w sytuacji, gdy pracodawca przyznał mu i wypłacił odszkodowanie w wysokości 52.400 zł, może zostać uznane za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, takimi jak lojalność, uczciwość i sprawiedliwość.

Wskazując na powyższe podstawy wniesiono o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w Częstochowie w całości i orzeczenie co do istoty sprawy przez przyznanie powodowi prawa do nagrody jubileuszowej oraz zasądzenie zwrotu kosztów postępowania według norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w Częstochowie w całości i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania oraz rozstrzygnięcia o kosztach postępowania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Sąd Okręgowy podzielił poglądy i argumentację przedstawiane przez stronę pozwaną, tymczasem budzą one poważne zastrzeżenia. Za stroną pozwaną, Sąd drugiej instancji powołał się na bliżej niesprecyzowaną rozbieżność w orzecznictwie Sądu Najwyższego, mającą przemawiać przeciwko zasadności roszczenia powoda o nagrodę jubileuszową. Rozbieżność orzecznictwa Sądu Najwyższego dotyczyła kwestii zasadniczo niespornej w rozpoznawanej sprawie, a mianowicie tego, czy pojęcie zasad wynagradzania użyte w art. 241²⁶ § 2 k.p. obejmuje regulacje dotyczące nagród jubileuszowych. Rozbieżność ta została już usunięta. W nowszym orzecznictwie (por. wyroki Sądu Najwyższego z 7 marca 2001 r., I PKN 284/00, OSNAPiUS 2002 nr 23, poz. 568; z 9 września 2004 r., I PK 423/03, OSNP 2005 nr 6, poz. 83; z 11 lutego 2005 r., OSNP 2005 nr 20, poz. 316; z 11 kwietnia 2006 r., I PK 172/05, Monitor Prawa Pracy 2006 nr 12; z 15 września 2006 r., I PK 49/06, niepublikowany) można uznać za utrwalony pogląd uznający nagrodę jubileuszową za składnik wynagrodzenia, a co za tym idzie zasady jej nabycia wchodzą w zakres zasad wynagra-

dzania w rozumieniu art. 241²⁶ § 2 k.p. Przepis ten ma odpowiednie zastosowanie do regulaminu wynagradzania na podstawie art. 77² § 5 k.p.

Gdyby powód należał do kręgu osób zarządzających zakładem pracy w imieniu pracodawcy nie mógłby zatem być objęty postanowieniami układu zbiorowego i odpowiednio regulaminu wynagradzania dotyczącymi tych nagród. Prawo takich pracowników do nagrody jubileuszowej musiałoby bowiem wynikać z umowy o pracę. W kwestii kręgu osób zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy poglądy wyrażane w orzecznictwie Sądu Najwyższego na tle stanu prawnego obowiązującego do 1 stycznia 2004 r. były rozbieżne w odniesieniu do głównego księgowego (por. wyroki Sądu Najwyższego z 7 marca 2001 r., I PKN 284/00, OSNP 2002 nr 23, poz. 568 i z 26 marca 2002 r., I PKN 933/00, OSNP 2004 nr 5, poz. 80). Spór ten (rozwiązany przez ustawodawcę) nie ma istotnego znaczenia dla rozstrzygnięcia tej sprawy. Pokazuje jedynie, że w odniesieniu do pracownika o tak szerokich kompetencjach jak główny księgowy zaliczenie go do osób zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy budziło wątpliwości. Tym bardziej nieprzekonujące jest zaliczanie kierownika działu ekspedycji do tego kręgu pracowników. Strona pozwana nie podała, jakie to kompetencje zarządcze przywiązane były do tego stanowiska, co pozwalałoby zignorować jego nazwę lub potraktować ją jako mało znaczącą czy wręcz mylącą. Stwierdzenie Sądu Okręgowego, że zadania powoda nie uległy zmianie nie wyjaśnia tej kwestii, gdyż nie wskazano, o jaki zakres czynności chodzi i do jakiego poprzednio zajmowanego stanowiska odnosi się stwierdzony brak zmiany. Dla zaliczenia stanowiska kierownika działu ekspedycji do stanowisk pracy zajmowanych przez osoby kierujące zakładem pracy w imieniu pracodawcy musiałyby to być zupełnie wyjątkowe kompetencje, skoro co do zasady grono osób zarządzających w spółce prawa handlowego obejmowało członków zarządu (por. K. Jaśkowski, E. Maniewska: Kodeks pracy komentarz, Kraków 2002, s. 565; A. Dubowik „Regulaminy wynagradzania jako źródło prawa pracy po nowelizacji Kodeksu pracy, PiZS 1996 nr 5, s. 57). Zaliczenie powoda do grona osób zarządzających nie mogło zostać skutecznie dokonane w umowie o pracę. Pogląd wyrażony w tym zakresie w zaskarżonym wyroku nie może być zaakceptowany. Z art. 300 k.p. wynika, że w stosunkach pracy przepisy prawa cywilnego mają odpowiednie zastosowanie tylko w razie ich niesprzeczności z zasadami prawa pracy. Swoboda kontraktowania wynikająca z art. 353¹ k.c. doznaje poważnego ograniczenia w prawie pracy z uwagi na jego ochronny charakter. Nie rozwijając tej kwestii szczegółowo wystarczy wspomnieć zasadę korzystności

wyrażoną w art. 18 k.p. Z punktu widzenia tej zasady należy ocenić dopuszczalność zaliczenia w umowie o pracę, zawierającego tę umowę pracownika do grona osób zarządzających zakładem pracy w imieniu pracodawcy, z intencją wyłączenia go z oddziaływania układu zbiorowego obowiązującego u pracodawcy. Skuteczność takiego wyłączenia w umowie zawartej przez powoda jest tym bardziej wątpliwa, że u pracodawcy nie obowiązywał układ zbiorowy. Nawet jednak, gdyby uznać takie postanowienie za lapsus, a rzeczywistej woli stron umowy upatrywać w wyłączeniu pracownika spod postanowień regulaminu wynagradzania, trzeba by dojść do przekonania, że jest to postanowienie sprzeczne z zasadą powszechności zakładowych źródeł prawa pracy, a ponadto niekorzystne dla pracownika, gdyż w umowie nie zagwarantowano mu świadczeń korzystniejszych niż przewidziane regulaminem.

Gdyby zostało ustalone, że rzeczywiste kompetencje powoda zatrudnionego na stanowisku kierownika działu ekspedycji nie pozwalają na zaliczenie go osób zarządzających zakładem pracy w imieniu pracodawcy, to trzeba byłoby przyjąć, że dotyczył go regulamin wynagradzania, regulujący między innymi zasady nabywania nagród jubileuszowych. Powód nie mógłby zostać skutecznie pozbawiony prawa do nagrody nabytego na podstawie postanowień regulaminu wynagradzania na skutek wprowadzenia przez pracodawcę nowego regulaminu. Taka zmiana musiałaby być uznana za niekorzystną, a zatem wymagającą dokonania wypowiedzenia zmieniającego warunki płacy (art. 42 w związku z art. 241¹³ § 2 i art. 77² § 5 k.p.).

Całkowicie nieprzekonujące są wywody zamieszczone w uzasadnieniu zażalenie skarżonego wyroku dotyczące rzekomej sprzeczności żądania zapłaty nagrody jubileuszowej z zasadami współżycia społecznego takimi jak lojalność, uczciwość i sprawiedliwość. Sprzeczności tej upatruje Sąd w tym, że powód otrzymał wysoką dodatkową odprawę i że z żądaniem wystąpił po trzech latach. To ostatnie stwierdzenie pozostaje w sprzeczności z dokumentem znajdującym się w aktach osobowych. Sąd Okręgowy nie ustalił, że dodatkowa odprawa miała pokryć roszczenie o nagrodę ani nawet w jakich okolicznościach i z jakiej przyczyny powód ją otrzymał. Dochodzenie wynagrodzenia za pracę, a do niego zalicza się nagrodę jubileuszową, tylko w zupełnie wyjątkowych okolicznościach mogłoby być uznane za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Sąd Okręgowy nie powołał się na takie wyjątkowe okoliczności.

Z tych wszystkich przyczyn Sąd Najwyższy uznał skargę kasacyjną za opartą na uzasadnionych podstawach i dlatego orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c.

=====