

Wyrok z dnia 9 września 2004 r.

I PK 423/03

1. Gratyfikacja jubileuszowa jest objęta regulacją art. 241²⁶ § 2 k.p., co wyklucza możliwość jej przyznania w zakładowym układzie zbiorowym pracy osobom zarządzającym zakładem pracy w imieniu pracodawcy.

2. Członek jednoosobowego zarządu spółki zatrudniony na podstawie umowy o pracę na stanowisku dyrektora spółki dopuszcza się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jeżeli bez usprawiedliwionej przyczyny nie zgłasza w terminie wynikającym z prawa handlowego zmian w umowie spółki wymagających zarejestrowania w Krajowym Rejestrze Sądowym.

Przewodniczący SSN Katarzyna Gonera (sprawozdawca), Sędziowie SN:
Beata Gudowska, Zbigniew Myszk.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 9 września 2004 r. sprawy z powództwa Bogusława D. przeciwko Miejskiemu Przedsiębiorstwu Gospodarki Komunalnej Spółce z o.o. w D. o zapłatę, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Koszalinie z dnia 31 stycznia 2003 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Koszalinie wyrokiem z 30 października 2002 r. [...] oddalił powództwo Bogusława D. przeciwko pozwanemu Miejskiemu Przedsiębiorstwu Gospodarki Komunalnej Spółce z o.o. w D. o przywrócenie do pracy i o zapłatę wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy oraz zasądził od pozwanego wzajemnego Bogusława D. na rzecz powoda wzajemnego Miejskiego Przedsiębiorstwa Gospodarki Komunalnej Spółki z o.o. w D. kwotę

14.879,70 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 2 sierpnia 2001 r. do dnia zapłaty tytułem zwrotu nienależnie pobranej nagrody jubileuszowej.

Sąd Rejonowy ustalił, że Bogusław D. był zatrudniony w Miejskim Przedsiębiorstwie Gospodarki Komunalnej Spółce z o.o. w D. na podstawie umowy o pracę zawartej 1 lipca 1993 r. na czas nieokreślony na stanowisku dyrektora Spółki. Powód pełnił jednocześnie funkcję jednoosobowego zarządu pozwanej Spółki. W umowie o pracę zostało uregulowane wynagrodzenie powoda, które składało się z wynagrodzenia zasadniczego, dodatku funkcyjnego oraz dodatku za wysługę lat. Sąd ustalił, że w dniu 18 maja 2001 r. nadzwyczajne zgromadzenie wspólników podjęło uchwałę w sprawie wynagradzania członka zarządu MPGK Spółki z o.o. w D. Podczas zgromadzenia doszło do dyskusji na temat nagrody jubileuszowej powoda. Przewodnicząca obrad Ewa B. poinformowała powoda i zgromadzonych, że powodowi jako dyrektorowi pozwanej Spółki, zgodnie z obowiązującym w tej Spółce układem zbiorowym pracy, nie przysługuje nagroda jubileuszowa. Wzmianka o poinformowaniu powoda o nieprzysługiwaniu mu prawa do nagrody jubileuszowej została zawarta w protokole obrad nadzwyczajnego zgromadzenia wspólników. Pismem z 31 lipca 2001 r. główna księgowa Spółki, powołując się na postanowienia układu zbiorowego pracy, przyznała powodowi nagrodę jubileuszową za 45 lat pracy. Pismo to zostało pozytywnie zaopiniowane przez radcę prawnego i doręczone powodowi. Powód 1 sierpnia 2001 r. pobrał z kasy Spółki kwotę 14.879,70 zł tytułem wspomnianej nagrody jubileuszowej. Sąd ustalił również, że uchwałą z 2 lutego 2001 r. nadzwyczajne zgromadzenie wspólników pozwanej Spółki rozszerzyło skład zarządu Spółki do dwóch osób. Powód jako dyrektor i jednoosobowy zarząd Spółki zobowiązany został do zgłoszenia zmian w akcie założycielskim do rejestru handlowego (Krajowego Rejestru Sądowego) w Sądzie Rejonowym w Koszalinie. Powód złożył wniosek o prze rejestrowanie Spółki i wpisanie zmian w akcie założycielskim w maju 2001 r. Według ustaleń Sądu, wniosek ten został uwzględniony w części - dokonano przerejestrowania Spółki, lecz odmówiono zarejestrowania zmian w akcie założycielskim Spółki. W dniu 10 września 2001 r. powód złożył kolejny wniosek o zarejestrowanie w Krajowym Rejestrze Sądowym zmian w akcie założycielskim Spółki, jednakże wniosek został załatwiony odmownie z uwagi na wygaśnięcie mocy obowiązującej uchwały po upływie 6 miesięcy od jej podjęcia. W dniu 21 września 2001 r. nadzwyczajne zgromadzenie wspólników pozwanej Spółki podjęło kolejną uchwałę odpowiadającą w swej treści uchwale z 2 lutego 2001 r. W konsekwencji 22 października 2001 r. zo-

stała zarejestrowana zmiana w akcie założycielskim Spółki rozszerzająca skład zarządu do dwóch osób. Według ustaleń Sądu Rejonowego, w dniu 10 października 2001 r., na podstawie uchwały nadzwyczajnego zgromadzenia wspólników pozwanej Spółki, umowa o pracę z powodem została rozwiązana na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., bez zachowania okresu wypowiedzenia, w związku z ciężkim naruszeniem przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych polegającym na działaniu sprzecznym z poleceniem organu zwierzchniego, to jest wypłaceniu sobie nagrody jubileuszowej pomimo wyraźnego zakazu, pobraniu nagrody jubileuszowej, dokonaniu czynności prawnej z samym sobą, bez powołania przez właściwy organ pełnomocnika do tej czynności, oraz niewykonaniu zobowiązania nałożonego uchwałą nadzwyczajnego zgromadzenia wspólników pozwanej Spółki z 2 lutego 2001 r. (niezgłoszeniu do rejestru zmian w akcie założycielskim Spółki).

Oceniając ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy stwierdził, że powód pobrał nienależne wynagrodzenie w postaci nagrody jubileuszowej (która jest składnikiem wynagrodzenia za pracę) w sytuacji, gdy został poinformowany podczas zgromadzenia wspólników, że jako dyrektorowi Spółki taka nagroda jubileuszowa mu nie przysługuje. Sąd wskazał, że przepis art. 241²⁶ § 2 k.p. wyłącza możliwość określenia w układzie zakładowym zasad wynagradzania osób zarządzających zakładem w imieniu pracodawcy. U pozwanego pracodawcy obowiązywał zakładowy układ zbiorowy pracy, w którym - w art. 3 § 2 - wskazano, że zasady wynagradzania dla dyrektora - członka zarządu ustala zgromadzenie wspólników, a inne świadczenia związane z pracą dyrektor otrzymuje zgodnie z przepisami układu. Według Sądu, układ zbiorowy pracy w części dotyczącej zasad wynagradzania za pracę nie mógł mieć zastosowania do powoda, ponieważ jego wynagrodzenie jako dyrektora - członka zarządu Spółki ustalało bezpośrednio zgromadzenie wspólników. Sąd wskazał, iż z art. 24 układu zbiorowego pracy wynika, że nagroda jubileuszowa jest składnikiem wynagrodzenia za pracę pracowników pozwanej Spółki. Natomiast nabycie do niej prawa przez członków zarządu Spółki, podobnie jak jej wysokość, zależy od jej przyznania przez zgromadzenie wspólników. Powód zatem jako członek zarządu mógłby dochodzić wypłaty gratyfikacji dopiero po jej przyznaniu przez właściwy organ Spółki. Sąd uznał, że powód zlecił dokonanie wypłaty nagrody jubileuszowej samemu sobie bez podstawy prawnej, ponieważ na podstawie obowiązującego w Spółce układu zbiorowego pracy nagroda ta mu nie przysługiwała. Sąd pierwszej instancji uznał ponadto, że pozwany pracodawca mógł zasadnie rozwiązać umowę o pracę z powodem bez

wypowiedzenia, powołując się na ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, które sprowadzało się do tego, że powód sam wypłacił sobie nagrodę jubileuszową z naruszeniem przepisów prawa oraz nie wykonał obowiązku nałożonego uchwałą nadzwyczajnego zgromadzenia wspólników Spółki z 2 lutego 2002 r. w sprawie ujawnienia w rejestrze handlowym zmian w akcie założycielskim Spółki, umożliwiając dokonywanie wyboru drugiego członka zarządu Spółki. Z tych przyczyn Sąd oddalił powództwo Bogusława D. i uwzględnił powództwo wzajemne Miejskiego Przedsiębiorstwa Gospodarki Komunalnej Spółki z o.o. w D.

Od powyższego wyroku wniósł apelację powód, domagając się zmiany wyroku Sądu Rejonowego i uwzględnienia jego powództwa, a ponadto oddalenia powództwa wzajemnego. Apelujący zarzucił obrazę prawa materialnego, a mianowicie naruszenie art. 78-83 k.p. przez uznanie, że nagroda jubileuszowa wypłacona powodowi stanowi wynagrodzenie za pracę, a w konsekwencji uznanie, że dopuścił się on ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, co skutkowało jego zwolnieniem dyscyplinarnym oraz zasądzeniem od powoda zwrotu tej nagrody, oraz naruszenie art. 52 k.p. przez przyjęcie, że powód dopuścił się rażącego niedbalstwa wskutek niewykonania uchwały, podczas gdy zwłoka w dokonaniu zmian w Krajowym Rejestrze Sądowym wynikała z winy organu zwierzchniego. Ponadto skarżący wskazał na sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału przez przyjęcie, że informacja o rzekomym nieprzysługiwaniu mu nagrody jubileuszowej była wyraźnym zakazem dokonania takiej wypłaty i że pobranie nagrody przez niego było działaniem wbrew wyraźnemu poleceniu organu zwierzchniego.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Koszalinie wyrokiem z 31 stycznia 2003 r. [...] oddalił apelację powoda. Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że sprawa nagród (gratyfikacji) jubileuszowych była przedmiotem rozbieżnego orzecznictwa Sądu Najwyższego. W wyroku z 24 marca 1999 r., I PKN 634/98 (OSNAPiUS 2000 nr 10, poz. 383) uznano bowiem, że przepis art. 241²⁶ § 1 k.p. nie obejmuje nagród jubileuszowych (a także odpraw emerytalnych i rentowych), czyli że nie są one wynagrodzeniem w rozumieniu tego przepisu. Przeciwnie stanowisko zajął natomiast Sąd Najwyższy w wyroku z 13 października 1999 r., I PKN 159/99 (OSNAPiUS 2001 nr 4, poz. 109), stwierdzając, że postanowienia zakładowego układu zbiorowego dotyczące gratyfikacji jubileuszowej nie mają zastosowania do osób wymienionych w art. 241²⁶ § 2 k.p. Sąd Okręgowy podzielił stanowisko wyrażone w drugim ze wskazanych orzeczeń Sądu Najwyższego. W ocenie Sądu gratyfikacja jubileuszowa ma

charakter wynagrodzenia wtedy, gdy odpowiada pojęciu premii, a więc jeżeli są określone przesłanki jej przyznawania i określania jej wysokości. Z regulacji prawnej obowiązującej u strony pozwanej wynika, że nagroda jubileuszowa jest składnikiem wynagrodzenia za pracę pracowników pozwanej Spółki. Zobiektywizowane warunki nabycia do niej prawa oraz zasady ustalania jej wysokości i wypłaty przewiduje art. 24 zakładowego układu zbiorowego. Ponadto Sąd wskazał, że w art. 13 § 1 układu stwierdzono, iż nagroda jubileuszowa jest jednym ze składników wynagrodzania. Biorąc pod uwagę powyższe oraz treść art. 241²⁶ § 2 k.p., Sąd drugiej instancji stwierdził, że dla członka zarządu Spółki gratyfikacja jubileuszowa była nagrodą i nabycie do niej prawa, podobnie jak jej wysokość, zależały od jej przyznania przez zgromadzenie wspólników. W sytuacji, gdy powód jako prezes zarządu Spółki dokonał sam sobie wypłaty nagrody jubileuszowej bez podstawy prawnej, chociaż był poinformowany, że świadczenie takie mu nie przysługuje, należało zgodzić się ze stanowiskiem Sądu pierwszej instancji, że pracodawca mógł skutecznie dokonać natychmiastowego rozwiązania stosunku pracy z powołaniem się na ciężkie i zwinione naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Sąd drugiej instancji podzielił także pogląd Sądu Rejonowego, według którego postępowanie dowodowe wykazało rażące niedbalstwo powoda przejawiające się w niewykonaniu przez okres sześciu miesięcy uchwały nadzwyczajnego zgromadzenia wspólników pozwanej Spółki z 2 lutego 2001 r. w sprawie wprowadzenia zmian do aktu założycielskiego Spółki.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji trafnie orzekł również o zwrocie świadczenia nienależnego powodowi, który pobierając nienależną nagrodę jubileuszową powinien liczyć się z obowiązkiem zwrotu. Odpowiedzialność wzbogaconego zwiększa się, jeżeli w chwili wzbogacenia się lub zużycia korzyści powinien być liczyć się z obowiązkiem zwrotu. Zła wiara wzbogaconego polega w takim przypadku na znajomości okoliczności, które mogą, choć nie muszą, powodować powstanie obowiązku zwrotu. Sąd wskazał, że obojętne jest przy tym subiektywne mniemanie wzbogaconego, gdyż możliwość powstania roszczenia o zwrot należy ocenić obiektywnie. Dla przyjęcia złej wiary nie trzeba złego zamiaru wzbogaconego, wystarczy świadomość powstania roszczenia o zwrot. Skutkiem złej wiary jest to, że obowiązek wydania korzyści lub jej wartości nie wygasa, choćby ten, kto ją uzyskał, wykazał, iż korzyść zużył lub utracił w taki sposób, że nie jest już wzbogacony.

Kasację od powyższego wyroku wniósł powód, zaskarżając wyrok ten w całości. Kasację oparto na podstawie naruszenia przepisów prawa materialnego, a mia-

nowicie: 1) art. 78-83 k. p. w związku z art. 241²⁶ k.p. - przez uznanie, że nagroda jubileuszowa wypłacona powodowi stanowi wynagrodzenie za pracę, a w konsekwencji uznanie, że dopuścił się on ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych wskutek jej przyjęcia, co skutkowało jego zwolnieniem dyscyplinarnym oraz zasądzeniem od powoda zwrotu tej nagrody; 2) art. 52 k.p. w związku z art. 227 k.s.h. w związku z art. 3 § 2 zakładowego układu zbiorowego pracy dla pracowników Miejskiego Przedsiębiorstwa Gospodarki Komunalnej Spółki z o.o. w D. przez przyjęcie, że poinformowanie powoda przez jednego ze wspólników Spółki po zakończeniu nadzwyczajnego zgromadzenia wspólników o tym, że obowiązujący w Spółce zakładowy układ zbiorowy pracy nie dotyczy dyrektora, jest poleceniem organu zwierzchniego, którego naruszenie skutkuje zwolnieniem dyscyplinarnym; 3) art. 52 k.p. przez przyjęcie, że zaniedbanie powoda polegające na opóźnieniu we wprowadzeniu zmian w Krajowym Rejestrze Sądowym stanowi ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, skutkujące zwolnieniem dyscyplinarnym powoda.

Jako okoliczność uzasadniającą rozpoznanie kasacji skarżący wskazał bieżące orzecznictwo Sądu Najwyższego dotyczące kwestii nagród (gratyfikacji) jubileuszowych, będące skutkiem braku precyzji ustawodawcy w regulacji tej instytucji. Skarżący wskazał, iż Sąd Najwyższy, wielokrotnie wypowiadając się na temat nagród jubileuszowych, traktował je rozmaicie - raz jak świadczenie dodatkowe (wyrok Sądu Najwyższego z 24 marca 1999 r., I PKN 634/98, OSNAPiUS 2000 nr 10, poz. 383 z glosą: J. Wratnego, OSP 2000 nr 12, poz. 178, wyrok Sądu Najwyższego z 8 czerwca 1999 r., I PKN 102/99, OSNAPiUS 2000 nr 16, poz. 617 z glosą T. Kuczyńskiego, OSP 2001 nr 2, poz. 33), raz jak składnik wynagrodzenia (wyrok Sądu Najwyższego z 13 października 1999 r., I PKN 159/99). Skarżący zauważył, że również i Sądy Apelacyjne stosowały niejednorodną praktykę w tym zakresie. Według skarżącego, niejednorodne stanowisko Sądów powoduje, że zaistniała pilna potrzeba wykładni przepisów dotyczących premii jubileuszowej, zwłaszcza po wejściu w życie rozporządzenia 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), w którym stwierdzono wyraźnie, iż nagroda jubileuszowa stanowi świadczenie dodatkowe.

Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego orzeczenia w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu, ewentualnie o uchylenie

także orzeczenia Sądu pierwszej instancji i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasację oparto jedynie na podstawie naruszenia prawa materialnego, co oznacza, że w postępowaniu kasacyjnym przed Sądem Najwyższym wiążący i miarodajny dla ocen materialnoprawnych był ustalony stan faktyczny (art. 393¹¹ § 1 k.p.c.).

Zasadnicze dla rozstrzygnięcia sprawy znaczenie miało ustalenie, czy nagroda jubileuszowa mieści się w pojęciu „wynagrodzenia za pracę”, o jakim stanowi art. 241²⁶ § 2 k.p. Słusznie podnosi się w związku z tym w kasacji, że sprawa nagród (gratyfikacji) jubileuszowych była swojego czasu przedmiotem rozbieżności w orzecznictwie Sądu Najwyższego, ponieważ brak precyzji ustawodawcy powodował, że status prawny gratyfikacji tego typu był niejasny. Nie ulega bowiem wątpliwości, że istnieje podział świadczeń wypłacanych pracownikowi w ramach stosunku pracy na wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia związane z pracą. Przepis art. 241²⁶ § 2 k.p. z pewnością ma zastosowanie do wynagrodzenia za pracę, nie ma natomiast zastosowania do innych świadczeń związanych z pracą. W wyroku z 24 marca 1999 r., I PKN 634/98 (OSNAPiUS 2000 nr 10, poz. 383) Sąd Najwyższy stwierdził, że przez „zasady wynagradzania” z art. 241²⁶ § 2 k.p. należy rozumieć postanowienia określające warunki przyznawania wynagrodzenia za pracę oraz innych (dodatkowych) jego składników; przepis ten nie obejmuje „zasad przyznawania innych świadczeń związanych z pracą”, np. nagród jubileuszowych lub odpraw pieniężnych w związku z przejściem pracownika na emeryturę lub rentę. Pogląd ten w zakresie dotyczącym odpraw emerytalnych lub rentowych spotkał się z aprobatą w doktrynie. Jednakże w glosie aprobowanej ten pogląd w odniesieniu do odprawy emerytalnej lub rentowej glosator (J. Wratny, OSP 2000 nr 12 poz. 178), zakwestionował przypisanie nagrodzie jubileuszowej charakteru „innego świadczenia związanego z pracą”, stwierdzając, że wbrew kwalifikacji przyjętej przez Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 24 marca 1999 r., I PKN 634/98, nagroda jubileuszowa nie jest innym świadczeniem związanym z pracą, ale rodzajem premii, wypłacanej na podstawie ustalonego z reguły w układzie zbiorowym regulaminu (a zatem nie powinna być nazywana nagrodą), odwzajemniającej ilość pracy mierzonej liczbą przepracowanych

lat (podobnie jak dodatek stażowy), pośrednio także nawiązującej do kryteriów, od których zależy „bieżące” wynagrodzenie, ponieważ stanowi wielokrotność tego wynagrodzenia. Premia (gratyfikacja) jubileuszowa jest zatem - inaczej niż przyjął to Sąd Najwyższy w glosowanym wyroku - wynagrodzeniem w ścisłym znaczeniu tego słowa, odpowiadającym kryteriom z art. 78 k.p.

W późniejszych orzeczeniach Sąd Najwyższy przyjmował już konsekwentnie, że premia (gratyfikacja) jubileuszowa jest elementem (składnikiem) wynagrodzenia za pracę, a zatem objęta jest regulacją art. 241²⁶ § 2 k.p., wykluczającego możliwość określenia w układzie zakładowym zasad wynagradzania osób zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy.

W wyroku z 13 października 1999 r., I PKN 159/99 (OSNAPiUS 2001 nr 4, poz. 109), Sąd Najwyższy stwierdził, że postanowienia zakładowego układu zbiorowego pracy dotyczące gratyfikacji jubileuszowej nie mają zastosowania do osób zarządzających zakładem pracy w imieniu pracodawcy. „Zasady wynagradzania” w rozumieniu art. 241²⁶ § 2 k.p. to synonim „warunków wynagradzania”, co uzasadnia twierdzenie, że do członków zarządu spółki kapitałowej nie mają zastosowania te wszystkie postanowienia zakładowego układu zbiorowego pracy, które dotyczą wynagrodzenia za pracę. Gratyfikacja jubileuszowa, jeżeli przewidują ją przepisy płacowe, nie należy zatem, wbrew odmiennemu twierdzeniu skarżącego, do „innych świadczeń związanych z pracą”, lecz do „wynagrodzenia za pracę”, chociaż nie stanowi powszechnego obligatoryjnego składnika wynagrodzenia za pracę, lecz jest świadczeniem branżowym lub zakładowym, przysługującym na podstawie konkretnego przepisu płacowego, na warunkach w tym przepisie określonych (por. wyrok Sądu Najwyższego z 22 stycznia 2002 r., I PKN 820/00, Prawo Pracy 2002 nr 7-8, s. 49).

Podobnie w wyroku z 7 marca 2001 r., I PKN 284/00 (OSNAPiUS 2002 nr 23, poz. 568), Sąd Najwyższy uznał nagrodę jubileuszową za składnik wynagrodzenia za pracę, a zatem za materię niepodlegającą regulacji układowej w odniesieniu do osób zarządzających zakładem pracy. Sąd Najwyższy stwierdził, że zakwalifikowanie istoty prawnej niektórych świadczeń pracodawcy na rzecz pracownika może narażać trudności, które były przyczyną rozbieżnych poglądów w orzecznictwie na temat charakteru nagród jubileuszowych, ostatecznie jednak przeważał pogląd, że nagroda ta rozumiana jako premia (gratyfikacja) jubileuszowa jest składnikiem wynagrodzenia

za pracę. Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę przychylił się do tego ostatniego poglądu. Jest to pogląd przeważający w doktrynie prawa pracy.

Również w wyroku z 21 października 2003 r., I PK 517/02, Sąd Najwyższy podzielił pogląd wyrażony w wyroku z 13 października 1999 r., I PKN 159/99 (OSNAPIUS 2001 nr 4, poz. 109), zgodnie z którym postanowienia zakładowego układu zbiorowego pracy dotyczące gratyfikacji jubileuszowej nie mają zastosowania do osób zarządzających zakładem w imieniu pracodawcy. „Gratyfikacja jubileuszowa”, jeżeli przewidują ją przepisy płacowe, nie należy do „innych świadczeń związanych z pracą”, lecz do „wynagrodzenia za pracę”. Charakter prawny gratyfikacji jubileuszowej nie jest jednolity. Może ona stanowić składnik wynagrodzenia za pracę, jeżeli odpowiada cechom pojęciowym premii, a więc poddaje się kontroli co do przesłanek przyznania i ustalenia jej wysokości. Może być także świadczeniem pobawionym cech wynagrodzenia, w sytuacji gdy prawo do niej nie zależy od spełnienia obiektywnie określonych przepisami płacowymi warunków, lecz od jej uznaniowego przyznania; w takim razie jest nagrodą. Jeżeli nagroda jubileuszowa przysługująca pracownikom pozwanej Spółki była świadczeniem uzależnionym od spełnienia kryteriów obiektywnych (stażu pracy), to była premią, a więc częścią wynagrodzenia za pracę w rozumieniu art. 78 k.p.

Na sposób traktowania nagrody jubileuszowej jako elementu wynagrodzenia za pracę nie wpływa w jakikolwiek sposób wspomniane w kasacji 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). Rozporządzenie to zostało wydane na podstawie art. 11 ust. 3 ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (Dz.U. Nr 26, poz. 306 ze zm.), który przewiduje możliwość określenia przez Prezesa Rady Ministrów szczegółowego wykazu świadczeń dodatkowych z tytułu zatrudnienia, w tym: bytowych, socjalnych, komunikacyjnych - innych bądź wyższych niż ustalone w regulaminach wynagradzania, zakładowych i ponadzakładowych układach zbiorowych pracy oraz w odrębnych przepisach - oraz trybu ich przyznawania. Z faktu, że art. 11 ust. 1 ustawy o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi posługuje się pojęciem „świadczeń dodatkowych”, a § 2 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 21 stycznia 2003 r. wśród owych świadczeń wymienia również nagrodę jubileuszową, nie można w żaden sposób wyprowadzić

wniosku, że wspomniana ustawa oraz wykonawcze w stosunku do niej rozporządzenie zmieniły sposób traktowania nagrody jubileuszowej, w szczególności, że od chwili wydania rozporządzenia nagroda jubileuszowa straciła charakter prawny jednego z elementów (składników) wynagrodzenia za pracę i stała się innym świadczeniem związanym ze stosunkiem pracy, niemającym charakteru wynagrodzenia. Zaliczenia premii (gratyfikacji) jubileuszowej do kategorii wynagrodzenia za pracę ze względu na jej cechy konstytutywne nie może zmienić rozporządzenie wykonawcze do ustawy, której celem i przedmiotem nie jest definiowanie pojęcia wynagrodzenia za pracę.

Powyższe rozważania prowadzą do wniosku, że skoro postanowienia zakładowego układu zbiorowego dotyczące gratyfikacji (nagrody) jubileuszowej nie mogły mieć zastosowania do powoda jako członka zarządu pozwanej Spółki, czyli osoby zarządzającej zakładem pracy w imieniu pracodawcy, to pobranie przez powoda nagrody jubileuszowej za 45 lat pracy w kwocie 14.879,70 zł stanowiło pobranie świadczenia bez tytułu prawnego, czyli świadczenia nienależnego w rozumieniu art. 410 k.c. w związku z art. 300 k.p. Powód nie nabył prawa do nagrody z mocy stosownego przepisu zakładowego układu zbiorowego. Zarzuty naruszenia art. 78 - 83 k.p. w związku z art. 241²⁶ k.p. są w tym kontekście nieusprawiedliwione. Zasądzenie od powoda (pozwanego wzajemnego) na rzecz pozwanej Spółki (powódki wzajemnej) kwoty 14.879,70 zł nastąpiło nie na podstawie wskazanych w kasacji przepisów Kodeksu pracy, lecz w wyniku przyjęcia, że powód pobrał tę kwotę bez podstawy prawnej. Chociaż więc ani w wyroku Sądu Rejonowego, ani w wyroku Sądu Okręgowego jako podstawa prawna uwzględnienia powództwa wzajemnego nie zostały wskazane przepisy o nienależnym świadczeniu (art. 410 k.c. w związku z art. 300 k.p.), oczywiste jest, że właśnie na tej podstawie prawnej powództwo wzajemne zostało uwzględnione. Ponieważ w kasacji nie zarzuca się naruszenia przepisów o nienależnym świadczeniu (bezpodstawnym wzbogaceniu), nie jest możliwe uwzględnienie kasacji w części kwestionującej oddalenie apelacji powoda od wyroku Sądu pierwszej instancji uwzględniającego powództwo wzajemne.

Nie jest również usprawiedliwiony zarzut naruszenia przez Sąd Okręgowy art. 52 k.p. (skarżący nie precyzuje w kasacji, której z jednostek redakcyjnych tego przepisu zarzut ten dotyczy, jednak z kontekstu jego uzasadnienia wynika, że w kasacji kwestionuje się przypisanie powodowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, czyli zarzuca się naruszenie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.).

Oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia podawało cztery przyczyny przypisania powodowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych: 1) działanie sprzeczne z wyraźnym poleceniem organu zwierzchniego, polegające na wypłaceniu sobie nagrody jubileuszowej za 45 lat pracy mimo wyraźnego zakazu, jaki powód otrzymał podczas nadzwyczajnego zgromadzenia wspólników 18 maja 2001 r., 2) pobranie nagrody jubileuszowej za 45 lat pracy z naruszeniem przepisów prawa, ponieważ zakładowy układ zbiorowy pracy dla pracowników pozwanej Spółki nie dotyczy członka zarządu Spółki, 3) dokonanie czynności prawnej „samemu ze sobą” (czyli z samym sobą) bez powołania przez uprawniony organ pełnomocnika do tej czynności (w postaci przyznania i wypłaty nagrody jubileuszowej za 45 lat pracy), 4) niewykonanie „zobowiązania”, nałożonego uchwałą nadzwyczajnego zgromadzenia wspólników z 2 lutego 2001 r. w sprawie wprowadzenia zmian do aktu założycielskiego Spółki. Zgodnie z treścią tej uchwały zarząd Spółki (w osobie powoda) został zobowiązany do zgłoszenia w Sądzie Rejonowym zmian w akcie założycielskim, czego jednak w terminie ustawowym nie uczynił.

Jeżeli nawet można byłoby podzielić pogląd powoda, że poinformowanie go podczas nadzwyczajnego zgromadzenia wspólników przez przewodniczącą obrad, iż obowiązujący w pozwanej Spółce zakładowy układ zbiorowy pracy nie dotyczy dyrektora - członka zarządu w zakresie wynagrodzenia za pracę, w tym nagrody jubileuszowej, nie miało charakteru polecenia organu zwierzchniego, lecz było jedynie przedstawieniem poglądu przez osobę, która taką informację podczas zgromadzenia wspólników przedstawiła, oraz że przekazanie w ten sposób informacji nie miało skutku wiążącego (bo nie mogło być utożsamione z poleceniem służbowym), to przecież nie zmienia to oceny Sądu Okręgowego, że pozostałe działania i zaniechania powoda można zakwalifikować jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w związku z pobraniem (wypłaceniem samemu sobie) nienależnej nagrody jubileuszowej mimo świadomości, że brak do tego podstaw prawnych, oraz niewykonaniem uchwały zgromadzenia wspólników zobowiązującej do zarejestrowania zmian w akcie założycielskim Spółki.

Jeżeli nawet pierwsza z czterech przyczyn rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia okazała się nieuzasadniona (bo skoro nie było formalnego polecenia organu zwierzchniego - w postaci np. uchwały zgromadzenia wspólników - to powodowi nie można przypisać działań sprzecznych z wyraźnym poleceniem takiego or-

ganu), to nadal aktualne są pozostałe trzy przyczyny. Brak uchwały zgromadzenia wspólników zawierającej „polecenie” lub „zakaz” co do wypłaty nagrody jubileuszowej nie stanowił przeszkody do przypisania powodowi przez Sąd Okręgowy wiedzy (świadomości) co do tego, że nagroda jubileuszowa mu się nie należy, ponieważ jako członka zarządu Spółki nie obejmują go postanowienia zakładowego układu zbiorowego pracy dotyczące nagrody jubileuszowej. Z tego względu postawione powodowi przez pracodawcę zarzuty pobrania nagrody jubileuszowej niezgodnie z przepisami prawa oraz dokonania czynności prawnej z samym sobą (co miało dotyczyć polecenia wypłacenia sobie nagrody jubileuszowej) były uzasadnione, nie są przy tym skutecznie w kasacji kwestionowane.

W odniesieniu do czwartej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia należy stwierdzić, że nieuzasadniony jest zarzut kasacji, iż niesłusznie przypisano powodowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Sąd Okręgowy przyjął, że powód dopuścił się rażącego niedbalstwa w związku z niewykonaniem przez sześć miesięcy uchwały nadzwyczajnego zgromadzenia wspólników z 2 lutego 2002 r. dotyczącej wprowadzenia zmian w akcie założycielskim Spółki. Zobowiązanie zawarte w uchwale nadzwyczajnego zgromadzenia wspólników było dla powoda, jako członka zarządu - dyrektora Spółki, poleceniem organu zwierzchniego (zarówno w relacji podporządkowania członka zarządu zgromadzeniu wspólników jako najwyższemu organowi spółki, jak i w relacji podporządkowania pracownika - dyrektora - poleceniom służbowym Spółki jako pracodawcy), które powinien był wykonać w terminie wynikającym z Kodeksu spółek handlowych. Termin na wykonanie uchwały zgromadzenia wspólników wynosił sześć miesięcy od jej podjęcia (art. 256 § 3 k.s.h.). Takie stanowisko zajął Sąd Gospodarczy - Wydział Krajowego Rejestru Sądowego, zwracając wniosek o dokonanie wpisu zmian umowy Spółki. Sąd Gospodarczy stwierdził, że zgodnie z art. 256 § 3 k.s.h. w związku z art. 169 k.s.h. nie jest możliwe wpisanie do rejestru handlowego zmian umowy spółki, jeżeli od ich uchwalenia przez zgromadzenie wspólników do złożenia wniosku o rejestrację upłynęło sześć miesięcy. Powód nie zgłosił skutecznie w tym terminie uchwały o zmianie umowy Spółki do zarejestrowania w Krajowym Rejestrze Sądowym. Zawarte w kasacji twierdzenie skarżącego, że opóźnienie w wykonaniu uchwały było spowodowane zwykłym zaniedbaniem, a nie rażącym niedbalstwem, jest gołosłowne. Nie jest powiązane przy tym z jakąkolwiek argumentacją, czy to odnoszącą się do interpretacji prawa, czy to do ustalenia faktów. Brak oparcia kasacji

na zarzutach procesowych uniemożliwia kwestionowanie ustaleń Sądu Okręgowego dotyczących niczym nieusprawiedliwionej zwłoki powoda w wykonaniu uchwały zgromadzenia wspólników zobowiązującej go do podjęcia działań zmierzających do ujawnienia w Krajowym Rejestrze Sądowym zmian w akcie założycielskim Spółki, od których zarejestrowania zależała możliwość powołania drugiego - obok powoda - członka zarządu pozwanej Spółki. Można podzielić pogląd Sądu Okręgowego, że członek jednoosobowego zarządu spółki zatrudniony na podstawie umowy o pracę na stanowisku dyrektora spółki dopuszcza się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jeżeli bez usprawiedliwionej przyczyny nie zgłasza w terminie wynikającym z prawa handlowego zmian w umowie spółki wymagających zarejestrowania w Krajowym Rejestrze Sądowym.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy oddalił kasację na podstawie art. 393¹² k.p.c.

=====