



Sygn. akt I PK 157/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 lipca 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Dawid Miąsik

SSN Maciej Pacuda

w sprawie z powództwa J. M.

przeciwko M. Spółce z o.o. z siedzibą w T.

o odprawę emerytalną,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 25 lipca 2018 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych w P.

z dnia 27 grudnia 2016 r., sygn. akt V Pa [...],

**uchyła zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę
Sądowi Okręgowemu w P. do ponownego rozpoznania
i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Powódka J. M. wniosła o zasądzenie od pozwanego M. w T. Spółki z o.o. kwoty 42.211,60 zł tytułem odprawy emerytalnej, z odsetkami od 31 sierpnia 2015 r. do dnia zapłaty.

Pozwany M. w T. Spółka z o.o. wniósł o oddalenie powództwa.

Sąd Rejonowy w T., wyrokiem z 26 kwietnia 2016 r., zasądził od pozwanego na rzecz powódki tytułem odprawy emerytalnej kwotę 42.211,60 zł z odsetkami od 31 sierpnia 2015 r. do dnia zapłaty.

Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia faktyczne. Powódka J. M. została powołana 1 kwietnia 1993 r. na stanowisko głównego księgowego w M. w T. w pełnym wymiarze czasu pracy. Na tym stanowisku pracowała do 31 grudnia 2013 r.

Rada Miejska w T. podjęła 28 sierpnia 2013 r. uchwałę w sprawie przekształcenia samorządowego zakładu budżetowego M. w T. w spółkę prawa handlowego. Na podstawie aktu notarialnego z 20 listopada 2013 r. nastąpiło przekształcenie samorządowego zakładu budżetowego M. w T. w jednoosobową spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością Gminy Miasto T., działającą pod nazwą M. Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w T. Spółka wstąpiła we wszystkie prawa i obowiązki przekształconego zakładu budżetowego a pracownicy przekształconego zakładu budżetowego stali się z mocy prawa pracownikami Spółki.

Zgodnie z aktem założycielskim, zarząd Spółki składa się z jednego do trzech członków, w tym prezesa zarządu i jednego do dwóch zastępców prezesa zarządu albo członków zarządu. Członek zarządu powoływany jest uchwałą przez radę nadzorczą na okres wspólnej kadencji zarządu trwającej trzy lata. Odwołanie członka zarządu może nastąpić w trybie właściwym dla jego powołania.

W pozwanej Spółce obowiązuje od stycznia 2014 r. regulamin organizacyjny, którego integralną częścią jest schemat organizacyjny Spółki, określający jej szczegółową strukturę organizacyjną. Ponadto w spółce obowiązują: regulamin pracy, regulamin obiegu dokumentów, regulamin zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, regulamin wynagradzania pracowników.

Obowiązujący w pozwanej spółce regulamin wynagradzania pracowników

M. w T. Spółki z o.o. (zwany dalej regulaminem wynagradzania) ustala warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych ze stosunkiem pracy. Zgodnie z § 1 pkt 2 regulaminu, ma on zastosowanie do wszystkich pracowników M. w T. Spółki z o.o. z wyjątkiem zarządu Spółki. W § 10 pkt 3 regulaminu przewidziano, że pracownikowi przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę na warunkach ustalonych w załączniku nr 6, czyli w wysokości: po 10 latach pracy – dwumiesięcznego wynagrodzenia, po 15 latach pracy – trzymiesięcznego wynagrodzenia, po 20 latach pracy – sześciomiesięcznego wynagrodzenia (§ 1 załącznika nr 6 do regulaminu wynagradzania).

Powódka J. M. została powołana w skład zarządu Spółki i zatrudniona na stanowisku „Zastępcy Prezesa Zarządu Spółki – Zastępcy Dyrektora ds. Ekonomicznych – Głównego Księgowego” na podstawie umowy o pracę zawartej 2 stycznia 2014 r. Umowa ta zastąpiła jej dotychczasową umowę o pracę, która z kolei zastąpiła powołanie z 1 kwietnia 1993 r. W punkcie 4 umowy o pracę przewidziano, że w przypadku odwołania z zajmowanego stanowiska i rozwiązania umowy o pracę z innych przyczyn niż naruszenie podstawowych obowiązków ze stosunku pracy, pracownikowi przysługuje odprawa w wysokości trzykrotności wynagrodzenia miesięcznego.

Jako zastępca prezesa zarządu Spółki zastępca dyrektora ds. ekonomicznych główny księgowy powódka posługiwała się pieczętą, która wymieniała wszystkie te trzy funkcje i stanowiska pracy.

Uchwałą rady nadzorczej pozwanej Spółki z 27 kwietnia 2015 r. powódka została odwołana ze składu zarządu Spółki. Uchwała weszła w życie od chwili jej podjęcia. Po odwołaniu z zarządu powódka oddała swoją pieczętą „Zastępca Prezesa Zarządu Spółki – Zastępca Dyrektora ds. Ekonomicznych – Główny Księgowy” i pracowała dalej w pozwanej Spółce, wykonując obowiązki głównego księgowego. Po odwołaniu z zarządu wykonywała takie same obowiązki jak w czasie, gdy była członkiem zarządu, związane ze stanowiskiem głównego księgowego. Nie wykonywała natomiast obowiązków związanych z funkcją członka zarządu, takich jak np. uczestniczenie w posiedzeniach zarządu Spółki. Po odwołaniu powódka posługiwała się pieczętą głównego księgowego – swoją

poprzednią pieczęcią, której używała jeszcze przed przekształceniem zakładu budżetowego w spółkę. Podpisywała wszystkie dokumenty używając tej pieczęćki, prowadziła księgi Spółki jako główna księgowa, wydawała dyspozycje finansowe, prowadziła rozliczenia z budżetem i z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych, zatwierdzała listy płac. Pozwana Spółka nie mogła prowadzić działalności bez głównego księgowego; ówczesny zarząd Spółki nie sprzeciwiał się pracy powódki jako głównego księgowego.

W dniu 29 maja 2015 r. pozwana Spółka wręczyła powódce wypowiedzenie warunków umowy o pracę, w części dotyczącej zajmowanego stanowiska pracy i wynagrodzenia, z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który miał upłynąć 31 sierpnia 2015 r. Wypowiedzenie dotyczyło umowy o pracę zawartej 2 stycznia 2014 r. Przyczyną wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę było odwołanie powódki z funkcji zastępcy prezesa zarządu Spółki. Po upływie okresu wypowiedzenia zaproponowano powódce nowe warunki zatrudnienia, a mianowicie etat na stanowisku głównego księgowego Spółki z wynagrodzeniem zasadniczym 4.300 zł brutto miesięcznie (w chwili wypowiedzenia wynagrodzenie powódki wynosiło 8.442,71 zł brutto miesięcznie). Powódka nie przyjęła zaproponowanych jej nowych warunków zatrudnienia, w związku z czym umowa o pracę uległa rozwiązaniu.

Pismem z 31 sierpnia 2015 r. powódka wystąpiła do pozwanej Spółki o wypłatę odprawy emerytalnej w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z dniem 31 sierpnia 2015 r. oraz nabyciem przez nią prawa do emerytury.

W odpowiedzi na to pismo, pozwana Spółka wypłaciła powódce następujące świadczenia: (-) odprawę z tytułu odwołania z funkcji członka zarządu w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia; (-) odprawę z tytułu nabycia uprawnień emerytalnych w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia (art. 92¹ § 1 k.p.); (-) ekwiwalent za niewykorzystany w naturze urlop wypoczynkowy (art. 171 § 1 k.p.).

Aneks nr 1 z 27 października 2015 r. został zmieniony załącznik nr 1 do regulaminu organizacyjnego Spółki w ten sposób, że dodano stanowisko głównego księgowego (poza zarządem Spółki).

Oceniając ustalony stan faktyczny, Sąd Rejonowy uznał, że powództwo jest

zasadne. Spór sprowadzał się do ustalenia, czy powódce przysługuje odprawa emerytalna wynikająca z regulaminu wynagradzania pracowników obowiązującego w pozwanej Spółce, a tym samym rozstrzygnięcie dotyczyło zasadności żądania przez powódkę wypłaty kwoty stanowiącej uzupełnienie odprawy emerytalnej do wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia, co przewiduje § 1 załącznika nr 6 do regulaminu wynagradzania pracowników pozwanej Spółki. Powódka pracowała u strony pozwanej ponad 20 lat.

Sąd Rejonowy zauważył, że w regulaminie wynagradzania obowiązującym u pozwanego pracodawcy określono korzystniejsze warunki wypłaty odprawy emerytalnej dla pracowników niż w Kodeksie pracy. Z § 1 ust. 2 tego regulaminu wynika, że jego postanowienia mają zastosowanie do wszystkich pracowników pozwanej Spółki z wyjątkiem zarządu Spółki. Z kolei w § 10 pkt 3 regulaminu przewidziano, że pracownikowi przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę na warunkach ustalonych w załączniku nr 6, po 20 latach pracy – w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia.

Pozwana Spółka, wypłacając powódce odprawę emerytalną w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia na podstawie art. 92¹ § 1 k.p., stanęła na stanowisku, że przechodząc na emeryturę, powódka nie była „zwykłym” pracownikiem Spółki, lecz członkiem zarządu, dlatego korzystniejsze postanowienia regulaminu wynagradzania nie mają do niej zastosowania. Strona pozwana podkreślała, że od chwili jej powstania do 26 października 2015 r. nie było w Spółce samoistnego stanowiska głównego księgowego. Takie stanowisko zostało wprowadzone dopiero uchwałą z 27 października 2015 r. Do tego czasu powódka zgodnie z umową o pracę z 2 stycznia 2014 r. była zatrudniona na stanowisku „Zastępca Prezesa Zarządu Spółki – Zastępca Dyrektora ds. Ekonomicznych – Główny Księgowy”. Strona pozwana podniosła także, zakres obowiązków powódki był ukształtowany jednolicie dla powierzonego jej stanowiska zastępcy prezesa zarządu Spółki zastępcy dyrektora ds. ekonomicznych głównego księgowego. Nie było w tym względzie rozróżnienia, które z uprawnień przysługują zastępcy prezesa zarządu, które zastępcy dyrektora ds. ekonomicznych, a które głównemu księgowemu. Tym samym, w ocenie pozwanej, odwołanie z funkcji zastępcy prezesa zarządu w istocie powodowało utratę wszystkich zawartych w nazwie

stanowisk, które wiązały się z objęciem funkcji zastępcy prezesa zarządu, a tym samym stanowiło podstawę do rozwiązania umowy o pracę na wszystkich tych stanowiskach. Z przytoczonym poglądem pozwanej Sąd pierwszej instancji się nie zgodził.

Sąd Rejonowy przypomniał, że Kodeks spółek handlowych nie rozstrzyga jednoznacznie, w jakiej formie mogą być zatrudniane osoby mające pełnić funkcje członków zarządu tych spółek. W praktyce do zatrudnienia członków zarządu stosowane są różne podstawy prawne. Sąd Rejonowy powołał art. 203 § 1 k.s.h., który stanowi, że członek zarządu (spółki z o.o.) może być w każdym czasie odwołany uchwałą wspólników; nie pozbawia go to jednak roszczeń ze stosunku pracy lub innego stosunku prawnego dotyczącego pełnienia funkcji członka zarządu. Status prawny członka zarządu spółki z o.o. jako członka organu osoby prawnej określają przepisy Kodeksu spółek handlowych. Natomiast jego sytuację jako pracownika określają zasadniczo przepisy Kodeksu pracy oraz postanowienia umowy o pracę. Powołanie danej osoby na stanowisko członka zarządu w spółce z o.o. nie powoduje nawiązania stosunku pracy. Powołanie rodzi jedynie stosunek prawny natury organizacyjnej w zakresie zarządzania spółką, który regulowany jest głównie przepisami Kodeksu spółek handlowych oraz w ograniczonym zakresie przepisami Kodeksu cywilnego. Stosunek pracy członka zarządu spółki z o.o. jest odrębnym stosunkiem prawnym w relacji do członkostwa w zarządzie spółki. Stosunki te są regulowane przez różne przepisy, inne są także podstawy ich nawiązania i rozwiązania. Ponadto byt lub zakończenie jednego z nich nie wpływa wprost na istnienie drugiego, choć niewątpliwie w praktyce istnieje między nimi powiązanie funkcjonalne. Powiązanie członkostwa w zarządzie spółki i stosunku pracy na stanowisku członka zarządu wyraża się m.in. w tym, że odwołanie danej osoby z funkcji członka zarządu uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę z osobą zatrudnioną na stanowisku członka zarządu. Jednocześnie jednak odwołanie danej osoby z zajmowanej funkcji członka zarządu spółki nie oznacza automatycznego rozwiązania z nią stosunku pracy. Dlatego, jeśli po odwołaniu danej osoby z zarządu spółka zdecyduje się na rozwiązanie z nią stosunku pracy, konieczne jest zastosowanie przewidzianych w Kodeksie pracy zasad rozwiązania umów o pracę.

Sąd pierwszej instancji stwierdził, że w okolicznościach rozpoznawanej

sprawy (mając na uwadze postanowienia regulaminu wynagradzania) tylko jednoczesne odwołanie powódki z funkcji członka zarządu Spółki i rozwiązanie z nią umowy o pracę stanowiłoby przeszkodę do wypłaty sześciomiesięcznej odprawy emerytalnej przewidzianej w regulaminie wynagradzania obowiązującym w pozwanej Spółce. W takim wypadku powódka jednocześnie z utratą funkcji członka zarządu przestałaby być również jej pracownikiem. Natomiast w rozpoznawanej sprawie okoliczności faktyczne przedstawiały się odmiennie. Powódka najpierw została odwołana w funkcji zastępcy prezesa zarządu, co nastąpiło uchwałą rady nadzorczej z 27 kwietnia 2015 r., a dopiero po miesiącu od odwołania, bo 29 maja 2015 r. zostało jej złożone wypowiedzenie dotychczasowych warunków umowy o pracę z przedstawieniem nowych warunków, których powódka nie przyjęła. W okresie między tymi dwiema czynnościami prawnymi powódka nie znajdowała się – wbrew twierdzeniom strony pozwanej – w okresie „wypowiedzenia” funkcji członka zarządu.

Sąd pierwszej instancji zwrócił uwagę, że uchwała z 27 kwietnia 2015 r. o odwołaniu powódki z zarządu nie przewidywała odłożenia w czasie jej wejścia w życie (skutku prawnego) z uwagi na okres wypowiedzenia. Przeciwnie, zgodnie z punktem drugim uchwały, weszła ona w życie od chwili jej podjęcia. Tym samym, 27 kwietnia 2015 r. powódka przestała pełnić funkcję zastępcy prezesa zarządu Spółki. Nie przestała natomiast być pracownikiem Spółki, ponieważ umowa o pracę z 2 stycznia 2014 r. nie została z nią rozwiązana z tą datą, została później wypowiedziana, a okres wypowiedzenia upłynął dopiero 31 sierpnia 2015 r.

Sąd Rejonowy podkreślił, że po odwołaniu z zarządu przez ponad miesiąc powódka wykonywała obowiązki głównego księgowego, a pozwana Spółka przyjmowała jej pracę i nikt nie kwestionował braku podstaw do świadczenia pracy przez powódkę. W tym czasie powódka posługiwała się pieczęcią głównego księgowego – swoją poprzednią pieczęcią, której używała jeszcze przed przekształceniem zakładu budżetowego w spółkę prawa handlowego. Podpisywała dokumenty, używając tej pieczętki, prowadziła księgi Spółki jako główna księgowa, wydawała dyspozycje finansowe, prowadziła rozliczenia z budżetem i z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych, zatwierdzała listy płac. Za swoją pracę głównej księgowej otrzymała wynagrodzenie w wysokości wynagrodzenia członka zarządu,

ale jej umowa o pracę w zakresie wysokości wynagrodzenia nie została zmieniona bezpośrednio po odwołaniu z funkcji członka zarządu. Powódka została jedynie odwołana z tej funkcji, a w pozostałym zakresie jej umowa o pracę z 2 stycznia 2014 r. nadal obowiązywała, ponieważ nie została jej wypowiedziana.

Podsumowując, Sąd Rejonowy uznał, że okoliczności sprawy bezspornie dowodzą, że przechodząc na emeryturę powódka była pracownikiem Spółki z wynagrodzeniem w kwocie 8.442,71 zł brutto miesięcznie, ponieważ umowa o pracę z 2 stycznia 2014 r. nie została jej skutecznie wypowiedziana w zakresie wysokości wynagrodzenia i nie została rozwiązana przez odwołanie z funkcji członka zarządu. W związku tym do powódki mają zastosowanie przepisy regulaminu wynagradzania dotyczące wysokości odprawy emerytalnej. Skoro powódce została wypłacona odprawa emerytalna w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia (co było w sprawie bezsporne), to do zapłaty pozostaje różnica za pięć miesięcy w łącznej kwocie 42.213,55 zł. Powódka dochodziła jedynie kwoty 42.211,60 zł, dlatego Sąd – związany żądaniem powódki – zasądził na jej rzecz dochodzoną kwotę z odsetkami.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego wniosła strona pozwana, podnosząc zarzuty: 1) naruszenia prawa materialnego: § 10 pkt 3 ust. 2 w związku z treścią załącznika nr 6 regulaminu wynagradzania M. w T. Spółki z o.o. przez jego zastosowanie w stosunku do powódki, mimo że do dnia rozwiązania umowy była zatrudniona na stanowisku członka zarządu; 2) naruszenia prawa procesowego: (-) art. 233 k.p.c. przez bezpodstawne przyjęcie, że powódka po odwołaniu ze składu zarządu miała status „zwykłego” pracownika, przez co znajdują zastosowanie postanowienia regulaminu wynagradzania, w tym w zakresie wysokości odprawy emerytalnej, mimo że z okoliczności faktycznych jasno wynika, że nie doszło do modyfikacji stosunku pracy po jej odwołaniu ze składu zarządu; (-) art. 328 § 2 k.p.c. przez sprzeczność istotnych ustaleń Sądu ze zgromadzonym materiałem dowodowym oraz wewnętrzną sprzeczność uzasadnienia w zakresie ustalenia z jednej strony, że nie doszło do wypowiedzenia umowy z 2 stycznia 2014 r., a jednocześnie ustalenia, że powódka otrzymała wypowiedzenie zmieniające jej warunki płacy i pracy, oraz nieprecyzyjność ustaleń przyjętych za podstawę rozstrzygnięcia.

Strona pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku przez oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej zwrotu kosztów procesu za obie instancje.

Sąd Okręgowy w P., wyrokiem z 27 grudnia 2016 r., zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że oddalił powództwo oraz zasądził od powódki na rzecz pozwanej Spółki zwrot kosztów postępowania przed Sądem pierwszej instancji i postępowania apelacyjnego.

Sąd Okręgowy uznał za uzasadniony zarzut naruszenia przepisów obowiązującego w pozwanej Spółce regulaminu wynagradzania pracowników, gdyż regulamin ten, jak wynika z jego treści, odnosi się do wszystkich pracowników Spółki za wyjątkiem zarządu Spółki.

Zdaniem Sądu odwoławczego poza sporem pozostaje, że do dnia upływu okresu wypowiedzenia powódkę łączył z pozwaną Spółką jeden stosunek pracy wynikający z umowy o pracę zawartej 2 stycznia 2014 r., na mocy której powódka zajmowała stanowisko zastępcy prezesa zarządu Spółki zastępcy dyrektora ds. ekonomicznych głównego księgowego. Stanowiska, na jakim zatrudniona była powódka do czasu rozwiązania stosunku pracy, nie zmienia okoliczność odwołania jej z funkcji członka zarządu Spółki. Ustalenie przez strony umowy o pracę stanowiska powódki było wiążące w tym sensie, że zmiana tego stanowiska wymagała formalnej modyfikacji stosunku pracy.

W ocenie Sądu Okręgowego, nie sposób zaakceptować poglądu Sądu Rejonowego, że tylko jednoczesne odwołanie powódki z funkcji członka zarządu spółki i rozwiązanie z nią umowy o pracę bądź wypowiedzenie umowy o pracę stanowiłoby przeszkodę do wypłaty jej sześciomiesięcznej odprawy emerytalnej przewidzianej w regulaminie wynagradzania. Zdaniem Sądu odwoławczego, wbrew zapatrywaniu wyrażonemu przez Sąd Rejonowy, również po odwołaniu powódki z funkcji członka zarządu mógł zostać z nią rozwiązany stosunek pracy, z tym że czynności tej mógł dokonać zarząd Spółki, co w rzeczywistości nastąpiło, bowiem to zarząd pozwanej Spółki dokonał powódce wypowiedzenia (zmieniającego) dotychczasowej umowy o pracę pismem z 29 maja 2015 r. W okolicznościach sprawy nie ulega wątpliwości, że dokonane wypowiedzenie (zmieniające) umowy o pracę nastąpiło w stosunku do powódki jako członka zarządu w rozumieniu

regulaminu wynagradzania obowiązującego w pozwanej Spółce. Powódka do czasu wypowiedzenia, jak też w okresie wypowiedzenia, zatrudniona była zgodnie z umową o pracę na tym samym stanowisku zastępcy prezesa zarządu Spółki zastępcy dyrektora ds. ekonomicznych głównego księgowego, po odwołaniu jej z funkcji członka zarządu do dnia rozwiązania umowy wykonywała te same czynności, które wykonywała wcześniej, z tym że nie uczestniczyła w posiedzeniach zarządu. Ponadto do czasu rozwiązania umowy o pracę otrzymywała wynagrodzenie w dotychczasowej wysokości. Przez sam fakt odwołania z funkcji członka zarządu Spółki powódka nie stała się „zwykłym” pracownikiem Spółki w rozumieniu regulaminu wynagradzania. Sąd Rejonowy błędnie zatem uznał, że odprawa emerytalna przewidziana w § 10 pkt 3 regulaminu powinna odnosić się także do powódki.

Zdaniem Sądu drugiej instancji argumentacja powódki jest niekonsekwentna. Z jednej bowiem strony nie neguje ona zasadności otrzymania odprawy w związku z rozwiązaniem umowy o pracę, przewidzianej dla członka zarządu na wypadek jej rozwiązania, zagwarantowanej w umowie o pracę, z drugiej zaś twierdzi, że ma do niej zastosowanie regulamin wynagradzania jako do pracownika. Jeśli więc chodzi o prawo do odprawy w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, to zdaniem powódki mają do niej zastosowanie, na dzień rozwiązania stosunku pracy, przepisy dotyczące członków zarządu, jeśli natomiast chodzi o odprawę emerytalną, to na ten sam dzień mają zastosowanie przepisy dotyczące pracowników. Takie stanowisko powódki jest nie do przyjęcia. Słusznie zatem podnosi pozwana w apelacji, że zamiarem pracodawcy ustanawiającego regulamin wynagradzania było wyłączenie możliwości otrzymywania odprawy emerytalnej przez członków zarządu w związku z przysługującą im odprawą wynikającą z faktu rozwiązania umowy o pracę.

To, że powódka nie nabyła prawa do odprawy emerytalnej zgodnie z przepisami regulaminu wynagradzania, nie oznacza, że nie nabyła ona prawa do odprawy emerytalnej na ogólnych zasadach Kodeksu pracy, które to świadczenie zostało jej przez pozwaną wypłacone.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wniosła powódka, zaskarżając go w całości. Skargę oparto na podstawach: 1) naruszenia prawa

materialnego: (-) art. 92¹ § 1 k.p., przez jego niewłaściwe zastosowanie, polegające na przyjęciu, że odprawa emerytalna przysługuje powódce w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia; (-) § 10 pkt 3 regulaminu wynagradzania pracowników M. w T. Spółki z o.o. w związku z § 1 pkt 3 załącznika nr 6 do tego regulaminu oraz art. 77¹, art. 77² § 1 i 2, art. 77³ § 1 i 2 oraz art. 241²⁶ § 2 k.p., przez błędną ich wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, wyrażające się w uznaniu, że powódka nie ma prawa do odprawy emerytalnej na podstawie regulaminu wynagradzania; (-) art. 5, art. 9 i art. 92¹ § 1 k.p., przez ich błędną wykładnię wyrażającą się w uznaniu, że powódce należy się odprawa emerytalna na podstawie ogólnych przepisów Kodeksu pracy, w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia, a nie na podstawie przepisów szczególnych, czyli na podstawie § 10 pkt 3 regulaminu wynagradzania pracowników M. w T. Spółki z o.o. w związku z § 1 pkt 3 załącznika nr 6 do tego regulaminu w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia; (-) art. 5 ust. 1-3 oraz art. 11 ustawy z dnia 11 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (jednolity tekst: Dz.U. z 2017 r., poz. 1222 ze zm.) w związku z § 2 pkt 2 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), przez brak odniesienia się do nich, w sytuacji gdy powódka zatrudniona była na stanowisku zastępcy prezesa zarządu – zastępcy dyrektora ds. ekonomicznych – głównego księgowego, a po odwołaniu ze składu zarządu Spółki wykonywała pracę na stanowisku głównego księgowego, co mogło wpłynąć na inne uchybienia, wcześniej wymienione; 2) naruszenia przepisów postępowania: art. 328 § 2 k.p.c., przez brak wyjaśnienia w uzasadnieniu wyroku podstawy prawnej rozstrzygnięcia z przytoczeniem przepisów prawa.

Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego, ewentualnie o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku i oddalenie w całości apelacji strony pozwanej oraz zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania kasacyjnego.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej skarżąca zarzuciła, że art. 92¹ § 1 k.p. nie

ma do niej zastosowania, albowiem w pozwanej Spółce, w dacie rozwiązania z powódką umowy o pracę, obowiązywał regulamin wynagradzania pracowników M. w T. Spółki z o.o., który regulował prawo powódki do odprawy emerytalnej w sposób korzystniejszy niż wynika to z przepisów Kodeksu pracy.

W rozpoznawanej sprawie stan faktyczny był bezsporny, rozbieżność stanowisk dotyczyła kwalifikacji prawnej charakteru odprawy emerytalnej. Zdaniem powódki w pierwszej kolejności należało rozstrzygnąć kwestię, czy w świetle art. 241²⁶ § 2 k.p. postanowienia obowiązującego regulaminu wynagradzania w pozwanej Spółce mogły mieć zastosowanie do powódki. Zgodnie z tym przepisem zakładowy układ zbiorowy pracy, a także regulamin wynagradzania, nie może regulować warunków wynagradzania pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy. Warunki wynagrodzenia za pracę to całokształt sytuacji prawnej pracownika w zakresie wynagrodzenia za pracę. Poza wynagrodzeniem za pracę pracownikowi przysługują inne należności i świadczenia związane z pracą. Warunki nabywania do nich prawa, ustalania ich wysokości i zasad wypłaty, warunkami wynagrodzenia nie są. Przepis § 10 pkt 3 regulaminu wynagradzania pracowników M. w T. Spółki z o.o. nie dotyczy więc wynagrodzeń, lecz świadczeń wynikających ze stosunku pracy, związanych z rozwiązaniem umowy o pracę i przejściem na emeryturę, dlatego też ma zastosowanie w niniejszej sprawie.

Sąd drugiej instancji rozpatrujący apelację strony pozwanej nie rozważył charakteru dochodzonego roszczenia, w szczególności, czy odprawa emerytalna jest wynagrodzeniem za pracę, czy świadczeniem związanym z jej zakończeniem.

Odnosząc się do stwierdzenia Sądu Okręgowego zawartego w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, że słusznie pozwana podnosi w apelacji, iż zamiarem pracodawcy ustanawiającego regulamin wynagradzania było wyłączenie możliwości otrzymywania odprawy emerytalnej przez członków zarządu w związku z przysługującą im odprawą wynikającą z rozwiązania umowy o pracę, stwierdzić należy, że takie stanowisko Sądu drugiej instancji nie tylko narusza przepisy, lecz także jest całkowicie niezrozumiałe.

Z umowy o pracę zawartej z powódką 2 stycznia 2014 r. wynika, że w przypadku odwołania jej z zajmowanego stanowiska (w tym przypadku ze

stanowiska zastępcy prezesa zarządu Spółki zastępcy dyrektora ds. ekonomicznych głównego księgowego) i rozwiązania umowy o pracę, z innych przyczyn niż naruszenie podstawowych obowiązków ze stosunku pracy, pracownikowi przysługuje odprawa w wysokości trzykrotnego wynagrodzenia miesięcznego. Odprawa ta przysługuje więc nie z powodu przejścia na emeryturę, lecz w związku z odwołaniem z zajmowanego stanowiska. Po odwołaniu ze stanowiska pracownik może w dalszym ciągu pozostawać w stosunku pracy u pracodawcy. Odwołanie ze stanowiska może stanowić przyczynę rozwiązania stosunku pracy, chociaż nie musi. Jedyną przeszkodą w wypłacie tej odprawy jest odwołanie ze stanowiska z powodu naruszenia podstawowych obowiązków ze stosunku pracy. W obecnej sprawie przypadek taki nie miał miejsca, w związku z czym powódka nabyła prawo do odprawy wynikającej z umowy o pracę. Odprawa emerytalna związana jest natomiast z zakończeniem wykonywania pracy w związku z przejściem na emeryturę. Jak wynika z utrwalonego jednolitego stanowiska Sądu Najwyższego, odprawa ta nie ma charakteru wynagrodzenia, a stanowi jedynie świadczenie związane z zakończeniem wykonywania pracy.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną, strona pozwana wniosła o jej oddalenie i zasądzenie od powódki na rzecz strony pozwanej kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się uzasadniona.

Podstawowy problem prawny wymagający rozstrzygnięcia dotyczył tego, czy do powódki może mieć zastosowanie regulamin wynagradzania obowiązujący u pozwanego pracodawcy, w szczególności czy na podstawie tego regulaminu powódka może się domagać przyznania jej jednorazowej odprawy pieniężnej w związku z przejściem na emeryturę w wysokości sześciokrotnego wynagrodzenia za pracę (§ 10 ust. 3 regulaminu wynagradzania w związku z § 1 załącznika nr 6 do tego regulaminu), czy też regulamin wynagradzania nie ma w tym zakresie zastosowania do niej ze względu na zawarte w § 1 ust. 2 wyłączenie (zgodnie z tą regulacją postanowienia regulaminu mają zastosowanie

do wszystkich pracowników z wyjątkiem zarządu Spółki).

Rozstrzygnięcie tego problemu wymagało ustalenia i oceny, czy w chwili ustania stosunku pracy i przejścia na emeryturę (31 sierpnia 2015 r.) powódka miała status „zwykłego” pracownika, do którego ma zastosowanie § 10 ust. 3 regulaminu w związku z § 1 załącznika nr 6 do tego regulaminu, czy też była w chwili rozwiązania stosunku pracy i przejścia na emeryturę członkiem zarządu pozwanej Spółki, co według § 1 ust. 2 regulaminu wykluczałoby zastosowanie do niej jego postanowień.

Odpowiedź na pytanie o status powódki w chwili przejścia na emeryturę wymaga poczynienia ogólnych uwag wstępnych.

Według art. 77¹ k.p. warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą ustalają układy zbiorowe pracy, z zastrzeżeniem przepisów art. 77²-77⁵ k.p. Te ostatnie przepisy dotyczą regulaminu wynagradzania.

Zgodnie z art. 77² § 1 i 5 k.p. pracodawca zatrudniający co najmniej 50 pracowników, nieobjętych zakładowym lub ponadzakładowym układem zbiorowym pracy, ustala warunki wynagradzania za pracę w regulaminie wynagradzania. Do regulaminu wynagradzania stosuje się odpowiednio m.in. art. 241²⁶ § 2 k.p.

Z kolei art. 241²⁶ § 2 k.p. stanowi, że układ zakładowy nie może określać warunków wynagradzania pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy, w rozumieniu art. 128 § 2 pkt 2 k.p., oraz osób zarządzających zakładem pracy na innej podstawie niż stosunek pracy. Odwołanie do art. 128 § 2 pkt 2 k.p. oznacza, że układ zakładowy nie może określać warunków wynagradzania pracowników kierujących jednoosobowo zakładem pracy i ich zastępców lub pracowników wchodzących w skład kolegiального organu zarządzającego zakładem pracy oraz głównych księgowych.

Powódka była od 1 kwietnia 1993 r. do 31 sierpnia 2015 r. główną księgową (była zatrudniona u pozwanego pracodawcy na stanowisku głównej księgowej). Niezależnie od tego w okresie od 2 stycznia 2014 r. do 27 kwietnia 2015 r. była członkiem zarządu pozwanej Spółki, czyli wchodziła w skład kolegiального organu zarządzającego zakładem pracy. Nie ulega wątpliwości, że poczynając od

1 stycznia 2004 r., czyli od wejścia w życie nowelizacji art. 128 k.p. i wprowadzenia ustawowej definicji pojęcia „pracownik zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy”, aż do ustania zatrudnienia 31 sierpnia 2015 r. (bez względu na to, czy było ono powiązane z członkostwem w zarządzie spółki, czy też nie) powódka należała do grona pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy w rozumieniu art. 128 § 2 pkt 2 k.p., co oznacza, że regulamin wynagradzania nie mógł określać jej warunków wynagradzania (art. 241²⁶ § 2 k.p. w związku z art. 77² § 5 k.p.).

Podmiotowe ograniczenie stosowania układu zakładowego dotyczy tylko „warunków wynagradzania” osób zarządzających, w imieniu pracodawcy, zakładem pracy. Nie ma ono natomiast zastosowania do innych świadczeń związanych z pracą (przewidzianych np. w art. 92, 92¹ i 93 k.p.). Przez warunki wynagradzania należy rozumieć bez wątpienia postanowienia regulujące wynagrodzenie zasadnicze oraz dodatki do niego, np. stażowy lub funkcyjny. Są one bowiem zależne od rodzaju, ilości i jakości pracy. Pojęcie warunków wynagradzania nie obejmuje natomiast warunków przyznawania odpraw emerytalnych. W pojęciu tym mieszczą się przede wszystkim zasady nabywania prawa, ustalania wysokości i wypłaty składników wynagrodzenia za pracę – wynagrodzenia zasadniczego, dodatków, premii, dopłat.

Sąd Najwyższy kwestionuje próby rozciągania postanowień układu zakładowego w zakresie dotyczącym zasad lub warunków wynagradzania na pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy w sytuacjach nietypowych (por. np. wyrok z 9 maja 2000 r., I PKN 616/99, OSNAPiUS 2001, nr 19, poz. 586). W wyroku sprzed 20 lat Sąd Najwyższy wyraził pogląd, zgodnie z którym dyrektor przedsiębiorstwa spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w okresie od odwołania go z zarządu spółki do rozwiązania stosunku pracy nie uzyskuje wynikających z zakładowego układu zbiorowego pracy pracowniczych uprawnień w zakresie wynagrodzenia za pracę (wyrok z 2 września 1998 r., I PKN 273/98, OSNAPiUS 1999, nr 18, poz. 578). Wyrok ten nie ma jednak bezpośredniego zastosowania do sytuacji powódki, ponieważ w rozpoznawanej sprawie nie domaga się ona wynagrodzenia za pracę według zasad wynikających z regulaminu wynagradzania, lecz odprawy pieniężnej w związku z przejściem

na emeryturę.

W orzecznictwie przyjęto, że zasady wynagradzania to wynikające z przepisów prawa pracy reguły określające wysokość oraz zasady przyznawania pracownikom stawek wynagrodzenia za pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku, a także innych (dodatkowych) składników wynagrodzenia (art. 78 § 2 k.p.), a nie zasady przyznawania innych świadczeń związanych z pracą, np. odpraw pieniężnych w związku z przejściem pracownika na emeryturę lub rentę, o których stanowi art. 92¹ § 1 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z 29 kwietnia 2016 r., I PK 127/15, OSNP 2017, nr 12, poz. 157). Odprawa emerytalna (odprawa przysługująca pracownikowi w razie zakończenia stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę) nie mieści się w pojęciu wynagrodzenia. Pojęcie „zasady wynagradzania” nie obejmuje innych świadczeń związanych z pracą, które osobom zarządzającym mogą przysługiwać na takich samych warunkach jak pozostałym pracownikom. W szczególności przepis ten nie dotyczy zasad przyznawania odpraw pieniężnych w związku z przejściem pracownika na emeryturę lub rentę (wyrok Sądu Najwyższego z 24 marca 1999 r., I PKN 634/98, OSP 2000, nr 12, poz. 178). Stanowisko Sądu Najwyższego w tej kwestii można uznać za ugruntowane.

Już w wyroku z 7 marca 2001 r., I PKN 284/00 (OSNAPiUS 2002, nr 23, poz. 568) Sąd Najwyższy przyjął, że główny księgowy jest osobą zarządzającą zakładem pracy w imieniu pracodawcy w rozumieniu art. 241²⁶ § 2 k.p., a zatem układ zbiorowy pracy nie może określać zasad jego wynagradzania, co nie dotyczy jednak odpraw emerytalnych. Podobnie w wyroku z 22 stycznia 2003 r., II UK 1/02 (LEX nr 583799), Sąd Najwyższy stwierdził, że odprawa emerytalna jako świadczenie jednorazowe, do którego prawo nabywane jest pod pewnymi warunkami, nie ma charakteru wynagrodzenia za pracę. Odprawy, w tym odprawy emerytalne, nie mają charakteru wynagrodzeniowego. Należą do kategorii innych świadczeń związanych z pracą, a zakładowy układ zbiorowy pracy może regulować tego rodzaju świadczenia także dla osób zarządzających zakładem. Odprawy przewidziane w układzie przysługują tym osobom na zasadach i w wysokości wynikających z jego postanowień, chyba że w odniesieniu do nich zastosowanie układu zostało wyraźnie wyłączone (wyrok Sądu Najwyższego z 10

stycznia 2006 r., I PK 115/05, OSNP 2006, nr 21-22, poz. 327).

Podsumowując, zasady wynagradzania w rozumieniu art. 241²⁶ § 2 k.p. nie obejmują odprawy emerytalnej. Tym samym zakładowy układ zbiorowy pracy może zawierać uregulowania dotyczące odpraw emerytalnych należnych osobom zarządzającym zakładem pracy. Inaczej rzecz ujmując, zakładowy układ zbiorowy może przyznawać tym osobom odprawy emerytalne wyższe od wynikających z powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy.

Przedstawiony pogląd orzecznictwa – odnoszący się bezpośrednio do zakładowego układu zbiorowego pracy – można zastosować także do regulaminu wynagradzania. W rozpoznawanej sprawie oznacza to, że zgodnie z art. 241²⁶ § 2 k.p. w związku z art. 77² § 5 k.p. regulamin wynagradzania w części regulującej wysokość odprawy przysługującej pracownikowi w razie zakończenia stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę mógłby mieć zastosowanie także do – członków zarządu – gdyby nie istniało wyłączenie zawarte w § 1 ust. 2 regulaminu wynagradzania (zgodnie z którym postanowienia regulaminu mają zastosowanie do wszystkich pracowników z wyjątkiem zarządu Spółki), nie ulegałoby wątpliwości, że powódka jako członek zarządu i główna księgowa mogłaby być objęta postanowieniami regulaminu przewidującymi wyższą odprawę emerytalną (odprawę pieniężną w związku z przejściem na emeryturę) niż to wynika z art. 92¹ k.p.

Do rozważenia pozostaje zatem wykładnia § 1 ust. 2 regulaminu wynagradzania, której Sąd Okręgowy nie przeprowadził w sposób pozwalający na zaakceptowanie rozstrzygnięcia jako poprawnego co do argumentacji prawniczej, a przez to zgodnego z prawem. Usprawiedliwia to częściowo zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. co do braku wystarczających rozważań dotyczących podstawy prawnej rozstrzygnięcia.

Regulamin wynagradzania (art. 77² k.p.) jest aktem normatywnym (art. 9 k.p.) i do jego interpretacji należy wykorzystywać metody interpretacji (wykładni) aktów normatywnych. Natomiast gdy w procesie interpretacji postanowień regulaminu wynagradzania zawiodą metody wykładni właściwe dla aktów prawnych, sąd może wyjątkowo, na podstawie art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p., stosować posiłkowo zasady wykładni oświadczeń woli stron czynności prawnych

(por. wyrok Sądu Najwyższego z 16 lutego 2017 r., II PK 11/16, LEX nr 2254790).

Nie ulega wątpliwości, że § 1 ust. 2 regulaminu wynagradzania nawiązuje do art. 241²⁶ § 2 k.p. Celem tego ostatniego przepisu, wprowadzonego do Kodeksu pracy w 1994 r., było wyłączenie wynagrodzenia pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy oraz osób zarządzających zakładem pracy na innej podstawie niż stosunek pracy z zakresu negocjacji zbiorowych i układów zbiorowych pracy. Ustawodawca wyszedł ze słusznego założenia, że wynagrodzeniowe warunki zatrudnienia osób działających w imieniu pracodawcy powinny być ustalane w innym trybie niż układowy; na ich kształt nie powinny mieć bezpośredniego wpływu związki zawodowe. Wcześniej bowiem nierzadko strona związkowa w czasie negocjacji zakładowego układu zbiorowego pracy (czy też porozumienia płacowego) domagała się ustalenia określonych relacji między wynagrodzeniem osób zarządzających zakładem pracy a wynagrodzeniem pozostałych pracowników, co stanowiło utrudnienie w zarządzaniu zakładem pracy. Podobny cel ma wprowadzenie analogicznej zasady w odniesieniu do regulaminów wynagradzania. W tym przypadku chodzi także o to, aby osoby zarządzające zakładem pracy, które mają decydujący wpływ na ostateczny kształt regulaminu wynagradzania, nie wprowadzały do jego treści postanowień dotyczących bezpośrednio ich sytuacji w zakresie warunków wynagradzania. Nie ma przy tym przeszkód, aby w ich przypadku te same warunki, które wynikają z regulaminu wynagradzania, albo nawet jeszcze korzystniejsze, zostały wprowadzone bezpośrednio do umowy o pracę albo do kontraktu menedżerskiego (umowy prawa cywilnego regulującej niepracownicze zatrudnienie osób zarządzających zakładem pracy). W wyroku z 24 lipca 2009 r., I PK 49/09 (LEX nr 529756), Sąd Najwyższy przyjął, że warunki wynagradzania za pracę pracowników zarządzających zakładem pracy w imieniu pracodawcy mogą być ustalane w umowie o pracę wolą stron stosunku pracy. Ustalenie takie może dotyczyć także składników wynagrodzenia regulowanych w układzie zbiorowym (podobnie – w regulaminie wynagradzania), co jest naturalne, skoro układ normuje zasadniczo typowe warunki (składniki) wynagradzania. Nie ma też przeszkód, aby ustalenie to zostało dokonane przy wykorzystaniu techniki odesłania do aktu prawnego regulującego określone składniki wynagrodzenia i zasady ich przyznawania, w tym do

zakładowego układu zbiorowego pracy.

Należy jednak zauważyć, że status pracowniczy osób zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy jest w wielu punktach odmienny niż pozostałych („zwykłych”) pracowników; dotyczy to sposobu nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy, sposobu kształtowania wynagrodzenia, a częściowo także czasu pracy (i związanego z tym wynagrodzenia za ponadnormatywny czas pracy), dlatego wyłączenie osób zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy spod oddziaływania układu zakładowego lub regulaminu wynagradzania ma (może mieć) różne uzasadnienie.

Zgodnie z powszechnie przyjętą wykładnią art. 241²⁶ § 2 k.p. pojęcie osób zarządzających zakładem pracy obejmuje przede wszystkim członków zarządu spółki prawa handlowego. Wynika to z wykładni gramatycznej tego przepisu, który niejako nawiązuje do pojęcia zarządu spółki funkcjonującego w Kodeksie spółek handlowych. Należy przyjąć, że chodzi w tym przypadku o osoby pełniące funkcje członków zarządu spółki prawa handlowego w rozumieniu Kodeksu spółek handlowych (czyli o ich status organizacyjny w spółce), a nie o nazwę stanowiska pracy, na jakim są formalnie zatrudnieni. Inaczej rzecz ujmując – chodzi o rzeczywisty wpływ tych osób na zarządzanie spółką (jej przedsiębiorstwem będącym zakładem pracy), który ma związek z członkostwem w zarządzie spółki, a nie z zatrudnieniem na stanowisku formalnie nazwanym np. „zastępca prezesa zarządu”, gdy faktycznie osoba zatrudniona na takim stanowisku nie podejmuje żadnych czynności związanych z zarządzaniem spółką.

Sąd Najwyższy stoi na stanowisku, że głównego księgowego należało traktować jako osobę zarządzającą zakładem pracy w imieniu pracodawcy w rozumieniu art. 77² § 5 w związku z art. 241²⁶ § 2 k.p. także przed 1 stycznia 2004 r., czyli przed nowelizacją art. 241²⁶ § 2 k.p., która wprowadziła jednoznaczne odniesienie do art. 128 § 2 pkt 2 k.p. (wyrok SN z 9 maja 2007 r., I PK 260/06, M.P.Pr. 2007, nr 11, s. 598). Rozciągnięcie pojęcia osób zarządzających, w imieniu pracodawcy, zakładem pracy na głównego księgowego, który nie musi pełnić funkcji zarządczych w spółce prawa handlowego (te pełni zarząd), można uznać za kontrowersyjne. Nie ulega jednak wątpliwości, że główny księgowy może, ale nie musi być członkiem zarządu spółki prawa handlowego.

W rozpoznawanej sprawie podlegający wykładni § 1 ust. 2 regulaminu wynagradzania przewidywał niestosowanie jego postanowień tylko do zarządu Spółki („z wyjątkiem Zarządu spółki”), nie wspominał natomiast bezpośrednio o głównym księgowym. Sąd Okręgowy przyjął, że do chwili złożenia przez pracodawcę oświadczenia o wypowiedzeniu zmieniającym, jak też w okresie wypowiedzenia, powódka była zatrudniona zgodnie z umową o pracę na tym samym stanowisku zastępcy prezesa zarządu Spółki zastępcy dyrektora ds. ekonomicznych głównego księgowego, a po odwołaniu jej z funkcji członka zarządu do dnia rozwiązania umowy wykonywała te same czynności, które wykonywała wcześniej, z tym że nie uczestniczyła w posiedzeniach zarządu. Przez sam fakt odwołania z funkcji członka zarządu Spółki nie stała się „zwykłym” pracownikiem Spółki w rozumieniu regulaminu wynagradzania. Nadal zachowała pracowniczy status członka zarządu (zastępcy prezesa zarządu Spółki).

Przedstawiony pogląd Sądu Okręgowego budzi zasadnicze wątpliwości.

Powódka utraciła status członka zarządu Spółki (zastępcy prezesa zarządu) w rozumieniu przepisów Kodeksu spółek handlowych z chwilą odwołania jej ze składu zarządu uchwałą rady nadzorczej pozwanej Spółki z 27 kwietnia 2015 r. Uchwała ta weszła w życie od chwili jej podjęcia. Z ustaleń Sądu Rejonowego wynika, że po odwołaniu z zarządu powódka oddała swoją pieczęć „Zastępca Prezesa Zarządu Spółki – Zastępca Dyrektora ds. Ekonomicznych – Główny Księgowy” i pracowała dalej w pozwanej Spółce, wykonując tylko obowiązki głównego księgowego. Po odwołaniu z zarządu wykonywała takie same obowiązki jak w czasie, gdy była członkiem zarządu, związane ze stanowiskiem głównego księgowego, nie wykonywała natomiast obowiązków związanych z funkcją członka zarządu, takich jak np. uczestniczenie w posiedzeniach zarządu Spółki. Po odwołaniu z zarządu powódka posługiwała się pieczęcią głównego księgowego – swoją poprzednią pieczęcią, której używała jeszcze przed przekształceniem zakładu budżetowego w spółkę prawa handlowego. Pozwana Spółka nie mogła prowadzić działalności bez głównego księgowego; ówczesny zarząd Spółki nie sprzeciwiał się pracy powódki jako głównego księgowego. Ustalenia Sądu Rejonowego prowadzą do wniosku, że po 27 kwietnia 2015 r. powódka nie była już członkiem zarządu pozwanej Spółki, nie pełniła obowiązków związanych z

pracowniczym stanowiskiem zastępcy prezesa zarządu, wykonywała jedynie obowiązki głównego księgowego. W tym czasie zachowała jedynie formalnie tytuł zajmowanego stanowiska pracy „Zastępca Prezesa Zarządu Spółki – Zastępca Dyrektora ds. Ekonomicznych – Główny Księgowy”, jednak faktycznie nie wykonywała obowiązków zastępcy prezesa zarządu.

Przedstawione rozważania prowadzą do zasadniczej dla rozstrzygnięcia sporu konkluzji co do statusu powódki w chwili zakończenia stosunku pracy (w wyniku upływu okresu wypowiedzenia zmieniającego, którego nowych warunków powódka nie przyjęła), czyli 31 sierpnia 2015 r. – czy była ona w tej dacie „zwykłym” pracownikiem, czy nadal członkiem zarządu pozwanej Spółki.

Formalnie do końca zatrudnienia zajmowała stanowisko pracy, któremu w umowie o pracę z 2 stycznia 2014 r. nadano nazwę zastępca prezesa zarządu Spółki, jednak od 27 kwietnia 2015 r. nie była już członkiem zarządu Spółki w rozumieniu przepisów prawa handlowego, a jedynie głównym księgowym usytuowanym w strukturze organizacyjnej zakładu pracy poza zarządem. Była pracownikiem zarządzającym w imieniu pracodawcy zakładem pracy w rozumieniu art. 128 § 2 pkt 2 k.p., nie wchodziła natomiast w skład zarządu Spółki. W wyroku z 25 września 2007 r., I PK 105/07 (OSNP 2008, nr 21-22, poz. 309), Sąd Najwyższy przyjął że nie jest dopuszczalne zaliczenie pracownika do grona osób zarządzających zakładem pracy w imieniu pracodawcy z intencją wyłączenia go z oddziaływania układu zbiorowego pracy (regulaminu wynagradzania), jeżeli kompetencje tego pracownika nie mają charakteru zarządczego. Wątpliwe jest dalsze traktowanie powódki jako członka zarządu Spółki po jej odwołaniu z funkcji zastępcy prezesa zarządu tylko dlatego, że zachowała formalnie stanowisko pracy zastępcy prezesa zarządu zastępcy dyrektora ds. ekonomicznych głównego księgowego.

Argument Sądu drugiej instancji, że powódka jest niekonsekwentna, ponieważ z jednej strony nie neguje zasadności otrzymania odprawy w związku z rozwiązaniem umowy o pracę, przewidzianej dla członka zarządu na wypadek jej rozwiązania zagwarantowanej w umowie o pracę, z drugiej zaś twierdzi, że ma do niej zastosowanie regulamin wynagradzania jako do „zwykłego” pracownika, nie ma znaczenia dla wykładni § 1 ust. 2 regulaminu wynagradzania. Prawo do odprawy w

wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia przewidywała bezpośrednio umowa o pracę, nie miało ono zakotwiczenia w regulaminie wynagradzania, co jest oczywiste, skoro postanowienia regulaminu wynagradzania nie mają zastosowania do członków zarządu Spółki, a odprawa przewidziana w umowie o pracę nawiązywała do utraty przez powódkę statusu członka zarządu. Ponadto, chociaż odprawa ta została przewidziana w umowie o pracę, była powiązana z odwołaniem powódki z funkcji członka zarządu. Powódka nie była zatrudniona na podstawie powołania, a zatem odwołanie – jako podstawa wypłaty tej odprawy – mogło się wiązać wyłącznie z utratą funkcji członka zarządu i rozwiązaniem następnie umowy o pracę z byłym członkiem zarządu z tej przyczyny. Odprawa ta miała zatem związek z utratą członkostwa w zarządzie Spółki. Z kolei odprawa emerytalna miała związek z utratą statusu pracownika związaną z przejściem na emeryturę. Obydwie odprawy wiązały się z utratą zatrudnienia, jednak każda z nich miała inną podstawę prawną i odnosiła się do innego aspektu sytuacji prawnej powódki – jedna do jej statusu członka zarządu regulowanego Kodeksem spółek handlowych, druga do jej statusu pracownika regulowanego Kodeksem Pracy.

Dla oceny zasadności roszczeń powódki nie bez znaczenia jest charakter i cel przyznania pracownikowi odprawy emerytalnej (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z 20 marca 2009 r., II PK 238/08, LEX nr 707872). Odprawa ta ma na celu złagodzenie skutków utraty pracy w związku z przejściem na emeryturę. Z założenia odprawa emerytalna nie jest powiązana ze sposobem i przyczyną ustania stosunku pracy, ma charakter kompensacyjny.

Przedstawione rozważania prowadzą do wniosku, że częściowo uzasadnione okazały się zarzuty naruszenia prawa materialnego: (-) art. 92¹ § 1 k.p., przez niewłaściwe zastosowanie, polegające na przyjęciu, że odprawa emerytalna przysługuje powódce w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia; (-) § 10 pkt 3 regulaminu wynagradzania pracowników M. w T. Spółki z o.o. w związku z § 1 pkt 3 załącznika nr 6 do tego regulaminu oraz art. 77¹, art. 77² § 1 i 2, art. 77³ § 1 i 2 oraz art. 241²⁶ § 2 k.p., przez niewłaściwe zastosowanie, wyrażające się w uznaniu, że powódka nie ma prawa do odprawy emerytalnej na podstawie regulaminu wynagradzania.

Niezrozumiały jest natomiast kasacyjny zarzut naruszenia art. 5 ust. 1-3 oraz

art. 11 ustawy z dnia 11 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 1252) w związku z § 2 pkt 2 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), przez brak odniesienia się do nich, skoro również w uzasadnieniu skargi kasacyjnej nie wyjaśniono, na czym miałyby polegać naruszenie tych przepisów.

Z tych przyczyn, uznając skargę kasacyjną za częściowo uzasadnioną, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. O kosztach orzeczono na podstawie art. 108 § 2 k.p.c.