



Sygn. akt I PK 354/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 lutego 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący)
SSN Zbigniew Myszka (sprawozdawca)
SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa W. B.
przeciwko Z. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w C.
o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenie warunków pracy i płacy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 14 lutego 2018 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w K.
z dnia 30 czerwca 2016 r., sygn. akt IX Pa (...),

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Po ponownym rozpoznaniu apelacji pozwanej Z. spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w C. od wyroku Sądu Rejonowego w C. z dnia 4 marca 2014 r., uznającego za bezskuteczne wypowiedzenie powodowi W. B. warunków pracy i płacy z dnia 16 września 2013 r. „w zakresie punktu 4 (cztery) d”, Sąd Okręgowy w K. IX Wydział Pracy wyrokiem z dnia 30 czerwca 2016 r. zmienił zaskarżony wyrok

Sądu pierwszej instancji w ten sposób, że powództwo oddalił i orzekł o kosztach procesu.

W sprawie tej ustalono, że powód był członkiem zarządu pozwanej, którego z dniem 1 października 2007 r. pozwana dodatkowo zatrudniła na stanowisku dyrektora naczelnego, powierzając mu w szczególności bieżące zarządzanie spółką, prowadzenie spraw spółki, opracowywanie i wykonywanie planów i programów działania, reprezentowanie spółki przed sądem, wobec władz i osób trzecich, promowanie jej interesów, zapewnienie prawidłowego i rzetelnego prowadzenia ksiąg rachunkowych. Zgodnie z aneksami do tej umowy powodowi przysługiwał m.in. sześciomiesięczny okres wypowiedzenia, odprawa emerytalna lub rentowa oraz nagroda jubileuszowa na zasadach stosowanych względem pozostałych pracowników objętych zakładowym regulaminem wynagradzania.

Uchwałą nadzwyczajnego zgromadzenia wspólników pozwanej z dniem 18 marca 2013 r. powód został odwołany ze składu zarządu, a od 25 marca do 30 września 2013 r. był czasowo niezdolny do pracy z powodu choroby. Po uchyleniu uchwałą zarządu pozwanej z dnia 16 września 2013 r. regulaminu wynagradzania z mocą obowiązującą od 1 stycznia 2014 r., powodowi pismem z 30 września 2013 r. strona pozwana wypowiedziała warunki umowy o pracę, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, w części dotyczącej warunków płacy przez: 1) ustalenie miesięcznego wynagrodzenia za pracę w wysokości 20.610 zł brutto; 2) ustalenie, iż wynagrodzenie jest płatne w okresach miesięcznych z dołu do dnia 10 każdego miesiąca za poprzedni miesiąc; 3) ustalenie, że za szczególne osiągnięcia zawodowe pracownika i/lub jego wkład w działania mające na celu dobro zakładu pracy, zarząd może przyznać pracownikowi jednorazowe świadczenie w postaci premii uznaniowej w wysokości ustalonej indywidualnie przez zarząd, wypłacane łącznie z wynagrodzeniem należnym za miesiąc, w którym premia uznaniowa została przyznana; 4) uchylenie postanowień dotyczących dodatkowych składników wynagrodzenia w postaci: a) premii regulaminowej, b) dodatku funkcyjnego / dodatku brygadzystowskiego, c) nagrody jubileuszowej, d) odprawy emerytalno-rentowej, e) ekwiwalentu za pełnienie dyżurów domowych oraz dyżurów na terenie zakładu pracy. Przyczyną dokonanego wypowiedzenia zmieniającego było „uproszczenie i ujednolicenie

zasad określenia wynagrodzenia za pracę dla wszystkich pracowników poprzez uchylene bez zastąpienia obowiązującego dotąd Regulaminu Wynagradzania”.

Natomiast powód pismem z dnia 1 października 2013 r. wypowiedział tę samą umowę o pracę z zachowaniem sześciomiesięcznego okresu wypowiedzenia „z powodu uzyskania uprawnień emerytalnych”, a oświadczeniem z dnia 13 listopada 2013 r. odmówił przyjęcia zaproponowanych mu nowych warunków umowy o pracę. W odwołaniu od tego wypowiedzenia domagał się uznania jego bezskuteczności w zakresie punktu 4d”, tj. uchylenia tylko w części dotyczącej dodatkowych składników wynagrodzenia w postaci odprawy emerytalnej lub rentowej wskutek wypowiedzenia dokonanego w okresie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy z powodu choroby. Sąd pierwszej instancji wyrokiem z dnia 4 marca 2014 r. uznał za bezskuteczne wypowiedzenie zmieniające w zaskarżonym „zakresie punktu 4 (cztery) d”, uznając, że powód był nadal pracownikiem zarządzającym zakładem pracy w imieniu pozwanego pracodawcy, a zatem nie miały do niego zastosowania postanowienia regulaminu wynagradzania ani wyłączenie zakazu wypowiedzania mu warunków umowy o pracę w okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy z powodu choroby (art. 41 k.p. i art. 77² § 5 w związku z art. 241¹³ k.p.).

Natomiast po ponownym rozpoznaniu apelacji następcy prawnego Z. Sp. z o.o. w C., tj. Z. Sp. z o.o. w C., Sąd Okręgowy uwzględnił ten środek zaskarżenia przez zmianę wyroku Sądu pierwszej instancji i oddalenie powództwa. Sąd drugiej instancji ten ocenił, że z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie wynika, iż od 1 października 2007 r. powód był zatrudniony przez stronę pozwaną na stanowisku dyrektora naczelnego i jednocześnie pełnił funkcję członka zarządu pozwanej spółki. Z członkostwa w zarządzie pozwanej spółki powód został odwołany uchwałą nadzwyczajnego zgromadzenia wspólników z dnia 18 marca 2013 r., ale nadal pozostawał w stosunku pracy dyrektora naczelnego strony pozwanej na podstawie umowy o pracę. W dniu 16 września 2013 r., który przypadał w okresie jego niezdolności do pracy z powodu choroby, pozwany wypowiedział mu warunki umowy o pracę „w części dotyczącej warunków płacy”, w tym „uchylił” postanowienia dotyczące dodatkowych składników wynagrodzenia w postaci odprawy emerytalnej lub rentowej.

Według Sądu Okręgowego, w dacie składania powodowi wypowiedzenia warunków umowy o pracę, tj. w dniu 30 września 2013 r., powód nie korzystał już ze statusu przymiotu osoby zarządzającej zakładem pracy w imieniu pracodawcy, bo nie wchodził w skład kolegiального organu zarządzającego zakładem pracy ani nie pełnił funkcji głównego księgowego. Dlatego ocenił, że powód nie należał do kategorii pracowników kierujących jednoosobowo zakładem pracy w rozumieniu art. 128 § 2 pkt 2 k.p., argumentując, że podstawą do ustalenia, czy dana osoba jest pracownikiem zarządzającym w imieniu pracodawcy zakładem pracy wymaga stwierdzenia dwóch elementów: uprawnienia do dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy i pierwotny (wynikający z przepisów prawa, a nie czynności prawnych uprawnionych podmiotów) charakter tego uprawnienia (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 3 kwietnia 2008 r., II PK 288/07, LEX nr 465966). Dalej wskazał, że Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18 października 2011 r., III PK 19/11 (OSNP 2012 nr 21-22, poz. 258) uznał, że o tym, kto jest osobą zarządzającą, decydować będą regulacje określające ustrój danej jednostki organizacyjnej będącej zakładem pracy. W przypadku spółek prawa handlowego są to przepisy Kodeksu spółek handlowych oraz akty ustrojowe takich jednostek. Jeżeli pracodawcą jest spółką jako całość (tak jak w przedmiotowej sprawie), to osobami zarządzającymi są najczęściej członkowie jej zarządu. Inne osoby, jak np. dyrektorzy lub ich zastępcy mają kompetencje do zarządzania tylko wtedy, gdy nada je takim podmiotom zarząd. Wtedy są to kompetencje o charakterze pochodnym, a nie ustrojowym w ramach konstrukcji osoby prawnej będącej pracodawcą. Mając takie okoliczności na uwadze, powoda, który w dacie wypowiedzenia warunków pracy i płacy zajmował stanowisko dyrektora naczelnego w spółce z ograniczoną odpowiedzialnością, nie można uznać na gruncie przepisów ustrojowych i konstrukcji pracodawcy za osobę, o której mowa w art. 128 § 2 pkt 2 k.p. W takiej ocenie Sąd Okręgowy nie podzielił stanowiska Sądu pierwszej instancji, że to zakres obowiązków powoda przemawiał za zaliczeniem go do kategorii pracowników zarządzających zakładem pracy w rozumieniu art. 128 § 2 pkt 2 k.p. Tymczasem w czasie dokonywania wypowiedzenia zmieniającego pozwanym zakładem pracy jako całością kierował zarząd spółki, co potwierdza uchwała nr 6/2013 z dnia 17 czerwca 2013 r. Skoro powód nie zajmował pozycji

osoby zarządzającej zakładem pracy w rozumieniu art. 128 § 2 pkt 2 k.p., przeto nie dotyczyło go ograniczenie warunków wynagradzania w układzie zbiorowym pracy lub regulaminie wynagradzania z art. 241²⁶ § 2 k.p., przeto pozwany pracodawca był uprawniony do dokonania w dniu 30 września 2013 r. wypowiedzenia zmieniającego spornych warunków płacy po „definitywnym” uchyleniu regulaminu wynagradzania. Ostatecznie Sąd drugiej instancji uznał, że korzystanie z usprawiedliwionej nieobecności w pracy powoda spowodowanej chorobą nie wykluczało legalności wypowiedzenia warunków pracy i płacy według reguł z art. 77 § 5 w związku z art. 241¹³ k.p., który w § 2 stanowi, iż postanowienia układu lub regulaminu mniej korzystne dla pracowników wprowadza się w drodze wypowiedzenia pracownikom dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy. Przy wypowiedzeniu powodowi spornych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy nie miały zatem zastosowania przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiedzania zmieniającego, w tym także art. 41 k.p. (art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p.).

W skardze kasacyjnej powód zarzucił naruszenie: 1/ art. 65 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz w związku z art. 77² § 1 i 2 i art. 241²⁶ § 2 k.p. w związku z art. 77² § 5 k.p. przez niewłaściwe zastosowanie i odstępianie od dokonania wykładni § 5 umowy o pracę zawartej między stronami w dniu 1 października 2007 r. oraz zbadania zgodnej woli stron stosunku pracy w zakresie spornej odprawy rentowej lub emerytalnej. Sąd Okręgowy nie uwzględnił, że wolą stron umowy było ustanowienie prawa powoda do tych świadczeń wyłącznie na mocy postanowień umowy o pracę, która stanowiła jedyne źródło przyznania odprawy, co prowadziło do wyłączenia go spod oddziaływania regulaminu wynagradzania jako źródła spornych świadczeń, 2/ art. 241²⁶ § 2 w związku z art. 77² § 5 k.p. przez niewłaściwe zastosowanie i objęcie powoda postanowieniami regulaminu wynagradzania w zakresie spornych świadczeń z tytułu odprawy rentowej lub emerytalnej wyłącznie z punktu odniesienia do nieposiadania przezeń statusu pracownika zarządzającego zakładem pracy i uznanie, że powód objęty był regulacją regulaminu wynagradzania, 3/ art. 241²⁶ § 2 w związku z art. 77² § 5 k.p. przez nieprawidłowe zastosowanie i przyjęcie, że skoro wobec pracowników

zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy nie obowiązuje zakaz ustalania w regulaminie wynagradzania innych świadczeń związanych z pracą niż wynagrodzenie za pracę, którym nie jest odprawa emerytalna lub rentowa, to powództwo należało oddalić wobec niezasadnego uznania, że powód w zakresie spornych świadczeń objęty był regulaminem wynagradzania, 4/ art. 128 § 2 pkt 2 w związku z art. 241²⁶ § 2 oraz art. 3¹ § 1 k.p. przez błędną wykładnię i nieuzasadnione zawężenie kryteriów kwalifikacji pracownika do kategorii pojęciowej „osoby zarządzającej w imieniu pracodawcy zakładem pracy” przez uznanie, że decydujące znaczenie należy nadać regulacjom ustrojowym danej jednostki, podczas gdy brak normatywnych przeszkód, aby na gruncie art. 128 § 2 pkt 2 k.p. dopuścić możliwość zdefiniowania pojęcia pracownika kierującego jednoosobowo zakładem pracy przez jego status wynikający z umowy o pracę oraz zakres faktycznie wykonywanych zadań, powierzonych obowiązków oraz kompetencji, które potwierdzały wykonywanie funkcji zarządczych, niezależnie od treści aktów ustrojowych strony pozwanej, 5/ art. 241¹³ § 2 w związku z art. 77² § 5 i art. 77² § 1 i 2 k.p. przez niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że do wypowiedzenia powodowi warunków pracy i płacy należało zastosować tryb uregulowany w tych przepisach, podczas gdy powód w kwestii przyznania prawa do odprawy emerytalnej lub rentowej *nie był objęty regulaminem* wynagradzania, przeto jakiegokolwiek zmiany dotyczące obowiązywania regulaminu wynagradzania nie mogły mieć wpływu na jego sytuację prawną jako pracownika, 6/ art. 41 w związku z art. 42 § 1 w związku z art. 30 § 4 k.p. przez niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że wypowiedzenie powodowi warunków umowy o pracę w okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy wywołanej chorobą było legalne, 7/ art. 42 § 1 w związku z art. 30 § 4 k.p. przez nieprawidłowe zastosowanie i przyjęcie, że wypowiedzenie powodowi warunków pracy i płacy było *uzasadnione* w sytuacji, w której powód nie był objęty regulaminem wynagradzania, wobec czego wskazana przyczyna zmiany warunków pracy i płacy w postaci „uchylenia regulaminu wynagradzania” nie była adekwatna do statusu i sytuacji prawnej powoda określonej treścią stosunku pracy, 8/ art. 233 § 1 i 2 w związku z art. 277 k.p.c. przez niewłaściwe zastosowanie i odstępianie od zbadania treści umowy o pracę z dnia 1 października 2007 r. oraz ustalenie rzeczywistej woli stron stosunku pracy w

zakresie podstawy prawnej (źródła) przysługiwania powodowi odprawy emerytalnej lub rentowej.

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do jej rozpoznania skarżący uzasadnił występującymi w sprawie istotnymi zagadnieniami prawnymi: 1/ „czy w świetle regulacji art. 128 § 2 pkt 2 w związku z art. 241²⁶ § 2 oraz art. 3¹ § 1 k.p. reguły wykładni dopuszczają interpretację ww. przepisów, w świetle której istnieje możliwość zakwalifikowania pracownika do kategorii *pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy* wyłącznie na podstawie kryterium zakresu faktycznie wykonywanych przez pracownika zadań i specyfiki obowiązków oraz przyznanych w umowie o pracę kompetencji, niezależnie od wewnętrznych regulacji ustrojowych danej jednostki i uznanie, na tej podstawie, że pracownik jest osobą kierującą jednoosobowo zakładem pracy”, 2/ „czy w odniesieniu do konkretnego pracownika (*w szczególności pracownika zarządzającego w imieniu pracodawcy zakładem pracy, z uwagi na ich szczególny status*) strony stosunku pracy upoważnione są do tego, aby aktem woli wyłączyć stosowanie postanowień regulaminu wynagradzania stanowiących źródło uprawnień do świadczenia z tytułu odprawy emerytalnej lub rentowej i przyznać pracownikowi prawo do danego świadczenia bezpośrednio w treści umowy o pracę, która w miejsce regulaminu wynagradzania staje się wówczas wyłącznym źródłem przyznania prawa do tego świadczenia”.

Wskazując na powyższe skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie w tym zakresie co do istoty sprawy przez oddalenie apelacji strony pozwanej od wyroku Sądu pierwszej instancji oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania według norm przepisanych za obie instancje oraz kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w K. do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania w sprawie, w tym o kosztach postępowania kasacyjnego oraz kosztach zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zawierała podstaw usprawiedliwionych w stopniu wymaganym do zweryfikowania zaskarżonego wyroku. Wprawdzie wystąpiły kontrowersje dotyczące statusu skarżącego, który był dyrektorem naczelnym strony pozwanej i jej organem zarządzającym, ale w ocenie Sądu Najwyższego, dyrektor naczelny pozwanego pracodawcy jest co do zasady nie tylko *prima facie*, ale przede wszystkim z mocy samego prawa (art. 3¹ i art. 128 § 2 pkt 2 k.p.) jednoosobowym organem zarządzającym za pracodawcę zakładem pracy i uprawnionym do dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. Tak było w przedmiotowej sprawie, w której powoda zajmującego stanowisko dyrektora naczelnego odwołano wprawdzie w marcu 2013 r. z funkcji członka zarządu pozwanej spółki, a następnie doszło do „zastąpienia określenia ‘Dyrektor Naczelny’ określeniem ‘Zarząd Spółki’” (uchwałą zarządu strony pozwanej nr 6/2013 r. z dnia 17 czerwca 2013 r.), tyle że taka zmiana dotyczyła rodzaju pracy, tj. statusu prawnego dyrektora naczelnego jako podmiotu zarządzającego pozwaną spółką z o.o., przeto wymagała na gruncie prawa pracy zachowania trybu wymaganego do skutecznej zmiany „pracowniczego” stanowiska dyrektora naczelnego powoda, tj. wypowiedzenia lub porozumienia zmieniającego taki rodzaj (stanowisko) pracy wskutek „odebrania” mu kompetencji organu zarządzającego w imieniu pracodawcy zakładem pracy. Konkretnie rzecz ujmując, pozbawienie dyrektora naczelnego statusu prawnego podmiotu zarządzającego w imieniu pracodawcy zakładem pracy w rozumieniu art. 3¹ w związku z art. 128 § 2 pkt 2 k.p. (w razie odwołania dyrektora naczelnego, będącego równocześnie prezesem lub członkiem zarządu spółki z o.o., z funkcji członka zarządu spółki z o.o.), nie pozbawia go roszczeń ze stosunku pracy (art. 203 § 1 zdanie drugie k.s.h.), przeto wymaga dokonania wypowiedzenia zmieniającego dotychczasowy rodzaj pracy i status pracownika (dyrektora naczelnego) kierującego jednoosobowo zakładem pracy. Pozbawienie dyrektora naczelnego funkcji członka zarządu spółki z ograniczoną odpowiedzialnością samo w sobie nie zmienia jego pracowniczego statusu organu zarządzającego zakładem pracy w imieniu takiego pracodawcy, ale wymaga wypowiedzenia zmieniającego rodzaj pracy, tj. stanowisko dyrektora naczelnego, którego w pracowniczym kierowaniu spółką (zakładem pracy) miał zastąpić zarząd spółki z o.o.

Powyższe stanowisko nie wpływało jednak na prawidłową ocenę, że sporne świadczenia, w tym odprawa emerytalna, mogły być objęte wypowiedzeniem zmieniającym tego rodzaju „pozawynagrodzeniowe” warunki zatrudnienia, za które judykatura uznaje między innymi odprawę emerytalną lub rentową, czy nagrodę jubileuszową, argumentując, że takie świadczenia nie mieszczą się w pojęciu „zasad wynagradzania” w rozumieniu art. 241²⁶ § 2 k.p. W tej kwestii, w utrwalonej judykaturze (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 24 marca 1999 r., I PKN 634/98, OSNAPiUS 2000 nr 10, poz. 383; z dnia 7 marca 2001 r., I PKN 284/00, OSNAPiUS 2002 nr 23, poz. 568, czy z dnia 22 stycznia 2003 r., II UK 1/02, LEX nr 583799), przyjmuje się, że na gruncie przepisów Kodeksu pracy należy rozróżniać pomiędzy „wynagrodzeniem za pracę” a „innymi świadczeniami związanymi z pracą”. Przekonuje o tym systematyka Kodeksu pracy, regulująca w oddzielnym rozdziale (rozdział IIIa Działu III) problematykę odprawy emerytalnej (rentowej), a w innym miejscu wynagrodzenie za pracę (rozdział Ia Działu III). Odrębność tych pojęć ustawodawca zaznaczył także w przepisach art. 77¹-77³ k.p. dotyczących „ustalania wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń”. Według Kodeksu pracy odprawa emerytalna (rentowa) jest świadczeniem, które przysługuje pracownikowi jednorazowo, gdy spełnia on warunki uprawniające do renty inwalidzkiej lub emerytury, a także gdy stosunek pracy ustał w związku z przejściem na emeryturę lub rentę. Taka odprawa nie jest jednak wynagrodzeniem za pracę (płacą) w rozumieniu art. 77² § 5 w związku z art. 241²¹ § 2 k.p. Stanowisko to znajduje wsparcie w argumentacji wywodzonej z przepisów dotyczących ochrony wynagrodzenia za pracę, w tym z art. 85 § 1 k.p., który przewiduje, że wynagrodzenie za pracę jest wypłacane pracownikowi co najmniej raz w miesiącu, w stałym i ustalonym z góry terminie, a także z art. 85 § 4 k.p., który stanowi, że składniki wynagrodzenia za pracę za okresy dłuższe niż miesiąc, wypłaca się z dołu w terminach określonych w przepisach prawa pracy. W tym zakresie podkreśla się, że przez „zasady wynagradzania”, o których mowa w art. 241²⁶ § 2 k.p., należy rozumieć postanowienia określające warunki przyznawania wynagrodzenia za pracę, ale w tym pojęciu nie mieszczą się zasady przyznawania innych - niż wynagrodzenie - świadczeń związanych z pracą w rozumieniu art. 77² § 2 k.p. Łącznie oznacza to, że zasady wynagradzania w rozumieniu art. 241²⁶ § 2 k.p. nie

obejmują odpraw emerytalnej ani rentowej, przeto zakładowe źródła prawa pracy (zakładowy układ zbiorowy pracy lub regulamin wynagradzania) lub oparte na nich postanowienia umów o pracę mogą ustanawiać takie odprawy w wysokości korzystniejszej niż określone w art. 92¹ § 1 k.p., które przysługują wszystkim pracownikom przechodzącym („raz w życiu zawodowym”) na rentę lub emeryturę, a zatem także pracownikom zarządzającym w imieniu pracodawcy zakładem pracy.

W przedmiotowej sprawie kontrowersyjne było „częściowe” odwołanie się powoda wyłącznie w niekorzystnym dlań zakresie wypowiedzenia zmieniającego dotyczącym „dodatkowych składników wynagrodzenia w postaci odprawy emerytalno-rentowej”, ale bez podważania zaproponowanego mu wyższego miesięcznego wynagrodzenia za pracę w wysokości 20.610 zł brutto, gdy Sąd pierwszej instancji orzekł o „częściowej” bezskuteczności zaskarżonego wypowiedzenia tylko w zakresie niekorzystnym dla powoda. W ocenie Sądu Najwyższego, pracownik może odwołać się od dokonanego wypowiedzenia zmieniającego, jeżeli kontestuje tę czynność pracodawcy w „całości”, a zatem nawet wtedy, gdy odwołujący się „wybiórczo” kontestuje sporne wypowiedzenie zmieniające, tylko w niekorzystnym dlań zakresie (art. 42 w związku z art. 44 k.p.), to sąd pracy może i powinien orzec o bezskuteczności całego zaskarżonego wypowiedzenia zmieniającego lub o przywróceniu do pracy na poprzednich („wszelkich”) warunkach, a nie tylko w zakresie niekorzystnym dla pracownika. Sąd Najwyższy zwrócił też uwagę, że powód nie odwołał się od zastosowanego przez pozwanego w części krótszego (trzymiesięcznego) okresu wypowiedzenia zmieniającego, co było sprzeczne z umową o pracę, bo w niej strony skutecznie uzgodniły sześciomiesięczny okres dokonywania takich czynności prawnych. Zamiast tego, powód zwalczał zastosowanie trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia zmieniającego przez własne wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem umówionego sześciomiesięcznego okresu wypowiedzenia definitywnego, które złożył pracodawcy w związku i w celu nabycia z upływem tego dłuższego okresu wypowiedzenia uprawnień emerytalnych, spodziewając się uzyskania wyższej spornej odprawy emerytalnej. Sąd Najwyższy nie wyjaśniał szerzej tych dostrzeżonych kontrowersji, ponieważ nie były one objęte zakresem

procedowania i orzekania Sądów obu instancji ani przedmiotem kasacyjnego zaskarżenia.

Uprawnienie do spornej odprawy emerytalnej zostało ustalone w umowie o pracę przez odesłanie do „zasad stosowanych względem pozostałych pracowników Pracodawcy, których dotyczy Regulamin wynagradzania” (§ 5 umowy o pracę), który z równym skutkiem prawnym wobec wszystkich zatrudnionych pracowników strony pozwanej został definitywnie „uchylony”. W tym miejscu należy incydentalnie podkreślić, że z braku adekwatnych podstaw i zarzutów kasacyjnych Sąd Najwyższy nie badał (poza zakresem kasacyjnego zaskarżenia), czy legalne było uchylene regulaminu wynagradzania „bez zastąpienia” go innym aktem tego samego rodzaju, gdyby potencjalnie pozwany pracodawca miał obowiązek wydania takiego wewnątrzzakładowego aktu prawa pracy na podstawie art. 77² § 1 k.p. Równocześnie, sporne w sprawie uzgodnienie, że odprawa rentowa lub emerytalna przysługiwała powodowi „na zasadach stosowanych względem pozostałych pracowników Pracodawcy, których dotyczy Regulamin wynagradzania” (§ 5 umowy o pracę), nie różniła się od stosowania takiej samej techniki ustalania wszystkim innym pracownikom pozwanego prawa do jednorazowych odpraw w związku z przejściem na emeryturę lub rentę „na warunkach określonych w załącznikach nr 5 i 6 d ‘Regulaminu’” także dlatego, że uzgodnienie konkretnej wysokości tego typu świadczeń uzależnionych od świadczenia pracy w długich okresach zatrudnienia lub ustania zatrudnienia w związku z przejściem na rentę lub emeryturę jest na ogół niemożliwe już w terminie (na etapie) zawarcia umowy o pracę, dlatego z reguły następuje przez odesłanie do warunków i wysokości nabywania takich świadczeń na zasadach określonych w regulaminie wynagradzania lub w innym akcie prawa pracy regulującym zasady przysługiwania innych świadczeń związanych z pracą. Oznaczało to, że zakładowy regulamin wynagradzania obejmował w spornym zakresie wszystkich pracowników pozwanego, z wyjątkiem pracowników młodocianych zatrudnionych z celu nauki zawodu lub przyuczenia do wykonywania określonej pracy (art. 2 regulaminu), przeto odprawy pieniężne w związku z przejściem na emeryturę lub rentę przysługiwały każdemu pracownikowi, w tym dyrektorowi naczelnemu na warunkach regulaminowych, określonych w załączniku nr 5 do tego regulaminu, który przewidywał odprawę emerytalną w wysokości 400%

po 40 latach pracy. Taka natura prawa do wypowiedzianej zmieniająco odprawy emerytalnej oznaczała, że to sporne świadczenie związane z pracą i korzystniejsze niż określone w art. 92¹ § 1 k.p. przysługiwało w istocie rzeczy na regulaminowej podstawie prawnej, a zatem mogłoby nadal przysługiwać w gruncie rzeczy tylko wtedy, gdyby u pozwanego pracodawcy obowiązywał nadal zmieniony lub inny regulamin wynagradzania lub gdyby wyłączną podstawą spornego uprawnienia była umowa o pracę. Tymczasem po definitywnym uchyleniu regulaminu wynagradzania, który utracił moc wobec wszystkich pracowników pozwanego pracodawcy i nie został zastąpiony innym tego typu aktem zakładowego prawa pracy, niemożliwe byłoby ustalenie skarżącemu dyrektorowi naczelnemu odprawy emerytalnej „na zasadach stosowanych względem pozostałych pracowników Pracodawcy, których dotyczy Regulamin wynagradzania”, którym skarżący także był wyraźnie objęty w zakresie i z odesłania do zasad regulaminowych stosowanych do wszystkich pracowników pozwanego pracodawcy. W konsekwencji interpretacja o regulaminowej, a nie umownej podstawie prawnej przysługiwania wszystkim pracownikom, z wyłączeniem młodocianych, wyższej odprawy emerytalnej nie naruszała zasad wykładni oświadczenia woli spornych stron stosunku pracy o rzekomo wyłącznej woli ustanowienia umownej, zamiast prawidłowej regulaminowej podstawy przysługiwania spornej odprawy emerytalnej (art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p. w związku z art. 2 i 24 zakładowego regulaminu wynagradzania).

W ocenie kontrowersji regulaminowej bądź umownej natury prawnej spornej odprawy emerytalnej ważne było też to, że skoro w regulaminie wynagradzania pracodawca może ustalić także inne świadczenia związane z pracą i zasady ich przyznawania (art. 77² § 2 k.p.), to pozwany pracodawca mógł ustalić w regulaminie pracy wszystkim pracownikom, w tym dyrektorowi naczelnemu, „pozawynagrodzeniowe” jednorazowe odprawy emerytalne lub rentowe przysługujące każdemu pracownikowi przechodzącemu na rentę lub emeryturę w wyższej wysokości od przysługujących na podstawie art. 92¹ § 1 k.p. Dlatego po definitywnym „uchyleniu” regulaminu wynagradzania pozwany pracodawca był uprawniony do wypowiedzenia zmieniającego wszystkim pracownikom niebędących wynagrodzeniem za pracę spornych świadczeń związanych z pracą

na podstawie art. 77² § 5 w związku z art. 241¹³ § 2 k.p. Oznaczało to, że do wypowiedzania korzystniejszych świadczeń związanych z pracą, takich jak odprawa emerytalna lub rentowa, które wynikały z definitywnie „uchylonego” regulaminu wynagradzania, ale nie mieściły się w pojęciu warunków wynagradzania pracowników, w tym osób zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy w rozumieniu art. 3¹ lub art. 128 § 2 pkt 2 k.p., nie stosuje się przepisów ograniczających dopuszczalność wypowiedzania warunków umowy o pracę w części odsyłającej do postanowień regulaminu pracy (art. 77² § 5 w związku z art. 241¹³ § 2 k.p. w opozycji do art. 41 k.p.). Przeciwnie stanowisko prowadziłoby do niezasługującego na jurysdykcyjną tolerancję pozostawienia bez zmian korzystniejszej wysokości odprawy emerytalnej wyłącznie jednemu pracownikowi (skarżącemu dyrektorowi naczelnemu), który skorzystał z nieprzerwanego okresu niezdolności do pracy wskutek choroby przed spodziewanym wypowiedzeniem wszystkim pracownikom spornych warunków zatrudnienia, co byłoby niezgodne z art. 77² § 5 w związku z art. 241¹³ § 2 i *a contrario* do art. 241²⁶ § k.p., a ponadto sprzeczne z zasadą równego traktowania wszystkich innych pracowników pozwanego pracodawcy, którzy zostali pozbawieni w trybie indywidualnych wypowiedzeń zmieniających prawa do wyższych (korzystniejszych) odpraw rentowych lub emerytalnych niż przysługujące na podstawie normy powszechnego prawa pracy (art. 92¹ § 1 k.p.).

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy wyrokował jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c.

r.g.