

Sygn. akt III APa 18/12

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 września 2012 r.

Sąd Apelacyjny w Krakowie III Wydział Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Agata Pyjas - Luty (spr.)
Sędziowie:	SSA Maria Szaroma SSA Marta Fidzińska - Juszczak
Protokolant:	sekr. sądowy Barbara Dudzik

po rozpoznaniu w dniu 12 września 2012 r. w Krakowie

sprawy z powództwa **L. T.**

przeciwko **Pierwszej Fabryce (...) w (...) S.A. z siedzibą w C.**

o ekwiwalent za urlop wypoczynkowy i odprawę rentową

na skutek apelacji strony pozwanej Pierwszej Fabryki (...) w (...) S.A. z siedzibą w C.

od wyroku Sądu Okręgowego w Krakowie Wydziału VI Pracy

z dnia 8 marca 2012 r. sygn. akt VI P 51/11

I. **o d d a l a apelację,**

II. **zasądza od Pierwszej Fabryki (...) w (...) S.A. z siedzibą w C. na rzecz powoda L. T. kwotę 2700 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego.**

Sygn. akt III APa 18/12

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 8 marca 2012 r. Sąd Okręgowy w Krakowie zasądził od strony pozwanej Pierwszej Fabryki (...) w (...) Spółki Akcyjnej w C. na rzecz powoda L. T. kwotę 168.690,08 zł z ustawowymi odsetkami od 16 marca 2011 r. do dnia zapłaty oraz kwotę 1.183,34 zł z ustawowymi odsetkami od 10 sierpnia 2011 r. do dnia zapłaty, zaś w pozostałym zakresie oddalił powództwo. Ponadto zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 11.950,00 zł tytułem kosztów sądowych i nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 29.000,00 zł.

Bezsporne w sprawie jest, że L. T. był zatrudniony w Pierwszej Fabryce (...) w (...) Spółce Akcyjnej w C. (oraz w przedsiębiorstwie państwowym będącym jej poprzednikiem prawnym) na podstawie umowy o pracę w pełnym

wymiarze czasu pracy począwszy od dnia 5 stycznia 1974 r. do dnia 15 marca 2011 r. Z chwilą rozwiązania stosunku pracy miał staż pracy u strony pozwanej oraz jej poprzedników prawnych w wymiarze 37 lat.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że w trakcie zatrudnienia u strony pozwanej oraz jej poprzedników prawnych L. T. zajmował różne stanowiska, w tym od 1 kwietnia 1997 r. pełnił funkcję dyrektora do spraw produkcji i sprzedaży, od 14 maja 2003 r. do 14 września 2010 r. członka zarządu, kolejno zawierając umowy na czas określony lub na czas trwania kadencji zarządu. W dniu 14 lipca 2010 r. strona pozwana zawarła z powodem umowę o pracę na czas trwania siódmej kadencji zarządu na stanowisku członka zarządu spółki, za wynagrodzeniem zasadniczym miesięcznym w wysokości 29.000 zł (art. 2 ust. 2). Umowa powoda o pracę sprzed powołania na 41członka zarządu nie została rozwiązana w sposób formalny z chwilą powołania. Przez cały czas wykonywał obowiązki dyrektora do spraw produkcji i sprzedaży, aż do czasu rozwiązania umowy o pracę. Jego zakres obowiązków, jako dyrektora nie zmienił się poza tym, że pod koniec zatrudnienia zdjęto z niego obowiązek nadzoru nad technologią. Uchwałą nr 417/ (...) z dnia 14 września 2010 r. rada nadzorcza spółki odwołała L. T. z funkcji członka zarządu. Stosunek pracy nie został wtedy wypowiedziany ani nie zmieniono mu warunków pracy i płacy. L. T. od dnia następnego po podjęciu uchwały o jego odwołaniu, to jest od 15 września 2010 r. przebywał na zwolnieniu lekarskim, które trwało nieprzerwanie przez 6 miesięcy, pobierając zasiłek chorobowy wyliczany według wynagrodzenia w kwocie 29.000 zł brutto. Z dniem 15 marca 2011 r. stosunek pracy został rozwiązany przez pracodawcę z powodu długotrwałej niezdolności powoda do pracy spowodowanej chorobą na podstawie art. 53 § 1 k.p. L. T. miał niewykorzystany urlop wypoczynkowy w wymiarze 48 dni. Decyzją Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 17 maja 2011 r. została mu przyznana na stałe renta z tytułu całkowitej niezdolności do pracy począwszy od dnia 15 marca 2011 r. to jest od zaprzestania pobierania zasiłku chorobowego. W dniu 2 czerwca 2011 r. były pracodawca wypłacił L. T. kwotę 29.375,52 złotych brutto tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy i kwotę 13.220 złotych brutto tytułem odprawy rentowej. Do wyliczenia odprawy rentowej i ekwiwalentu za urlop przyjęto wynagrodzenie dyrektora (nie członka zarządu) do spraw produkcji i sprzedaży w wysokości z okresu sprzed objęcia przez niego stanowiska prezesa zarządu, którego wysokość wynosiła 12.851,88 zł. Zgodnie z art. 35 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Fabryki (...) S.A. w C. pracownikom, z którymi rozwiązano stosunek pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę inwalidzką posiadającym co najmniej 10 - letni okres zatrudnienia, przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna. Wysokość procentową odprawy pieniężnej liczoną od podstawy wymiaru ustala się z uwzględnieniem okresu przed podjęciem zatrudnienia w spółce oraz okresu zatrudnienia w spółce. Podstawę wymiaru odprawy stanowi stawka osobistego zaszeregowania w przeliczeniu na średniomiesięczny czas pracy - 170 godzin za okres ostatniego zatrudnienia w spółce. Zgodnie z § 5 ust. II protokołu dodatkowego nr 2 z dnia 1 sierpnia 1996 r. do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Fabryki (...) S.A. w C. wysokość odprawy pieniężnej uzależniona jest od czasu przepracowanego przez pracownika i wynosi po 35 latach 500 % podstawy wymiaru.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Okręgowy uznał, że powództwo zasługuje na uwzględnienie poza wysokością żądanych odsetek. Odnośnie żądania odprawy rentowej, powołując się na art. 92¹ § 1 k.p., zaznaczył, że decydujące znaczenie dla nabycia prawa do tego świadczenia ma przejście na rentę połączone z definitywnym ustaniem stosunku pracy bez względu na przyczynę ustania tego stosunku, przy czym powodem rozwiązania umowy o pracę nie musi być zamiar uzyskania tego świadczenia. Odprawa nie stanowi wynagrodzenia za pracę, a więc nie ma do niej zastosowania art. 241²⁶ § 2 k.p. Powodowi przysługuje zatem odprawa rentowa, nawet gdyby w chwili rozwiązania stosunku pracy pełnił funkcję członka zarządu, ponieważ bezpośrednio po ustaniu stosunku pracy przeszedł na rentę. Sąd uznał, że samo odwołanie powoda z funkcji członka zarządu nie wywołało bezpośrednio skutku w stosunku pracy, gdyż nadal pozostawał pracownikiem, aż do chwili rozwiązania z nim umowy o pracę na podstawie art. 53 k.p. W tej sytuacji nie było żadnych podstaw, aby nie stosować wobec niego zasad wyliczania odprawy rentowej na podstawie zakładowego układu zbiorowego pracy. Nie uległy też zmianie jego warunki wynagradzania, bowiem rada nadzorcza nie dokonała wypowiedzenia w momencie odwołania, ani także zarząd nie uczynił tego do rozwiązania stosunku pracy. Nie było zatem także żadnych podstaw, aby do obliczenia odprawy rentowej przyjąć wynagrodzenie powoda na stanowisku dyrektora do spraw produkcji i sprzedaży z okresu sprzed objęcia przez niego funkcji członka zarządu. Należało przyjąć do wyliczenia odprawy rentowej wynagrodzenie ostatnio przez niego otrzymywane, które przysługiwało mu aż do rozwiązania stosunku pracy to jest wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 29.000 zł miesięcznie. Kwotę odprawy

należało obliczyć zgodnie z obowiązującym układem zbiorowym pracy, gdyż określa on korzystniejsze warunki niż art. 92¹ k.p. Ponieważ powód legitymował się ponad 35 letnim stażem pracy przysługiwała mu odprawa rentowa w kwocie 145.000 zł (29 000 x 500 %). Strona pozwana była więc zobowiązana wypłacić mu nieuiszczoną część tego świadczenia w kwocie **131.780** zł. Sąd pierwszej instancji uznał, że z tych samych względów należność z tytułu ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy powinna zostać ustalona na podstawie wynagrodzenia w wysokości 29.000 zł miesięcznie. Zgodnie z art. 171 k.p. i § 14 i 15 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu za urlop (Dz.U. 1997 r. nr 2, poz. 14 z późn. zm.) wartość ekwiwalentu za 48 dni urlopu powinna wynieść zatem 66 285,71 zł (29.000 : współczynnik 21 (w roku 2011) = 1.380,95 - ekwiwalent za 1 dzień, 1.380,95 x 48 dni = 66.285,71 zł). Strona pozwana zobowiązana jest wypłacić powodowi kwotę 36.910,08 zł (66.285,71- 29.375,52 zł) z ustawowymi odsetkami od następnego dnia od rozwiązania stosunku. Kwotę stanowiącą 1183,34 zł Sąd Okręgowy zasądził tytułem odsetek ustawowych za opóźnienie w zapłacie części ekwiwalentu za urlop i odprawy rentowej za okres od 16 marca 2011 r. do 1 czerwca 2011 r. na mocy art. 481 k.c. w związku z art. 300 k.p. wobec częściowej zapłaty tych należności przez pozwanego pracodawcę w dniu 2 czerwca 2011 r. O kosztach sądowych Sąd orzekł na zasadzie art. 98 § 1 k.p.c., zaś rygor natychmiastowej wykonalności nadał na zasadzie art. 477² k.p.c.

Od powyższego wyroku apelację wywiodła strona pozwana, zaskarżając go w całości i zarzucając mu nierozpoznanie istoty sprawy przez brak rozpoznania zarzutu, że wynagrodzenie pracownika nie może być niezgodne z zakładowym układem zbiorowym pracy oraz naruszenie prawa materialnego, to jest przepisu art. 240 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy w związku z postanowieniami zakładowego układu zbiorowego pracy i w związku z art. 58 § 1 i 2 k.c. W oparciu o te zarzuty wniosła o zmianę wyroku i oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie na jej rzecz kosztów procesu.

Skarżący zarzucił, że Sąd Okręgowy nie odniósł się do zarzutu, iż wynagrodzenie pracownika musi być zgodne z układem zbiorowym pracy. Jego zdaniem, jeżeli u pracodawcy obowiązuje układ zbiorowy pracy, to pracownik nie może otrzymywać wynagrodzenia z nim niezgodnego. Przyznanie wynagrodzenia sprzecznie z takim układem powinno być uznane za nieważne na podstawie art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. Wobec faktu, że powodowi nie zostały wypowiedziane warunki pracy i płacy z chwilą odwołania go z zarządu, wynagrodzenie przysługujące mu w związku z pełnieniem funkcji członka zarządu było nienależne. Wynagrodzenie nienależne nie może być podstawą wyliczenia odprawy emerytalnej i ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Ponadto zaniechanie wypowiedzenia warunków pracy i płacy winno być rozpatrywane w aspekcie naruszenia zasad współżycia społecznego.

W odpowiedzi na apelację powód wniósł o oddalenie apelacji w całości i zasądzenie kosztów procesu. Podniósł, że zarzut nierozpoznania istoty sprawy nie jest trafny, bowiem istotę sprawy stanowi roszczenie będące podstawą powództwa, a jej nierozpoznanie polega na pominięciu przez sąd przesłanek stanowiących o jego istnieniu. Natomiast w niniejszym postępowaniu Sąd pierwszej instancji rozpoznał istotę sprawy, opierając się na właściwych przesłankach. Ponadto wskazany przez skarżącego zarzut był przedmiotem rozpoznania, lecz nie został uwzględniony, gdyż Sąd uznał, że umowa o pracę może skutecznie przyznać pracownikowi wynagrodzenie nie przewidziane w ZUZP. Stanowisko to jest słuszne, zaś argumentacja skarżącego pomija przepis art. 9 k.p. określający miejsce układów zbiorowych w systemie źródeł prawa pracy oraz art. 18 k.p. i art. 241¹³ k.p., regulujące stosunek układów zbiorowych wobec umowy o pracę i innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy. Ponadto powód nie dokonywał żadnej czynności prawnej, którą można by uznać za nieważną.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja nie zasługiwała na uwzględnienie.

Sąd Apelacyjny podziela ustalenia faktyczne poczynione w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji i przyjmuje je za własne. Stan faktyczny sprawy i wynikające z niego prawo powoda do ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy oraz do odprawy rentowej nie były przez stronę pozwaną kwestionowane. Sporny jest jedynie sposób ustalenia wysokości tych należności, a mianowicie podstawa ich obliczenia – obowiązująca strony kwota

wynagrodzenia za pracę oraz problem zastosowania postanowień układu zbiorowego pracy do wyliczenia należnej odprawy rentowej.

Powyższe zagadnienie wymaga w pierwszej kolejności rozważenia treści stosunku prawnego wiążącego strony. Trafnie wskazał Sąd pierwszej instancji, że powoda łączyła ze stroną pozwaną umowa o pracę zawarta w dniu 14 lipca 2010 r., która obowiązywała aż do momentu jej rozwiązania przez pracodawcę bez wypowiedzenia w dniu 15 marca 2011 r. Rozwiązanie stosunku korporacyjnego z powodem jako członkiem zarządu spółki, dokonane w dniu 14 września 2010 r. nie miało wpływu na treść tej umowy, bowiem stosownie do brzmienia przepisu art. 370 § 1 k.s.h. odwołanie z tej funkcji nie skutkuje pozbawieniem członka zarządu roszczeń ze stosunku pracy. Zatem do końca okresu zatrudnienia powołana umowa o pracę obowiązywała w niezmienionym kształcie, a co za tym idzie należne mu wynagrodzenie za pracę wynosiło 29.000 zł miesięcznie.

Całkowicie bezzasadny jest przy tym zarzut skarżącego, że wynagrodzenie pracownika nie może być niezgodne z układem zbiorowym pracy. Owszem, istnieje taka reguła, lecz ma ona charakter jednokierunkowy - znajduje zastosowanie wyłącznie na korzyść pracownika. Przepis art. 18 § 1 k.p. wprowadza zasadę uprzywilejowania pracownika, stanowiąc, że postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy. Przepisami prawa pracy są przepisy Kodeksu pracy, innych ustaw i aktów wykonawczych oraz układy zbiorowe pracy, regulaminy i statuty, określające prawa i obowiązki stron stosunku pracy (art. 9 § 1 k.p.). Istotą wspomnianej zasady jest zakaz regulowania indywidualnej treści stosunku pracy w umowie o pracę w sposób mniej korzystny dla pracownika niż przewidują to przepisy prawa pracy, w tym układ zbiorowy pracy obowiązujący u pracodawcy. Nie istnieje natomiast zasada odwrotna, to znaczy taka, która zabraniałaby zawierania umów bardziej korzystnych dla pracownika niż te przepisy. Takie rozumienie powyższej zasady potwierdza regulacja zawarta w przepisie art. 241¹³ k.p., według którego postanowienia układu zbiorowego pracy zastępują warunki umowy o pracę tylko wtedy, gdy są bardziej korzystne dla pracownika. Jak trafnie podsumował Sąd Najwyższy, na zasadzie art. 18 k.p., można wprowadzać do treści stosunku pracy świadczenia korzystniejsze niż zawarte w przepisach prawa pracy (wyrok z dnia 21 lipca 2009 r. II PK 21/09, OSNP 2011 nr 5-6, poz. 75). Zatem wynagrodzenie wynikające z umowy o pracę należne było powodowi w wysokości w niej ustalonej, mimo iż przewyższała ona kwotę przewidzianą w zakładowym układzie zbiorowym za pracę na stanowisku dyrektora do spraw produkcji i sprzedaży, niepełniącego funkcji członka zarządu.

Wobec powyższego naliczenie zarówno ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy jak i odprawy rentowej na podstawie wynagrodzenia w kwocie 29.000 zł znajduje pełne uzasadnienie w przepisach prawa. Ewentualne ustalenie nieobowiązywania postanowienia o wynagrodzeniu powoda w wysokości należnej członkowi zarządu mogłoby nastąpić jedynie w oparciu o klauzulę zasad współżycia społecznego, ustanowioną przez art. 8 k.p. Skarżący nie powoływał się jednak na te zasady w kontekście korzystania przez powoda z jego uprawnienia do wynagrodzenia określonego umową jak również nie wskazywał okoliczności mogących świadczyć o takim naruszeniu.

Pełne uzasadnienie znajduje także ustalenie kwoty odprawy rentowej należnej powodowi na podstawie postanowień Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Fabryki (...) S.A. w C., z wyłączeniem art. 92¹ § 1 k.p., przewidującego mniej korzystne zasady obliczania odprawy. Słusznie bowiem Sąd pierwszej instancji wskazał, iż przepis art. 241²⁶ § 2 k.p. nie znajduje zastosowania w sprawie. Z jednej bowiem strony, powód w momencie przejścia na rentę (a więc w dacie wymagalności odprawy) nie był osobą zarządzającą zakładem pracy w imieniu pracodawcy w rozumieniu art. 128 § 2 pkt 2, gdyż nie pełnił już funkcji członka zarządu. Natomiast z drugiej strony, przedmiotowe świadczenie nie stanowi wynagrodzenia za pracę, a co za tym idzie, warunki jego ustalania mogą być przewidziane w układzie zbiorowym pracy. Stąd w zakresie wysokości odprawy rentowej między stronami przedmiotowego stosunku pracy obowiązują postanowienia układu zbiorowego pracy jako bardziej korzystne dla powoda.

Sposób obliczenia przez Sąd Okręgowy wysokości należnych powodowi świadczeń przy prawidłowo ustalonej podstawie ich wymiaru nie budzi żadnych zastrzeżeń zarówno pod względem rachunkowym jak i merytorycznym, to jest odnośnie zastosowania odpowiednich przepisów prawa pracy.

Mając powyższe na uwadze Sąd Apelacyjny, uznając apelację za bezzasadną, orzekł jak w sentencji wyroku na podstawie art. 385 k.p.c.

W przedmiocie kosztów orzeczono na zasadzie art. 98 § 1 k.p.c. Koszty postępowania apelacyjnego objęły koszty zastępstwa procesowego w kwocie 2.700 zł ustalonej na podstawie § 12 ust. 3 w zw. z § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2002 r., Nr 163, poz. 1349 ze zm.).