

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia **13 grudnia 2012 r.**

**Sąd Apelacyjny w Rzeszowie, III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

	Przewodniczący:	<b>SSA Bogumiła Burda</b>
	Sędziowie:	<b>SSA Urszula Kocyłowska (spr.)</b> <b>SSA Marta Pańczyk-Kujawska</b>
	Protokolant	st.sekr.sądowy Anna Budzińska

po rozpoznaniu w dniu **13 grudnia 2012 r.**

na rozprawie

sprawy powództwa **S. R.**

przeciwko (...) **Spółka z o.o. wS.**

**o zapłatę dodatku za staż pracy**

na skutek apelacji powoda

od wyroku **Sądu Okręgowego w Tarnobrzegu**

z dnia **5 czerwca 2012 r.** sygn. akt **III P 11/11**

**I. o d d a l a apelację.**

**II. z a s ą d z a od powódki na rzecz strony pozwanej (...) Spółka z o.o. w S.kwotę 2.025 zł (słownie: dwa tysiące dwadzieścia pięć złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.**

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 19 lipca 2011 roku powódka S. R. domagała się zasądzenia od pozwanej (...) Spółka z o.o. w S.kwoty 157000 złotych tytułem niewypłaconego dodatku za staż pracy wraz z odsetkami wyliczonymi do dnia złożenia pozwu jak i ustawowymi odsetkami od dnia 27 czerwca 2011 roku do dnia zapłaty oraz kosztów postępowania, w tym zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu powódka naprowadziła, iż pozostawała w zatrudnieniu u pozwanej do dnia 30 marca 2011 roku na stanowisku członka zarządu – dyrektora ekonomiczno-finansowego w pełnym wymiarze czasu pracy. Powódka posiada staż pracy wynoszący 38 lat i domaga się zapłaty dodatku stażowego za okres od czerwca 2008 roku do marca 2011 roku opierając swoje roszczenia o zapis

zawarty w § 7 pkt 4 umowy o pracę z dnia 26 września 2007 roku zgodny z uchwałą nr 6 Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników pozwanej z tej samej daty.

W odpowiedzi na pozew pozwana (...) z o.o. w S. kwestionując istnienie roszczenia powódki co do zasady wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu pozwana podniosła zarzut niezgodności roszczeń powódki z treścią art. 241<sup>26</sup> § 2 kodeksu pracy stanowiącą zakaz określania warunków wynagradzania w układzie zbiorowym wobec pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy w rozumieniu art. 128 § 2 pkt 2 kodeksu pracy, do których niewątpliwie zalicza się powódka zatrudniona jako członek zarządu. Strona pozwana zauważyła, iż zgodnie z poglądami doktryny i judykatury warunki wynagradzania członka zarządu mogą być ustalone w umowie o pracę poprzez odesłanie do konkretnych zapisów układu zbiorowego pracy. Tego typu ustalenia znalazły się

w umowie o pracę łączącą strony. Jednak zapis w umowie ustalający prawa do świadczenia z układu zbiorowego pracy nie pozwala na przyznanie prawa do dodatku stażowego, gdyż stosowne postanowienia układu zawarte w rozdziale IV rozróżniają świadczenia i dodatki i pojęcia te nie są tożsame.

Sąd Okręgowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Tarnobrzegu wyrokiem z dnia 5 czerwca 2012 roku powództwo oddalił zasądając od powódki na rzecz strony pozwanej koszty zastępstwa procesowego w kwocie 3600 złotych. Sąd pierwszej instancji ustalił, iż powódka pozostawała w zatrudnieniu w Hucie (...) podlegającej przekształceniom, a ostatnio u pozwanej od 16 listopada 1972 roku. Pełniła przy tym od 2001 roku obowiązki członka zarządu. W dniu 26 września 2007 roku strony zawarły umowę o pracę realizującą zapisy uchwały nr 6 Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników w ramach której powódce w § 7 umowy ustalono wysokość wynagrodzenia wskazując ponadto możliwość przyznania przez radę nadzorczą nagrody rocznej jak i świadczeń dodatkowych w tym: bytowych, socjalnych, komunikacyjnych, z ubezpieczenia majątkowego i osobowego innych lub wyższych niż te wynikające z zapisów obowiązującego u pozwanej układu zbiorowego pracy. Ponadto w pkt 4 zawarto zapis o prawie powódki do świadczeń wynikających z postanowień zakładowego i ponadzakładowego układu zbiorowego pracy. We wprowadzonym u pozwanej w dniu 2 stycznia 2007 roku zakładowym układzie zbiorowym pracy w art. 19 zawarto zapis przyznający pracownikom dodatek za staż pracy w wysokości i na zasadach ustalonych w załączniku nr 7 do układu. Także w ponadzakładowym układzie zbiorowym pracy – którym pozwana jest objęta – w rozdziale IV wskazano dodatki i świadczenia związane z pracą w tym dodatek stażowy. Sąd pierwszej instancji powyższe fakty ustalił na podstawie dokumentacji zatrudnieniowej jak i zeznań stron potwierdzających treść wspomnianej dokumentacji oraz wskazał, iż daje im wiarę. Sąd zauważył, iż strony wiązała umowę o pracę i to na jej podstawie powódka miała przyznane i wypłacane wynagrodzenie. Żądanie wypłaty dodatku za staż pracy nie może zostać uwzględnione, a to z uwagi na zarządzające stanowisko powódki, co wynika zarówno z treści łączącej strony umowy o pracę (w § 5 ust. 2 umowy strony jednoznacznie wskazały, iż stanowisko powódki stanowi kodeksową funkcję zarządzającą) oraz zapisy zawarte w art. 241<sup>26</sup> § 2 w związku z art. 128 § 2 kodeksu pracy wykluczające możliwość określania w układzie zbiorowym pracy warunków wynagradzania pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy. Niewątpliwie dodatek stażowy ma charakter wynagrodzeniowy tj. wchodzi w całości w sytuację prawną pracownika w zakresie ustalenia jego wynagrodzenia za pracę. Wykluczenie możliwości stosowania reguł zawartych w układach zbiorowych pracy nie powoduje automatycznie braku możliwości przyznania wspomnianych dodatków pod warunkiem, iż stosowne zapisy znajdują się w treści umowy o pracę. Przywoływana przez powódkę na uzasadnienie jej roszczeń treść § 7 pkt 4 umowy o pracę przewiduje przysługiwanie powódce świadczeń przewidzianych w układach zbiorowych pracy: zakładowym czy ponadzakładowym. Jednak z treści tego zapisu nie można wywnioskować, iż wspomniany dodatek powódce przysługiwał. Dodatek stanowi bowiem warunek wynagrodzenia podczas gdy przyznane w przywołanym zapisie powódce świadczenia nie należą do pojęcia „zasady wynagrodzenia” czy też „warunki wynagrodzenia” i dotyczą świadczeń innych a nie dodatku stażowego. Orzeczenie o kosztach Sąd pierwszej instancji uzasadnił treścią art. 98 k.p.c.

Powyższy wyrok w całości zaskarżyła strona powodowa zarzucając orzeczeniu błędną ocenę zebranego materiału dowodowego a w szczególności § 7 pkt 4 umowy o pracę z dnia 26 września 2007 roku oraz pkt 3 i 4 uchwały Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników Spółki poprzez przyjęcie, iż nie stanowią one podstawy do wypłaty

dotatku stażowego. W konkluzji apelująca wniosła o zmianę wyroku i uwzględnienie jej powództwa w całości względnie uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji przy uwzględnieniu kosztów postępowania apelacyjnego.

Pozwany wniosł o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów postępowania apelującego akcentując słuszność wydanego w sprawie rozstrzygnięcia wydanego przez Sąd Okręgowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych.

### **Sąd Apelacyjny w Rzeszowie zważył, co następuje:**

#### **Apelacja powódki nie jest uzasadniona.**

Na wstępie należy zauważyć, iż przedmiotem postępowania sądowego było rozstrzygnięcie słuszności zgłoszonego przez stronę powodową roszczenia zapłaty przez pozwanego sumy tytułem wyrównania niewypłaconego za okres od czerwca 2008 roku do marca 2011 roku dodatku za staż pracy. W ten sposób sformułowane roszczenie wymaga dokonania stosownych ustaleń faktycznych i prawnych w zakresie treści łączących stronę stosunków obligacyjnych. Analiza ustaleń Sądu Okręgowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych przedstawionych w uzasadnieniu wydanego rozstrzygnięcia jak i ich porównanie z zawartością zgromadzonego materiału dowodowego pozwala na zaakceptowanie stanowiska o braku faktycznych i prawnych podstaw umożliwiających uznanie zasadności zgłoszonych roszczeń. Niewątpliwie powódkę i pozwaną łączył stosunek pracy będący rezultatem zawartej w dniu 26 września 2007 roku umowy o pracę na stanowisko członka zarządu. Warunki zatrudnienia powódki we wspomnianym charakterze w tym i warunki jej finansowej gratyfikacji zostały ustalone w podanej umowie o pracę.

W umowie tej wprowadzono więc zapisy dotyczące zasad wynagradzania zawarte

w § 7 umowy. Stanowią one o prawie do miesięcznego wynagrodzenia podstawowego (pkt 1), możliwości przyznania przez radę nadzorczą po spełnieniu podanych uwarunkowań rocznej nagrody (pkt 2) jak i świadczeń dodatkowych w tym bytowych, socjalnych, komunikacyjnych oraz z ubezpieczenia majątkowego i osobowego innych lub wyższych od tych obowiązujących na podstawie układów zbiorowych pracy: zakładowego i ponadzakładowego (pkt 3) oraz prawie pracownika do świadczeń wynikających z obowiązujących w spółce postanowień zakładowego i ponadzakładowego układu zbiorowego pracy (pkt 4). Niewątpliwie powódka zatrudniona jako członek zarządu strony pozwanej i z punktu widzenia art. 128 § 2 kodeksu pracy jak i art. 241<sup>26</sup> § 1 kodeksu pracy był osobą zarządzającą zakładem pracy w imieniu pracodawcy, do której nie stosuje się norm zawartych w układzie zbiorowym pracy z mocy przepisów powszechnie obowiązujących w sposób bezpośredni. Nie może więc w oparciu o podane powszechnie zasady wypłaty składników wynagrodzenia dowodzić podstaw do pozytywnego rozstrzygnięcia. Zakaz ten nie oznacza automatycznego braku możliwości uzyskania składników wynagrodzenia w tym i dodatku stażowego przez osoby wobec których stosuje się wspomniane wyłączenia ustawowe w każdym przypadku. Nie sposób bowiem wykluczyć zaistnienia sytuacji, w której strony stosunku prawnego (np. stosunku pracy) ustalając warunki zatrudnienia zawrą wspomniane uprawnienie nawet poprzez odesłanie w umowie o pracę do stosownych zapisów układu zbiorowego pracy. Tego typu działanie nie stanowi bowiem naruszenie przepisu wyłączającego stosowanie układu zawartego w art. 241<sup>26</sup> § 2 kodeksu pracy (taki pogląd zaprezentował Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 24 lipca 2009 roku w sprawie sygn. akt I PK 49/09 (opublikowany w OSNAPiUS 2011/5-6/78). Tego typu zapis powołujący się na świadczenia określone w zakładowym czy ponadzakładowym układzie zbiorowym pracy został zawarty przez strony w § 7 pkt 4 umowy

o pracę z dnia 26 września 2007 roku. Jednak uprawnienia powódki dotyczące należności wypłaty dodatku stażowego nie zostały przez nią w sposób skuteczny wykazane. W szczególności tego typu prawa nie można pozytywnie ustalić w oparciu

o sam zapis zawarty w umowie o pracę. Stanowi on o prawie do świadczenia wynikającego z obowiązujących u pozwanej układów zbiorowych pracy. Nie definiuje przy tym bliżej wspomnianego świadczenia. Tymczasem w art. 19 zakładowego układu zbiorowego pracy zawarty jest zapis o przysługiwaniu dodatku za staż pracy z odesłaniem do załącznika nr 7 do układu. W załączniku tym ustalono jedynie warunki określania stażu pracy jak i wielkości stawki dodatku stażowego. Zapisy te nie są więc pomocne przy dokonywaniu wykładni uprawnień płacowych powódki. W tego typu sytuacji należy sięgnąć do metod kwalifikacji poszczególnych uprawnień przyjętych w treści samego układu. I tak wspomniany dodatek za staż pracy został wymieniony w rozdziale IV zatytułowanym „Dodatki i świadczenia

związane z pracą”. Powyższe oznacza, iż strony podpisujące postanowienia układu dokonały rozróżnienia pomiędzy dodatkami i świadczeniami związanymi z pracą. Na powyższe wskazuje też treść zapisów przedmiotowego rozdziału, w którym w artykułach od 17 do 25 ustalono odrębnie wypłaty dodatków i odrębnie świadczeń. Niewątpliwie dodatek za staż pracy przynależy do pierwszej grupy określonych należności finansowych. Natomiast do drugiej kategorii należą świadczenia wśród których wskazano między innymi świadczenia z funduszu wynagrodzeń, z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych czy prawo do uczestnictwa w PPE. Podobny sposób kwalifikowania zawarto w Ponadzakładowym Układzie Zbiorowym Pracy. Również i w nim dodatek za staż pracy zawarto w rozdziale IV zatytułowanym identycznie jak w zakładowym układzie zbiorowym pracy. Także i tutaj strony rozdzielają dodatki i świadczenia, których katalog jest odmiennie ukształtowany. Jednak i w tym przypadku dodatek za staż pracy niewątpliwie należy do kategorii dodatków, a nie świadczeń związanych z pracą. Powyższe potwierdzają pozostałe zapisy układów w których nigdzie ustalające je strony nie zawarły wpisów pozwalających na stwierdzenie, iż uznają one dodatki i świadczenia związane z pracą za tożsame kategorie. Tym samym analiza treści zapisów układów jak i zastosowana wykładnia literalna nie pozwalają na uznanie, iż w pojęciu świadczenia wynikającego z postanowień obowiązujących układów mieszczą się dodatki za staż pracy. Stosowanie innych metod interpretacji przyjętego przez strony umowy o pracę pojęcia umownego nie jest możliwe. W szczególności strona powodowa nie przedstawiła żadnych dowodów pozwalających na ustalenie szerszego czy też innego zakresu przyznanych jej w umowie o pracę świadczeń obejmującego żądany dodatek. Powódka nie powołuje się na żadne dowody pozwalające na ustalenie treści łączącej strony umowy np. poprzez precyzyjne ustalenie zakresu przyznanej jej gratyfikacji wynikającej z umowy. Wskazywanie, iż w innej firmie stosującej także zapisy układu dodatek za staż pracy jest bliżej nie wymienionym osobom z kręgu zarządzających tamtą firmą wypłacany nie może stanowić o możliwości przyjęcia korzystnej dla powódki wykładni. Nie sposób bowiem wykluczyć, iż w tych innych stosunkach zatrudnienia warunki wynagrodzenia zostały określone bardziej precyzyjnie. Tego typu dokładności w ustaleniu zakresu obowiązku wypłaty wynagrodzenia i jego składników brak w niniejszej sprawie, co w jednakowym stopniu obciąża obydwie strony. Dla powódki oznacza to dodatkowo powstanie trudności w dowodzeniu elementów ja obciążających stosownie do treści art. 6 k.c.

Reasumując Sąd Apelacyjny uznał prawidłowość rozstrzygnięcia wydanego przez Sąd pierwszej instancji. Powyższe oznacza, iż sformułowane zarzuty we wniesionej apelacji nie mogą zostać uwzględnione jako całkowicie bezpodstawne i stanowiące jedynie próbę polemiki z ustaleniami i oceną prawną przedstawioną przez Sąd Okręgowy. Ich szczegółowa analiza wskazuje zresztą na niezrozumienie zakresu dokonanej przez Sąd pierwszej instancji oceny sprawy. Wbrew twierdzeniom powódki odmowa uznania jej roszczeń wynikała nie tylko z ich oceny poprzez pryzmat zakazu stosowania zasad układowych do osób zarządzających zakładem jak i po dokonaniu oceny zakresu płacowych obowiązków pracodawcy wynikających z treści samej umowy o pracę

***Orzeczenie Sądu Apelacyjnego znajduje swoją podstawę prawną w treści przywołanych przepisów i art. 385 k.p.c. w związku z art. 98 k.p.c. w związku z §§12 pkt. 2 w zw. z § 6 pkt. 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu.***