

**Wyrok z dnia 21 października 2003 r.**

**I PK 512/02**

**Zmiana warunków wynagradzania na korzyść pracownika, polegająca na przyznaniu mu wyższego wynagrodzenia, wymaga dla swej skuteczności jego wyraźnej lub dorozumianej zgody.**

Przewodniczący SSN Józef Iwulski, Sędziowie SN: Zbigniew Hajn, Jadwiga Skibińska-Adamowicz (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 21 października 2003 r., sprawy z powództwa Włodzimierza K. przeciwko Przedsiębiorstwu Rewaloryzacji W. Spółce z o. o. w W. o wynagrodzenie, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 12 czerwca 2002 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu wyrokiem z dnia 7 listopada 2001 r. oddalił powództwo Włodzimierza K. przeciwko Przedsiębiorstwu Rewaloryzacji W. spółce z o.o. w W. o zapłatę kwoty 41.118,90 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia między kwotą 3.000 zł wynikającą z uchwały rady nadzorczej z dnia 18 czerwca 1997 r. a kwotami faktycznie wypłaconymi mu w okresie od 1 czerwca 1997 r. do 31 grudnia 1998 r. Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód był zatrudniony w pozwanej spółce najpierw (od dnia 1 kwietnia 1992 r.) jako główny specjalista-doradca zarządu, a od dnia 25 kwietnia 1997 r. jako prezes spółki, w wymiarze  $\frac{3}{4}$  etatu, za wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 591,20 zł. Wynagrodzenie powoda było aktualizowane co trzy miesiące na podstawie aneksów do umowy o pracę. Chodziło w nich o to, by wynagrodzenie powoda ustalić w wysokości 60% przeciętnego wynagrodzenia, co nie pozbawiłoby go emerytury, którą pobierał. Ustalone w ten sposób kwoty wynagrodzenia akceptował przewodniczący rady nadzorczej - zięć powoda. Aneksy do umowy o pracę były sporządzane w trzech eg-

zemplarzach: jeden z nich był dołączany do akt osobowych, drugi otrzymywał powód, trzeci był przekazywany do rachuby, gdzie obliczano wynagrodzenie powoda i sporządzano listy płac. Powód akceptował wszystkie aneksy do umowy o pracę, składając na nich swój podpis. Listy płac zatwierdzał dyrektor spółki bądź powód jako jej prezes. Uchwałą z dnia 18 czerwca 1997 r. rada nadzorcza spółki przyznała powodowi wynagrodzenie w wysokości 3.000 zł miesięcznie, począwszy od 1 maja 1997 r. Powód dowiedziawszy się o treści uchwały, oświadczył, że takiego wynagrodzenia nie może pobierać, gdyż byłby wtedy zmuszony do zawieszenia emerytury, jednak przy sprzedaży spółki „jakoś to sobie zrekompensuje”. Na kolejnym posiedzeniu rady nadzorczej jej członkowie dyskutowali z powodem na temat wysokości jego wynagrodzenia określonego w uchwale z dnia 18 czerwca 1997 r. Uwzględniając życzenie powoda, by nie było konieczności zawieszenia emerytury, a także sytuację finansową spółki, postanowiono - bez sporządzenia na piśmie uchwały - że powód nie będzie pobierał wynagrodzenia określonego w uchwale z dnia 18 czerwca 1997 r. W związku z tym do komórki spraw osobowych nie została przekazana uchwała z dnia 18 czerwca 1997 r. ani też informacja o kolejnej uchwale zmieniającej tę uchwałę. Ta ostatnia jednak (późniejsza) została wpisana do protokołu posiedzenia rady nadzorczej. Zatem powód dalej pobierał wynagrodzenie ustalane aneksami w wysokości 60% wynagrodzenia krajowego. Również składając walnemu zgromadzeniu sprawozdanie z działalności spółki nie poinformował o pobieraniu wynagrodzenia niższego niż przewidziane w uchwale rady nadzorczej z dnia 18 czerwca 1997 r. W spisie długów spółki sporządzonym na początku 1999 r. nie wykazał również jako długu różnicy istniejącej od czerwca 1997 r. między pobieranym a przyznanym mu wynagrodzeniem. W dniu 1 stycznia 1999 r. przewodniczący rady nadzorczej Mirosław Ś. - zięć powoda podpisał dwa skierowane do niego pisma. Jedno z nich, z powołaniem się na uchwałę rady nadzorczej z dnia 18 czerwca 1997 r., zawiadamiało o przyznaniu wynagrodzenia w wysokości 3.000 zł miesięcznie i o jego wyrównaniu za okres od 18 czerwca 1997 r. do 31 grudnia 1998 r., po uzyskaniu przez spółkę środków płatniczych, drugie - o przyznaniu wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 3.690 zł brutto, począwszy od 1 stycznia 1999 r. i zgodnie z rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 14 grudnia 1998 r. (bez podania jego tytułu). Od 1 stycznia 1999 r. powód zaczął otrzymywać wynagrodzenie w wysokości 3.690 zł. W 1999 r. rada nadzorcza nie wydała żadnej uchwały w sprawie wynagrodzenia powoda, nie „odwiesiła” uchwały z dnia 18 czerwca 1997 r. ani też nie zajęła stanowiska w spra-

wie wyrównania powodowi wynagrodzenia za okres od 1 czerwca 1997 r. do 31 grudnia 1998 r. Po prostu, nie zajmowała się tymi sprawami.

W świetle przytoczonych ustaleń Sąd Okręgowy uznał, że żądanie powoda jest bezzasadne. Wprawdzie uchwałą rady nadzorczej z dnia 18 czerwca 1997 r. zostało mu przyznane wynagrodzenie w wysokości 3.000 zł, ale następnie, powtarzającymi się aneksami, strony ustalały je w niższych kwotach, gdyż powód chciał uniknąć zawieszenia wypłaty emerytury pobieranej od 1988 r. Doszło zatem do „swoistego wypowiedzenia warunków płacy”, które powód przyjął i akceptował. W okresie pobierania wynagrodzenia, dostosowanego wysokością do świadczenia emerytalnego, nigdy nie kwestionował, że wynagrodzenie to jest za niskie. Również w deklaracjach do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych oraz w rozliczeniach z Urzędem Skarbowym wykazywał wynagrodzenie rzeczywiście pobierane, zgodne z zawartymi aneksami do umowy o pracę. Wreszcie, w spisie długów pozwanej spółki nie wymienił kwot dochodzonych w przedmiotowej sprawie. Skoro zatem w okresie spornym powód otrzymywał wynagrodzenie zgodne z aneksami, nie ma podstaw do uwzględnienia powództwa. Ponadto roszczenie powoda za okres od czerwca do grudnia 1997 r. uległo przedawnieniu (pозew wpłynął do Sądu Okręgowego w dniu 2 stycznia 2001 r.).

Sąd Apelacyjny we Wrocławiu wyrokiem z dnia 12 czerwca 2002 r. oddalił apelację powoda. Podkreślił, że okoliczności dotyczące jego wynagrodzenia są niesporne. Wynika z nich, że uchwała rady nadzorczej z dnia 18 czerwca 1997 r. o przyznaniu mu wynagrodzenia za pracę w kwocie 3.000 zł nigdy nie weszła w życie, gdyż z woli obu stron wysokość wynagrodzenia powoda była kształtowana aneksami w ten sposób, by nie doszło do zawieszenia emerytury, którą pobierał od kilku lat. Każdy wzrost dopuszczalnego pułapu świadczenia emerytalnego znajdował odzwierciedlenie w ustalonym na nowo wynagrodzeniu, nawet gdy chodziło o kilka złotych. Zresztą przyjęcie takiej zasady kształtowania wynagrodzenia nastąpiło na wniosek powoda. Od dnia 1 stycznia 1999 r. wszedł w życie przepis art. 103 ust. 2 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz.U. Nr 162, poz. 1118), który pozwolił na uzyskiwanie dochodu przez emerytów - mężczyzn, którzy ukończyli 65 lat życia, bez ryzyka zmniejszenia lub zawieszenia emerytury. Wówczas powód zaczął pobierać wynagrodzenie w kwocie 3.690 zł. Zostało mu ono przyznane jednoosobowo przez przewodniczącego rady nadzorczej - zięcia powoda, bez uchwały rady nadzorczej. Powyższe postępowanie powoda

świadczy o tym, że kształtował on swoje wynagrodzenie tak, by cały czas zachować status świadczeniobiorcy świadczenia społecznego. Było to dla niego korzystne przy wykonywaniu umów zlecenia i umów o dzieło, które zawierał. W konkluzji Sąd Apelacyjny uznał, że w okresie spornym wysokość wynagrodzenia powoda była - na jego wniosek i zgodnie z jego wolą - kształtowana co kwartał nowymi aneksami do umowy o pracę, co miało uzasadnienie prawne w art. 42 k.p. Pisma z dnia 1 stycznia 1999 r., zawierającego oświadczenie przewodniczącego rady nadzorczej o „wyrównaniu płacy od dnia 18.06.97 r. do dnia 31.12.98 r.” w razie uzyskania środków płatniczych, nie można traktować jako uznania długu, gdyż nie można uznać długu, który nie istnieje. W rozpoznawanej zaś sprawie dług po stronie pozwanej spółki nie mógł powstać, skoro nie istniało zobowiązanie. Z tej przyczyny Sąd Apelacyjny oddalił apelację powoda (art. 385 k.p.c.).

Od wyroku sądu drugiej instancji powód wniósł kasację opartą na podstawie naruszenia prawa materialnego, odnosząc je do przepisów art. 6 k.c., art. 29 § 1, 2 i 3 k.p., art. 42 § 1 i 2 k.p., art. 84 k.p. oraz art. 203 k.h. i § 11 pkt 4 statutu pozwanej Spółki w związku z art. 9 § 1 k.p. Skarżący zarzucił zwłaszcza, że Sąd Apelacyjny: 1) nie zastosował art. 6 k.c. do twierdzeń strony pozwanej co do możliwości ustalenia w angażach wysokości wynagrodzenia powoda, z pominięciem uchwały rady nadzorczej z dnia 18 czerwca 1997 r., która spełniła warunek ustalenia wynagrodzenia zgodnie z obowiązującym trybem i przez właściwy organ; 2) pominął, że zmiana określonych w umowie o pracę warunków wynagradzania wymagała potwierdzenia jej na piśmie, stosownie do art. 29 § 3 k.p., zaś ewentualne oświadczenie powoda, że nie będzie pobierał w całości przyznanego mu wynagrodzenia, powinno być ocenione zgodnie z art. 84 k.p., który nie pozwala pracownikowi zrzec się wynagrodzenia; 3) nie uwzględnił jednoznacznego podwyższenia wynagrodzenia powoda dokonanego uchwałą rady nadzorczej z dnia 18 czerwca 1997 r., jak również okoliczności, że prawo powoda do tego podwyższonego wynagrodzenia znalazło potwierdzenie w piśmie przewodniczącego rady nadzorczej z dnia 1 stycznia 1999 r. o przyznaniu i wyrównaniu przyznanego a niepobranego przez powoda wynagrodzenia w pełnej wysokości; 4) naruszył art. 42 k.p. przez jego błędną wykładnię, polegającą na przyjęciu i uznaniu angażu jako wypowiedzenia zmieniającego dotychczasowe warunki płacy powoda, podczas gdy nie spełniają one warunków wypowiedzenia zmieniającego, gdyż ponadto nie są one uchwałami rady nadzorczej; 5) nie zastosował

art. 84 k.p. do oświadczenia powoda, że nie będzie pobierał w pełnej wysokości wynagrodzenia przyznanego mu uchwałą z dnia 18 czerwca 1997 r.

Skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i zasądzenie od strony pozwanej dochodzonej pozwem kwoty wraz z kosztami zastępstwa procesowego według norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja nie zawiera usprawiedliwionych podstaw. Jej zasadniczym błędem, a zarazem źródłem nietrafnych zarzutów i wniosków, był pogląd, że uchwała rady nadzorczej pozwanej spółki z dnia 18 czerwca 1997 r. wywołała skutki prawne w zakresie wysokości wynagrodzenia powoda. Z dokonanych w sprawie - i niekwestionowanych w kasacji - ustaleń wynika, że w dniu 25 kwietnia 1997 r. strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony, w wymiarze czasu wynoszącym  $\frac{3}{4}$  etatu, na podstawie której powód objął stanowisko prezesa zarządu. Ustalone w umowie wynagrodzenie za pracę wynosiło 591,20 zł i w takiej kwocie strona pozwana zaczęła je wypłacać. Wysokość wynagrodzenia, wykazująca szczegółowość „co do grosza”, przemawia równocześnie za trafnością stanowiska Sądu Apelacyjnego (podobnie jak i Sądu Okręgowego), że powód dopasowywał je do wysokości świadczenia emerytalnego w ten sposób, by nie doprowadzić do zawieszenia emerytury. Po podjęciu przez radę nadzorczą uchwały o przyznaniu wynagrodzenia w wysokości 3.000 zł wynagrodzenie powoda było nadal ustalane według dotychczasowej zasady; co trzy miesiące główna specjalistka do spraw płac była obowiązana wyliczyć 60% przeciętnego krajowego wynagrodzenia, sporządzić aneks do umowy o pracę i przekazać go do rachuby w celu wpisania na listę płac wynagrodzenia należnego powodowi. Jeden z trzech egzemplarzy aneksu do umowy o pracę był podpisywany przez powoda oraz początkowo przez główną specjalistkę do spraw płac Danutę S. Jednak po zwróceniu przez nią uwagi powodowi, w komórce kadr i członkom zarządu na niewłaściwość takiej praktyki, aneksy zaczął podpisywać przewodniczący rady nadzorczej Mirosław Ś.

Nie nasuwa również żadnych zastrzeżeń pogląd Sądu Apelacyjnego co do tego, że ustalenie wynagrodzenia w aneksach było wiążące dla stron. Za każdym bowiem razem dochodziło do tego z ich niewątpliwej woli, a co więcej - na wniosek

samego powoda, który taki stan rzeczy oceniał jako korzystniejszy dla siebie, gdyż nie wiązał się on z zawieszeniem wypłaty emerytury. Ponadto powód mógł jako emeryt zawierać na korzystnych warunkach umowy o dzieło na wykonanie autoryzowanych projektów technicznych domów mieszkalnych, co zresztą czynił. Wreszcie powód, jako prezes pozwanej spółki, zatwierdzał każdorazowo listy płac oraz pobierał wykazane na nich wynagrodzenie. Także w innych dokumentach (osobistych lub dotyczących spółki) nie podawał swojego wynagrodzenia innego niż określone w aneksach. W świetle przedstawionych okoliczności faktycznych jest zatem uprawniony wniosek, że powód nie zgodził się na wynagrodzenie określone przez radę nadzorczą w uchwale z dnia 18 czerwca 1997 r. i nie przyjął zawartych w niej - korzystnych - nowych warunków płacy.

Stosunek pracy jest stosunkiem zobowiązaniowym, o którego treści decydują obie strony, i to nawet wtedy, gdy pracodawca jest w myśl przepisów prawa uprawniony do jednostronnego działania, zmierzającego do zmiany postanowień umowy o pracę. Stosownie bowiem do art. 42 § 3 zdanie pierwsze k.p., pracownik może odmówić przyjęcia zaproponowanych mu przez pracodawcę nowych warunków, a w takiej sytuacji nie dojdzie - bez zgody pracownika - do ich zmiany (jakkolwiek dojdzie do rozwiązania stosunku pracy). Zgodnie z art. 60 k.c., wola pracownika może być wyrażona przez każde jego zachowanie się, które ujawnia tę wolę w sposób dostateczny. Stwierdzenie to odnosi się również do zgody pracownika na jednostronną, dopuszczoną prawem, czynność pracodawcy, jaką jest wypowiedzenie określonego istotnego elementu umowy o pracę, jak też do zgody na propozycję dokonania zmian w stosunku pracy w drodze porozumienia stron. Stosownie zatem do art. 60 k.c., zgoda pracownika może być uzewnętrzniona w sposób wyraźny - stanowi ją z reguły złożone pracodawcy wyraźne oświadczenie o przyjęciu jego propozycji, ale może być także wyrażona w sposób dorozumiany - przez zachowanie się pracownika świadczące o tym, że aprobuje decyzję (propozycję) pracodawcy. Wśród typowych zachowań pracownika, które w sposób dorozumiany, lecz niewątpliwy wyrażają jego wolę, można wymienić na przykład milczące objęcie - w wyniku propozycji pracodawcy - innego niż dotychczasowe stanowiska pracy bądź też pobieranie innego niż dotychczas wynagrodzenia.

Według art. 29 § 1 k.p., wynagrodzenie za pracę jest istotnym składnikiem umowy o pracę, którego zmiana wymaga albo dokonania przez pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego, albo zgodnej woli obu stron. Nie podlega dyskusji to, że w

rozpoznawanej sprawie żadna z tych możliwości nie wystąpiła. Podjęciu przez radę nadzorczą spółki uchwały o podwyższeniu powodowi wynagrodzenia z 591,20 zł do 3.000 zł miesięcznie nie towarzyszyło bowiem dokonanie wypowiedzenia warunków płacy, a z drugiej strony powód nie wyraził zgody na wynagrodzenie określone w uchwale rady nadzorczej z dnia 18 czerwca 1997 r. Przez wiele bowiem miesięcy odmawiał jego przyjmowania, poprzestając początkowo na wynagrodzeniu ustalonym w umowie o pracę z dnia 25 kwietnia 1997 r., a następnie - na własne życzenie - nieco zwiększającym w miarę zwiększania się średniego wynagrodzenia krajowego. Innymi słowy, powód odmówił przyjęcia wynagrodzenia ustalonego wyłącznie przez pracodawcę. Tym samym nie można uznać, że uchwała z dnia 18 czerwca 1997 r. zmieniła jego dotychczasowe wynagrodzenie, co oznacza, że określona w uchwale wysokość wynagrodzenia (3.000 zł) nie mogła stać się podstawą roszczenia o wyrównanie wynagrodzenia. Z tej też przyczyny nie można podzielić zarzutu powoda, jakoby Sąd Apelacyjny, odmawiając zasadności jego roszczeniom, naruszył art. 84 k.p., który nie dopuszcza zrzeczenia się wynagrodzenia przez pracownika. W wymienionym przepisie chodzi bowiem o wynagrodzenie należne pracownikowi według umowy o pracę lub według przepisów o wynagrodzeniu. W tej zaś kwestii należy powtórzyć, że na skutek odmowy powoda nie doszło do ustalenia jego wynagrodzenia w wysokości zgodnej z uchwałą rady nadzorczej z dnia 18 czerwca 1997 r., zatem uchwały tej nie można było traktować jako źródła, z którego wywodzi się roszczenie powoda o wyrównanie wynagrodzenia. Prawo powoda do wyższego niż otrzymywane wynagrodzenia nie wynika także z przepisów o wynagrodzeniu obowiązujących w pozwanej spółce, a w każdym razie powód nie powołał się na tę okoliczność. W konsekwencji brak jest podstaw do przyjęcia, że powód zrzekł się przysługującego mu wynagrodzenia, a Sąd Apelacyjny - sprzecznie z art. 84 k.p. - uznał to zrzeczenie się za dopuszczalne.

Przepisy art. 42 § 1 - 3 k.p. przewidujące obowiązek pracodawcy wypowiedzenia wynikających z umowy warunków płacy nie określają, czy obowiązek ten istnieje w każdej sytuacji, czy też tylko w razie zamierzonej zmiany wynagrodzenia na niekorzyść pracownika. W praktyce jednak najczęstsze są sytuacje, w których podwyższenie pracownikowi wynagrodzenia następuje bez dokonania wypowiedzenia. Pracodawca czyni to tzw. nowym angażem, czyli w drodze zawiadomienia pracownika na piśmie o swojej decyzji, natomiast pracownik przyjmuje nowe warunki płacy, składając swój podpis na tym piśmie. Jest to więc ze strony pracownika dorozumiana ak-

ceptacja zmiany warunków umowy o pracę. Trzeba jednak podkreślić, że na pracowniku nie ciąży obowiązek przyjęcia warunków zaoferowanych przez pracodawcę, w tym także nowych warunków wynagradzania, chociażby ze względu na swoją wysokość były korzystniejsze dla pracownika. Pracownik z różnych przyczyn może być bowiem niezainteresowany otrzymywaniem wyższego wynagrodzenia, np. ze względów podatkowych lub z uwagi na pobieranie świadczeń z ubezpieczenia społecznego, a wreszcie może odmówić przyjęcia wyższego wynagrodzenia z powodów czysto ambicjonalnych lub bez jakiegokolwiek racjonalnego powodu.

Skoro więc zaskarżony wyrok nie naruszył przepisów prawa materialnego wskazanych w kasacji, Sąd Najwyższy orzekł o jej oddaleniu na podstawie art. 393<sup>12</sup> k.p.c.

=====