



Sygn. akt I PK 74/07

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 17 sierpnia 2007 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska (przewodniczący)

SSN Katarzyna Gonera (sprawozdawca)

SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa B. L., B. L., S. K.

przeciwko M.P.K.- Ł. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł.

o wyrównanie wynagrodzeń,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 17 sierpnia 2007 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych w Ł.

z dnia 24 października 2006 r., sygn. akt [...],

**1. oddala skargę kasacyjną;**

**2. zasądza od pozwanego M.P.K. - Ł. Spółki z o. o. w Ł. na rzecz powódki B. L. kwotę 1.350 (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

## Uzasadnienie

Sąd Rejonowy w Ł. wyrokiem z 27 grudnia 2004 r., [...], oddalił powództwa B. L., B. L. i S. K. przeciwko M.P.K.– Ł. Spółce z o.o. w Ł. w sprawie o wyrównanie wynagrodzenia do poziomu głównego specjalisty zatrudnionego u strony pozwanej.

Sąd Okręgowy w Ł. - Sąd Pracy Ubezpieczeń Społecznych, uwzględniając apelację powodów, wyrokiem z 22 czerwca 2005 r., [...], uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania. W uzasadnieniu Sąd Okręgowy stwierdził, że błędny jest pogląd Sądu pierwszej instancji, zgodnie z którym w strukturze organizacyjnej pozwanej Spółki nie występowało stanowisko pracy głównego specjalisty w rozumieniu art. 22<sup>4</sup> ust. 1 ustawy z dnia 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych (tekst jednolity: Dz. U. z 2002 r. Nr 123, poz. 1059 ze zm.). W spornym okresie u strony pozwanej zatrudnione były osoby na stanowiskach głównego specjalisty kierującego komórką organizacyjną i głównego specjalisty kierującego zespołem komórek. Nie ma przy tym znaczenia - w świetle treści art. 22<sup>4</sup> ust. 1 zdanie trzecie ustawy o radcach prawnych - że osoby te w ramach swych obowiązków kierowały zespołem pracowników, czego w zakresie swoich obowiązków nie ma radca prawny. Zdaniem Sądu, nie miało również znaczenia, że główni specjaliści nie byli objęci obowiązującym w pozwanej Spółce zakładowym układem zbiorowym pracy, lecz ich zasady wynagradzania były określone indywidualnie w zawartych z nimi umowach o pracę. Podzielając stanowisko wyrażone w wyroku Sądu Najwyższego z 10 stycznia 2003 r., w sprawie I PK 58/02, LEX nr 79507, Sąd Okręgowy stwierdził, że prawo radcy prawnego do wynagrodzenia nie niższego niż wynagrodzenie przewidziane dla stanowiska głównego specjalisty powstaje także w sytuacjach, w których u danego pracodawcy ustalenie wynagrodzenia dla stanowiska głównego specjalisty lub innego równorzędnego stanowiska pracy następuje na podstawie indywidualnej decyzji pracodawcy. W konsekwencji Sąd Okręgowy wskazał na konieczność poczynienia ustaleń dotyczących wysokości zarobków wypłacanych w spornym okresie pracownikom zatrudnionym w pozwanej Spółce na stanowisku głównego specjalisty.

W toku ponownego rozpoznania sprawy powodowie rozszerzyli powództwa o wyrównanie wynagrodzenia. Powódka Ba. L. domagała się z tego tytułu zasądzenia od strony pozwanej kwoty 41.389 zł za okres od września 2002 r. do października 2003 r., powódka B.L. kwoty 74.999 zł za okres od lipca 2001 r. do grudnia 2001 r. oraz od września 2002 r. do lipca 2003 r., zaś powód S. K. kwoty 42.613,86 zł za okres od września 2002 r. do października 2003 r.

Po ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd Rejonowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 21 czerwca 2006 r., w sprawie [...], zasądził na rzecz powodów od strony pozwanej tytułem wyrównania wynagrodzenia dochodzone kwoty wraz z ustawowymi odsetkami.

Sąd Rejonowy ustalił, że Ba. L. była zatrudniona w pozwanej Spółce jako radca prawny w okresie od 1 kwietnia 1999 r. do 31 października 2003 r. w wymiarze połowy etatu. B. L. była zatrudniona również jako radca prawny do 31 grudnia 2003 r. w pełnym wymiarze czasu pracy, a S. K. pracował na tym stanowisku w wymiarze połowy etatu w okresie od stycznia 1997 r. do 31 października 2003 r. Powodowie w spornym okresie otrzymywali wynagrodzenie według XVII kategorii zaszeregowania, zgodnie z taryfikatorem kwalifikacyjnym i tabelą stawek wynagrodzenia zasadniczego stanowiącymi załączniki do zakładowego układu zbiorowego pracy. W strukturze organizacyjnej pozwanej Spółki w okresie objętym roszczeniami powodów istniały stanowiska głównego specjalisty kierującego zespołem komórek organizacyjnych oraz głównego specjalisty kierującego komórką organizacyjną. W spornym okresie pozwany zatrudniał czterech głównych specjalistów - wszystkich w pełnym wymiarze czasu pracy. Osoby zatrudnione na tych stanowiskach miały zawarte indywidualne umowy o pracę - swoiste kontrakty na pełnienie funkcji kierowniczych, w których określono zasady wynagradzania, warunki pracy oraz - określone w załączniku do umowy - zadania. Osoby te miały wyższe wynagrodzenie niż pozostali pracownicy, także wyższe wynagrodzenie niż powodowie. Najniższe wynagrodzenie z osób zajmujących stanowisko głównego specjalisty otrzymywał M. S.. Z porównania jego wynagrodzenia z wynagrodzeniami powodów wynika, że w spornym okresie osiągnął on wynagrodzenie wyższe od powódki Ba. L. o kwotę 42.850 zł (przy uwzględnieniu jej zatrudnienia na połowie etatu), od powódki B. L. o

kwotę 71.622 zł (z uwzględnieniem 5 % dodatku stażowego), a od powoda S. K. o kwotę 42.613,86 zł (przy uwzględnieniu jego zatrudnienia na połowie etatu).

Sąd Rejonowy uznał, że z art. 22<sup>4</sup> ust. 1 ustawy o radcach prawnych wynika dla radcy prawnego prawo do wynagrodzenia przewidzianego dla jego stanowiska w przepisach o wynagrodzeniu obowiązujących u zatrudniającego go pracodawcy, z tym że wynagrodzenie to nie może być niższe od wynagrodzenia głównego specjalisty lub osoby zajmującej równorzędne stanowisko pracy wtedy, gdy przepisy o wynagrodzeniu, zawarte w układzie zbiorowym pracy, okazały się mniej korzystne. Wynagrodzenie radcy prawnego powinno być porównywalne z wynagrodzeniem przysługującym pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku kierownika znaczącej komórki organizacyjnej. Radca prawny powinien otrzymywać wynagrodzenie odpowiadające wynagrodzeniu głównego specjalisty bez względu na to, czy wynagrodzenie tego specjalisty określone jest w układzie zbiorowym pracy lub regulaminie, czy też określone jest indywidualnie w umowie o pracę. Specyfika stanowisk głównych specjalistów zatrudnionych w spornym okresie w pozwanej Spółce polegała jedynie na tym, że wynagrodzenie związane z wykonywaniem pracy na tych stanowiskach nie było określone w zakładowym układzie zbiorowym pracy, lecz w indywidualnych umowach o pracę, zawartych z głównymi specjalistami.

Sąd Rejonowy przyjął, że uzasadnione jest porównanie zarobków powodów do wynagrodzenia M. S., który jako główny specjalista zatrudniony u strony pozwanej w spornym okresie uzyskiwał najniższe wynagrodzenie spośród innych pracowników zatrudnionych na równorzędnych względem niego stanowiskach. Sąd podkreślił też, że nie jest w sprawie istotne, iż główni specjaliści, w tym M. S., byli jednocześnie prokurentami pozwanej Spółki i dokonywali w jej imieniu czynności prawnych, na podstawie których rozporządzali jej mieniem i zaciągali zobowiązania zgodnie z przepisami prawa handlowego. W następstwie ustalenia, że w okresie objętym roszczeniami powodowie otrzymali wynagrodzenie za pracę w wysokości niższej niż wynagrodzenie przyznane głównemu specjalście M.S., Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powodów żądane przez nich kwoty w wysokości równej różnicy pomiędzy wypłaconym im wynagrodzeniem a wynagrodzeniem M. S.

Od powyższego wyroku apelację wniosła pozwana Spółka, zarzucając naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 22<sup>4</sup> ustawy o radcach prawnych w wyniku przyjęcia, że wynagrodzenie powodów zatrudnionych na stanowisku radcy prawnego było niższe niż wynagrodzenie przewidziane dla stanowiska głównego specjalisty, określone w układzie zbiorowym pracy. Skarżąca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu.

W uzasadnieniu apelacji podniesiono, że pracownicy należący do kadry kierowniczej zatrudnionej w pozwanej Spółce, w tym główni specjaliści kierujący zespołem komórek organizacyjnych - jako osoby zarządzające przedsiębiorstwem, nie byli objęci zakładowym układem zbiorowym pracy, gdyż art. 2 układu wyłączył stosowanie postanowień układu do tych osób. Układ nie wyłączał natomiast stosowania jego postanowień do radców prawnych, byli oni objęci tym układem i należało się im wynagrodzenie obliczone na zasadach tam określonych. Układ zbiorowy pracy przewidywał też stanowisko głównego specjalisty, określał kategorię zaszeregowania dla niego oraz wysokość wynagrodzenia. Zdaniem strony pozwanej, nie można uznać za porównywalne (a w konsekwencji przyrównywać wynagrodzenia) funkcji pełnionych przez głównych specjalistów kierujących zespołem komórek i będących jednocześnie osobami zarządzającymi Spółką z funkcjami radców prawnych.

Sąd Okręgowy w Ł. - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 24 października 2006 r., w sprawie [...], oddalił apelację strony pozwanej.

W ocenie Sądu Okręgowego Sąd pierwszej instancji wydał prawidłowe rozstrzygnięcie, które znajduje uzasadnienie w całokształcie okoliczności faktycznych sprawy oraz w treści obowiązujących przepisów prawa. W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji trafnie ustalił, że zarówno w taryfikatorze kwalifikacyjnym pracowników pozwanej Spółki, zawartym w zakładowym układzie zbiorowym pracy, jak i w strukturze organizacyjnej stanowisk w Spółce, występuje w okresie objętym sporem stanowisko głównego specjalisty kierującego zespołem komórek organizacyjnych oraz głównego specjalisty kierującego komórką organizacyjną. Osoby zatrudnione na tych stanowiskach, w myśl przepisów

zakładowego układu zbiorowego pracy, mają zawarte indywidualne umowy o pracę - kontrakty na pełnienie funkcji kierowniczych, które określają zasady ich wynagradzania. Specyfika stanowiska głównego specjalisty (oraz niektórych innych stanowisk pracy) ograniczała się zatem do tego, że wynagrodzenie związane z wykonywaniem pracy na tym stanowisku nie było określone w układzie zbiorowym, lecz w umowie o pracę. Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z 10 stycznia 2003 r., I PK 58/02, zgodnie z którym prawo radcy prawnego do wynagrodzenia nie niższego niż wynagrodzenie przewidziane dla stanowiska głównego specjalisty lub innego równorzędnego stanowiska pracy w układzie zbiorowym pracy lub w przepisach o wynagradzaniu pracowników (art. 22<sup>4</sup> ust. 1 ustawy o radcach prawnych) powstaje także w sytuacjach, w których u danego pracodawcy układ zbiorowy pracy lub przepisy o wynagradzaniu pracowników nie zawierają tabel zaszeregowania pracowników oraz tabel ich wynagradzania, a ustalenie wynagrodzenia dla stanowiska głównego specjalisty lub innego równorzędnego stanowiska pracy następuje na podstawie indywidualnej decyzji pracodawcy. Zdaniem Sądu Okręgowego, w świetle prawidłowych ustaleń Sądu pierwszej instancji, nie ulega również wątpliwości, że osobom zatrudnionym w pozwanej Spółce na stanowiskach głównego specjalisty przyznano znacznie wyższe wynagrodzenie niż wynagrodzenie, jakie przewidziano w przepisach płacowych dla radcy prawnego.

Podnoszona przez skarżącą okoliczność, że nie można przyrównywać wynagrodzeń powodów do wynagrodzeń pracowników zatrudnionych przez pozwaną Spółkę na stanowiskach głównego specjalisty, gdyż stanowili oni kadrę zarządzającą przedsiębiorstwem i pełnili funkcję prokurenta, nie ma, zdaniem Sądu, wpływu na rozstrzygnięcie. Funkcja prokurenta nie jest bowiem związana z wykonywaniem przez te osoby pracy na stanowisku głównego specjalisty - jej powierzenie wynikało z przepisów Kodeksu handlowego (obecnie Kodeksu cywilnego), które nie wymagają udzielenia prokury osobie zatrudnionej na stanowisku głównego specjalisty. Takie uzależnienie co do powierzenia funkcji prokurenta pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku głównego specjalisty nie wynika również z umowy Spółki czy też uchwały wspólników pozwanej Spółki. Dlatego też, w ocenie Sądu Okręgowego, pełnienie przez głównych specjalistów

zatrudnionych u strony pozwanej dodatkowo funkcji prokurenta nie powinno mieć wpływu na wysokość przyznanego im wynagrodzenia z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę.

Zgodnie z art. 22<sup>4</sup> ust. 1 ustawy o radcach prawnych, radca prawny wykonujący zawód na podstawie stosunku pracy ma prawo do wynagrodzenia i innych świadczeń określonych w układzie zbiorowym pracy lub w przepisach o wynagrodzeniu pracowników, obowiązujących w jednostce organizacyjnej zatrudniającej radcę prawnego. Wynagrodzenie to nie może być niższe od wynagrodzenia przewidzianego dla stanowiska pracy głównego specjalisty lub innego równorzędnego stanowiska pracy. Jeżeli prawo do dodatków uzależnione jest od wymogu kierowania zespołem pracowników, wymogu tego nie stosuje się do radcy prawnego. Sąd Okręgowy podzielił pogląd Sądu Rejonowego, zgodnie z którym przepis ten zapewnia radcy prawnemu wynagrodzenie przewidziane dla takiego stanowiska u danego pracodawcy, lecz wynagrodzenie to nie może być niższe niż wynagrodzenie głównego specjalisty lub innej osoby zajmującej równorzędne stanowisko, jeśli układ zbiorowy pracy zawiera postanowienia mniej korzystne dla radcy prawnego. Sąd odniósł się do treści art. 9 § 2 k.p., zgodnie z którym postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych oraz regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych. Skoro więc ustawa o radcach prawnych określa sposób ustalania wynagrodzenia radcy prawnego, to zakładowy układ zbiorowy pracy nie może być mniej korzystny od rozwiązań zawartych w tej ustawie. Oczywiście, pracodawca może określić korzystniejsze warunki wynagrodzenia radcy prawnego niż zawarte w omawianym przepisie, gdyż norma ta ma charakter semiimperatywny, co oznacza, że strony stosunku pracy mogą ustalić warunki płacy korzystniej niż stanowi to ustawa, nie mogą natomiast ustalić tych warunków jako mniej korzystnych. Sąd uznał, że bez względu na to, czy radca prawny jest objęty układem zbiorowym pracy, czy też nie, należy mu się wynagrodzenie określone według zasad opisanych w art. 22<sup>4</sup> ust. 1 ustawy o radcach prawnych, chyba że strony określiły wynagrodzenie na warunkach korzystniejszych.

Ponadto Sąd podniósł, że tylko wówczas jest uzasadnione porównywanie

wynagrodzenia radcy prawnego z wynagrodzeniem osoby zajmującej stanowisko równorzędne do stanowiska głównego specjalisty, gdy w jednostce zatrudniającej radcę prawnego nie ma stanowiska głównego specjalisty. Zgodnie z dokonanymi w niniejszej sprawie ustaleniami, u strony pozwanej były zatrudnione osoby na stanowiskach głównych specjalistów, w tym M. S., z którego wynagrodzeniem porównano zarobki powodów. Według Sądu, nie może mieć jakiegokolwiek znaczenia, czy osoby zatrudnione na stanowisku głównych specjalistów były objęte zakładowym układem zbiorowym pracy, gdyż takiego wymagania art. 22<sup>4</sup> ust. 1 ustawy o radcach prawnych nie przewiduje. Istotne jest natomiast, że skoro zdanie trzecie omawianego przepisu stanowi, iż w sytuacji gdy prawo do dodatków uzależnione jest od wymogu kierowania zespołem pracowników, wymogu tego nie stosuje się do radcy prawnego, to w sposób jednoznaczny wynika z powyższego, że dla możliwości porównania wynagrodzenia nie ma żadnego znaczenia, czy osoba pełniąca funkcję głównego specjalisty kieruje zespołem pracowników. Obojętny jest także zakres zadań wykonywanych przez głównego specjalistę.

Odnosząc powyższe rozważania do ustalonego stanu faktycznego, Sąd Okręgowy uznał, że nie ma znaczenia, iż pracownicy zatrudnieni na stanowiskach głównych specjalistów stanowili jednocześnie kadrę menedżerską, w ramach swych kompetencji kierowali zespołami ludzi, a nawet to, że byli prokurentami pozwanej Spółki i w jej imieniu dokonywali czynności prawnych. Radca prawny pełni bowiem w przedsiębiorstwie również niezwykle istotną rolę i choć pełni co do zasady jedynie funkcje doradcze, to jego opinie mają wymierny wpływ na działanie przedsiębiorstwa. Nie jest więc usprawiedliwiona próba deprecjonowania przez pozwaną zadań radcy prawnego i twierdzenie, że jego rola jest o wiele mniej istotna niż rola osób będących kadrą kierowniczą, co miałyby przemawiać za brakiem możliwości porównania ich zarobków. Zdaniem Sądu Okręgowego, odniesienie zarobków radców prawnych do wynagrodzeń kadry kierowniczej - określonej jako główni specjaliści - jest w pełni uzasadnione obowiązującym stanem prawnym. Taka jest funkcja i ratio legis art. 22<sup>4</sup> ust. 1 ustawy o radcach prawnych.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wniósł pełnomocnik strony pozwanej, zaskarżając wyrok ten w całości. Skarga kasacyjna oparta została na podstawie naruszenia prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 22<sup>4</sup> ust. 1



ustawy z dnia 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych w wyniku przyjęcia, że wynagrodzenie powodów zatrudnionych u strony pozwanej na stanowiskach radców prawnych było niższe niż wynagrodzenie przewidziane dla stanowiska głównego specjalisty w rozumieniu tego przepisu.

Pozwana Spółka wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości oraz o uchylenie w całości poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji.

Skarżąca wniosła o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazując, że w sprawie istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości, które w orzecznictwie wywołują rozbieżności. Według pełnomocnika strony pozwanej w sprawie istnieje potrzeba wykładni art. 22<sup>4</sup> ust. 1 ustawy o radcach prawnych. Rodzą się bowiem, zdaniem skarżącej, poważne wątpliwości interpretacyjne treści tego przepisu w odniesieniu do treści układu zbiorowego pracy, obowiązującego u strony pozwanej, w którym występuje samodzielne stanowisko głównego specjalisty, a stanowiska głównych specjalistów kierujących zespołem komórek organizacyjnych lub osób zarządzających przedsiębiorstwem zostały wyłączone z układu zbiorowego pracy.

Zdaniem skarżącej, wbrew twierdzeniom zawartym w uzasadnieniu Sądu Okręgowego wykładnia kwestionowanego przepisu nie jest jednolita, o czym świadczy uchwała Sądu Najwyższego z 17 września 1992 r., I PZP 47/92, OSNCP z 1993 r. nr 4, poz. 47, w której przedstawiono wykładnię historyczną usytuowania pozycji radcy prawnego w strukturze zakładu pracy. Uzasadnienie zaskarżonego wyroku, powołując się na inne orzeczenia Sądu Najwyższego, interpretujące w odmienny sposób sporny przepis, pozostaje w sprzeczności z tezami uzasadnienia uchwały z 17 września 1992 r. Zdaniem pełnomocnika strony pozwanej, doprecyzowanie wykładni przepisu określającego gwarancje wynagrodzenia radcy prawnego konieczne jest również z punktu widzenia pracodawcy, któremu przysługuje w pewnym zakresie swoboda kształtowania wynagrodzeń pracowników.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zasługuje na uwzględnienie, a podniesiony w niej zarzut naruszenia prawa materialnego jest nieuzasadniony.

Zgodnie z art. 22<sup>4</sup> ust. 1 ustawy o radcach prawnych, radca prawny wykonujący zawód na podstawie stosunku pracy ma prawo do wynagrodzenia i innych świadczeń określonych w układzie zbiorowym pracy lub w przepisach o wynagradzaniu pracowników, obowiązujących w jednostce organizacyjnej zatrudniającej radcę prawnego. Wynagrodzenie to nie może być niższe od wynagrodzenia przewidzianego dla stanowiska pracy głównego specjalisty lub innego równorzędnego stanowiska pracy. Jeżeli prawo do dodatków uzależnione jest od wymogu kierowania zespołem pracowników, wymogu tego nie stosuje się do radcy prawnego. Jest to przepis o charakterze gwarancyjnym. Wynika z niego ograniczenie swobody stron stosunku pracy w kształtowaniu zasad wynagradzania radcy prawnego i bezwzględny obowiązek pracodawcy wypłacania zatrudnianemu radcy prawnemu wynagrodzenia nie niższego niż przewidziane dla stanowiska głównego specjalisty w obowiązujących u niego przepisach o wynagrodzeniu pracowników. Chociaż art. 22<sup>4</sup> ust. 1 ustawy o radcach prawnych można uznać za anachroniczny w warunkach społecznej gospodarki rynkowej (art. 20 Konstytucji RP), opartej przede wszystkim na zasadach gospodarki wolnorynkowej, to stanowi on nadal część obowiązującego porządku prawnego, którego nie mogą lekceważyć ani pracodawcy zatrudniający radców prawnych na podstawie umów o pracę, ani - tym bardziej - sądy pracy rozstrzygające spory o wynagrodzenie radców prawnych.

Sądowa wykładnia art. 22<sup>4</sup> ust. 1 ustawy o radcach prawnych ma długą historię i można ją uznać za utrwaloną. Wbrew zarzutom skargi kasacyjnej, Sąd Okręgowy nie odstąpił od przyjętej w orzecznictwie Sądu Najwyższego wykładni tego przepisu, kładącej nacisk przede wszystkim na jego gwarancyjny charakter. W orzecznictwie przyjmuje się, że określenie wynagrodzenie „przewidziane” dla głównego specjalisty należy rozumieć jako wynagrodzenie „określone” dla tego stanowiska w przepisach płacowych. Przepisy płacowe (a takim jest art. 22<sup>4</sup> ust. 1 ustawy o radcach prawnych) należy interpretować ściśle, z wyłączeniem wykładni rozszerzającej, ścieśniającej lub analogii (por. wyrok Sądu Najwyższego z 10 kwietnia 1967 r., II PR 151/67, OSNCP z 1968 r. nr 3, poz. 40; także uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z 17 września 1966 r., III PZP 20/66, OSNCP z 1967 r.

nr 3, poz. 44; uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 25 lutego 1972 r., III PZP 39/71, OSNCP z 1972 r. nr 7-8, poz. 123, wyrok Sądu Najwyższego z 21 maja 1999 r., I PKN 74/99, OSNAPiUS z 2000 r. nr 15, poz. 211). Wykładnia przepisów gwarantujących radcom prawnym odpowiedni poziom ich wynagrodzenia jest utrwalona w orzecznictwie Sądu Najwyższego, w którym odnosi się wynagrodzenie radcy prawnego do wynagrodzenia głównego specjalisty według zasad jego kształtowania, a nie według konkretnego wynagrodzenia w wysokości wypłacanej. Przykładowo, w uzasadnieniu uchwały z 30 grudnia 1983 r., III PZP 53/83 (OSNCP z 1984 r. nr 8 poz. 127; OSPiKA z 1985 r. nr 11, poz. 212 z glosą J. Dyducha) Sąd Najwyższy stwierdził, że radca prawny może domagać się, aby jego wynagrodzenie zostało ustalone i było wypłacane według zasad przewidzianych w art. 22 ustawy o radcach prawnych (wówczas obowiązującego, którego odpowiednikiem jest obecnie art. 22<sup>4</sup> ust. 1 ustawy o radcach prawnych). Sąd Najwyższy podkreślił jednak, że przepis ten nie kształtuje samodzielnie wynagrodzenia radcy prawnego i nie zastępuje „automatycznie” konkretnego wynagrodzenia, przysługującego radcy prawnemu z mocy umowy wiążącej go z konkretnym pracodawcą, innym wynagrodzeniem. Wskazuje jedynie zasady, według których powinno być ustalone wynagrodzenie radcy prawnego. Jeżeli więc układ zbiorowy pracy lub unormowanie szczególne określa tylko ramy, w jakich powinno zmieścić się korzystniejsze - w porównaniu z postanowieniami indywidualnej umowy o pracę - wynagrodzenie radcy prawnego, radca prawny ma roszczenie o wypłacanie mu najniższego, mieszczącego się w tych ramach, wynagrodzenia, chyba że uprawniony przedstawiciel pracodawcy ustalił dla niego wynagrodzenie wyższe. Sąd Najwyższy uznaje więc, że roszczenie wynikające dla radcy prawnego z przepisu gwarantującego odpowiednie wynagrodzenie za pracę dotyczy tylko poziomu najniższego wynagrodzenia przewidzianego dla głównego specjalisty (por. wydane w ostatnim czasie wyroki Sądu Najwyższego z 18 maja 2006 r., III PK 22/06, OSNP z 2007 r. nr 9-10, poz. 132; z 15 września 2006 r., I PK 97/06, niepublikowany).

Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę podziela przytoczone powyżej poglądy, jednakże w tej sprawie nie mają one bezpośredniego zastosowania. Należy bowiem mieć na uwadze, że w stanowiącym załącznik do

zakładowego układu zbiorowego pracy taryfikatorze kwalifikacyjnym pracowników (k. 175) oraz w tabeli stawek wynagrodzenia zasadniczego (k. 157) nie „ustalono”, w istocie, ani wynagrodzenia radcy prawnego, ani też nie „przewidziano” wynagrodzenia na stanowisku głównego specjalisty. Ponadto, wynagrodzenie żadnego z głównych specjalistów zatrudnianych w spornym okresie przez pozwanego pracodawcę nie było ustalane w oparciu o tabelę stawek wynagrodzenia. W tej sytuacji odwoływanie się do przepisów płacowych obowiązujących u pozwanego pracodawcy (zakładowego układu zbiorowego pracy i załączników do niego) jako podstawy ustalenia wynagrodzenia radców prawnych, które nie może być niższe od wynagrodzenia przewidzianego w tych przepisach dla stanowiska pracy głównego specjalisty, jest bezprzedmiotowe, skoro wszyscy zatrudnieni w pozwanej Spółce w spornym okresie główni specjaliści mieli wynagrodzenie ustalane i przyznawane na innych zasadach niż określone w zakładowym układzie zbiorowym pracy. Gdyby choć jeden z głównych specjalistów zatrudnionych w pozwanej Spółce w spornym okresie otrzymywał wynagrodzenie wynikające ze stawek zaszeregowania przewidzianych dla stanowiska głównego specjalisty w taryfikatorze kwalifikacyjnym oraz w tabeli stawek wynagrodzenia zasadniczego, wówczas porównanie zarobków powodów zostałoby odniesione do niego (jako najmniej zarabiającego głównego specjalisty), ponieważ jednak żaden z nich nie otrzymywał wynagrodzenia według przepisów płacowych obowiązujących u pozwanego pracodawcy, a według zasad określonych w indywidualnie wynegocjowanych umowach o pracę - poza regulacją układu zbiorowego pracy i załączników do niego - porównanie zarobków powodów musiało zostać odniesione do zarobków głównego specjalisty otrzymującego faktycznie najmniejsze wynagrodzenie za pracę.

Należy ponadto zwrócić uwagę, że przyjęta u pozwanego pracodawcy tabela miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego (k.157) nie przewidywała sztywnych ram wynagrodzenia dla poszczególnych kategorii pracowników, a jedynie maksymalną stawkę wynagrodzenia dla określonej kategorii zaszeregowania. W tabeli nie zostały natomiast określone minimalne stawki wynagrodzenia dla poszczególnych kategorii pracowników. W takim przypadku za taką minimalną stawkę należy przyjąć najniższe wynagrodzenie wynikające z

powszechnie obowiązujących przepisów (ustalone przez Ministra Pracy i Polityki Socjalnej), ale wówczas nie sposób uznać, aby tak skonstruowany taryfikator kwalifikacyjny stanowisk (k.175) i tabela stawek wynagrodzeń (k.157) ustalały wysokość oraz zasady przyznawania pracownikom stawek wynagrodzenia za pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku w rozumieniu art. 78 § 2 k.p. Opisany sposób określenia dolnej granicy wynagrodzenia, szczególnie w stosunku do pracowników zakwalifikowanych w taryfikatorze kwalifikacyjnym do wyższych kategorii zaszeregowania, jest pozbawiony racjonalnych podstaw i normatywnego znaczenia. Minimalne wynagrodzenie za pracę wynika z przepisów powszechnie obowiązujących i jest regulowane ustawowo (ustawa z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę). Maksymalne stawki wynagrodzenia mogą być zawsze przez pracodawcę przekroczone zgodnie z zasadą korzystności (art. 18 k.p.). W tej sytuacji należało uznać, że z punktu widzenia prawa pracy rozważany taryfikator kwalifikacyjny stanowisk oraz tabela stawek wynagrodzenia zasadniczego nie zawierały regulacji stawek wynagrodzenia w rozumieniu art. 78 § 2 k.p. i nie miały charakteru normatywnego (podobny pogląd wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z 9 stycznia 2007 r., II PK 180/06, niepublikowanym). Ustalenie jedynie górnych granic stawek wynagrodzenia, z jednej strony nie przeszkadza bowiem w ustaleniu w indywidualnej umowie o pracę wyższego wynagrodzenia (art. 18 § 1 k.p. w związku z art. 353<sup>1</sup> k.c. i w związku z art. 300 k.p.), z drugiej zaś nie daje pracownikowi podstawy do roszczenia o wynagrodzenie wykraczające poza dolną granicę (widełek) stawki. To przede wszystkim ustalenie dolnych (minimalnych) stawek wynagrodzenia ma charakter gwarancyjny i roszczeniowy - pracownik może bowiem żądać wypłacenia mu najniższego wynagrodzenia przewidzianego dla danej kategorii zaszeregowania pracowników. Gdyby w niniejszej sprawie taryfikator kwalifikacyjny i tabela stawek wynagrodzenia zasadniczego zostały skonstruowane prawidłowo, powodom przysługiwałoby, w oparciu o art. 22<sup>4</sup> ust. 1 ustawy o radcach prawnych, roszczenie o ewentualne wyrównanie wynagrodzenia do poziomu minimalnej stawki dla XVIII kategorii zaszeregowania (przewidzianej dla głównego specjalisty), skoro sami zostali zakwalifikowani jedynie do kategorii XVII.

W obowiązującym u pozwanego pracodawcy taryfikatorze kwalifikacyjnym

pracowników (k. 175) tkwi bowiem oczywisty błąd. Radca prawny został zakwalifikowany do kategorii XVII, podczas gdy główny specjalista kierujący komórką organizacyjną - do kategorii XVII lub XVIII, a główny specjalista kierujący zespołem komórek organizacyjnych - do kategorii XVIII, XIX lub XX. Tymczasem, zgodnie z art. 22<sup>4</sup> ust. 1 ustawy o radcach prawnych, radca prawny nie może mieć niższej kategorii zaszeregowania niż główny specjalista. Argument pozwanej Spółki, że radcowie prawni otrzymywali wynagrodzenie przewidziane w zakładowym układzie zbiorowym pracy i w taryfikatorze kwalifikacyjnym dla głównych specjalistów, nie odpowiada prawdzie, ponieważ mieli wyraźnie niższą kategorię zaszeregowania od głównych specjalistów kierujących zespołem komórek organizacyjnych. Gdyby taryfikator kwalifikacyjny był dobrze skonstruowany i miał charakter normatywny (bo go faktycznie nie ma), wówczas powodowi przysługiwałoby roszczenie o ewentualne wyrównanie wynagrodzenia do poziomu minimalnej stawki wynagrodzenia w kategorii zaszeregowania przewidzianej dla głównych specjalistów, czyli w kategorii XVIII, skoro sami zostali zaszeregowani do kategorii XVII. Takiej minimalnej stawki zaszeregowania dla kategorii XVIII jednak nie ma (nie określono jej w tabeli stawek wynagrodzenia zasadniczego przyporządkowanych do poszczególnych kategorii zaszeregowania), ponieważ nie można uznać za minimalną stawkę zaszeregowania minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego powszechnie (por. wyrok Sądu Najwyższego z 9 stycznia 2007 r., II PK 180/06).

Z powyższych względów ustalona przez pozwanego pracodawcę regulacja stawek wynagrodzenia była pozorna, a jej skutek prawny równał się brakowi unormowania. W tej sytuacji rozpatrywany taryfikator nie określał wynagrodzenia radcy prawnego, ani nie „przewidywał” wynagrodzenia dla stanowiska pracy głównego specjalisty lub innego równorzędnego stanowiska pracy, pozostawiając w tym zakresie pełną swobodę pracodawcy.

Mając na uwadze powyższe rozważania uznać należało, że Sąd Okręgowy w uzasadnieniu zaskarżonego orzeczenia trafnie odwołał się do wyroku z 10 stycznia 2003 r., I PK 58/02, w którym Sąd Najwyższy wyjaśnił, że prawo radcy prawnego do wynagrodzenia nie niższego niż wynagrodzenie przewidziane dla stanowiska głównego specjalisty lub innego równorzędnego stanowiska pracy powstaje także w

sytuacjach, w których u danego pracodawcy układ zbiorowy pracy lub przepisy o wynagradzaniu pracowników nie zawierają tabel zaszeregowania pracowników oraz tabel ich wynagradzania, albo gdy nie obowiązuje u pracodawcy układ zbiorowy pracy lub inne przepisy płacowe (np. regulamin wynagradzania), a ustalenie wynagrodzenia dla stanowiska głównego specjalisty lub innego równorzędnego stanowiska pracy następuje na podstawie indywidualnej decyzji pracodawcy, czyli w istocie w umowie o pracę. W rozpoznawanej sprawie sposób uregulowania przez pracodawcę stawek wynagrodzenia w załącznikach do zakładowego układu zbiorowego pracy był równoznaczny z sytuacją, w której „przepisy o wynagradzaniu pracowników nie zawierają tabel zaszeregowania pracowników oraz tabel ich wynagradzania”. Wobec tego uzasadnione było zastosowanie przyjętej w powołanym orzeczeniu Sądu Najwyższego metody oceny zgodności wynagrodzenia radcy prawnego z dyspozycją art. 22<sup>4</sup> ust. 1 zdanie drugie ustawy o radcach prawnych, polegającej na tym, że jeżeli układ zbiorowy pracy lub regulamin wynagradzania nie zawierają kategorii i tabel zaszeregowania, to wyrażenie „przewidziane wynagrodzenie” należy odnosić do wynagrodzenia przyznanego głównemu specjalistcie w zawartej z nim umowie o pracę.

Sąd Okręgowy ustalił, że w taryfikatorze kwalifikacyjnym pracowników pozwanego, stanowiącym załącznik do zakładowego układu zbiorowego pracy, przewidziane zostały stanowiska: głównego specjalisty kierującego zespołem komórek oraz głównego specjalisty kierującego komórką organizacyjną. Osoby zatrudnione na wymienionych stanowiskach nie były jednak faktycznie wynagradzane według stawek przewidzianych w tabeli wynagrodzeń dla pracowników zakwalifikowanych do przypisanych tym stanowiskom kategorii zaszeregowania. Zgodnie bowiem z art. 2 ust. 1 zakładowego układu zbiorowego pracy obowiązującego u pozwanego pracodawcy, z głównymi specjalistami zawierano indywidualne umowy o pracę, w których były indywidualnie określone zasady ich wynagradzania. Z ustaleń poczynionych w sprawie (niezakwestionowanych przez stronę pozwaną w skardze kasacyjnej, a zatem wiążących w postępowaniu kasacyjnym) wynika jednocześnie, że osobom zatrudnionym na stanowiskach głównych specjalistów (w zawartych z nimi indywidualnie umowach o pracę) przyznano znacznie wyższe wynagrodzenie niż

zatrudnionym w pozwanej Spółce radcom prawnym. W takiej sytuacji umieszczenie w taryfikatorze kwalifikacyjnym stanowiska głównego specjalisty oraz określenie w tabeli stawek jego wynagrodzenia (które faktycznie nie miały zastosowania w stosunku do zatrudnionych na tym stanowisku osób) należało ocenić jako działanie o charakterze pozornym, mające na celu umożliwienie i formalne usprawiedliwienie przyznania radcom prawnym wynagrodzenia znacznie niższego w stosunku do wynagrodzenia ustalonego w indywidualnych umowach o pracę zawartych z głównymi specjalistami.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej pozwana Spółka podniosła, że roszczenie powodów byłoby uzasadnione wówczas, gdyby układ zbiorowy nie przewidywał w ogóle stanowiska głównego specjalisty i nie określał zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych na takim stanowisku. Skoro stanowisko głównego specjalisty było uwzględnione w stanowiących załączniki do zakładowego układu zbiorowego pracy taryfikatorze kwalifikacyjnym i tabeli stawek wynagrodzenia zasadniczego, to prawidłowe zastosowanie art. 22<sup>4</sup> ust. 1 zdanie drugie ustawy o radcach prawnych powinno oznaczać porównanie wynagrodzenia powodów ze stawkami wynagrodzenia dla głównych specjalistów przewidzianymi w taryfikatorze kwalifikacyjnym i tabeli stawek wynagrodzenia.

Przytoczone argumenty skarżącej nie zasługują na uwzględnienie. W świetle wcześniejszych wywodów, stanowiące załączniki do zakładowego układu zbiorowego pracy taryfikator kwalifikacyjny pracowników oraz tabela stawek wynagrodzenia zasadniczego, z uwagi na ich wadliwe skonstruowanie, są pozbawione znaczenia prawnego, jakie przypisuje im art. 22<sup>4</sup> ust. 1 zdanie drugie ustawy o radcach prawnych. W konsekwencji uznać należało, że w istocie „zakładowy układ zbiorowy pracy nie przewidywał stanowiska głównego specjalisty”, a w takiej sytuacji - również według stanowiska strony pozwanej - roszczenia powodów miały uzasadnienie. Prawidłowo zatem Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powodów kwotę stanowiącą różnicę między wynagrodzeniem głównego specjalisty M. S., który otrzymywał najniższe wynagrodzenie spośród czterech głównych specjalistów zatrudnianych przez pozwaną Spółkę w spornym okresie. W tym zakresie i przy uwzględnieniu, że układ zbiorowy obowiązujący u pracodawcy nie określał wynagrodzenia głównych specjalistów, za trafne należy



uznać sformułowane w orzecznictwie stanowisko Sądu Najwyższego, zgodnie z którym art. 22<sup>4</sup> ust. 1 ustawy o radcach prawnych nie może stanowić podstawy do występowania radcy prawnego z roszczeniem wobec pracodawcy o przyznanie wynagrodzenia wyższego aniżeli najniższe wynagrodzenie faktycznie wypłacane u danego pracodawcy pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku głównego specjalisty (por. wyrok Sądu Najwyższego z 10 marca 2005 r., II PK 232/04, niepublikowany).

Innym argumentem przytaczanym przez pozwaną w skardze kasacyjnej jest twierdzenie, że brak jest możliwości zaszeregowania stanowiska radcy prawnego jako porównywalnego ze stanowiskiem głównych specjalistów kierujących zespołami komórek organizacyjnych jako osób zarządzających przedsiębiorstwem spółki. Stanowisko pozwanego należy uznać za nietrafne, gdyż głównych specjalistów nie można uznać za osoby zarządzające zakładem pracy w rozumieniu art. 128 § 2 pkt 2 k.p. Zgodnie z tym przepisem pod pojęciem pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy należy rozumieć pracowników kierujących jednoosobowo zakładem pracy i ich zastępców lub pracowników wchodzących w skład kolegiального organu zarządzającego zakładem pracy oraz głównych księgowych. Poza kręgiem osób wymienionych w powyższym przepisie znajdują się menadżerowie, za których należy uznać osoby zatrudnione u pozwanego na podstawie umowy o pracę na stanowiskach głównych specjalistów kierujących zespołami komórek organizacyjnych. Menadżerowie nie zarządzają bezpośrednio „zakładem pracy” - należy to do zarządu -, zaś ich uprawnienia do zarządzania zasobami pracodawcy są wynikiem decentralizacji zarządzania danym podmiotem i mają charakter wtórny. Uprawnienia menadżerów do zarządzania zostały uzyskane w sposób pośredni od osób zarządzających zakładem pracy (por. T. Duraj, Pojęcie osoby zarządzającej w imieniu pracodawcy zakładem pracy, PiZS 2005 nr 6, s. 19).

Według skarżącej, porównywanie stanowisk radców prawnych do stanowisk głównych specjalistów pełniących funkcje prokurentów w Spółce pozostaje w sprzeczności z regulacjami Kodeksu spółek handlowych, sytuującymi prokurentów na poziomie członków zarządu, a to w szczególności z uwagi na obowiązek wspólnej z zarządem reprezentacji prawnej. Nie można dokonać oceny tego

zarzutu, gdyż pełnomocnik pozwanego formułując go nie powołał żadnych przepisów Kodeksu spółek handlowych dotyczących prokurentów. Trudno również uznać, wbrew twierdzeniom pozwanego pracodawcy, aby okoliczność udzielenia głównym specjalistom prokury, która stanowi rodzaj pełnomocnictwa, udzielonego przez przedsiębiorcę podlegającego obowiązkowi wpisu do rejestru przedsiębiorców, obejmującego umocowanie do czynności sądowych i pozasądowych, jakie są związane z prowadzeniem przedsiębiorstwa (art. 109<sup>1</sup> § 1 Kodeksu cywilnego), miała wpływać na brak możliwości porównywania wynagrodzenia tych osób z wynagrodzeniem radców prawnych zatrudnionych przez pozwanego. W każdym razie nie wynika to z art. 22<sup>4</sup> ust. 1 ustawy o radcach prawnych.

Zarzuty skargi kasacyjnej odnoszące się do nieporównywalnego obciążenia zadaniami, obowiązkami i odpowiedzialnością radców prawnych oraz głównych specjalistów zatrudnionych u strony pozwanej, uchylają się spod oceny w postępowaniu kasacyjnym, ponieważ nie zostały połączone z zarzutami naruszenia odpowiednich przepisów prawa pracy regulujących wysokość wynagrodzeń pracowników oraz uzależniających wysokość indywidualnego wynagrodzenia od kwalifikacji zawodowych, doświadczenia zawodowego, obciążenia obowiązkami pracowniczymi, ilości i jakości świadczonej pracy, odpowiedzialności oraz wysiłku fizycznego, psychicznego i intelektualnego (np. art. 78 k.p., art. 18<sup>3c</sup> k.p.). W skardze kasacyjnej zarzucono jedynie naruszenie art. 22<sup>4</sup> ust. 1 ustawy o radcach prawnych, który to zarzut okazał się nieusprawiedliwiony.

Z powyższych względów uznając, że skarga kasacyjna nie ma uzasadnionych podstaw, Sąd Najwyższy orzekł w myśl art. 398<sup>14</sup> k.p.c.

/tp/