



Sygn. akt II PK 7/09

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 9 czerwca 2009 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Roman Kuczyński (przewodniczący)

SSN Bogusław Cudowski (sprawozdawca)

SSN Małgorzata Gersdorf

Protokolant Anna Gryźniewska

w sprawie z powództwa T. Ł.

przeciwko Zespołowi Elektrociepłowni B. S.A. z siedzibą w B.

o wynagrodzenie i odprawę,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 9 czerwca 2009 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w B.

z dnia 11 września 2008 r.,

oddala skargę kasacyjną i zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 1.350 zł (tysiąc trzysta pięćdziesiąt) tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

Uzasadnienie

Wyrokiem z dnia 11 września 2008 r. Sąd Okręgowy, Sąd Pracy w B. oddalił apelację powoda T. Ł. od wyroku Sądu Rejonowego, Sądu Pracy w B. z dnia 27 lutego 2008 r., którym oddalono jego powództwo.

Sąd Okręgowy stwierdził, że sąd pierwszej instancji przeprowadził w sprawie wystarczające postępowanie dowodowe i dokonał prawidłowej oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego.

W istocie sporną w niniejszej sprawie była interpretacja postanowień uchwały nr 1 i nr 2 walnego zgromadzenia akcjonariuszy Zespołu Elektrociepłowni B. Spółka Akcyjna w sprawie zasad wynagrodzenia członków zarządu (uchwała nr 1) i w sprawie wysokości wynagrodzenia miesięcznego członków zarządu spółki z wyjątkiem prezesa (uchwała nr 2) z dnia 19 sierpnia 2000 r. oraz ocena zgodności z tymi zasadami postanowień umowy o pracę powoda z 2007 r.

Zdaniem powoda zawarta z nim przez pozwanego umowa o pracę naruszała postanowienia powołanych wyżej uchwał walnego zgromadzenia akcjonariuszy, mających w tym przypadku charakter przepisów prawa pracy, które jako korzystniejsze dla powoda stanowiły dla niego źródło uprawnień w miejsce mniej korzystnych i naruszających te przepisy postanowień umowy o pracę w oparciu o art. 18 k.p.

Zdaniem pozwanego postanowienia zawartej z powodem umowy o pracę nie naruszały postanowień uchwały nr 1 i nr 2 walnego zgromadzenia akcjonariuszy, co wynikało z przyjętej przez pozwanego interpretacji tych uchwał.

Sąd Okręgowy przychylił się do wykładni spornych przepisów reprezentowanej w toku procesu przez pozwanego oraz zaakceptowanej przez Sąd Rejonowy w zaskarżonym orzeczeniu. W ocenie sądu argumentacja powoda zaprezentowana w toku postępowania sprowadzała się w istocie do stwierdzenia, że wynagrodzenie którego wyrównania domagał się powód w toku procesu (i odprawy) należne było powodowi w związku z wykonywaniem funkcji członka zarządu, a fakt zawarcia umowy o pracę i jej postanowienia mają w sprawie znaczenie drugorzędne, jakkolwiek powód podnosił w toku całego postępowania niezgodność postanowień umowy o pracę z przepisami prawa pracy w rozumieniu

art. 9 k.p., a konkretnie z zapisami uchwał nr 1 i nr 2 walnego zgromadzenia akcjonariuszy z dnia 19 sierpnia 2000 r., które jego zdaniem, gwarantowały mu prawo do wynagrodzenia w wysokości w nich określonej, niezależnie od wymiaru czasu pracy określonego w zawartej ze spółką umowie o pracę z dnia 3 lipca 2007 r.

W myśl postanowień uchwały nr 1 walnego zgromadzenia akcjonariuszy z dnia 19 sierpnia 2000 r. w sprawie zasad wynagradzania członków zarządu - §1 ustalono następujące zasady wynagradzania członków zarządu:

- 1) członkom zarządu przysługuje wyłącznie wynagrodzenie miesięczne ustalane jako krotność przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszonego przez prezesa Głównego Urzędu Statystycznego,
- 2) wynagrodzenie miesięczne członków zarządu, niezależnie od podstawy nawiązania stosunku pracy lub rodzaju umów cywilnoprawnych, stanowiących podstawę zatrudnienia nie może łącznie przekroczyć wielkości ustalonych w sposób określony w § 2.

Zgodnie zaś z postanowieniami uchwały nr 2 walnego zgromadzenia akcjonariuszy z dnia 19 sierpnia 2000 r. w sprawie wysokości wynagrodzenia miesięcznego członków zarządu spółki z wyjątkiem prezesa - § 1:

- 1) ustala się wynagrodzenie miesięczne członków zarządu, z wyjątkiem prezesa jako równowartość 5,5-krotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat z nagród zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego,
- 2) kwota, o której mowa w pkt 1, niezależnie od podstawy nawiązania stosunku pracy lub rodzaju umowy stanowiącej podstawę zatrudnienia, obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia wynikające z przepisów prawa pracy.

Z przepisów tych wynika jednoznacznie, że podstawą wypłaty wynagrodzenia członkowi zarządu jest zawarta z nim konkretna umowa - w tym przypadku umowa o pracę, a nie fakt powołania powoda do pełnienia funkcji członka zarządu, jak to podnosił powód w trakcie procesu. Umowa o pracę regulowana jest przepisami kodeksu pracy, który za typową formę zatrudnienia uważa umowę o pracę na czas nieokreślony, co wynika z dyspozycji art. 25 k.p.

wymieniającego na pierwszym miejscu ten właśnie rodzaj umowy, zawartej w pełnym wymiarze czasu pracy, o czym świadczą inne przepisy kodeksu pracy np. art. 130 k.p. dotyczący ustalenia obowiązującego pracownika wymiaru czasu pracy (odnoszący się do zatrudnienia w pełnym wymiarze), art. 154 § 1 k.p. określający wymiar urlopu lub art. 151 § 1 k.p. definiujący pracę w godzinach nadliczbowych, w których zawarto zasady odnoszące się do pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy i przewidziano odstępstwa dla stosunku pracy osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Skoro zasadą jest zatrudnianie pracownika na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy to przepisy prawa pracy do których zaliczyć można w myśl art. 9 k.p. niewątpliwie uchwały nr 1 i 2 walnego zgromadzenia akcjonariuszy pozwanej spółki z dnia 19 sierpnia 2000 r. (bowiem wydane one zostały na podstawie statutu spółki i pełniły funkcję regulaminu wynagradzania członków zarządu, określając wysokość wynagrodzenia członka zarządu) odnosić się miały właśnie, zdaniem Sądu Okręgowego, do pracownika, którego pracodawca zatrudnił w pełnym wymiarze czasu pracy. Regulacja taka miała charakter generalny, wykluczający kazuistyczne określenie wysokości tego wynagrodzenia w razie zatrudnienia członka zarządu na część etatu. W tej sytuacji uchwała nr 160/V/2007 Rady Nadzorczej Zespołu Elektrociepłowni B. Spółka Akcyjna w B. z dnia 3 kwietnia 2007 r. w sprawie ustalenia wynagrodzenia i zawarcia umowy z członkiem zarządu - powodem w której zaakceptowano treść proponowanej i zaaprobowanej przez powoda umowy przewidującej zatrudnienie powoda na 1/2 etatu z wynagrodzeniem 2,75-krotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw nie była sprzeczna z postanowieniami uchwał nr 1 i 2 walnego zgromadzenia akcjonariuszy z 19 sierpnia 2000 r., podobnie jak sama umowa o pracę, której treść powód, znający postanowienia cytowanych wyżej uchwał nr 1 i 2 walnego zgromadzenia akcjonariuszy, zrozumiał i zaaprobował, składając na niej swój podpis.

Sąd podkreślił, że stosunek wewnątrzorganizacyjny łączący powoda, jako członka zarządu ze spółką nic przesądzał o fakcie oraz rodzaju zatrudnienia powoda w spółce jako pracownika. Jeżeli strony umowy, czyli powód i reprezentująca spółkę zgodnie z treścią art. 210 k.s.h. rada nadzorcza ostatecznie

ustaliły, iż powód będzie zatrudniony na 1/2 etatu, a uprawnienie to leży w gestii stron umowy, to brak podstaw do podważenia legalności postanowień takiej umowy.

Skoro uchwały nr 1 i 2 walnego zgromadzenia akcjonariuszy z 19 sierpnia 2000 r. odnosiły się w § 1 do zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy, co wywiedziono wyżej, to uznać należało, wbrew twierdzeniom skarżącego, iż umowa o pracę powoda zgodna była z przepisami prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p., czyli w/w uchwałami, a zarzuty apelacji w tym zakresie nie zasługiwały na uwzględnienie, bowiem umowa nie zawierała mniej korzystnych dla powoda postanowień niż uchwała nr 2 walnego zgromadzenia akcjonariuszy.

Niezasadny okazał się również zarzut powoda, iż Sąd Rejonowy dopuścił się błędu w ustaleniach faktycznych, stwierdzając iż powód świadczył pracę w obowiązującym go wymiarze pracy, określonym umową o pracę, podczas gdy powód pełnił obowiązki członka zarządu także poza wyznaczonymi godzinami pracy, co w rzeczywistości wynika z pełnionej przez powoda funkcji członka zarządu i związanych z tą funkcją obowiązków i kompetencji. Rozróżnienie stosunku wewnątrzorganizacyjnego, czyli członkostwa w Zarządzie od stosunku zobowiązaniowego wynikającego z dodatkowo zawartej z członkiem zarządu umowy o pracę wywołuje stosunek w postaci konieczności oddzielenia obowiązków członka zarządu, które nie są określone wymiarem czasowym, a regulację ich zakresu zawiera k.s.h., od obowiązków pracowniczych na podstawie zawartej umowy o pracę. Niespornym jest w sprawie, że pozostali (poza powodem) członkowie zarządu, dla których zatrudnienie w pozwanej spółce było jedynym zatrudnieniem, zatrudnieni zostali na pełnych etatach do wykonywania tzw. zarządu operacyjnego, natomiast powód, posiadający jeszcze dodatkowe zatrudnienie na część etatu w Elektrowniach Szczytowo. Pompowych S.A w W., wykonywać miał pracę u pozwanej jako pracownik na 1/2 etatu, sprawując nadzór nad realizacją umowy prywatyzacyjnej. Akt powołania powoda na członka zarządu nie przyznawał mu z tego tytułu żadnego wynagrodzenia. Wynagrodzenie związane było tylko i wyłącznie z faktem zawarcia z powodem odrębnej umowy - umowy o pracę. Jak wynika z dokumentów w postaci informacji podpisanej przez powoda, list obecności i zeznań przesłuchanego za pozwaną członka zarządu J. T.

powód faktycznie świadczył pracę na 1/2 etatu, dzieląc swój czas między pozwaną a drugiego pracodawcę w W. Powód wywodził jednak swoje roszczenia nie z faktu, iż pracował w rozmiarze większym niż określała to wiążąca umowa o pracę, lecz wprost z uchwał nr 1 i 2 walnego zgromadzenia akcjonariuszy, które jego zdaniem, gwarantowały mu wynagrodzenie w nich określone niezależnie od rozmiaru świadczonej pracy i z którymi jego umowa o pracę była sprzeczna, co skutkowało winno uznaniem jej nieważności w tym zakresie.

W ocenie sądu drugiej instancji pogląd o sprzeczności umowy o pracę z uchwałami nr 1 i 2 walnego zgromadzenia akcjonariuszy reprezentowany przez powoda uznać trzeba z omówionych wyżej przyczyn za wadliwy, podobnie jak i zarzut, iż sąd pierwszej instancji dopuścił się naruszenia prawa materialnego - art. 11³ k.p. przez błędną wykładnię wyrażającą się w ocenie, że przyznanie równego wynagrodzenia osobom zatrudnionym w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy nosiłoby cechy dyskryminacji, podczas gdy reguła taka nie miałaby zastosowania w niniejszym przypadku ze względu na specyfikę pracy członka zarządu. Sąd stwierdził, że powód wydaje się nie rozróżniać, z którego stosunku prawnego (wewnątrzorganizacyjnego łączącego każdego członka zarządu ze spółką, czy stosunku pracy powstałego dodatkowo), wynikają obowiązki i uprawnienia członka zarządu. Obowiązki te określa bowiem k.s.h., jeżeli mowa o pełnieniu jedynie funkcji członka zarządu, natomiast w razie zawarcia umowy o pracę - zakres obowiązków i uprawnień określa treść umowy łączącej strony. Wobec zawarcia przez pozostałych członków zarządu umów o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem 5,5-krotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw, wywodzenie z treści umowy powoda, zatrudnionego na 1/2 etatu, prawa do takiego samego wynagrodzenia jak pozostali członkowie zarządu, byłoby nadużyciem a przyznanie powodowi tego prawa naruszałoby zasadę równego traktowania wyrażoną w art. 11³ k.p., co trafnie zauważył Sąd Rejonowy.

Skargę kasacyjną od powyższego wyroku wywiódł powód, zaskarżając go w całości oraz wnosząc o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy przez uwzględnienie powództwa w całości.

Skarga kasacyjna została oparta na obu podstawach kasacyjnych.

W zakresie naruszenia przepisów prawa materialnego skarżący wskazał na naruszenia:

- art. 65 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez ich niewłaściwe zastosowanie wyrażające się w błędnej wykładni uchwały nr 2 nadzwyczajnego walnego zgromadzenia akcjonariuszy pozwanej spółki z dnia 19 sierpnia 2000 r., w szczególności nie korespondującej z jej literalnym brzmieniem, a w konsekwencji przyjęcie w wyniku tej wykładni, jakoby z wyżej powołanej uchwały wynikało, że wynagrodzenie członka zarządu w wysokości w niej określonej należne było za pełnienie tej funkcji na podstawie umowy o pracę tylko i wyłącznie w pełnym wymiarze czasu pracy (cały etat) - podczas gdy prawidłowa wykładania uchwały, w szczególności wykładnia językowa, prowadzi do wniosku, że uchwała nie różnicuje według jakichkolwiek kryteriów wysokości wynagrodzenia członków zarządu i w szczególności, bez względu na podstawę nawiązania stosunku pracy i rodzaj umowy, w tym bez względu na wymiar czasu pracy, wyznacza wysokość tego wynagrodzenia jako 5,5-krotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw, a tym samym nie określa tylko wynagrodzenia osób pełniących funkcję członka zarządu w pełnym wymiarze czasu pracy (cały etat), ale jednakowe wynagrodzenie wszystkich osób pełniących funkcję członka zarządu.
- art. 18 § 2 k.p. poprzez jego niezastosowanie, tj. nie uwzględnienie konsekwencji prawnych faktu, iż postanowienia zawartej z powodem umowy o pracę z dnia 3 kwietnia 2007 r. jako mniej korzystne od postanowień uchwały nr 2 nadzwyczajnego walnego zgromadzenia akcjonariuszy pozwanej spółki z dnia 19 sierpnia 2000 r. są w związku z tym nieważne *ex lege* i jako takie powinny być zastąpione korzystniejszymi postanowieniami tej uchwały,
- art. 18 § 2 k.p. oraz art. 58 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez błędne ich niezastosowanie opierające się na uznaniu, iż postanowienia umowy o pracę z dnia 3 kwietnia 2007 r., w zakresie wysokości wynagrodzenia powoda, niezależnie od ich sprzeczności z aktami prawa pracy wyższego rzędu tj. uchwałą nr 2 nadzwyczajnego walnego zgromadzenia akcjonariuszy pozwanej spółki z dnia 19 sierpnia 2000 r. oraz art. 5 ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagrodzeniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (Dz.U. Nr 26

poz. 306 ze zm.), mogą zostać uznane za ważne z tego względu, iż powód zaakceptował warunki sprzecznej z przepisami prawa umowy, składając na niej swój podpis,

- art. 11 k.p. poprzez błędną jego wykładnię wyrażającą się w ocenie, iż „wywodzenie z treści umowy powoda, zatrudnionego na 1/2 etatu, prawa do takiego samego wynagrodzenia jak pozostali członkowie zarządu, byłoby nadużyciem, a przyznanie powodowi tego prawa naruszałoby zasadę równego traktowania” - podczas gdy w odniesieniu do osób pracujących - tak jak powód - w charakterze członków zarządu reguła przyznająca wszystkim członkom zarządu jednakowe wynagrodzenie niezależnie od wymiaru czasu pracy nie ma charakteru dyskryminującego, ze względu na specyfikę pracy członka zarządu, którego obowiązków i odpowiedzialności, zgodnie z przepisami kodeksu spółek handlowych nie można w żaden sposób ograniczyć,
- art. 5 ust. 1 ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagrodzeniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi poprzez jego niezastosowanie, pomimo iż z uwagi na bezwzględnie wiążący charakter normy zawartej w tym przepisie, określającej zasady ustalania wynagrodzenia osób wyliczonych enumeratywnie w ww. ustawie, miała zastosowanie również do sytuacji prawnej powoda oraz ze względu na usytuowanie ww. przepisu, wymuszające interpretację zgodnie z jego treścią podrzędnych hierarchicznie aktów tj. postanowień uchwały nr 2 nadzwyczajnego walnego zgromadzenia akcjonariuszy pozwanej spółki z dnia 19 sierpnia 2000 r. oraz postanowień umowy o pracę z dnia 3 kwietnia 2007 r.,

Ponadto skarżący podniósł naruszenie przepisów postępowania mające istotny wpływ na wynik sprawy, tj. art. 328 § 2 k.p.c. w zw. z art. 287 § 1 k.p.c. poprzez wadliwe uzasadnienie wyroku ograniczające kontrolę kasacyjną rozstrzygnięcia Sądu Okręgowego polegające na niewskazaniu przepisu prawa, z którego sąd wywiódł, iż postanowienia uchwały nr 1 i 2 nadzwyczajnego walnego zgromadzenia akcjonariuszy pozwanej spółki wyznaczające wysokość wynagrodzenia i pełniące funkcję regulaminu wynagradzania odnosiły się jedynie do pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy, w sytuacji gdy żaden przepis prawa, w szczególności żaden przepis przytoczony przez Sąd Okręgowy, ani literalne brzmienie ww. uchwał, nie pozwalają na przyjęcie takiego stanowiska.

Skarżący wniósł o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazując na fakt, iż jest ona oczywiście uzasadniona, a przemawia za tym niewątpliwe naruszenie art. 65 § 1 k.c. poprzez oczywiście błędną, odbiegającą od literalnego brzmienia oraz celu, wykładnię uchwały nr 2, a w konsekwencji błędne zastosowanie postanowień niniejszej uchwały i w konsekwencji nieprzyznanie powodowi dochodzonego roszczenia.

Ponadto skarżący wskazał na występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego sprowadzającego się do rozstrzygnięcia, czy określone w uchwałach nadzwyczajnego walnego zgromadzenia akcjonariuszy, stanowiących przepisy prawa pracy w świetle art. 9 k.p., postanowienia dotyczące zasad ustalania oraz wysokości wynagrodzenia członka zarządu niezależnie od podstawy nawiązania stosunku pracy lub umowy stanowiącej podstawę zatrudnienia powinny być interpretowane i stosowane zgodnie z ich literalnym brzmieniem, tj. jako wprowadzające wynagrodzenie członków zarządu w równej wysokości, bez względu na rodzaj łączącej członka zarządu ze spółką umowy, czy też pomimo literalnego brzmienia tych uchwał w wypadku członka zarządu zatrudnionego na podstawie umowy o pracę, która to umowa o pracę przewiduje wymiar pół etatu, uchwały te powinny być interpretowane jako nakazujące w takim wypadku obniżenie wynagrodzenia o połowę, mimo że przedmiot stosunku wewnątrzorganizacyjnego i zobowiązaniowego pokrywa się, gdyż pracownik zatrudniony jest tylko i wyłącznie w charakterze członka zarządu.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej skarżący stwierdził, że wykładnia poczyniona przez Sąd Okręgowy jest niezgodna z regułami prawidłowej wykładni, określonymi w art. 65 § 1 k.c., odbiegając od literalnego, a nie budzącego wątpliwości, brzmienia postanowień uchwały nr 2, która jasno wskazuje, iż wynagrodzenie członków zarządu zostało ściśle określone, bez względu na podstawę zatrudnienia i nie podlega różnicowaniu ze względu na jakiegokolwiek kryterium, a w szczególności bez względu na podstawę zatrudnienia i rodzaj umowy, w tym również wymiar czasu pracy.

W ocenie skarżącego również przytoczone przez sąd przepisy nie pozwalają na przyjęcie, iż zasadą jest zatrudnienie pracownika w pełnym wymiarze czasu pracy. Sąd Okręgowy nie uzasadnił należycie takiego poglądu prawnego.

Przytoczony przez sąd art. 25 § 1 k.p. wymienia jedynie rodzaje umów o pracę, a więc z kolejności ich wymienienia trudno wnioskować, która z umów jest „typową formę zatrudnienia”. Artykuł 130 k.p. dotyczy jedynie sposobu obliczania obowiązującego wymiaru czasu pracy odsyłając do art. 129 k.p., który wyznacza maksymalny tygodniowy i dobowy czas pracy. Przepis art. 154 § 1 k.p. określa wymiar urlopu dla osoby zatrudnionej w pełnym wymiarze czasu pracy, natomiast § 2 wskazuje sposób obliczenia urlopu dla osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy. Artykuł 151 § 1 k.p. odnosi się natomiast do pracy „ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy” nie wskazując jednocześnie, iż chodzi o pełen wymiar czasu pracy - przepis ten odnosi się również do pracowników zatrudnionych w innym wymiarze czasu pracy, do godzin nadliczbowych ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy. W związku z tym brak jest jakichkolwiek podstaw prawnych uzasadniających przyjęcie przez Sąd Okręgowy, iż zasadą jest zawieranie umów o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy i przyjęcie, iż zasady wynagradzania wynikające z uchwał podjętych przez pozwaną spółkę odnoszą się do pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy.

Skarżący stwierdził ponadto, że wykładnia Sądu Okręgowego jest niewłaściwa również w świetle przepisów ustawy o wynagrodzeniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi. Art. 5 ust. 1 wspomnianej ustawy wyraźnie stanowi, co także zostało recypowane do uchwały nr 1 i 2, iż „Osobom, o którym mowa w art. 2 (m.in. członkowie zarządu), niezależnie od podstawy nawiązania stosunku pracy lub rodzaju umowy cywilnoprawnej stanowiącej podstawę zatrudnienia przysługuje (...) wyłącznie wynagrodzenie miesięczne.” W tym kontekście skarżący przytoczył orzeczenie Sądu Najwyższego, który w wyroku z dnia 2 września 2003 r. (I PK 290/02) stwierdził, iż „Przepis art. 5 ustawy o wynagrodzeniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (Dz.U. Nr 26 poz. 36 ze zm.) ma charakter ściśle bezwzględnie obowiązujący (...)” A zatem judykatura również potwierdza, iż wynagrodzenie określone w ww. ustawie nie może być różnicowane ze względu na jakiekolwiek kryteria, w szczególności ze względu na podstawę zatrudnienia.

W związku z powyższym zdaniem skarżącego należy stanąć na stanowisku, iż w wypadku, gdy status prawny członka zarządu, w tym zakres jego obowiązków i odpowiedzialność, jest w sposób jednolity uregulowany w k.s.h., co zostało odzwierciedlone w zasadach ustalania i wysokości wynagrodzenia członków zarządu na mocy uchwały nr 1 i 2, przyznanie powodowi wynagrodzenia - które jest dwukrotnie niższe w stosunku do wynagrodzenia wynikającego z przepisów prawa hierarchicznie wyższych oraz w stosunku do wynagrodzenia pozostałych członków zarządu, których obowiązki wynikające ze stosunku wewnątrzorganizacyjnego są jednakowe - ma charakter jednoznacznie dyskryminacyjny, a w konsekwencji jest niedopuszczalne. Nie można bowiem na mocy umowy o pracę, która stanowi podstawę nawiązania stosunku zobowiązaniowego ograniczyć uprawnień członka zarządu odnoszących się do stosunku organizacyjnego. Stosunek pracy jest odrębnym stosunkiem prawnym od członkostwa w zarządzie spółki, a w jego zakresie członek zarządu jest osobą trzecią względem spółki, o treści jego praw pracowniczych decyduje treść stosunku pracy. Natomiast wynagrodzenie członka zarządu, jak wynika z uchwały nr 1 i 2 zostało określone w wysokości niezależnej od rodzaju zawartego z członkiem zarządu stosunku zobowiązaniowego. Stosunek zobowiązaniowy stanowi w niniejszej sprawie jedynie tytuł dokonywanych wypłat wynagrodzenia, jednakże zasady jego przyznawania oraz jego wysokość zostały określone przez uchwały nr 1 i 2, które odnoszą się jednolicie do każdego możliwego typu stosunku zobowiązaniowego. Literalne brzmienie uchwały wskazuje bowiem, iż ustala się wynagrodzenie jako równość 5,5-krotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw, a zatem nie może być ono miarkowane, gdyż oznacza wartość stałą.

Reasumując, skarżący stwierdził, że ze względu na charakter dyskryminujący, niedopuszczalne jest miarkowanie na mocy postanowień umowy wysokości jego wynagrodzenia, które tożsamościowo związane jest ze stosunkiem organizacyjnym łączącym członka zarządu ze spółką.

Sąd Najwyższy zważył co następuje:

Zarzuty wniesionej przez powoda skargi kasacyjnej okazały się nieuzasadnione.

Przedmiotem sporu było dochodzone przez powoda wynagrodzenie za pracę i odprawa. Roszczenia te dotyczyły okresu pełnienia funkcji członka zarządu w pozwanej spółce. Powód był w tym okresie zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w wymiarze $\frac{1}{2}$ etatu. Rada Nadzorcza ustaliła wynagrodzenie w wysokości 2,75 – krotności przeciętnego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw, bez wypłat z zysku, w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszonego przez Prezesa GUS. Wynagrodzenie to stanowiło połowę wynagrodzenia ustalonego w uchwale Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy (5,5 – krotność) dla członków zarządu. Powód uważał więc, że jego wynagrodzenie powinno być dwukrotnie wyższe.

W skardze zarzucono naruszenie przepisów prawa materialnego (art. 65 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p., art. 18 § 2 k.p. oraz art. 18 § 2 w zw. z art. 58 k.c.). Zarzuty te opierały się zasadniczo na przyjęciu, że uchwała walnego zgromadzenia została błędnie zinterpretowana, gdyż zdaniem powoda wynika z niej, iż powinien mieć ustalone wynagrodzenie w takiej wysokości jak pozostali członkowie zarządu, którzy byli zatrudnieni na pełnym etacie. W związku z powyższym powód uważał, że to postanowienie umowy o pracę było *ex lege* nieważne.

Należy w tym miejscu stwierdzić, że członka zarządu spółki kapitałowej mogą z nią łączyć dwa stosunki prawne. O tym jakiego rodzaju stosunek zobowiązaniowy zostanie z nim nawiązany decyduje sama spółka. Sąd Okręgowy trafnie stwierdził, że choć nie jest to regułą, to członek zarządu spółki kapitałowej może pełnić swoją funkcję wyłącznie w oparciu o stosunek wewnątrzorganizacyjny. Natomiast nawiązanie kolejnego stosunku prawnego nie jest obligatoryjne. Jest oczywiste, że w przypadku nawiązania stosunku pracy musi zostać określone wynagrodzenie za pracę. Nie było sporne, że z powodem została zawarta umowa o pracę w wymiarze $\frac{1}{2}$ etatu. Wysokość wynagrodzenia została więc określona stosownie do wymiaru zatrudnienia.

Zasadnicze znaczenie miało więc rozstrzygnięcie, czy postanowienie umowne dotyczące wynagrodzenia za pracę naruszało uchwałę walnego zgromadzenia, poprzez zaniżenie wysokości wynagrodzenia. Po pierwsze należy stwierdzić, że ani z przepisów powszechnie obowiązujących, ani z aktów wewnętrznych pozwanej spółki nie wynika obowiązek zawarcia umowy o pracę z członkiem jej zarządu. Natomiast jeżeli do tego doszło, to zgodnie z art. 29 § 1 pkt 4 k.p. wymiar czasu pracy powinien zostać określony w umowie o pracę. Jak ten wymiar zostanie określony zależy od woli stron. Co do zasady należy więc uznać, że dopuszczalne jest zawarcie umowy o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy z osobą powołaną do pełnienia funkcji, w tym członka zarządu spółki kapitałowej. Ustalony wymiar zatrudnienia decyduje też o wysokości wynagrodzenia. Można tu też zauważyć, iż zawieranie umowy o pracę w niepełnym wymiarze, która przyznawałaby pełne wynagrodzenie byłoby pozbawione sensu. Zarzuty skargi kasacyjnej koncentrują się na przyjęciu, iż uchwała walnego zgromadzenia w sprawie wynagrodzenia członków zarządu spółki przewidywała równe wygrodenie wszystkich członków zarządu. Zarzut ten jest nieuzasadniony. Jest on bowiem oparty na tym, że postanowienia uchwały powinny być wykładane literalnie. Gdyby tak przyjąć, to wszystkim pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze należałoby przyznać wynagrodzenie przewidziane w przepisach płacowych. Przepisy te zaś stanowią o wynagrodzeniu z tytułu zatrudnienia pełnoetatowego. Tak więc to strony umowy o pracę mają autonomię w zakresie ustalenia wymiaru zatrudnienia i wysokości wynagrodzenia. Należy podkreślić, że powód zgodził się na warunki przewidziane w umowie o pracę. Zawarł on przedmiotową umowę i nie kwestionował jej postanowień aż do czasu odwołania z funkcji członka zarządu. Na podstawie powyższego Sąd Najwyższy stwierdził, że postanowienia uchwały dotyczyły zatrudnienia pełnoetatowego. Natomiast to, że umowa nie nakładała na powoda innych zadań (np. z obszaru tzw. zarządu operacyjnego) oraz, iż przepisy k.s.h. nie różnicują odpowiedzialności członka zarządu spółki kapitałowej w zależności od wymiaru zatrudnienia pracowniczego nie ma decydującego znaczenia dla ustalenia wysokości wynagrodzenia, która może być uzależniona od wymiaru zatrudnienia.

Z takich samych powodów niezasadny okazał się zarzut naruszenia art. 5 ust. 1 ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagrodzeniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (Dz.U. Nr 26, poz. 306, ze zm.). Przepis ten ma bowiem rzeczywiście charakter ściśle bezwzględnie obowiązujący co oznacza, że niezależnie od podstawy zatrudnienia przysługuje wyłącznie wynagrodzenie miesięczne. Należy też pamiętać, że przepisy tej ustawy ograniczają wysokość wynagrodzeń. Nie oznacza to jednak, że nie mogą one być różnicowane (niższe) w oparciu o kryterium wymiaru zatrudnienia.

Niezasadny jest także zarzut naruszenia art. 11³ k.p. Nie ma w sprawie znaczenia, czy przepis ten zostałby naruszony w przypadku przyznania powodowi takiego samego wynagrodzenia jak pozostałym członkom zarządu.

Ponadto w skardze kasacyjnej podniesiono, iż niewątpliwie uchwały walnego zgromadzenia można zaliczyć do przepisów prawa pracy w myśl art. 9 k.p. Tak przyjął również Sąd Okręgowy. Na tej podstawie wywiedziono, że z mocy art. 18 § 2 k.p. określające wysokość wynagrodzenia postanowienie umowy o pracę było nieważne. Pogląd ten nie jest trafny. Uchwały organów spółek nie mogą być bowiem zaliczone do źródeł prawa pracy, wymienionych w art. 9 § 1 k.p. Przede wszystkim przepis ten wymienia enumeratywnie źródła pozaustawowego prawa pracy. Wśród nich nie występują uchwały. Nawet jeżeli, jak przyjął Sąd Okręgowy, uznać że jest to regulamin, to musiałby on być „oparty na ustawie”. Nie jest więc możliwe zaliczenie uchwał walnego zgromadzenia czy uchwał wspólników do źródeł prawa pracy (tak. B. Cudowski: Statut jako pozaustawowe źródło prawa pracy, w: Źródła prawa pracy, red. L. Florek, Warszawa 2000, s. 169). Przesądza to o tym, że zarzuty oparte na naruszeniu art. 18 k.p. okazały się niezasadne. Można też zauważyć, że skarżący nie jest konsekwentny, gdyż zarzuca w pkt 1 skargi naruszenie przepisu art. 65 § 1 k.c. dotyczącego oświadczeń woli.

W skardze podniesiono również naruszenie przepisów postępowania – art. 328 § 2 k.p.c. w zw. z art. 287 § 1 k.p.c. Trudno jest ustalić jakie znaczenie może mieć w sprawie naruszenie art. 287 k.p.c. Natomiast Sąd Okręgowy nie naruszył art. 328 § 2 k.p.c. Jest bowiem jasne, że przepisy prawa nie regulują wprost każdego problemu. W szczególności dotyczy to problemów oczywistych.

Oczywiste zaś jest, że z zasady przepisy płacowe określają wysokość wynagrodzenia dla zatrudnienia pełnoetatowego.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy orzekł, na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c., jak w sentencji wyroku.

/tp/