



Sygn. akt I PK 219/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 lipca 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec (przewodniczący)

SSN Bogusław Cudowski (sprawozdawca)

SSN Jolanta Frańczak

w sprawie z powództwa B. I.
przeciwko Spółdzielni Mieszkaniowej "B." z siedzibą w K.
o wynagrodzenie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 21 lipca 2016 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w K.
z dnia 19 marca 2015 r.,

**uchyła zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę do ponownego
rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego
Sądowi Okręgowemu w K.**

UZASADNIENIE

Powód B. I. pozwem z 10 listopada 2013 r. doprecyzowany w piśmie procesowym z 28 listopada 2013 r. przeciwko Spółdzielni Mieszkaniowej „B.” wniósł

o zapłatę: (a) 16.080 zł tytułem różnicy pomiędzy wypłaconym a należnym wynagrodzeniem zasadniczym za okres od stycznia 2010 r. do grudnia 2011 r. wraz z ustawowymi odsetkami; (b) 1.320 zł tytułem różnicy w wypłaconym a należnym dodatku funkcyjnym za okres od sierpnia 2010 r. do grudnia 2010 r. wraz z ustawowymi odsetkami; (c) 6.156 zł tytułem różnicy w wypłaconej a należnej premii regulaminowej za okres od stycznia 2010 r. do grudnia 2010 r. wraz z ustawowymi odsetkami; (-) 25.613,04 zł tytułem różnicy w wypłaconej a należnej powodowi premii regulaminowej za okres od stycznia 2011 r. do grudnia 2011 r. wraz z ustawowymi odsetkami.

Sąd Rejonowy w K. wyrokiem z 18 września 2014 r. oddalił powództwo. Sąd ustalił, że Rada Nadzorcza pozwanej spółdzielni 11 grudnia 2006 r. wydała uchwałę nr 1/20/06/07, w której ustaliła, że prezesowi i zastępcy prezesa zarządu przysługuje: (-) miesięczne wynagrodzenie zasadnicze w wysokości od 250% do 450% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego pracowników spółdzielni na stanowiskach nierobotniczych (bez zarządu) w zaokrągleniu do 10 zł; (-) dodatek funkcyjny w wysokości od 50% do 80% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego pracowników spółdzielni na stanowiskach nierobotniczych (bez zarządu) w zaokrągleniu do 10 zł; (-) świadczenia przewidziane w zakładowym regulaminie wynagradzania w wysokości i według zasad określonych w tym regulaminie. Tą samą uchwałą Rada Nadzorcza Prezesowi Zarządu przyznała miesięczne wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 355% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia oraz dodatek funkcyjny w wysokości 70% przeciętnego wynagrodzenia. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie zasadnicze pracowników spółdzielni na stanowiskach nierobotniczych bez zarządu wynosiło w roku 2010 – 1.924 zł miesięcznie, w roku 2011 – 2.035 zł miesięcznie. Uchwała ta w praktyce była stosowana tylko w 2007 r. Decyzją Rady Nadzorczej, bez uchwały, po konsultacjach z członkami Zarządu powrócono do poprzednich zasad wynagradzania członków zarządu określonych w umowach o pracę. Było to spowodowane inwestycjami spółdzielni na docieplenie budynków jak i ustaleniem, iż wynagrodzenie członków zarządu byłoby zbyt wygórowane w stosunku do wynagrodzeń pozostałych pracowników spółdzielni. Wysokość wynagrodzenia członków Zarządu, w tym i Prezesa Zarządu corocznie

była podwyższana o wskaźnik wzrostu wynagrodzeń określany w osobowym funduszu płac. W przypadku Prezesa był to wzrost w wysokości od 3 do 5%. Uchwała nr 1/20/06/07 została uchylona uchwałą Rady Nadzorczej z 9 maja 2013 r. nr 2/16/12/13. Regulamin wynagradzania pozwanej przewidywał, iż wynagrodzenia członków Zarządu określa Rada Nadzorcza jako organ powołujący. W rozdziale V regulamin przewidywał premię regulaminową wypłacaną w okresach miesięcznych oraz, że wysokość premii dla członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza. Regulamin wynagradzania nie przewidywał dla pracowników, w tym i członków zarządu premii kwartalnych czy premii rocznych jak i dodatkowego wynagrodzenia rocznego zwanego „13-stką”. Wynagrodzenie za pracę było płatne z dołu w 30-stym dniu miesiąca. Rada Nadzorcza uchwałą z dnia 24 sierpnia 2009 r. wybrała na stanowisko Prezesa Zarządu powoda. Przewodniczący Rady Nadzorczej przedstawił powodowi warunki wynagradzania, były one takie same jak w przypadku poprzedniego Prezesa Zarządu lecz inne, niż te które były określone uchwałą Rady Nadzorczej z 11 grudnia 2006 r. Uchwałą z 24 sierpnia 2009 r. podjęła Rada Nadzorcza w innym składzie niż Rada Nadzorcza, która podjęła uchwałą z 11 grudnia 2006 r. Wobec akceptacji przez powoda zaproponowanych warunków płacowych powód i pozwana 1 października 2009 r. zawarli umowę o pracę na czas nieokreślony, zgodnie z którą wysokość wynagrodzenia zasadniczego ustalono w kwocie 5.150 zł, dodatek funkcyjny kwocie 1.010 zł oraz premię regulaminową w wysokości 30% płacy zasadniczej i dodatku funkcyjnego. Wynagrodzenie to było w innej wysokości niż wskaźnik opisany w uchwale Rady Nadzorczej z 11 grudnia 2006 r. W umowie o pracę w § 5 zawarto postanowienie, iż za pracę powód otrzyma wynagrodzenie miesięczne określane Zasadami Wynagradzania Prezesa i Zastępców Prezesa Zarządu SM „B.” Sąd ustalił, że powód w 2010 r. miesięcznie otrzymywał: (-) wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 5.410 zł (zaproponowane w umowie o pracę wynagrodzenie zasadnicze powiększone o 5% wskaźnik wzrostu wynagrodzeń określony w osobowych funduszu płac); (-) dodatek funkcyjny w kwocie 1.060 zł (zaproponowany w umowie o pracę dodatek funkcyjny powiększony o 5% wskaźnik wzrostu wynagrodzeń określony w osobowych funduszu płac); (-) premię regulaminową w kwocie 1.941zł (30% x suma wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego). Natomiast w

2011 r. miesięcznie otrzymywał: (-) wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 7.300 zł; (-) dodatek funkcyjny w kwocie 1.600 zł. (w obu tych składnikach wynagrodzenia ukryto premię regulaminową w wysokości 30%). Rada Nadzorcza nie wydała żadnych uchwał w przedmiocie podwyższenia wynagrodzenia powodowi za rok 2010 i 2011. Podwyższenie wynagrodzenia następowało z inicjatywy samego powoda. Oświadczenie w tym zakresie skierowane do powoda podpisywał jednoosobowo przewodniczący Rady Nadzorczej bez konsultacji z Radą Nadzorczą. O włączeniu za rok 2011 premii regulaminowej do wynagrodzenia również zdecydował wyłącznie powód. Ponadto powód otrzymał: (-) 5.000 zł tytułem premii rocznej w grudniu 2010 r.; (-) 1.335 zł tytułem premii kwartalnej w kwietniu 2011 r.; (-) 1.522 zł tytułem premii kwartalnej w lipcu 2011 r.; (-) 1.180 zł tytułem premii kwartalnej w październiku 2011 r.; (-) 1.454 zł tytułem premii za IV kwartał 2012 r.; (-) 7.000 zł tytułem premii rocznej w grudniu 2011 r. O premię kwartalną wnioskował powód. Uchwałę w tym przedmiocie podejmowała Rada Nadzorcza na zebraniu jednogłośnie. Sąd ustalił również, że powód najpóźniej w styczniu 2010 r. wiedział o istnieniu uchwały Rady Nadzorczej z 11 grudnia 2006 r. w sprawie Zasad Wynagradzania Prezesa i Zastępców Prezesa Zarządu Spółdzielni Mieszkaniowej „B.” Powód 30 lipca 2013 r. wystąpił do Sądu Rejonowego w K. z wnioskiem przeciwko Spółdzielni Mieszkaniowej „B.” o zaniechanie do próby ugodowej w zakresie żadanego niniejszym pozwem wynagrodzenia. Wcześniej powód próbował również negocjować z pozwaną wypłatę należnych w jego ocenie świadczeń, ale bezskutecznie. W dniu 19 czerwca 2013 r. powód złożył pozew przeciwko Spółdzielni Mieszkaniowej „B.” o uznanie wręczonego mu wypowiedzenia warunków umowy o pracę za bezskuteczne; w wypowiedzeniu tym pozwana zaproponowała powodowi wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 7.300 zł wraz z dodatkiem funkcyjnym w kwocie 1.600 zł. Sąd Rejonowy przyjął, że umowa o pracę powoda zawierała wiążące strony warunki wynagrodzenia. Wskazał, iż warunki te były nie mniej korzystne dla pracownika (powoda) niż przepisy prawa. Uznał, że uchwała Rady Nadzorczej z 11 grudnia 2006 r. nie ma charakteru normatywnego w rozumieniu art. 9 k.p., powołując się w tym zakresie na uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 27 maja 2014 roku (I PK 296/13, LEX nr 1475265). W ocenie Sądu powód otrzymał wszystkie

świadczenia określone w umowie o pracę i zarazem obowiązującym u pozwanej regulaminem wynagradzania, tj. wynagrodzenie zasadnicze, premię regulaminową oraz dodatek funkcyjny za 2010 r. jak w umowie o pracę zwiększone o wskaźnik wzrostu płac czyli 5%. Powód samowolnie, bez konsultacji w tym zakresie z Radą Nadzorczą ujął premię regulaminową w wynagrodzeniu i dodatku funkcyjnym, o czym świadczy zestawienie sumy składników wynagrodzenia przy podwyżce o 5% ($5.681 \text{ zł} + 1.113 \text{ zł} + 2.038 \text{ zł} = 8.832 \text{ zł}$) z otrzymywanym przez powoda wynagrodzeniem miesięcznym w 2011 r. ($7.300 \text{ zł} + 1.600 \text{ zł} = 8.900 \text{ zł}$). Sąd stwierdził dalej, iż powód otrzymał wszystkie należne świadczenia nawet gdyby zastosować uchwałę Rady Nadzorczej z 11 grudnia 2006 r. Wynagrodzenie miesięczne powoda, liczone według zasad wynikających z tej uchwały za rok 2010 i 2011, odpowiednio winno wynieść kwotę 8.190 zł i 8.660 zł i byłoby niższe niż wyliczone według warunków wynikających z umowy o pracę. Wysokość tego wynagrodzenia Sąd obliczył w następujący sposób: - za rok 2010 r. ($1.924 \text{ zł} \times 355\% = 6.840 \text{ zł}$; $1.924 \text{ zł} \times 70\% = 1.350 \text{ zł}$, czyli łącznie 8.190 zł), za rok 2011 r. ($2.035 \text{ zł} \times 355\% = 7.230,00 \text{ zł}$; $2.035 \text{ zł} \times 70\% = 1.430 \text{ zł}$, czyli łącznie 8.660 zł). Przy czym zdaniem Sądu przy stosowaniu powyższej uchwały należałoby uznać, iż skoro brak jest uchwał Rady Nadzorczej w przedmiocie wysokości premii regulaminowej, czego wymaga przepis § 26 regulaminu wynagradzania w związku z § 58 ust. 1 pkt 9 statutu spółdzielni to taka premia - naliczana tylko od wynagrodzenia zasadniczego, skoro powód nie był pracownikiem wymienionym w § 26 ustęp 1 regulaminu - nie była należna powodowi.

Ewentualnie, zdaniem Sądu, należałoby na poczet miesięcznej premii regulaminowej na zasadzie art. 8 k.p. zaliczyć wypłacaną premię kwartalną w kwocie 5.491 zł i roczną w kwocie 12.000 zł. Sąd wskazał, że zarówno umowa o pracę, regulamin wynagradzania czy nawet przedmiotowa uchwała Rady Nadzorczej nie przewidywała tego rodzaju świadczeń. Premię kwartalną przyznawała Rada Nadzorcza na wniosek powoda, co Sąd zakwalifikował jako nadużycie prawa określone przepisem art. 8 k.p. Sąd przyjął, iż powód znał zapisy regulaminu czy umowy o pracę i tym samym winien sobie zdawać sprawę, iż takie świadczenia mu nie przysługują zwłaszcza, że powód był Prezesem niedużej spółdzielni mieszkaniowej. Powód w 2010 r. otrzymał tytułem wynagrodzenia kwotę

105.932 zł, a za 2011 r. kwotę 114.291 zł. Sąd uznał te kwoty - biorąc pod uwagę stanowisko zajmowane przez powoda - za stosunkowo wysokie. Odnosząc się do zarzutu przedawnienia Sąd wskazał, iż nawet hipotetycznie zakładając istnienie wierzytelności powoda, to roszczenie o wyrównanie wynagrodzenia zasadniczego, premii regulaminowej za okres od stycznia 2010 r. do czerwca 2010 r. przedawniłoby się w myśl art. 291 § 1 k.p. przy uwzględnieniu, iż wynagrodzenie w myśl regulaminu wynagradzania obowiązującego u pracodawcy było płatne z dołu do 30-tego każdego miesiąca. Bieg terminu przedawnienia przerwało złożenie przez powoda wniosku o zawezwanie do próby ugodowej 30 lipca 2013 r. W ocenie Sądu okoliczności, że „powód był zwodzony przez spółdzielnię” nie wykazano.

Wyrok Sądu Rejonowego powód zaskarżył w całości. Zarzucił naruszenie art. 8 k.p., art. 13 k.p., art. 9 w zw. z art. 18 k.p., § 26 Regulaminu Wynagradzania w zw. z § 58 ust. 1 pkt 9 Statutu w zw. z art. 18 k.p., art. 6 k.c. w zw. z art. 233 k.p.c. oraz art. 233 § 1 k.p.c.

Sąd Okręgowy w K. wyrokiem z 19 marca 2015 r. oddalił apelację powoda. Sąd drugiej instancji przyjął za własne dokonane ustalenia faktyczne oraz ocenę prawną przyjętą przez Sąd pierwszej instancji, w pełni podzielając wywody zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. Oceniał, że Sąd pierwszej instancji nie naruszył zasad swobodnej oceny dowodów, a dokonana przezeń ocena materiału dowodowego odpowiada zasadom logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego. Stwierdził, że prawidłowo ustalił, iż Rada Nadzorcza pozwanej nie wydawała żadnych uchwał w przedmiocie podwyższenia wynagrodzenia powodowi wynagrodzenia za 2010 i 2011 rok., a podwyższenie wynagrodzenia za te lata następowały z inicjatywy powoda, a oświadczenia, odnośnie tego podwyższenia wynagrodzenia, jednoosobowo, bez konsultacji z Radą Nadzorczą pozwanej, podejmował przewodniczący tej Rady. Zgodnie natomiast z art. 46 § 1 pkt. 8 ustawy z dnia 16 września 1982 roku – Prawo Spółdzielcze (Dz.U. z 2013 r., poz. 1443 j.t. ze zmianami) jak i § 58 Statutu Spółdzielni Mieszkaniowej „B.”, do zakresu działania Rady Nadzorczej spółdzielni należy podejmowanie uchwał w sprawach czynności prawnych, dokonywanych między spółdzielnią a członkiem zarządu, lub dokonywanych przez spółdzielnię w interesie członka zarządu oraz reprezentowania spółdzielni przy tych czynnościach, do reprezentowania

spółdzielni wystarczy dwóch członków rady przez nią upoważnionych. W konsekwencji Sąd drugiej instancji stwierdził, że decyzje o podwyższeniu wynagrodzenia powoda w 2010 r. i 2011 r. był sprzeczne z ww. przepisami i należy uznać je za nieważne (powołał się w tej kwestii na uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 9 marca 2008 r., I PK 183/08, LEX nr 1324256). Sąd drugiej instancji podzielił również ustalenia Sądu pierwszej instancji, iż powód najpóźniej w styczniu 2010 r. znał treść uchwały Rady Nadzorczej z 11 grudnia 2006 r. Sąd ustalił, że w 2010 r. powód otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 5 410 zł (zaproponowane w umowie o pracę) powiększone o 5% wskaźnik wzrostu wynagrodzenia określonym w osobowym funduszu płac oraz dodatek funkcyjny w kwocie 1.060 zł (ustalony w umowie o pracę) powiększony 5% wskaźnikiem wzrostu wynagrodzeń, określonym w osobowym funduszu płac, oraz premię regulaminową w kwocie 1.941 zł (suma wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego x 30%). Łącznie powód otrzymywał w 2010 roku wynagrodzenie w wysokości 8.411 zł. Natomiast w 2011 r. powód otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 7.300 zł plus dodatek funkcyjny w wysokości 1.600 zł, przy czym tak radykalna podwyżka wynagrodzenia zasadniczego jak i dodatku funkcyjnego wynikała z faktu, iż, z inicjatywy powoda do tych składników wynagrodzenia włączono dotychczasowe premie regulaminowe w wysokości 2.038 zł. Tak więc powód w 2011 r. otrzymywał wynagrodzenie w łącznej kwocie 8.900 zł. Sąd Okręgowy w całości podzielił stanowisko Sądu I instancji, iż uchwała Rady Nadzorczej nr 1/20/06/07 z 1 grudnia 2006 roku, która ustalała zasady wynagradzania Prezesa i Zastępców Prezesa Spółdzielni Mieszkaniowej „B.” nie jest źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p.. Wskazał w tej kwestii na uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 27 maja 2014 roku (I PK 296/13, LEX nr 1475265), z którego wynika, że uchwały wewnętrznych organów pracodawcy (spółdzielni, spółki czy wyższej uczelni) nie mają co do zasady charakteru normatywnego w rozumieniu art. 9 k.p. Sąd ocenił, że w tej sytuacji, zawarta umowa o pracę pomiędzy powodem a pozwaną ustalała warunki wynagrodzenia powoda, a więc nie ma podstaw aby badać czy ustalone wynagrodzenie powoda w umowie o pracę jest zgodne z uchwałą Rady Nadzorczej z 11 grudnia 2006 roku. Nawet gdyby przyjąć, że przedmiotowa uchwała stanowi źródło prawa pracy, to

wynagrodzenie powoda, ustalone według tych zasad, winno wynieść 8.190 zł za 2010 r. i 8.660 zł za 2011 r., a więc było to wynagrodzenie niższe niż to, które otrzymywał powód w 2010 r. i 2011 r., zgodnie z warunkami wynagradzania ustalonymi dla niego w umowie o pracę. Sąd podzielił również stanowisko Sądu pierwszej instancji, iż na poczet premii regulaminowej powoda zaliczyć można kwotę 5.491 zł tytułem premii kwartalnych i kwotę 12.000 zł premii rocznej, gdyż zarówno umowa o pracę, regulamin wynagradzania czy przedmiotowa uchwała Rady Nadzorczej z 11 grudnia 2006 roku, tego rodzaju świadczeń dla powoda nie przewidywała. Sąd nie podzielił zarzutu apelacyjnego, iż Sąd pierwszej instancji naruszył art. 8 k.p. oraz 13 k.p. Podkreślił, że z prawa do godziwego wynagrodzenia (art. 13 k.p.) pracownik nie może wywodzić roszczenia o podwyższenie wynagrodzenia za pracę. Ponadto, że pracownik, któremu zagwarantowano w umowie o pracę nadmiernie wygórowane i nieuzasadnione świadczenie, powinien liczyć się z możliwością kwestionowania takiego postanowienia przez pracodawcę poprzez zarzut bezwzględnej nieważności tej czynności (art. 58 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Zarzut ten będzie skuteczny w przypadku naruszenia zasad współżycia społecznego określonych w art. 8 k.p. czy 13 k.p. Odwołując się do wyroku Sądu Najwyższego z 20 czerwca 2012 r., I PK 13/12, Sąd wskazał, że choć możliwe jest umowne przyznanie świadczeń nieprzewidzianych w prawie pracy lub świadczeń w wyższej wysokości, to takie postanowienia umowne podlegają weryfikacji sądu pracy, które może uznać, że są nieważne lub miarkować wysokość świadczenia. Sąd ocenił, że włączenie przez powoda do wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego w 2011 r., dotychczasowej premii regulaminowej wypłacanej w 2010 r. w sposób niezgodny z prawem, a następnie domaganie się, aby od tak podwyższonego wynagrodzenia dochodzić jeszcze 30% premii regulaminowej jest sprzeczne z art. 8 k.p. i art. 13 k.p. Sąd podzielił również stanowisko Sądu pierwszej instancji, że nawet gdyby dochodzona przez powoda wierzytelność istniała, to i tak roszczenie powoda o wyrównanie wynagrodzenia zasadniczego i premii regulaminowej za okres od stycznia 2010 r. do czerwca 2010 r. uległo przedawnieniu. Pozwana podniosła zarzut przedawnienia roszczeń powoda za okres od stycznia 2010 r. do listopada 2010 r., a taki zarzut byłby wtedy nieskuteczny, gdyby był sprzeczny z zasadami

współzycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa, o których mowa w art. 8 k.p. Takich okoliczności powód nie udowodnił i nie wykazał. W ocenie Sądu Rada Nadzorcza, na posiedzeniu 18 lutego 2013 r., nie składała powodowi żadnych obietnic co do zaspokojenia jego roszczeń odnośnie wynagrodzenia za pracę za 2010 i 2011 r., a jedynie poleciła przedstawienie mu żądania na piśmie wraz z opinią radcy prawnego lub ewentualnego wyjaśnienia lustratorów odnośnie kwestii wysokości jego wynagrodzenia. Tego rodzaju stanowisko Rady Nadzorczej, zdaniem Sądu, trudno uznać za sprzeczne z zasadami współzycia społecznego. Powołując się na art. 381 k.p.c., uwzględniając przy tym wyrok Sądu Najwyższego z 17 kwietnia 2002 r., IV CKN 980/00, Sąd oddalił wniosek dowodowy powoda, jako spóźniony, co do przeprowadzenia dowodu z pisma - pozwu powoda z 28 czerwca 2013 r. o uznanie wypowiedzenia warunków umowy o pracę za bezskuteczne, wypowiedzenia powodowi warunków pracy i płacy, pozwu powoda z 19 czerwca 2013 roku o uznanie wypowiedzenia warunków umowy o pracę za bezskuteczne, wypowiedzenia z 27 maja 2013 r. przez pozwaną powodowi warunków umowy o pracę.

Wyrok Sądu Okręgowego powód zaskarżył w całości. Zarzucono naruszenie przepisów prawa procesowego, to jest:

(-) art. 378 § 1 k.p.c. w zw. z art. 382 k.p.c. i w zw. z 391 k.p.c. poprzez zaniechanie odniesienia się przez Sąd drugiej instancji do zarzutów apelacji i ich uzasadnienia, w tym do zarzutów naruszenia przez Sąd pierwszej instancji art. 233 k.p.c., a w szczególności zaniechanie przeprowadzenia oceny wiarygodności materiału dowodowego oraz pominięcie części z zebranego materiału dowodowego bez uzasadnienia tego, w rezultacie czego doszło do wadliwego ustalenia stanu faktycznego sprawy;

(-) art. 328 § 2 k.p.c. w zw. z art. 391 k.p.c. poprzez jego błędną wykładnię polegającą na niewyjaśnieniu przez Sąd drugiej instancji w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku: i) z jakimi działaniami powoda wiąże się stwierdzone przez Sąd drugiej instancji nadużycie prawa (art. 8 k.p.) i jakie normy prawa stanowionego lub inne powód miał naruszyć występując do Rady Nadzorczej o wypłatę dla Zarządu (*in corpore*) premii kwartalnych, w sytuacji gdy premia ta została następnie przyznana jednogłośnie decyzją całej Rady Nadzorczej

(pracodawcy względem członków Zarządu pozwanej Spółdzielni); ii) jaka jest podstawa prawna zaliczenia przez Sąd drugiej instancji przyznanych pracownikowi przez pracodawcę nagród w postaci „premií kwartalnych” i „13-ki” na należną pracownikowi (powodowi) z umowy o pracę premię, a przy tym brak wyjaśnienia przez Sąd drugiej instancji podstawy oddalenia żądania pozwu w sytuacji, gdy po takim zaliczeniu pozostaje jeszcze nie skompensowane w taki sposób roszczenie; (iii) jaka jest ostatecznie podstawa (podstawy) oddalenia roszczeń powoda, a w szczególności, czy Sąd oparł się na jednej, kilku, czy wszystkich ze wskazanych w uzasadnieniu podstawach, tj.: (-) skonstatowanie, że uchwała Rady Nadzorczej z grudnia 2006 r. nie ma charakteru normatywnego i nie ma wobec tego przesłanek do zastosowania art. 18 § 2 k.p., (-) przytoczony w uzasadnieniu wyroku Sądu drugiej instancji art. 58 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p., w zakresie, w jakim Sąd Okręgowy powołuje się na koncepcję bezwzględnej nieważności nadmiernie wygórowanego wynagrodzenia; (-) wskazana w uzasadnieniu wyroku nieważność podwyżek wynagrodzenia wobec nieprawidłowej reprezentacji pozwanej; (-) naruszenie przez powoda (nieprzytoczonych - niesprecyzowanych) zasad współżycia społecznego lub postępowanie niezgodnie ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (art. 8 k.p.); - co w konsekwencji uniemożliwia kontrolę kasacyjną wyroku dokonywaną przez Sąd Najwyższy;

(-) art. 381 k.p.c. w zw. z art. 328 § 2 k.p.c. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i bezpodstawne oddalenie wniosków dowodowych powoda zgłoszonych w apelacji z 28 października 2014 r., w sytuacji, gdy zostały one zawnioskowane z uwagi na oparcie się przez Sąd Rejonowy na danych o zarobkach powoda z 2011 r., tj. na skutek zaniechania ustalenia przez Sąd pierwszej instancji wysokości aktualnych zarobków powoda.

Zarzucono również naruszenie przepisów prawa materialnego, to jest:

(-) art. 18 § 1 i 2 k.p. w zw. z art. 9 § 1 k.p. przez jego błędną wykładnię, wyrażającą się w odmowie uznania uchwały Rady Nadzorczej Spółdzielni Mieszkaniowej „B.” w K. nr 1/20/06/07 z 11 grudnia 2006 r. zatytułowanej „Zasady Wynagradzania Prezesa i Zastępców Prezesa Zarządu Spółdzielni Mieszkaniowej „B.”” (dalej: „Zasady Wynagradzania”) za źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p. i w konsekwencji na błędnym ustaleniu, że zbędne jest dokonanie oceny, czy

wysokość składników wynagrodzenia powoda ustalonych w umowie o pracę jest zgodna z wysokością tych składników wynikających z Zasad Wynagradzania – w celu ew. stwierdzenia nieważności umowy o pracę w zakresie, w jakim składniki te byłyby niższe od wynagrodzenia ustalonego zgodnie z Zasadami Wynagradzania;

(-) art. 29 § 1 pkt 3 k.p. w zw. z § 5 umowy o pracę powoda z 1 października 2009 r. w zw. z § 26 ust. 3 regulaminu wynagradzania przyjętym uchwałą Zarządu pozwanej nr 2/49/2006 z dnia 14 listopada 2006 r. (dalej: „Regulamin Wynagradzania”) oraz w zw. z § 1 pkt 3 Zasad Wynagradzania poprzez błędne uznanie, że roszczenia powoda o wypłatę premii za 2010 r. i 2011 r. miałyby być niezasadne, jako nieznajdujące uzasadnienia w Regulaminie Wynagradzania, podczas gdy prawo do premii powoda wynika (ma źródło) z umowy o pracę z 1 października 2009 r., która to umowa została w tym zakresie zmieniona (pozbawiono powoda prawa do tej premii) w drodze wypowiedzenia zmieniającego dokonanego dopiero 27 maja 2013 r.;

(-) art. 8 i 13 k.p. poprzez ich niewłaściwe zastosowanie i oddalenie roszczeń powoda o wypłatę premii, nie wskazując, które z podstawowych wartości miałyby zostać naruszone przez powoda realizującego przysługujące mu uprawnienia;

(-) art. 8 k.p. w zw. z art. 291 § 1 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i w konsekwencji przyjęcie zarzutu częściowego przedawnienia roszczenia za zasadne, podczas gdy z materiału dowodowego sprawy wynika, że podniesienie tego zarzutu przez pozwaną powinno zostać ocenione jako nadużycie prawa.

Wnosząc o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, skarżący wskazał, że w sprawie istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów w przedmiocie tego czy uchwała organu osoby prawnej (Rady Nadzorczej spółdzielni mieszkaniowej) regulująca zasady wynagradzania określonej grupy pracowników (członków Zarządu) ma charakter źródła prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p. Zdaniem skarżącego istota zagadnienia tkwi w odpowiedzi na pytania: (-) czy taka uchwała, zawierająca postanowienia, jakie zgodnie z art. 77¹ k.p. powinny zostać ustalone w regulaminie wynagradzania, jest w istocie regulaminem wynagradzania dla takiej grupy pracowników i w rezultacie ma ona charakter normatywny, albo (-)

czy nie mając charakteru normatywnego ma ona charakter wiążący jako jednostronne oświadczenie pracodawcy uzupełniające treść stosunku pracy, albo (-) czy jest to akt pozbawiony na gruncie prawa pracy jakiegokolwiek znaczenia prawnego.

Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji oraz w zakresie rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego, ewentualnie - przy zaistnieniu przesłanek z art. 398¹⁶ k.p.c. - o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i wydanie orzeczenia co do istoty sprawy przez uwzględnienie powództwa w całości oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu w postępowaniu kasacyjnym, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwana wniosła o jej oddalenie oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna strony powodowej okazała się mieć uzasadnione podstawy.

W pierwszej kolejności należało odnieść się do przedstawionego w skardze kasacyjnej problemu charakteru prawnego uchwały rady nadzorczej regulującej zasady wynagradzania członków zarządu pozwanego pracodawcy oraz związanym z tym zarzutem naruszenia art. 18 § 1 i § 2 k.p. w związku z art. 9 § 1 k.p.

W związku z powyższym skarżący podnosił, że w sprawie istnieje potrzeba wykładni przepisów budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów.

Wstępnie należy stwierdzić, że w istocie rozstrzygnięcie w kwestii charakteru prawnego uchwały rady nadzorczej nie jest wystarczające. Nawet bowiem w razie przyjęcia jej nienormatywnego charakteru konieczne jest rozważenie skutków jej podjęcia.

Można stwierdzić, że problematyka charakteru prawnego wewnętrznych aktów organów pracodawcy stanowi od dawna przedmiot wielu niejasności i kontrowersji, które zostały zauważone w doktrynie prawa pracy, jak i ujawniających się w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Niewątpliwie problemy te dotyczą także uchwał podejmowanych przez organy pracodawców, jakimi są przede wszystkim zarządy i rady nadzorcze.

Problem powyższy był już wcześniej rozstrzygany przez Sąd Najwyższy. Sąd Okręgowy przyjął, że sporna uchwała rady nadzorczej pozwanej spółdzielni nie jest źródłem prawa w rozumieniu art. 9 k.p. Pogląd ten wyrażony został z powołaniem się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 maja 2014 r., I PK 296/13, (LEX nr 1475265). W wyroku tym Sąd Najwyższy stwierdził, że uchwały wewnętrznych organów pracodawcy (spółdzielni, spółki, czy wyższej uczelni) nie mają, co do zasady, charakteru normatywnego w rozumieniu art. 9 k.p. Także w wyroku z dnia 27 października 2004 r., I PK 588/03, (OSNP 2005 nr 12, poz. 170) Sąd Najwyższy przyjął, że opracowany przez radę nadzorczą spółki akcyjnej regulamin premiowania członków jej zarządu nie stanowi źródła prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p. ze względu na brak oparcia ustawowego. Identyczne stanowisko zostało wyrażone w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 9 czerwca 2009 r., II PK 7/09, (LEX nr 521928). Przyjęto w nim, że uchwały organów spółek nie mogą być zaliczone do źródeł prawa pracy, wymienionych w art. 9 § 1 k.p., gdyż przepis ten zawiera enumeratywny katalog pozaustawowych źródeł prawa pracy, w którym nie występują uchwały.

Skarżący ma rację stwierdzając, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego zaprezentowany był również pogląd przeciwny. Bowiem w wyroku z dnia 9 marca 2009 r., I PK 183/08, (LEX nr 1324256) przyjęto, że regulamin wynagradzania ustalony przez radę spółdzielni dla członków zarządu jest źródłem prawa w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. Skład orzekający w niniejszej sprawie nie podziela tego odosobnionego zresztą poglądu.

W doktrynie prawa pracy prezentowany jest pogląd o tym, że uchwały wewnętrznych organów pracodawcy nie stanowią źródła prawa pracy (tak. B. Cudowski: Statut jako pozaustawowe źródło prawa pracy, w: Źródła prawa pracy, red. L. Florek, Warszawa 2000, s. 169). Nie ulega również wątpliwości, że

konieczną przesłanką zaliczenia danego aktu do pozaustawowych źródeł prawa pracy jest ustawowe upoważnienie do jego wydania (M. Włodarczyk, w: Zarys Systemu Prawa Pracy, Tom I, Część ogólna prawa pracy, red. K.W. Baran, LEX a Wolters Kluwer business, Warszawa 2010, s. 464-465). Przyjmuje się także, że zastrzeżenia budzi odwołanie się do art. 9 k.p., czyli potraktowanie uchwał zarządu jako źródła prawa pracy, z uwagi na brak podstawy prawnej (K. Jaśkowski: Komentarz aktualizowany do art. 9 Kodeksu pracy, LEX 2016, pkt 11.2).

Kolejnym zagadnieniem przedstawionym w skardze kasacyjnej jest możliwość uznania uchwały organu kolegialnego pracodawcy za źródło prawa pracy w przypadku uregulowania materii wchodzącej w skład ustawowego upoważnienia dla pozaustawowego źródła prawa pracy wymienionego w art. 9 § 1 k.p. Należy stwierdzić, że co do zasady uchwały organów kolegialnych pracodawcy nie mają charakteru normatywnego. Od zasady tej możliwe są jednak wyjątki. Dotyczyć one mogą przypadków podjęcia uchwały przez upoważniony do tego organ, w przedmiocie upoważnienia ustawowego i w określonym przepisami trybie. Możliwość takiej kwalifikacji uchwały potwierdza wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2011 r., I PK 46/11 (LEX nr 12229538). Przyjęto w nim, że regulamin zwolnień grupowych wydany przez zarząd spółki kapitałowej w formie uchwały może zostać uznany za źródło prawa pracy. Jest to pogląd niewątpliwie trafny. Należy jednak bardzo wyraźnie podkreślić, że w tym przypadku zarząd był upoważniony przez ustawę do wydania regulaminu zwolnień grupowych, który niewątpliwie jest pozaustawowym źródłem prawa pracy. Sąd Najwyższy dopuścił także możliwość zamieszczenia regulacji wynagrodzenia za pracę, stanowiących część regulaminu wynagradzania, w innym akcie wewnętrznym pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 lutego 2008 r., I PK 194/07, (OSNP 2009, nr 11-12, poz. 133 z aprobowaną glosą J. Steliny OSP 2010, nr 1, poz. 8). Podobnie przyjmuje się, że unormowanie świadczeń pracowniczych w akcie stanowiącym źródło prawa pracy (np. statucie) może zostać uregulowane również przez odesłanie do odpowiedniego porozumienia zbiorowego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 sierpnia 2001 r., I PKN 856/00, OSNP 2003, nr 13, poz. 310). Tak więc można przyjąć, że sama nazwa, jak i forma danego aktu nie musi decydować o tym, że jest to np. regulamin wynagradzania w rozumieniu art. 77² k.p. (wyrok Sądu

Najwyższego z dnia 25 listopada 2005 r., I PK 86/05, OSNP 2006, nr 19-20, poz. 295). Nie wynika jednak z tego, że każdy akt (np. uchwała rady nadzorczej) zawierający regulacje o charakterze płacowym powinien być automatycznie kwalifikowany jako regulamin wynagradzania uregulowany w przepisach kodeksu pracy.

Odnosząc się oceny charakteru prawnego „Zasad wynagradzania członków zarządu” uchwalonego przez radę nadzorczą pozwanej spółdzielni należy stwierdzić, że nie miały one charakteru normatywnego. Nie jest bowiem wystarczające do takiej kwalifikacji odesłanie upoważniające do uregulowania tej kwestii zawarte w regulaminie wynagradzania, ani to, że przedmiotem uchwały były zasady wynagradzania. Nie można było uznać za zasadne twierdzenie skarżącego, że zasady te mają charakter regulaminu wynagradzania i przez to stanowią źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p.

Przyjęcie, że omawiana uchwała rady nadzorczej ma charakter źródła prawa pracy byłoby możliwe jedynie w razie ustalenia, że jest ona przynajmniej częścią kodeksowego regulaminu wynagradzania. Możliwość taka jest jednak wykluczona w przypadku uregulowania zasad wynagradzania członka zarządu spółdzielni. Należy bowiem pamiętać, że zgodnie z art. 77² § 5 k.p. do regulaminu wynagradzania stosuje się odpowiednio przepis art. 241²⁶ § 2 k.p. Wynika jednoznacznie z tego, że regulamin wynagradzania nie może określać warunków wynagradzania pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy, w rozumieniu art. 128 § 2 pkt 2 k.p., oraz osób zarządzających zakładem pracy na innej podstawie niż stosunek pracy. Powszechnie przyjmuje się, że osobami zarządzającymi w imieniu pracodawcy zakładem pracy są, między innymi, członkowie zarządu spółdzielni (tak G. Goździewicz, w: Kodeks pracy. Komentarz, pod red. W. Muszalskiego, C.H. Beck, Warszawa 2001, s. 1185). Z tego powodu nie jest możliwe, by przyjęte przez radę nadzorczą pozwanej spółdzielni zasady wynagradzania członków zarządu miały charakter źródła prawa pracy.

Na podstawie powyższego należało stwierdzić, że przyjęcie przez Sąd Okręgowy o nienormatywnym charakterze uchwały rady nadzorczej określającej zasady wynagradzania członków zarządu pozwanej było trafne.

Rozstrzygnięcie powyższe nie zamyka jednak problemu skutków podjęcia uchwały przez radę nadzorczą. Sąd Okręgowy stwierdził w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, iż w tej sytuacji (braku charakteru normatywnego uchwały) nie ma podstaw badać czy ustalone w umowie o pracę wynagrodzenie powoda jest zgodne z uchwałą rady nadzorczej spółdzielni. Z takim stanowiskiem Sądu Okręgowego nie można się zgodzić. Należy bowiem w tej kwestii stwierdzić, że we wszystkich wyżej cytowanych orzeczeniach Sądu Najwyższego (I PK 588/03, I PK 296/13), przyjmowano jednolicie, że pomimo nienormatywnego charakteru aktu kolegiального regulującego wynagrodzenie członka zarządu jego moc wiążąca wynika stąd, iż jednostronne oświadczenie woli działającej w imieniu pracodawcy rady nadzorczej uzupełnia treść stosunku pracy w zakresie warunków jego wynagradzania. Także w innych orzeczeniach Sąd Najwyższy jednoznacznie stwierdzał, że regulamin wypłat rekompensaty za rozwiązanie stosunku pracy nie jest źródłem prawa pracy lecz jest oświadczeniem woli pracodawcy, które uzupełnia treść stosunku pracy. Pogorszenie tych warunków wymaga wypowiedzenia zmieniającego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 września 2004 r., I PK 494/03, OSNP 2005 nr 10, poz. 140, por. także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 czerwca 2007 r., III PK 17/07, LEX nr 551138).

Na podstawie powyższego należy stwierdzić, że uchwały rady nadzorczej spółdzielni w przedmiocie zasad wynagradzania jej członków zarządu nie stanowią źródła prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. Uchwały te są jednostronnymi oświadczeniami woli pracodawcy, które kształtują lub uzupełniają treść stosunku pracy w zakresie warunków wynagradzania.

Tak więc zarzut naruszenia art. 18 § 1 i 2 k.p. w związku z art. 9 k.p. nie był co do zasady i w całości uzasadniony. Jednak zasadne było twierdzenie skargi kasacyjnej, iż uchwała rady nadzorczej ma charakter wiążący jako jednostronne oświadczenie woli pracodawcy.

Z wyżej przedstawionych powodów wyrok Sądu Okręgowego musiał zostać uchylony. Przy ponownym rozpoznaniu sprawy pierwszoplanową kwestią będzie więc ustalenie treści stosunku pracy powoda w zakresie jego wynagrodzenia za pracę. Bez dotyczących tego ustaleń faktycznych nie było możliwe odniesienie się

do wszystkich przedstawionych w skardze kasacyjnej zarzutów naruszenia prawa procesowego i materialnego, gdyż nie poddają się w tym stanie kontroli kasacyjnej.

Z tych względów orzeczono na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. jak w sentencji wyroku.

kc