

Wyrok z dnia 11 października 2005 r.

I PK 42/05

1. Kwalifikacja kontraktu menedżerskiego jako umowy o pracę lub umowy prawa cywilnego zależy od okoliczności konkretnego przypadku.

2. Postanowienia zakładowego układu zbiorowego pracy mogą wyłączać z podmiotowego zakresu jego regulacji określoną grupę pracowników, jeżeli nie narusza to zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 9 § 4 k.p.).

Przewodniczący SSN Jerzy Kwaśniewski, Sędziowie SN: Barbara Wagner (sprawozdawca), Andrzej Wróbel.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 11 października 2005 r. sprawy z powództwa Jerzego Wojciecha A. przeciwko Bankowi P. SA w W. o zapłatę, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 7 grudnia 2004 r. [...]

1) o d d a l i ł kasację;

2) zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej 1.800 zł (jeden tysiąc osiemset) tytułem kosztów postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Sąd Apelacyjny w Białymstoku wyrokiem z dnia 7 grudnia 2004 r. [...] zmienił wyrok Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku z dnia 30 lipca 2004 r. [...], zasądzający od Banku P. SA z siedzibą w W. na rzecz Jerzego A. kwotę 12.464,50 zł tytułem nagrody jubileuszowej z ustawowymi odsetkami wynoszącymi 20% w stosunku rocznym od dnia 21 lipca 2002 r. do dnia 24 lipca 2002 r., 16% w stosunku rocznym od dnia 25 lipca 2002 r. do dnia 31 stycznia 2003 r., 13% w stosunku rocznym od dnia 1 lutego 2003 r. do dnia 24 września 2003 r. i 12,25% w stosunku rocznym od dnia 25 września 2003 r. do dnia zapłaty oraz kwotę 8.802,74 zł tytułem bonusu rocznego z ustawowymi odsetkami w wysokości 20% w stosunku rocznym od dnia 22 kwietnia 2002 r. do dnia 24 lipca 2002 r., 16% w sto-

sunku rocznym od dnia 25 lipca 2002 r. do dnia 31 stycznia 2003 r., 13% w stosunku rocznym od dnia 1 lutego 2003 r. do dnia 24 września 2003 r. i 12,25% w stosunku rocznym od dnia 25 września 2003 r. do dnia zapłaty oraz oddalający powództwo w pozostałej części, w ten sposób, że powództwo oddalił.

Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia faktyczne i ich prawna ocena. Jerzy A. był zatrudniony w Banku P. SA w W. od 16 października 1989 r. W dniu 22 maja 2001 r. strony zawarły „umowę o pracę - kontrakt menedżerski”. Powód został zatrudniony z datą wsteczną od 1 stycznia 2001 r. na stanowisku Menedżera Klienta w Oddziale w Ł. W dniu 24 maja 2001 r. Jerzy A. i Bank P. ponownie podpisali okresową „umowę o pracę - kontrakt menedżerski” z datą wsteczną od 1 kwietnia 2001 r. do 30 czerwca 2001 r. Powodowi powierzono stanowisko Dyrektora Oddziału do spraw Klienta Korporacyjnego w [...] Oddziale w B. Ponadto, strony zawarły umowę o zakazie konkurencji. Kolejna „umowa o pracę - kontrakt menedżerski” na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy została zawarta przez strony w dniu 8 czerwca 2001 r. Stosunek pracy został rozwiązany za porozumieniem stron z dniem 15 grudnia 2002 r.

U strony pozwanej obowiązywał zakładowy układ zbiorowy pracy, który w § 2 pkt 3 ppkt 3 wyłączał stosowanie układu do osób świadczących pracę na podstawie kontraktów menadżerskich. W „umowie o pracę - kontrakcie menedżerskim” znajdowało się zastrzeżenie, że do umowy tej nie stosuje się postanowień zakładowego układu zbiorowego pracy obowiązującego w Banku, z wyjątkiem tych, które są wskazane w umowie, a to bonusu świątecznego, odprawy emerytalnej i rentowej oraz odprawy pośmiertnej.

W ocenie Sądu Okręgowego, w zawartej przez strony „umowie o pracę - kontrakcie menedżerskim” występują elementy umowy o pracę. Wobec tego - niezależnie od treści zawartej umowy - do powoda znajdują zastosowanie postanowienia zakładowego układu zbiorowego pracy dotyczące bonusu świątecznego, odprawy emerytalno - rentowej czy odprawy pośmiertnej. Wedle § 2 ust. 2 układu, jego postanowienia mają bowiem zastosowanie do wszystkich pracowników zatrudnionych w Banku na podstawie umowy o pracę. „Umowa o pracę - kontrakt menedżerski” nie wyłączała skutecznie świadczeń przewidzianych w układzie. Ponieważ kontrakt menedżerski był wykonywany przez powoda w ramach umowy o pracę, a pracodawca nie wypłacił mu bonusu MBO z uwagi na niewykonanie przydzielonych zadań indywidualnych, to nabył on prawo do bonusu rocznego i nagrody jubileuszowej na pod-

stawie zakładowego układu zbiorowego pracy. Sąd powołał się na art. 18 k.p., zgodnie z którym, postanowienia umów o pracę oraz innych aktów na mocy których powstaje stosunek pracy nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy. Postanowienia mniej korzystne są nieważne, a w ich miejsce wchodzi odpowiednie przepisy prawa pracy. Odnosząc się do § 2 pkt 2 i pkt 3 ppkt 3 układu, Sąd twierdził, że mają one charakter nieostry. Co do zasady, strona pozwana zatrudniała niektórych pracowników na podstawie „umowy o pracę - kontraktu menedżerskiego”, która wprost nie jest wymieniana w układzie.

Sąd Apelacyjny podzielił pogląd i argumentację Sądu pierwszej instancji w kwestii charakteru prawnego stosunku prawnego łączącego strony. Zawarta przez nie „umowa o pracę - kontrakt menedżerski” zawiera cechy stosunku pracy, a mianowicie podporządkowanie, stałe wynagrodzenie, ustalony czas pracy, regulacje dotyczące nagród i prawa do zasiłku chorobowego. Wskazał, że sądy są „związane i mają obowiązek stosowania układu zbiorowego, pod warunkiem, że jego postanowienia nie naruszają zasady równego traktowania w zatrudnianiu, nie są mniej korzystne niż przepisy obowiązujące, nie są sprzeczne w niedozwolonym zakresie”. Zakładowy układ zbiorowy pracy obowiązujący u strony pozwanej został zawarty w dniu 1 marca 1999 r. W § 2 układu został określony zakres jego zastosowania. Punkt 2 stanowi, że układ stosuje się do wszystkich pracowników zatrudnionych w Banku na podstawie umowy o pracę. W punkcie 3 zawarto wyłączenie, wedle którego, układ nie ma zastosowania do członków zarządu Banku, pracowników oddelegowanych do pracy za granicę i do osób świadczących pracę na podstawie kontraktów menedżerskich. Sąd wskazał, że art. 239 § 1 k.p. przewiduje możliwość wyłączenia niektórych pracowników spod działania wszystkich postanowień układu. Oznacza to, że układ zbiorowy nie będzie dotyczył tych pracowników w całości. W zakresie wyłączeń znajdują jednak zastosowanie przepisy prawa pracy wynikające z Kodeksu pracy i innych ustaw oraz wydanych na ich podstawie aktów wykonawczych. O zakresie podmiotowym układu zawsze decyduje wola stron, które go zawierają. Strony mogą skutecznie wyłączyć określone grupy pracowników, co z kolei może być dla tych pracowników niekorzystne. Obowiązujący u strony pozwanej układ takie właśnie wyłączenia (ograniczenia podmiotowe) dotyczące osób świadczących pracę na podstawie kontraktów menedżerskich przewidywał. Powód wykonywał pracę na podstawie zawartej w dniu 8 czerwca 2001 r. umowy nazwanej „umową o pracę - kontrakt menedżerski”. Jakkolwiek umowa ta zawierała „cechy stosunku pracy”, to była jed-

nak odrębną umową o pracę od tej, w ramach której świadczył on pracę do dnia podpisania „umowy o pracę - kontraktu menedżerskiego”. Jerzy A. niewątpliwie świadczył pracę na podstawie kontraktu menedżerskiego. Podpisując trzy kolejne umowy tego typu, zgadzał się na ich treść. Miał świadomość, że jest menedżerem i godził się na to. Wbrew pogładowi Sądu pierwszej instancji, zakładowy układ zbiorowy pracy nie zawierał „nieostrych” zwrotów. Skoro więc układ miał zastosowanie do powoda tylko w zakresie wynikającym z „umowy o pracę - kontraktu menedżerskiego” (dotyczącym bonusu świątecznego, odprawy emerytalnej lub rentowej oraz odprawy pośmiertnej) i zawierał wyraźne wyłączenie w odniesieniu do osób świadczących pracę na podstawie kontraktów menedżerskich, to nie przysługuje mu na jego podstawie prawo do bonusu rocznego i nagrody jubileuszowej.

Jerzy A. zaskarżył ten wyrok kasacją. Wskazując jako podstawę kasacji naruszenie prawa materialnego, a mianowicie art. 9 § 1 k.p. w związku z art. 18 § 1 k.p. - poprzez wyrażenie błędnego poglądu, że art. 18 k.p. nie znajduje zastosowania w sprawie, a „rozstrzygnięcie powinno być dokonane w oparciu o normę art. 9 k.p., choć taka interpretacja tych przepisów rażąco narusza równowagę pomiędzy pracownikiem i pracodawcą”, art. 241²⁶ § 1 k.p. w związku z art. 9 § 2 i § 4 k.p. oraz postanowieniami zakładowego układu zbiorowego pracy z 1999 r. - poprzez przyjęcie, że „możliwe są wyłączenia podmiotowe pracowników świadczących pracę w ramach umowy o pracę - kontraktu menedżerskiego”, a także art. 8 k.p. oraz „art. 58 § 1 w zw. z art. 300 k.c.” - poprzez nieuwzględnienie „okoliczności, iż przedmiotowe wyłączenie wynikające z ZUZP wobec powoda jest rażącym naruszeniem prawa przez pracodawcę i próbą obejścia prawa ze względu na kontrowersyjny charakter umowy o pracę - kontrakt menedżerski”, wniósł o „uchylenie zaskarżonego orzeczenia w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi, który wydał orzeczenie lub innemu Sądowi równorzędnemu” oraz o „zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych”. Jego zdaniem, rozpoznanie kasacji uzasadnia konieczność „wykładni przepisów Kodeksu pracy, w szczególności art. 9 § 1 i § 4 w związku z art. 18 § 1 oraz art. 241²⁶ § 1 w zw. z Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy z 1999 r. w kontekście zawartej z pozwanym umowy o pracę - kontraktu menedżerskiego”. Według niego, zawarta przez strony „umowa o pracę - kontrakt menedżerski” spowodowała „nierówności po stronie powoda”, albowiem wyłączenia zawarte w układzie „rażąco naruszają podstawowe zasady prawa pracy i w sposób zdecydowanie mniej korzystny kształtują skutki prawne po stronie pracownika”.

Wskazał, że Sąd Najwyższy nie wypowiedział się jeszcze w kwestii kontraktów menedżerskich. Ponadto, „zajęcie stanowiska przez Sąd Najwyższy w przedmiocie wskazanych przepisów prawa ujednotoci linię orzeczniczą i wyeliminuje wszelkie rozbieżności”.

W uzasadnieniu kasacji pełnomocnik skarżącego podniósł, że charakter i dopuszczalność zawierania kontraktów menedżerskich wywołuje kontrowersje zarówno w nauce jak i w orzecznictwie. Powołując się na doktrynę wskazał, że dodawanie do umowy o pracę nazwy „kontrakt menedżerski” stanowi naruszenie przepisów Kodeksu pracy, błędnie sugerując, iż chodzi o umowę o pracę odmienną od uregulowanych w Kodeksie pracy. W rozpoznawanej sprawie „doszło do zamieszczenia w umowie o pracę podtytułu ‘kontrakt menedżerski’, co w konsekwencji doprowadziło do kształtowania stosunku pracy w sposób zdecydowanie mniej korzystny niż pracownika wykonującego ‘czystą’ umowę o pracę”. Według niego, pozbawienie pracownika części przywilejów wynikających z zakładowego układu zbiorowego pracy narusza przepisy Kodeksu pracy. Skoro ustawodawca uregulował w sposób jasny kwestię nawiązania stosunku pracy, to nieuzasadnione jest „wzbogacanie” nazwy umowy o pracę o dodatkowe określenia modyfikujące stosunek pracy.

Odmienne rozstrzygnięcia Sądów wymagają wykładni w kwestii relacji art. 9 § 1 i § 4 k.p. oraz art. 18 § 1 k.p. Łącząca strony umowa pogarszała sytuację prawną Jerzego A. Ponieważ pracodawca „świadomie mniej korzystnie uregulował świadczenie pracy przez powoda”, należało zastosować art. 18 k.p. i wyłączenia podmiotowe zawarte w układzie uznać za nieważne. Pełnomocnik skarżącego wywodził, że skoro § 2 pkt 2 układu stanowił, że stosuje się go do wszystkich pracowników zatrudnionych w Banku na podstawie umowy o pracę, to odnosił się również wprost do powoda. Dodanie do umowy o pracę podtytułu „kontrakt menedżerski” było celowym działaniem pracodawcy zmierzającym do pozbawienia Jerzego A. części przywilejów. Opierając rozstrzygnięcie na art. 9 k.p., Sąd rażąco naruszył prawo. Jakkolwiek istotą układów zbiorowych pracy jest „normowanie wzajemnych praw i obowiązków stron”, to postanowienia tych układów powinny „regulować daną sferę stosunku pracy korzystniej niż czynią to przepisy k.p.” Twierdził, że § 2 pkt 3 ppkt 3 układu, stanowiący, że nie ma on zastosowania do osób świadczących pracę na podstawie kontraktów menedżerskich jest nieprecyzyjny i może budzić wątpliwości interpretacyjne. Ponieważ skarżący „związany był umową o pracę, a nie kontraktem menedżerskim, to zapisy § 2 pkt 3 ppkt 3 nie mają wobec niego zastosowania”. Podtytuł

„kontrakt menedżerski” miał „pozornie” wskazywać, że chodzi o inny rodzaj umowy o pracę. Pełnomocnik Jerzego A. podnosił, że Sąd wprawdzie wskazał jako podstawę rozstrzygnięcia art. 241²⁶ § 1 k.p. w związku z art. 9 § 2 i § 4 k.p. oraz § 2 pkt 3 ppkt 3 zakładowego układu zbiorowego pracy, jednak „nie odniósł się *expressis verbis* do relacji pomiędzy nimi”. Wbrew stanowisku Sądu, pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, albowiem doprowadził do zróżnicowania sytuacji pracownika względem tych, którzy świadczyli pracę na podstawie „czystej” umowy o pracę. Treść łączącej strony umowy jest, w jego ocenie, niezgodna z art. 8 k.p. Stwarzanie „pozornej sytuacji”, iż strony wiąże umowa inna niż umowa o pracę, może być uznane za próbę obejścia prawa.

W odpowiedzi na kasację strona pozwana wnosila o jej oddalenie.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W rozpoznawanej sprawie występuje kilka interesujących i ważkich kwestii prawnych natury teoretycznej i praktycznej, ale akurat nie wszystkie te, które zostały powołane jako okoliczności uzasadniające rozpoznanie kasacji. Wywody zawarte w skardze, jakkolwiek obszerne, są nieco chaotyczne, co znacznie utrudnia odkodowanie toku rozumowania jej autora i rozszyfrowanie przytoczonych przez niego argumentów.

1. Nie ma racji pełnomocnik skarżącej twierdząc, że Sąd Najwyższy nie zajmował się dotychczas tzw. kontraktem menedżerskim w aspekcie pracowniczoprawnym. Dotyczyły go bowiem bezpośrednio co najmniej dwa wyroki - z dnia 4 kwietnia 2002 r., I PKN 776/00 (OSNP 2004 nr 6, poz. 94) oraz z dnia 25 listopada 2004 r., I PK 42/04 (OSNP 2005 nr 14, poz. 209), obydwa z bardzo rozbudowaną w uzasadnieniach analizą umowy tego typu. Bogate orzecznictwo istnieje również w materii kwalifikacji prawnej umowy jako umowy o pracę, które w szerokim zakresie można odnieść niemal wprost do rozpoznawanej sprawy. Nie zmienia to faktu, że kontrakt menedżerski budzi nadal w literaturze, nie tylko zresztą prawa pracy, wiele kontrowersji. Stwierdzić trzeba na wstępie, że samo pojęcie „kontraktu menedżerskiego”, nazywanego niekiedy zamiennie „kontraktem kierowniczym”, powinno być zasadniczo, odnoszone tylko do podstawy zatrudnienia osób zarządzających zakładem pracy będącym podmiotem gospodarczym - przedsiębiorstwem, spółką czy spółdzielnią - w imieniu pracodawcy. Jest bowiem synonimem umowy o zarządzanie.

Generalnie należy podzielić pogląd, że skutkiem zawarcia umowy o zarządzanie (kontraktu menedżerskiego) nie jest powstanie stosunku pracy. Podstawami nawiązania stosunku pracy mogą być bowiem umowa o pracę (art. 25 k.p.), powołanie (art. 68 k.p.), wybór (art. 73 k.p.), mianowanie (art. 76 k.p.) lub spółdzielcza umowa o pracę (art. 77 k.p.). Katalog ten jest zamknięty, na co wskazuje także treść art. 2 k.p., zawierającego definicję pracownika jako osoby zatrudnionej na jednej z wymienionych podstaw. Kontraktu menedżerskiego wśród nich nie ma. W takim i tylko w takim sensie kontrakt menedżerski jest typem umowy prawa cywilnego - nazwanej (o świadczenie usług, zlecenia czy o dzieło) lub nienazwanej. Niemniej jednak nie jest wykluczona możliwość kierowania zakładem pracy przez pracownika. Przy tym strony umowy o pracę mogą, uzgadniając jako rodzaj pracy zarządzanie zakładem pracy, ukształtować treść stosunku pracy w taki sposób, że będzie on wprowadzić zawierał pewne elementy swoiste, różniące go od stosunku pracy „zwykłego” czy „czystego”, ale które nadal będą mieściły się w konwencji stosunku pracy zdefiniowanego w art. 22 k.p. Owe elementy swoiste dotyczą głównie jednej cechy typologicznej stosunku pracy - podporządkowania organizacyjnego pracownika pracodawcy. Na brak tego elementu w stosunkach pracy kierowników zakładów pracy zwracano uwagę tak w doktrynie, jak i w judykaturze od lat. Tę szczególną sytuację tzw. kadry kierowniczej (menedżerskiej), wyrażającą się zwłaszcza brakiem przełożonego, któremu przysługiwałaby kompetencja do wydawania poleceń dotyczących pracy (art. 100 § 1 k.p.), dostrzegł, i zareagował na nią - ustawodawca (np. w zakresie regulacji czasu pracy czy ustalania warunków wynagrodzenia). Warto dodać, że również w odniesieniu do regulacji stosunku pracy „klasycznego”, ukształtowanego w warunkach kapitalizmu przemysłowego, postępują procesy jej uelastyczniania czy nawet liberalizacji, co oznacza przede wszystkim zwiększenie autonomii woli stron w kształtowaniu warunków zatrudnienia. Powstają więc w praktyce rozmaite formy zatrudnienia pracowniczego, a kontrakt menedżerski uważany jest za jedną z nich.

Kwalifikacja umowy stanowiącej podstawę wykonywania pracy polegającej na zarządzaniu zakładem pracy jest poddawana takim samym kryteriom oceny jak każda inna umowa, której treścią jest świadczenie pracy. Metoda typologiczna jest tu jedynie możliwą. Kodeks pracy nie zawiera bowiem definicji umowy o pracę, wobec czego nie da się wskazać jej elementów przedmiotowo istotnych (*essentialiarum negotii*). Umowa nazwana przez strony umową o pracę, z której treści wynikałoby, że np. praca nie musi być przez pracownika świadczona osobiście albo, że pracownik

ponosi odpowiedzialność nie tylko na zasadzie winy, lecz także ryzyka umową o pracę nie będzie. Podobnie jak - uwzględniając art. 22 § 1¹ i § 1² k.p. - nie będzie umową zlecenia tak nazwana przez strony umowa, zgodnie z którą świadczący pracę (zleceniobiorca) zobowiązuje się do osobistego jej wykonywania na rzecz podmiotu zatrudniającego (zleceniodawcy) i pod jego kierownictwem, a podmiot zatrudniający (zleceniodawca) do zatrudniania świadczącego pracę (zleceniobiorcy) i zapłaty wynagrodzenia (o ile zamiar stron co do nawiązania stosunku zlecenia nie był zgodny). Ostatecznie kwalifikacja kontraktu menedżerskiego jako umowy o pracę lub umowy prawa cywilnego będzie zależała od okoliczności każdego konkretnego przypadku, a wszelkie uogólnienia w tym zakresie i rozważania abstrakcyjne mają ograniczoną raczej przydatność praktyczną.

Rację ma pełnomocnik skarżącego, że dodanie do umowy o pracę podtytułu „kontrakt menedżerski” jest nie tylko mylące, ale także teoretycznie wadliwe i nie ma decydującego znaczenia dla jej kwalifikacji. Może jednak spełniać inne funkcje, np. wskazywać na wagę uzgodnionego rodzaju pracy, usytuowanie stanowiska, na którym zatrudniony jest pracownik w strukturze organizacyjnej pracodawcy, na przynależność pracownika do tzw. kadry kierowniczej zakładu. Biorąc pod uwagę treść art. 22 § 1¹ k.p., zakwalifikowanie takiej „umowy o pracę (kontraktu menedżerskiego)” jako umowy o pracę jest w pełni uzasadnione i prawidłowe, jeżeli ukształtowany nią stosunek prawny ma naturę (właściwości) stosunku pracy (art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p.). Tak właśnie umowę o pracę (kontrakt menedżerski) zawartą między Jerzym A. i pozwanym Bankiem zakwalifikowały Sądy orzekające w sprawie. Zresztą wydaje się, że dokonanej kwalifikacji skarżący nie kwestionuje, że sformułowany w kasacji problem prawny co do potrzeby wyjaśnienia przez Sąd Najwyższy charakteru umowy o pracę - kontraktu menedżerskiego, „a przede wszystkim skutków prawnych wynikających z faktu jej zawarcia”, jest nieco poza przedmiotem sporu.

2. W najściślejszym związku z kwestią kwalifikacji kontraktu menedżerskiego jako umowy o pracę pozostaje problem zakresu swobody kształtowania treści „menedżerskiego” stosunku pracy. Zwykło się przyjmować, że w prawie pracy zasada swobody umów ograniczona jest na korzyść pracownika. Wynika to, z wielokrotnie podnoszonego także w kasacji, słusznego - co do zasady - założenia, że pracownik jest „słabszą” (zwłaszcza ekonomicznie i socjalnie) stroną stosunku pracy. Odpowiednie zatem zastosowanie do stosunków pracy, poprzez art. 300 k.p., art. 353¹ k.c. - przepisu przeznaczonego dla kreowania i kształtowania nieograniczonej teoretycz-

nie liczby stosunków zobowiązaniowych między równymi kontrahentami - powinno ową nierówność sytuacji faktycznej pracownika i pracodawcy uwzględniać. Zasada uprzywilejowania pracownika została sformułowana *expressis verbis* w art. 18 § 1 k.p., według którego postanowienia umowy o pracę nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy, z czego - wnioskując *a contrario* - należy wywieść, że umową można ukształtować stosunek pracy korzystniej niż czynią to przepisy prawa pracy. Zgodnie z art. 18 § 2 k.p., postanowienia umowy o pracę mniej korzystne dla pracownika są nieważne; w ich miejsce stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy. Art. 18 § 1 i § 2 k.p. normują skuteczność postanowień umowy o pracę w relacji do - przeważających ilościowo w prawie pracy - przepisów zawierających normy semiimperatywne (nazywane też jednostronnie bezwzględnie obowiązującymi lub jednokierunkowo bezwzględnie obowiązującymi). Postanowienia umowy o pracę nie mogą, pod rygorem nieważności, pozostawać także w kolizji z przepisami zawierającymi normy o charakterze ściśle bezwzględnie obowiązującym (imperatywne) oraz w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego, zaś sama umowa nie może zmierzać do obejścia prawa (art. 58 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Nieważne są nadto postanowienia umowy o pracę naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu (art. 18 § 3 k.p.). Oznacza to, że umową o pracę nie można, co do zasady, wyłączyć korzystniejszych warunków pracy i wynagrodzenia wynikających z przepisów prawa pracy, w tym z postanowień zakładowego układu zbiorowego pracy.

Następującymi po sobie „umowami o pracę (kontraktami menedżerskimi)” - z 22 i 24 maja oraz z 8 czerwca 2001 r. - strony procesowe wyłączały zastosowanie postanowień zakładowego układu zbiorowego pracy (§ 9), włączając do treści stosunku pracy tylko niektóre ze świadczeń przysługujących na jego podstawie (§ 6 pkt 1 ppkt 3 i pkt 4, § 7 pkt 2). Ponieważ skarżący wywodził swoje roszczenia tylko z tej ostatniej umowy, jej będą dotyczyły dalsze rozważania. *Prima facie* § 9 umowy należałoby, na podstawie art. 18 § 2 k.p., uznać za nieważny. Postanowienie umowy pozbawiające pracownika świadczeń i należności wynikających z układu zbiorowego pracy kształtuje treść stosunku pracy mniej dla niego korzystnie niż przepisy prawa pracy. Może też być potraktowane jako sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, a nawet naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu. Jednakże § 9 łączącej Jerzego A. i Bank P. SA umowy o pracę należy czytać i wyklądać w powiązaniu z § 2 pkt 3 ppkt 3 obowiązującego u strony pozwanej zakładowego układu

zbiorowego pracy. Dla oceny dopuszczalności takiego ukształtowania treści stosunku pracy, jaka wynikała z zawartej umowy przesądzające znaczenie ma ocena skuteczności postanowień zakładowego układu zbiorowego pracy ograniczających podmiotowy zakres jego obowiązywania. W przypadku bowiem usprawiedliwionego nieobjęcia pracowników - menedżerów układem, problem relacji między umową o pracę i układem zbiorowym pracy staje się bezprzedmiotowy. I odwrotnie - przyjęcie, że postanowienia układu zbiorowego pracy nie obowiązują aktualizuje potrzebę oceny umowy o pracę w aspekcie jej zgodności z przepisami prawa pracy (tu: postanowieniami zakładowego układu zbiorowego pracy).

3. Podniesione w kasacji zarzuty naruszenia art. 9 § 1 i 2 k.p. są bezzasadne. Przepis art. 9 k.p. w § 1 definiuje pojęcie „prawa pracy” na potrzeby Kodeksu pracy. Sąd nie zakwestionował normatywnego charakteru obowiązującego u strony pozwanej zakładowego układu zbiorowego pracy, a zatem przepisowi temu nie uchybił. W § 2 art. 9 k.p. określa relację między postanowieniami układu zbiorowego pracy a przepisami prawa pracy obowiązującego powszechnie. Problem taki w rozpoznawanej sprawie nie powstał i Sąd go ani nie rozważał, ani nie rozstrzygał. Wystąpiło w niej zupełnie inne zagadnienie - stosunku umowy o pracę do zakładowego układu zbiorowego pracy, którą to kolizję należałoby rozważać, ale nie na gruncie art. 9 § 2 k.p., lecz art. 18 § 1 i § 2 k.p.

Oceny wymaga natomiast zasadność zarzutu uchybienia art. 9 § 4 k.p., zgodnie z którym postanowienia układów zbiorowych pracy naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu nie obowiązują. Zarzut ten nie został wprowadzony przez pełnomocnika skarżącego uzasadniony, więc można by go uznać za gołosłowny, ale Sąd Najwyższy postanowił się do niego - ze względów głównie edukacyjnych - odnieść. Według art. 239 § 1 k.p., układ zbiorowy pracy zawiera się dla wszystkich pracowników zatrudnionych przez pracodawców objętych jego postanowieniami, chyba że strony w układzie postanowią inaczej. Przepis ten - jako ogólny - ma zastosowanie zarówno do układów zbiorowych pracy zakładowych jak i ponadzakładowych. Oznacza to dopuszczalność ograniczenia przez strony układowe podmiotowego zakresu obowiązywania układu. W kontekście art. 9 § 4 k.p. konieczne jest jednak zbadanie czy kryterium wyłączenia z zakresu podmiotowego układu nie miało charakteru dyskryminującego, czy nie naruszało zasady równego traktowania pracowników.

Zakładowy układ zbiorowy pracy Banku P. SA - Grupa P. z 1 marca 1999 r. w § 2 pkt 3 stanowi, że stosuje się go do wszystkich pracowników zatrudnionych w

Banku na podstawie umowy o pracę, stwierdzając w pkt 3 ppkt 3, że „zapisy” układu nie mają zastosowania do „osób świadczących pracę na podstawie kontraktów menedżerskich”. Przy tym w § 1 pkt 14 definiuje kontrakt menedżerski jako „umowę świadczenia pracy określającą indywidualne warunki pracy i płacy, inne niż zawarte w niniejszym układzie”.

Powstaje zatem pytanie czy wyłączenie osób świadczących pracę na podstawie umów o pracę - kontraktów menedżerskich narusza zasadę równego traktowania w zatrudnieniu. Zasada ta polega na zagwarantowaniu pracownikom równych praw z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków (art. 11² k.p.). Jej treść rozwijają przepisy rozdziału IIa Kodeksu pracy. Art. 18^{3a} k.p. nakazuje równe traktowanie pracowników w zakresie warunków zatrudnienia, które oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, ze względu w szczególności na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także terminowy charakter zatrudnienia lub zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy. Należy stwierdzić, że żadne z przykładowo wymienionych kryteriów dyskryminujących nie było podstawą wyłączenia grupy pracowników zatrudnionych w charakterze „menedżerów”. Był nim zatem jedynie rodzaj pracy (stanowisko kierownicze) i wymagania stawiane pracownikom (zwłaszcza zwiększona dyspozycyjność). Dyferencjacja sytuacji prawnej pracowników wedle takich kryteriów, zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie narusza (art. 18^{3b} § 2 pkt 1 k.p.). Ta grupa pracowników została wyodrębniona według cechy istotnej. Sytuacja kadry kierowniczej (menedżerów) w każdym zakładzie pracy jest szczególna. Skoro przynależność do niej stanowi kryterium różnicowania statusu pracowniczego w przepisach prawa pracy obowiązującego powszechnie, to brak argumentów, a w każdym razie nie wskazano ich w kasacji, przeciwko możliwości jego zastosowania dla różnicowania warunków pracy pracowników zakładowymi przepisami prawa pracy; różnicowania także przez ich wyłączenie z zakresu podmiotowego układu zbiorowego pracy.

Skoro poprzez wyłączenie menedżerów z zakresu podmiotowego zakładowego układu zbiorowego pracy nie została naruszona zasada równego traktowania pracowników, to postanowienia umowy o pracę (§ 9), będącego w istocie powtórzeniem postanowienia układu (§ 2 pkt 3 ppkt 3), nie można uważać za nieważne na podstawie art. 18 § 2 k.p.

Inną jest kwestia czy celem dodania do zawartej ze skarżącym umowy o pracę podtytułu kontrakt menedżerski nie było obejściem prawa, zamiar wyeliminowania zastosowania układu, którym byłby on objęty, gdyby nie ów dodatek. Jerzy A. od roku 2001 zajmował kolejno stanowiska Menedżera Klienta, Dyrektora Oddziału do spraw Klienta Korporacyjnego, Dyrektora Regionalnego do spraw Sieci Regionu P.-W. Były to bez wątpienia stanowiska samodzielne i kierownicze. Jego warunki pracy i płacy regulowała umowa o pracę. Był więc menedżerem w rozumieniu § 1 pkt 14 układu. Umowa o pracę z podtytułem „kontrakt menedżerski” nie spowodowała pogorszenia jego sytuacji w porównaniu z sytuacją pracowników układem objętych. Określone w niej „indywidualne warunki pracy i płacy” były bardzo korzystne. Strony uzgodniły wysokie wynagrodzenie zasadnicze oraz „bonus roczny w wysokości uzależnionej od wykonania postawionych zadań indywidualnych, obliczony na podstawie kryteriów *Management by Objectives*”, a nadto przysługujące wszystkim pracownikom na podstawie układu zbiorowego pracy - „bonus świąteczny”, odprawę emerytalną lub rentową i odprawę pośmiertną dla uprawnionych członków rodziny. Trafnie Sąd drugiej instancji zauważył, że Jerzy A. był pracownikiem Banku od 16 października 1989 r. i zapewne znał układ zbiorowy pracy z 1 marca 1999 r., bo do zmiany rodzaju pracy był nim objęty. Świadomie zrezygnował z dotychczasowych - także wynikających z zakładowego układu zbiorowego pracy - warunków pracy i wynagrodzenia oraz zaakceptował warunki umowy. Mając gwarancję dalszej pracy na dotychczasowym stanowisku, osoba działająca racjonalnie na pewno nie zgodziłaby się dobrowolnie na pogorszenie warunków zatrudnienia. Nie sposób w tych okolicznościach podzielić poglądu wyrażonego w kasacji, że przez dodanie do umowy podtytułu „kontrakt menedżerski” pośrednio, a przez wyłączenie układu bezpośrednio, kwestionowane postanowienia umowy były sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, a przez to nieważne. Przy tym, powołany w kasacji art. 8 k.p. nie może stanowić podstawy prawnej do oceny zgodności treści umowy o pracę z zasadami współżycia społecznego. Przepis ten wyznacza bowiem granice wykonywania praw podmiotowych. Najpierw więc takie prawa muszą zaistnieć, by można je było wykonywać zgodnie (lub niezgodnie) z zasadami współżycia społecznego i zgodnie (lub niezgodnie) ze społeczno - gospodarczym ich przeznaczeniem. Umowa jest jednym ze źródeł praw podmiotowych.

Chybiony jest zarzut naruszenia art. 241²⁶ k.p. Wbrew odmiennemu twierdzeniu pełnomocnika skarżącego, przepis ten nie stanowił podstawy prawnej rozstrzy-

gnięcia. Sąd powołał go w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku dwukrotnie - raz jako przykład na obowiązywanie zasady korzystności postanowień układowych (§ 1), drugim razem (§ 2) dla zilustrowania zakresu układowej regulacji.

W konkluzji należy stwierdzić, że: Po pierwsze, dodanie do umowy o pracę podtytułu kontrakt menedżerski nie zmienia typu (rodzaju) zawartej umowy. Po drugie, jeżeli postanowienia zakładowego układu zbiorowego pracy wyłączające z zakresu podmiotowego jego obowiązywania określoną grupę pracowników nie naruszają zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 9 § 4 k.p.), to postanowienie umowy o pracę zawartej z pracownikiem należącym do tej grupy o niestosowaniu warunków pracy i płacy wynikających z tego układu nie jest ani mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy (art. 18 § 1 k.p.), ani sprzeczne z zasadami współżycia społecznego (art. 58 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.).

Mając powyższe na względzie Sąd Najwyższy, stosownie do art. 393¹² k.p.c., orzekł jak w sentencji.

=====