

Wyrok z dnia 15 marca 2006 r.

II PK 154/05

W razie wykonywania obowiązków pracowniczych na stanowisku pracy, które nie powtarza się w strukturze organizacyjnej pracodawcy, nie występuje racjonalna możliwość wskazania i zweryfikowania obiektywnych kryteriów porównywalności jednakowej pracy, za którą przysługuje prawo do jednakowego wynagrodzenia (art. 18^{3c} k.p.).

Przewodniczący SSN Beata Gudowska, Sędziowie SN: Zbigniew Myszkowski (sprawozdawca), Herbert Szurgacz.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 15 marca 2006 r. sprawy z powództwa Andrzeja J. przeciwko SGS Polska Sp. z o.o. w W. o wynagrodzenie i wyrównanie ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 24 listopada 2004 r. [...]

o d d a l i ł kasację i zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 2.700 zł (dwa tysiące siedemset) tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Sąd Apelacyjny-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku wyrokiem z dnia 24 listopada 2004 r. oddalił apelację powoda Andrzeja J. od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku z siedzibą w Gdyni z dnia 9 września 2004 r., oddalającego powództwo o zasądzenie od pozwanej SGS Spółki z o.o. w W. kwoty 224.381 zł wraz z ustawowymi odsetkami od kwoty 40.715 zł od dnia 1 grudnia 2003 r. do dnia zapłaty, a także zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 5.400 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. W sprawie tej ustalono, że powód podjął pracę w pozwanej Spółce w dniu 30 kwietnia 1991 r. na stanowisku specjalisty do spraw paliw. Następnie jako dyrektor-szef sprzedaży w marcu 2002 r. otrzymywał miesięczne wynagrodzenie w wysokości 8.000 zł brutto, dodatek funkcyjny w kwocie 1.520 zł, dodatek za znajomość języka obcego - 228 zł

oraz dodatek za uczestniczenie w systemie ratownictwa chemicznego - 760 zł, łącznie 10.508 zł brutto. W dniu 13 maja 2002 r. powód w rozmowie telefonicznej z Michałem W. wyraził zgodę na objęcie funkcji dyrektora naczelnego i tego samego dnia otrzymał wiadomość drogą elektroniczną, że w Polsce będą dwa działy kierowane tymczasowo przez powoda i Dagmarę Ż. W dniu 31 maja 2002 r. walne zgromadzenie wspólników powołało powoda na stanowisko dyrektora naczelnego i członka jednoosobowego zarządu Spółki. Jednocześnie zdecydowano, że na nadzwyczajnym walnym zgromadzeniu wspólników zwołanym w ciągu dwóch miesięcy nastąpi powiększenie zarządu. Spółkę podzielono na dwa sektory. Powód obok funkcji dyrektora naczelnego kierował sektorem analiz i ekspertyz, odpowiadał także za kwestie finansów i administracji, przy czym po upływie trzech miesięcy czynności w tym zakresie przeszły na Dagmarę Ż., której zakres obowiązków był szerszy od obowiązków powoda, gdyż kierowała ona działami traktowanymi jako strategiczne i rozwojowe. Po objęciu nowej funkcji wynagrodzenie powoda nadal wynosiło 10.580 zł brutto. Powód zwracał się o podwyżkę, której zawsze mu odmawiano. Nie podpisano z nim także nowej umowy o pracę ani nie zaproponowano nowych warunków pracy i płacy. Dagmara Ż. otrzymywała wynagrodzenie w kwocie 13.500 zł brutto oraz dodatki takie jak przed reorganizacją. W Spółce od 12 marca 2002 r. obowiązywał regulamin wynagradzania, zatwierdzony przez poprzednika powoda na stanowisku dyrektora naczelnego, w którym ustalono, że dyrektor naczelny ma XX kategorię zaszeregowania i minimalne wynagrodzenie w wysokości 5.000 zł. W marcu 2003 r. powód i Dagmara Ż. otrzymali „bonusy” w kwocie po 25.500 zł brutto za kierowanie firmą na stanowisku dyrektora naczelnego. W grudniu 2002 r. powiadomiono ich, że dwuosobowy system zarządzania firmą nie będzie kontynuowany i dlatego powód w dniu 14 kwietnia 2003 r. na zgromadzeniu wspólników złożył rezygnację i zwolniono go z pełnienia funkcji, a jednocześnie powołany został nowy dyrektor. Natomiast powód od tej daty do 30 listopada 2003 r. pracował na stanowisku dyrektora sektora ekspertyz i kontroli, przy czym otrzymywał wynagrodzenie w takiej samej wysokości jak poprzednio. Następnie w związku z likwidacją stanowiska pracy wypowiedziano mu umowę o pracę w dniu 29 sierpnia 2003 r. i z tytułu rozwiązania umowy o pracę wypłacono kwotę 16.000 zł.

W ramach takich ustaleń Sąd pierwszej instancji uznał, że mimo niepodpisania nowej umowy o pracę strony łączył *per facta concludentia* zmodyfikowany stosunek pracy w okresie pełnienia funkcji dyrektora naczelnego, jednakże samo prowadzenie

rozmów w sprawie nowych warunków płacy nie przemawia za uznaniem, że powodowi należało się wyższe wynagrodzenie. Zakres cywilnoprawnej odpowiedzialności powoda na stanowisku dyrektora naczelnego był większy niż na stanowisku dyrektora-szefa sprzedaży, ale nie można tego utożsamiać z zakresem obowiązków wykonywanych w ramach stosunku pracy. Gdy powód nie zgadzał się z utrzymaniem dotychczasowej wysokości wynagrodzenia, to mógł zrezygnować z objęcia stanowiska dyrektora naczelnego. Powód został członkiem jednoosobowego zarządu, bowiem posiadał większe doświadczenie niż Dagmara Ż., ale z uwagi na treść umowy spółki wspólnicy nie mogli powołać dwóch członków jej zarządu. W oparciu o zeznania świadków Sąd Okręgowy uznał, że zakres obowiązków Dagmary Ż. był szerszy, co znajdowało potwierdzenie w jej wyższych zarobkach. Powód nie był uprawniony do żądania wynagrodzenia analogicznego do wynagrodzenia innych osób pełniących w pozwanej Spółce stanowisko dyrektora naczelnego. Ponadto powód otrzymał „bonus” w uznaniu jego wyników pracy na stanowisku dyrektora naczelnego, a zatem jego dochód był wyższy niż przed objęciem tej funkcji. Oznaczało to, że wynagrodzenie powoda było adekwatne do rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy na tym stanowisku.

Sąd Apelacyjny nie uwzględnił apelacji powoda, który utrzymywał, że otrzymywane wynagrodzenie na stanowisku dyrektora naczelnego było znacząco niższe niż jego poprzedników i następcy, dlatego oczekiwał na zawarcie obiecanego kontraktu płacowego. Sąd Apelacyjny uznał, że zaskarżony wyrok w ostatecznym wyniku nie narusza prawa. Wstępnie Sąd ten nie podzielił stanowiska Sądu pierwszej instancji, że po powołaniu powoda „na funkcję jednoosobowego zarządu” strony łączyły zmodyfikowany *per facta concludentia* stosunek pracy, ponieważ wskutek tego powołania powstaje organizacyjny stosunek członkostwa, a zatrudnienie członka zarządu może nastąpić w ramach stosunku pracy albo niepracowniczego stosunku zatrudnienia. Zdaniem Sądu Apelacyjnego, w okolicznościach rozpoznawanej sprawy nie było dostatecznych podstaw do przyjęcia, że między stronami doszło do skutecznego nawiązania stosunku pracy „na stanowisku Dyrektora zarządu - kierownika zakładu pracy. Brak jest bowiem wiążących oświadczeń woli w tym przedmiocie - w szczególności zaś brak jest uzewnętrznionego zamiaru dokonania tego rodzaju czynności prawnej po stronie spółki - w kontekście chociażby braku jakiegokolwiek wzmianki w tym zakresie w uchwale nadzwyczajnego zgromadzenia wspólników”. Nie został też ustanowiony pełnomocnik, który „wobec braku rady nadzorczej byłby władny do za-

warcia umowy o pracę z członkiem zarządu bądź też odpowiedniej modyfikacji istniejącego już stosunku pracy (art. 210 ksh)". Wreszcie sam powód przyznał, że nie doszło do wiążącego ustalenia istotnego warunku umowy o pracę, jakim jest wynagrodzenie za pracę. Z tych przyczyn, w ocenie Sądu Apelacyjnego, brak było podstaw do przyjęcia, że między stronami został nawiązany stosunek pracy na stanowisku „Dyrektora Zarządu”, co pozbawia powoda możliwości skutecznego dochodzenia roszczenia w postępowaniu pracowniczym, a „po wtóre czyni nieistotnymi dla rozstrzygnięcia trafne co do zasady ustalenia i rozważania Sądu w przedmiocie istnienia faktycznego podziału systemu zarządzania spółką pomiędzy 2 osoby powoda oraz Dagmarę Ż. i tym samym nieadekwatności porównania zakresu obowiązków tego pierwszego w odniesieniu do osób pełniących funkcję jednoosobowego zarządu przed nim i po nim”.

Żądanie pozwu dotyczące wynagrodzenia za okres „po rezygnacji z członkostwa w zarządzie do czasu rozwiązania stosunku pracy tj. za okres, którym bez modyfikacji umowy o pracę o treści ustalonej angażem z dnia 13.03.2002 r. - wykonywał on obowiązki Dyrektora Sektora Ekspertyz i Kontroli to niezależnie od podnoszonych przez skarżącego w przedmiocie ilości zatrudnionych w tym sektorze osób i wielkości przynoszonych przez ten sektor zysków podzielić wypada ustalenia Sądu Okręgowego, który wskazywał, iż wysokość wynagrodzenia faktycznie otrzymywanego przez niego zarówno w części zasadniczej jak też i dodatków było zgodne z taryfikatorem kwalifikacyjnym”, który dla dyrektorów (z wyłączeniem dyrektora naczelnego) przewidywał wynagrodzenie w stawce 2.500 zł. W tej sytuacji powód nie mógł skutecznie powoływać się „na naruszenie norm art. 13, 11² oraz 78 § 1 kp gdyż ewentualne zróżnicowanie wynagrodzeń poszczególnych pracowników zajmujących podobne stanowiska na tym wysokim szczeblu organizacyjnym w wysokości przekraczającej kwoty zagwarantowane obowiązującym regulaminem wynagradzania leży już w gestii pracodawcy, który ma prawo subiektywnej oceny zarówno kwalifikacji i zdolności organizacyjnej pracowników jak i też roli jaką dany sektor pełni w strategii rozwoju firmy”.

W kasacji powoda jego pełnomocnik podniósł następujące zarzuty: 1) naruszenia art. 18^{3c} i art. 11² k.p., przez „niewłaściwą wykładnię i zastosowanie polegające na przyjęciu, iż objęcie przez pracownika nowego stanowiska z większym zakresem obowiązków i odpowiedzialności nie daje mu prawa do wynagrodzenia porównywalnego z wynagrodzeniem otrzymywanym na takich samych stanowiskach

przez innych pracowników”; 2) naruszenia art. 233 k.p.c. wskutek „sprzeczności istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego” i przyjęcie, że powód nie pozostawał w stosunku pracy na stanowisku dyrektora naczelnego-członka zarządu, „pomimo że pozwany wydał powodowi świadectwo pracy obejmujące cały okres zatrudnienia u pozwanego, zaś okoliczność ta nie była przedmiotem sporu pomiędzy stronami”, a także przyjęcie, że „zakres obowiązków powoda był węższy niż innych osób wykonujących prace na takich samych stanowiskach”; 3) naruszenia art. 7a pkt 1 Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych, uznającego prawo każdego pracownika do korzystania ze sprawiedliwych i „korzystnych warunków pracy, obejmujących w szczególności równe wynagrodzenie za pracę o równej wartości bez jakiegokolwiek różnicy”.

Zdaniem skarżącego kasacja jest oczywiście uzasadniona, w szczególności teza Sądu Apelacyjnego, że objęcie przez powoda nowego stanowiska pracy nie uzasadniało jego prawa do wynagrodzenia porównywalnego z otrzymywanym przez innych pracowników na takich samych stanowiskach pozostaje w oczywistej sprzeczności z treścią art. 11² i 18^{3c} k.p., które stanowią o równych prawach pracowników z tytułu jednakowego wykonywania tych samych obowiązków, co w szczególności dotyczy prawa do „jednakowego wynagrodzenia”. Stanowisko Sądu Apelacyjnego, że powód nie może dochodzić roszczeń pracowniczych, ponieważ stron nie łączył stosunek pracy, pozostaje w rażącej sprzeczności z treścią zebranego materiału dowodowego i zgodnym stanowiskiem stron, skoro pozwana nie zaprzeczała, że powód o okresie od 1 czerwca 1991 r. do 30 listopada 2003 r. był jej pracownikiem, w tym dyrektorem naczelnym w okresie pełnienia tej funkcji. Skarżący domagał się uchylecia zaskarżonego orzeczenia i przekazania sprawy Sądowi Apelacyjnemu do ponownego rozpoznania wraz z orzeczeniem o kosztach postępowania kasacyjnego, alternatywnie wnosząc o zmianę zaskarżonego wyroku „poprzez uwzględnienie roszczeń powoda w całości” oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.

Zdaniem skarżącego, pracodawca nie może prowadzić polityki płacowej w sposób dowolny, nie licząc się z obowiązującym porządkiem prawnym i podważając zasady równego traktowania i niedyskryminacji pracowników. Skoro pozwana zaniechała ustalenia wynagrodzenia na stanowiskach dyrektora naczelnego i dyrektora sektora, to „powodowi przysługuje wynagrodzenie takie same jak u innych pracowników zatrudnionych na tych samych stanowiskach” i nie było żadnych racjonalnych podstaw do wypłacania powodowi niższego wynagrodzenia.

W odpowiedzi na kasację pozwana wniosła o jej odrzucenie lub odmowę przyjęcia do rozpoznania, względnie o jej oddalenie, utrzymując, że przepisy art. 11² i 18^{3c} k.p. nie miały zastosowania, ponieważ obowiązek zawarcia umowy o pracę w okresie pełnienia przez powoda funkcji członka zarządu nie wynika z „żadnych przepisów prawa a sama funkcja członka zarządu może być pełniona w oparciu o różne stosunki prawne”. Ponadto „zakres obowiązków powoda w okresie pełnienia funkcji członka zarządu był inny niż jego poprzednika. Powód pełnił tę funkcję nie jednoosobowo jak poprzedni członek zarządu a wspólnie z p. Dagmarą Ż.”, która wspólnie z nim zarządzała i kierowała Spółką. Również, „zakres obowiązków powoda był inny niż drugiego dyrektora sektora, jak również inną strategiczną rolę dla pozwanej stanowi sektor zarządzany przez tegoż dyrektora. Stąd też w pełni uzasadnione było zróżnicowanie wynagrodzeń powoda i drugiego dyrektora”. Ostatecznie i po uwzględnieniu wypłaconego powodowi wysokiego „bonusu” wynagrodzenie powoda było godziwe, a tym samym nie doszło do naruszenia materalnoprawnych podstaw kasacji.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja nie ma usprawiedliwionych podstaw prawnych. Zarzucając naruszenie art. 233 k.p.c. skarżący nie wskazał jednostki redakcyjnej tej procesowej podstawy kasacji (paragrafu art. 233 k.p.c.), którą Sąd Apelacyjny miał naruszyć. Ta oczywista wadliwość tego proceduralnego zarzutu wniesionej kasacji sprawiała, że w postępowaniu kasacyjnym miarodajne były ustalenia faktyczne stanowiące podstawę zaskarżonego orzeczenia (art. 393¹¹ § 2 k.p.c.), chociaż w tym zakresie Sąd Najwyższy nie podzielił nieuzasadnionej sugestii Sądu Apelacyjnego, jakoby nie miały one znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. Przeciwnie, dla prawidłowego wyrokowania w sprawie istotne były ustalenia, że pozwana Spółka została w praktyce podzielona na dwa sektory z zamiarem docelowego wprowadzenia dwuosobowego systemu zarządzania przez powoda oraz Dagmarę Ż., którzy zgodzili się na pełnienie czynności kierowniczych za dotychczasowymi wynagrodzeniami. Wprawdzie powód cały czas dążył do uzyskania podwyżki swojego wynagrodzenia, jednakże strony nie uzgodniły tego istotnego elementu stosunku pracy wobec kategorycznie jednoznacznej odmowy ze strony pozwanej. Sąd Najwyższy nie zaakceptował również stanowiska Sądu drugiej instancji, jakoby w okresie sprawowania przez powoda funkcji „Zarządu-Dyrektora Naczelnego SGS P. Sp. z o.o.” nie doszło za zgodą powoda do zmodyfiko-

wania stosunku pracy w związku z objęciem tego stanowiska. W tym zakresie pomiędzy stronami nie było sporu, przeto na gruncie zasady kontradyktoryjności procesu cywilnego Sąd Apelacyjny nie był władny do dokonywania ustaleń faktycznych lub konkluzji sprzeciwiających się niespornym stanowiskom stron, które nie były dotknięte wadą nieważności z mocy samego prawa, zważywszy w szczególności, że strona pozwana nigdy nie kwestionowała faktu zatrudnienia powoda na stanowisku dyrektora naczelnego, przeciwnie wydała mu świadectwo pracy wskazujące między innymi na pełnienie tej funkcji w okresie jego pracowniczego zatrudnienia.

Równocześnie pomiędzy stronami nie doszło do uzgodnienia wyższego wynagrodzenia powoda, który pełnił czynności dyrektora naczelnego za dotychczasowym wynagrodzeniem, tyle że w praktyce odbywało się to w ramach dwuosobowego systemu zarządzania pozwaną Spółką przez powoda i Dagmarę Ż. W takim stanie sprawy oczywiście chybione okazały się zarzuty naruszenia art. 11² k.p. i art. 18^{3c} k.p., ponieważ powód nie zarządzał jednoosobowo pozwaną Spółką, tak jak jego poprzednik i następca na stanowisku dyrektora naczelnego. Powód w okresie wprowadzenia dwuosobowego zarządzania firmą nie wykonywał tych samych, tj. identycznych z powinnościami Dagmary Ż. obowiązków pracowniczych na stanowisku dyrektora naczelnego, przeto nie mógł korzystać z równych praw przysługujących wyłącznie z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków (art. 11² k.p.), ponieważ czynności zarządzania pozwaną firmą w praktyce dzielił z Dagmarą Ż. Wszystko to sprawiało, że powód nie mógł korzystać z zasady prawa pracy jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę (art. 18^{3c} k.p.), której nie wykonywał sam (jednoosobowo) w okresie pełnienia tej funkcji, ponieważ w rozpoznanej sprawie czynności kierownicze przypisane do kierowniczego stanowiska pracy były w praktyce rozdzielone i realizowane przez dwóch pracowników. Ponadto w razie wykonywania obowiązków pracowniczych na stanowisku pracy, które nie powtarza się w strukturze organizacyjnej pracodawcy, nie występuje możliwość racjonalnego wskazania i zweryfikowania obiektywnych kryteriów porównywalności jednakowej pracy, za którą przysługuje prawo do jednakowego wynagrodzenia (art. 18^{3c} k.p.)

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy oddalił kasację na podstawie art. 393¹² k.p.c., zasądzając od powoda na rzecz pozwanej poniesione przez nią koszty postępowania kasacyjnego według norm przepisanych (art. 98 k.p.c.).

=====