

## UZASADNIENIE

G. K. domagał się zasądzenia na swoją rzecz od (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w S. kwoty 28 000 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 1 września 2018r., tytułem częściowo niewypłaconego wynagrodzenia za pracę przez okres od 1 września 2018r. do 31 grudnia 2018r. W uzasadnieniu wskazał, iż nie doszło do pisemnej zmiany wysokości jego miesięcznego wynagrodzenia na stanowisku handlowego dyrektora zarządzającego z kwoty 35 000 zł na 28 000 zł, a jedynie do ustnego porozumienia, co stanowi naruszenie zakazu zrzeczenia się przez pracownika prawa do wynagrodzenia.

(...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w S. wniosła o oddalenie powództwa w całości i o zasądzenie na swoją rzecz zwrotu kosztów procesu. Wskazała, iż okresowa obniżka wynagrodzenia o 20% była konsekwencją ustnego porozumienia zawartego przez wszystkich ówczesnych członków zarządów spółki, w tym również przez G. K.. Był on świadomy zmiany wysokości wynagrodzenia i nigdy jej nie podważał. Zmiana ta została dokonana w formie ustnej, potwierdzonej w korespondencji mailowej, co nie stoi w sprzeczności z przepisami prawa pracy. Strona pozwana zawnioskowała o zwrot kosztów procesu.

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

G. K. był zatrudniony w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S. w okresie od 1 lipca 2009r. na stanowisku handlowego dyrektora zarządzającego. Nadto, od 1 września 2009r. do 31 maja 2020r. był członkiem zarządu tej spółki. Zgodnie z wewnętrznym podziałem czynności, podlegały mu zadania z zakresu finansów, sprawozdawczości oraz prawa pracy.

Począwszy od 2017 roku jego wynagrodzenie wynosiło 35 000 zł brutto miesięcznie.

### **Niesporne**

W umowie o pracę z dnia 10 czerwca 2009r. został zawarty zapis, iż zmiany, uzupełnienia i inne dodatkowe zastrzeżenia umowne dotyczące umowy o pracę wymagają dla swojej ważności porozumienia pisemnego, podpisanego przez współnika (niemiecka spółka właścicielska M. A.) i przez pracownika (§ 9.1 umowy o pracę).

### **Niesporne**

Począwszy od września do grudnia 2018r. G. K. otrzymywał miesięczne wynagrodzenie w kwocie 28 000 zł brutto.

### **Niesporne**

Okresowa obniżka wynagrodzenia o 20% była konsekwencją – w pierwszej kolejności - ustnego porozumienia zawartego przez wszystkich ówczesnych członków zarządów spółki (...), tj. M. K., M. J., Z. S. oraz G. K., a następnie ustnego porozumienia członków zarządu z niemiecką spółką właścicielską M. A..

Decyzja o obniżeniu wynagrodzenia członków zarządu nie przybrała formy pisemnej. Jednakże informacja o czasowym obniżeniu wynagrodzenia członkom zarządu została przekazana przez G. K. niemieckiej spółce właścicielskiej M. A. drogą telefoniczną. W kolejnych miesiącach tej spółce przesyłane były comiesięczne raporty wykazujące poczynione w ramach obniżonego wynagrodzenia oszczędności. Podmiot ten decydował bowiem o wysokości wynagrodzeń członków zarządu.

**Dowód:** przesłuchanie G. K. k. 124-124v. , przesłuchanie A. Z. w charakterze strony pozwanej k. 124v.

Decyzja o obniżeniu wynagrodzenia była własną inicjatywą członków zarządu spółki (...) i reakcją na problemy finansowe spółki, na skutek których doszło do obniżenia wszystkim pracownikom wymiaru czasu pracy o 20%.

Członkowie zarządu uznali, że pobieranie w takiej sytuacji wynagrodzenia za pracę w pełnej wysokości nie byłoby moralne.

**Dowód:** przesłuchanie świadka Z. S. k. 123-123v.,

W praktyce w okresie od września do grudnia 2018r. członkowie zarządu, w tym również G. K., przesyłali do U. F., zajmującej się obsługą spraw kadrowo-płacowych, wiadomości mailowe, w których deklarowali obniżenie swojego miesięcznego wynagrodzenia o 20%. Również sama U. F. kierowała do członków zarządu zapytania w formie mailowej co do obniżki wynagrodzenia w danym miesiącu.

G. K. w ramach wewnętrznego podziału zadań członków zarządu odpowiadał za sprawy pracownicze oraz zatwierdzał wypłatę wynagrodzenia. Akceptował obniżkę swojego wynagrodzenia. Będąc osobą odpowiedzialną za dokumentację pracowniczą, nie zainicjował sporządzenia porozumienia zmieniającego wynagrodzenie w formie pisemnej.

**Dowód:** korespondencja mailowa k. 94-97, zeznania świadków: Z. S. k. 123-123v., U. F. k. 123v.-124, przesłuchanie G. K. k. 124-124v., przesłuchanie A. Z. w charakterze strony pozwanej k. 124v.

Nie było ustaleń co do ewentualnego wyrównania członkom zarządu obniżonego wynagrodzenia.

W okresie zatrudnienia, jak i po jego zakończeniu, G. K. nie podważał dokonanej obniżki wynagrodzenia za okres od września do grudnia 2018r., ani nie domagał się wyrównania wynagrodzenia.

**Dowód:** przesłuchanie A. Z. w charakterze strony pozwanej k. 124v., zeznania świadka Z. S. k. 123-123v.,

#### **Sąd zważył, co następuje:**

Powód wnosił o zasądzenie części wynagrodzenia za pracę za okres od września do grudnia 2018r. po 7000 zł miesięcznie. Roszczenie to znajduje oparcie w przepisie art. 22 § 1 k.p., zgodnie z którym przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Z przepisu tego wynika zasada odpłatności stosunku pracy stanowiąca podstawową zasadę prawa pracy. Oznacza ona, że pracownikowi przysługuje wynagrodzenie godziwe, odpowiadające m.in. rodzajowi wykonywanej pracy i posiadanym kwalifikacjom ( art. 78 k.p.). Przede wszystkim zaś, w myśl art. 80 zdanie 1 k.p. wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną.

Powód wskazywał, iż do obniżenia mu płacy, jako członkowi zarządu pozwanej spółki, doszło w ramach niedopuszczalnego zrzeczenia się wynagrodzenia za pracę.

Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę (art. 84 k.p.) Przedmiotem zakazu z art. 84 k.p. jest „prawo do wynagrodzenia”. W doktrynie zdecydowanie przeważa pogląd, że użyty w tym przepisie termin „prawo do wynagrodzenia za pracę” należy pojmować szeroko. Oprócz ogółu uprawnień płacowych należnych pracownikowi z góry na mocy umowy o pracę lub innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy, rozumie się przez nie także konkretną kwotę przypadającą pracownikowi do wypłaty za pracę już wykonaną (zarobek) oraz niezaspokojone roszczenia płacowe (tak m.in. J. Iwulski, W. Sanetra, Kodeks pracy..., 2003, s. 252; J. Skoczyński, Prawna ochrona wynagrodzenia za pracę, Warszawa 1995, s. 11; W. Muszalski, Kodeks pracy z komentarzem, Warszawa 1998, s. 80; M. Piankowski [w:] Kodeks pracy z komentarzem, red. U. Jackowiak, Gdańsk 1996, s. 231). Oznacza to, iż pracownik nie może zrzec się prawa wynagrodzenia, ani w całości ani w części, za okres już przepracowany.

W niniejszym stanie faktycznym, a dotyczącym obniżenia wynagrodzenia na przyszłość, nie może być mowy o zrzeczeniu się wynagrodzenia. Ocenic jednakże należało jakie skutki prawne w zakresie zmiany wysokości wynagrodzenia wywołał brak zachowania formy pisemnej.

Należy mieć na uwadze, iż pisemna forma umowy o pracę nie jest zastrzeżona w kodeksie pracy pod rygorem nieważności. Konsekwencją prawną niezachowania tej formy jest obowiązek pracodawcy potwierdzenia pracownikowi na piśmie przed dopuszczeniem pracownika do pracy ustaleń co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków (art. 29 § 2 k.p.). Prawo pracy nie przewiduje natomiast konieczności dokonania zmian istotnych elementów umowy (a takim jest wynagrodzenie) w formie pisemnej. Forma ustna jest również dopuszczalna.

W zakresie zmian wysokości wynagrodzenia na przyszłość przewidziana jest forma bądź to wypowiedzenia zmieniającego bądź porozumienia zmieniającego. Brak formy pisemnej - jeżeli nie przewiduje jej ustawa lub umowa - nie pociąga za sobą w wypadku porozumienia stron w sprawie przekształcenia treści umowy o pracę jego nieważności (bezwzględnej, względnej, warunkowej, zawieszanej). Wynika to głównie, choć nie tylko, z art. 73 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., w myśl którego jeżeli ustawa zastrzega dla czynności prawnej formę pisemną, czynność dokonana bez zachowania zastrzeżonej formy jest nieważna tylko wtedy, gdy ustawa przewiduje rygor nieważności. Jednocześnie strony danej umowy (w tym strony umowy o pracę) posiadają uprawnienie do wprowadzenia do niej zastrzeżenia, że jej zmiana może nastąpić tylko w formie pisemnej i zachowanie tej formy jest warunkiem skuteczności dokonywanej czynności przez jej strony. W myśl bowiem stosowanego do umów o pracę z mocy art. 300 k.p. przepisu art. 76 k.c. jeżeli strony zastrzegły w umowie, że określona czynność prawna między nimi powinna być dokonana w szczególnej formie, czynność ta dochodzi do skutku tylko przy zachowaniu zastrzeżonej formy. Jednakże, gdy strony zastrzegły dokonanie czynności w formie pisemnej, nie określając skutków niezachowania tej formy, poczytuje się w razie wątpliwości, że była ona zastrzeżona wyłącznie dla celów dowodowych.

Zastrzeżenie dotyczące konieczności zachowania formy pisemnej w razie dokonywania zmiany jej treści znalazło się w umowie o pracę zawartej z powodem, a niespornie forma pisemna co do zmiany wysokości jego wynagrodzenia z kwoty 35 000 zł na 28 000 zł za okres od września 2018r. do grudnia 2018r. nie została zachowana. Nie przesądza to jednak, w ocenie Sądu o nieważności dokonanej zmiany. Należy bowiem uwzględnić określone okoliczności, w jakich do tej zmiany doszło, jak również stanowisko zajmowane przez powoda w okresie spornym wraz z zakresem jego obowiązków.

Stan faktyczny w niniejszej sprawie pozostawał niesporny. Zdaniem Sądu z treści zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że powód przekazując niemieckiej spółce właścicielskiej M. A. ustną informację o obniżeniu swojego wynagrodzenia i uzyskując jej milczącą aprobatę, zawarł w ten sposób ustne porozumienie zmieniające w zakresie wysokości swojego wynagrodzenia. Wiadomości mailowe przesyłane do U. F. miały już charakter wtórny, techniczny. Z zeznań samego powoda wynika, iż jako członek zarządu odpowiedzialny za kwestie finansowe i sprawy z zakresu prawa pracy, miał pełną świadomość przyczyn wspólnego porozumienia w zakresie obniżenia wynagrodzenia, a co miesiąc potwierdzał to poprzez wiadomości mailowe kierowane do odpowiedzialnej za wypłaty U. F.. Powód zaakceptował taką sytuację, mając na uwadze przyczyny takiego stanu rzeczy (gorszą kondycję finansową spółki), jej przejściowy charakter i potrzebę solidaryzowania się z załogą przedsiębiorstwa. Potwierdzeniem jest fakt, że w czasie trwania stosunku pracy, jak również długo po jego zakończeniu, aż do chwili wytoczenia powództwa, nie negocjował wysokości otrzymywanego wynagrodzenia, ani też nie żądał jego wyrównania do wysokości ustalonej w umowie o pracę. Będąc członkiem zarządu pozwanej spółki miał wpływ na sporządzanie list płac i wysokość wypłacanego sobie wynagrodzenia, a mimo to nigdy nie negocjował wielkości otrzymywanej pensji i nie podjął decyzji o jej zwiększeniu, mimo że posiadał takie uprawnienia. Także po rozwiązaniu stosunku pracy, nie zgłosił wobec niej żadnych roszczeń o wypłatę należnego wyrównania wynagrodzenia. Co istotne, w trakcie zatrudnienia nie podjął ani też nie zlecił żadnych czynności z zakresu prawa pracy, które zmierzałyby do sporządzenia porozumienia zmieniającego w formie pisemnej, co pozostawałoby w zgodzie z § 19.1 jego umowy o pracę. Z racji zakresu obowiązków powoda to jemu można przypisać zaniechanie w tej kwestii, z którego aktualnie powód próbuje wywodzić korzystne dla siebie skutki prawne.

Mając na uwadze wszystko powyższe roszczeniu powoda należało odmówić ochrony, mając na uwadze, iż jego działanie kwalifikuje się jako nadużycie prawa z art. 8 k.p. Zgodnie z tym przepisem, nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współzycia

społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony.

Powyższy pogląd został przedstawiony przez Sąd Najwyższy, na podstawie bardzo zbliżonego do niniejszego stanu faktycznego, w wyroku z dnia 6 marca 2003 r. (I PK 40/02). Sąd ten wskazał, iż pobieranie przez dyrektora zakładu pracy (przez okres ośmiu miesięcy) bez jakichkolwiek zastrzeżeń faktycznie zredukowanego wynagrodzenia, a następnie wypowiedzenie stosunku pracy motywowane rzekomo bezprawną - przez niezachowanie pisemnej formy - jednostronną czynnością pracodawcy i domaganie się z tego tytułu odprawy za ustanie stosunku z dotyczących go przyczyn, może i powinno być oceniane jako zachowanie sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, a więc jako zachowanie stanowiące nadużycie prawa (art. 8 k.p.). Pogląd ten sąd orzekający w niniejszej sprawie w całości podziela.

W konsekwencji powództwo oddalono.

***Rozstrzygnięcie o kosztach procesu zostało wydane na podstawie przepisu art. 98 k.p. Powód, jako strona przegrywająca jest obowiązany uiścić na rzecz strony pozwanej poniesione przez nią koszty procesu w postaci wynagrodzenia jej zawodowego pełnomocnika w osobie radcy prawnego, a wnoszące 2700 zł ( § 2 pkt 5 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych - Dz.U.2018.265 t.j.).***

## ZARZĄDZENIE

1. (...)M. Z.),

2. (...)

3. (...)

18.05.2022