

# Płaca musi być adekwatna do pracy

## WOKANDA

**Podwyżki wynagrodzenia członka zarządu spółki, dokonanej przed złożeniem wniosku o ogłoszenie jej upadłości, nie można uznać za bezskuteczną na podstawie przepisów prawa upadłościowego i naprawczego. Nie oznacza to jednak, że nie można uznać przyznania pracownikowi zbyt wysokiej pensji za nieuzasadnione na podstawie przepisów kodeksu pracy.**

Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z 4 września 2014 r. (I PK 23/14).

## Stan faktyczny

Pracownik był zatrudniony w spółce w charakterze prezesa zarządu, za wynagrodzeniem w wysokości 2500 złotych. Od marca 2008 r. pobierał wyższe wynagrodzenie, w wysokości 6000 złotych. Potwierdzono to aneksem do umowy o pracę, zawartym w grudniu 2008 r.

W kwietniu 2009 r. został zgłoszony wniosek o ogłoszenie upadłości spółki. Syndyk wystąpił z powództwem o zwrot zawyżonej części wynagrodzenia. Powołał się na art. 128 prawa upadłościowego i naprawczego, zgodnie z którym czynności upadłego, będącego spółką, dokonane z jej współnikami lub reprezentantami w ciągu sześciu miesięcy przed złożeniem wniosku o ogłoszenie upadłości, są bezskuteczne.

## Rozstrzygnięcie

Sąd rejonowy uwzględnił powództwo. Uznał, że pracownik pobierał wyższe wynagrodzenie w złej wierze i bezpodstawnie. Sąd okręgowy zmienił zaskarżony wyrok i oddalił powództwo. Sprawa trafiła do SN.

SN podkreślił, że art. 128 prawa upadłościowego i naprawczego nie ma zastosowania do stosunku pracy. Pracownicy i pracodawca nie mogą być ograniczani sankcją w postaci bezskuteczności czynności prawnych odpłatnych, podejmowanych i wymaganych w zwykłym zatrudnieniu pracowniczym. Powołał się w tym zakresie na wcześniejszy wyrok SN z 2 grudnia 2010 r. (II PK 126/10).

## ♦ ZDANIEM EKSPERTA



### Sławomir Paruch

radca prawny, partner w kancelarii **Raczkowski i Wspólnicy**

Powolywanie się przez syndyka na art. 128 prawa upadłościowego i naprawczego nie jest trafne. Jeżeli miał podejrzenia, że przed zgłoszeniem upadłości spółki doszło do nadużycia w postaci wypłacenia pracownikowi zbyt wysokiej pensji, właściwsze byłoby powołanie się na art. 78 kodeksu pracy. Przepis ten mówi, że wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalane, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Ważne jest też to, że wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną (art. 80 k.p.) i jako takie jest ekwiwalentem pracy. W konsekwencji duża podwyżka wynagrodzenia przy wykonywaniu ciągle tej samej pracy, również z tego punktu widzenia może budzić wątpliwości.

Pracodawcy nie powinni traktować tego orzeczenia jako przyzwolenia na dokonywanie dowolnych podwyżek zarobków. Wprawdzie SN orzekł, że art. 128 prawa upadłościowego i naprawczego nie ma pierwszeństwa przed kodeksem pracy i tym samym podwyżki nie można kwestionować na tej podstawie. Należy jednak pamiętać, że powołane przepisy k.p. są wystarczające do tego, aby stwierdzić, że wypłacane pracownikowi wynagrodzenie nie jest adekwatne do wykonywanej przez niego pracy.

Podsumowując, chociaż teza komentowanego orzeczenia wydaje się dla przedsiębiorców korzystna i jest niejako zielonym światłem dla praktyk, jakie były przedmiotem omawianej sprawy, to jednak nie oznacza to, że w podobnych sprawach pracodawcy mogą przyznawać zatrudnionym dowolne wynagrodzenia (nieadekwatne do pracy) i że taka płaca nie zostanie podważona. ■