

## Można ustalić wynagrodzenie w kwocie netto

Michał Prokop, [advokat Warszawa Rödl & Partner](#)

### Ustalenie wynagrodzenia w kwocie netto nie narusza zasad polskiego prawa pracy, a w szczególności art. 18 § 2 i art. 87 Kodeksu pracy.

Tak uznał Sąd Najwyższy w wyroku z 16 czerwca 2016 r., III PK 139/15.

Powodowa spółka wypowiedziała pozwaną warunki pracy i płacy z zachowaniem okresu wypowiedzenia, powołując się na zmianę zasad wynagradzania pracowników zajmujących stanowiska kierownicze w zakładzie pracy, wynikającą z przeprowadzonej reorganizacji spółki. Pozwana wystąpiła z pozwem o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne. Strony zawarły ugodę, na mocy której spółka cofnęła wypowiedzenie zmieniające. Ustaliły też, że stosunek pracy ulegnie rozwiązaniu na mocy porozumienia stron, a spółka zobowiązała się do zapłaty pozwaną kwoty 62 000 zł tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami na wypadek zwłoki w płatności. Uzgodniono, że kwota będzie kwotą nominalną do wypłaty („do ręki”). W tamtym czasie żadna ze stron nie wyrażała wątpliwości odnośnie charakteru kwoty.

Spółka dokonała przelewu na rzecz pozwaną kwoty 50 840 zł, opisanej jako „odszkodowanie 62 000 zł minus podatek”. Otrzymała interpretację indywidualną, w której minister finansów zajął stanowisko, że odszkodowanie objęte ugodą stanowi przychód ze stosunku pracy i nie korzysta ze zwolnienia podatkowego. Stanowi bowiem *lucrum cessans*, tj. korzyści utracone w związku z rozwiązaniem stosunku pracy. Zwolnienie podatkowe obejmuje natomiast odszkodowania restytucyjne, tj. w zakresie szkód rzeczywistych.

Pozwana wystąpiła o egzekucję pozostałej kwoty. Komornik zajął rachunek bankowy spółki i pobrał dochodzoną kwotę.

Spółka wystąpiła przeciwko pozwaną o zwrot.

Sąd rejonowy oddalił powództwo. Stwierdził, że z porozumieniem stron ustawodawca nie wiąże żadnych roszczeń, a zatem pozwana nabyła prawo do odszkodowania, które należy interpretować jako swoisty rodzaj „odprawy”. Taki rodzaj „odszkodowania” nie korzysta ze zwolnienia z podatku dochodowego od osób fizycznych. Sąd podkreślił, że strony, zawierając ugodę, nie były w sporze co do tego, że kwota 62.000 zł będzie wypłacona jako nominalna. Nadto pracodawca, jako profesjonalny uczestnik obrotu, powinien był ewentualnie zadbać, aby kwota objęta ugodą została wyraźnie ustalona jako kwota brutto i aby jej tytuł był wpisany do treści ugody w sposób niebudzący wątpliwości w aspekcie obciążeń publicznoprawnych.

Spółka wniosła apelację, którą sąd II instancji oddalił. Spółka wniosła skargę kasacyjną, podnosząc m.in. zarzut naruszenia art. 56 k.c. w zw. z art. 65 § 2 k.c. i art. 300 k.p., tj. dokonania nieprawidłowej wykładni oświadczeń woli stron.

Sąd Najwyższy oddalił skargę kasacyjną.

### Komentarz eksperta

Michał Prokop, [advokat, warszawskie biuro Rödl & Partner](#)

Wyrok stał się asumptem do wypowiedzenia się przez Sąd Najwyższy m.in. w kwestii dopuszczalności ustalenia w stosunkach pracowniczych wynagrodzenia w kwocie netto. Dokonując analizy zarzutów nieprawidłowej wykładni oświadczeń woli stron wskazał na wstępie, że podziela wyrażany już wcześniej w orzecznictwie pogląd, zgodnie z którym ustalenie wynagrodzenia w kwocie netto nie narusza zasad polskiego prawa pracy, a w szczególności art. 18 § 2 k.p. i art. 87 k.p. (wyrok SN z 7 lutego 2001 r., I PKN 237/00, postanowienie SN z 6 lutego 2013 r., I PZP 3/12). Poprzez ustalenie wynagrodzenia w kwocie netto pracownik decyduje, czy ten sposób ustalenia wysokości wynagrodzenia jest dla niego korzystny oraz uzyskuje gwarancję otrzymania zawsze umówionej kwoty, niezależnie od zmiany obciążeń podatkowych i składkowych. Takie ustalenie nie jest zaś sprzeczne z art. 84 k.p., ani nie stanowi obejścia prawa (art. 58 k.c. i art. 18 § 2 k.p.). Wprawdzie może się zdarzyć, że ustalenie kwoty wynagrodzenia netto pracownika w umowie o pracę może, lecz nie musi, być niezgodne z normami prawa określającymi minimalne stawki wynagrodzenia brutto. Korzystność dla pracownika uzgodnienia wynagrodzenia netto wyraża się ogólnie w tym, że kwota, którą faktycznie otrzymuje, jest uniezależniona od wysokości stawek podatkowych i stawek składek

ubezpieczeniowych. Ponadto, pracownika interesuje jedynie kwota realnie otrzymywanego wynagrodzenia „do ręki”. Choć zasadą jest, że wynagrodzenie pracownika jest wynagrodzeniem brutto (uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z 7 sierpnia 2001 r., III ZP 13/01), to jednak nic nie stoi na przeszkodzie, żeby strony wyraźnie ustaliły wynagrodzenie w kwocie netto. Umowa w takiej sytuacji ma skutki tylko dla stron, a zobowiązaniem do opłacania podatków i składek ubezpieczeniowych pozostaje wciąż płatnik, czyli pracodawca.

Sąd Najwyższy, odwołał się również do utrwalonego orzecznictwa, zgodnie z którym przyjęta na tle art. 65 k.c. tzw. kombinowana metoda wykładni w przypadku oświadczeń woli składanych innej osobie przyznaje pierwszeństwo temu znaczeniu oświadczenia, które rzeczywiście nadawały mu obie strony w chwili jego złożenia (subiektywny wzorzec wykładni). Odnosi się ono do prymatu badania, jaki był zgodny zamiar stron umowy, a nie opierania się na dosłownym brzmieniu umowy. Subiektywne rozumienie oświadczenia woli w chwili jego złożenia można wykazywać wszelkimi środkami dowodowymi. Ich prowadzeniu w celu ustalenia nie stoi na przeszkodzie art. 247 k.p.c., gdyż dowody zgłaszane dla wykazania tych okoliczności nie są skierowane przeciwko osnowie lub ponad osnowę dokumentu, a jedynie służą jej ustaleniu w drodze wykładni. Na rozumienie danego oświadczenia woli może wskazywać także zachowanie się stron (np. sposób wykonania umowy) już po złożeniu oświadczenia woli. Przy interpretacji oświadczenia woli powinno się brać pod uwagę, oprócz kontekstu językowego, także okoliczności złożenia oświadczenia, czyli tzw. kontekst sytuacyjny, na który składają się w szczególności dotychczasowe doświadczenia stron, ich status, przebieg negocjacji.

Przy dokonywaniu wykładni umowy należy kierować się również jej celem, lecz nie jest konieczne, aby był on uzgodniony przez strony, wystarczy bowiem by był zamierzony przez jedną stronę, wiadomy drugiej, a wątpliwości interpretacyjne, które nie dają się usunąć w drodze ogólnych dyrektyw wykładni oświadczeń woli, powinny być rozstrzygnięte na niekorzyść strony, która zredagowała tekst je wywołujący.

Sąd Najwyższy po zastosowaniu reguł dokonywania wykładni oświadczeń woli stwierdził, że strony ustaliły między sobą kwotę nominalną do wypłaty, tzn. „do ręki”. W momencie składania oświadczeń woli żadna ze stron nie wyrażała wątpliwości co do charakteru kwoty do wypłaty. W związku z tym treść ugody i poprzedzający jej zawarcie przebieg ustaleń pomiędzy stronami, a także późniejsze wystąpienie przez pracodawcę o interpretację do Ministerstwa Finansów, świadczące o powstałych później wątpliwościach wskazywały, że kwota objęta ugodą miała zostać wypłacona pracownicy w wysokości uzgodnionej, zapisanej w ugodzie i określonej w kwocie netto.

Źródło: <http://www.rp.pl/Place/302179996-Mozna-ustalic-wynagrodzenie-w-kwocie-netto.html#ap-2>