

Wyrok z dnia 9 lutego 2007 r.

I PK 222/06

1. Nierozważenie przez sąd drugiej instancji większości zarzutów zgłoszonych przez stronę skarżącą w apelacji nie stanowi naruszenia art. 328 § 2 k.p.c., może natomiast uzasadniać zarzut naruszenia art. 378 § 1 zdanie pierwsze k.p.c.

2. Podwyższenie wynagrodzenia za pracę tylko jednemu pracownikowi, z pominięciem pozostałych zatrudnionych na innych stanowiskach, nie oznacza nierównego traktowania w zatrudnieniu (art. 11² k.p.) lub naruszenia zakazu dyskryminacji (art. 11³, art. 18^{3a} i art. 18^{3c} k.p.), jeżeli u pracodawcy nie wprowadzono systemu wartościowania pracy; może natomiast być oceniane według kryteriów niezgodności z zasadami współżycia społecznego (art. 58 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.).

Przewodniczący SSN Teresa Flemming-Kulesza. Sędziowie SN: Katarzyna Gonera (sprawozdawca), Józef Iwulski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 9 lutego 2007 r. sprawy z powództwa Ewy C. przeciwko „R.” Spółce z o.o. w O. o odszkodowanie, na skutek skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 21 kwietnia 2006 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Apelacyjnemu w Białymstoku do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Olsztynie wyrokiem z 23 lutego 2005 r. [...], zasądził od pozwanej „R.” Sp. z o.o. w O. na rzecz powódki Ewy C. kwotę 50.067,60 zł z ustawowymi odsetkami od 8 listopada 2004 r. do dnia zapłaty tytułem umownego odszkodowania za rozwiązanie stosunku pracy przez

pracodawcę. Jednocześnie Sąd Okręgowy oddalił powództwo w pozostałym zakresie (powódka domagała się zasądzenia na swoją rzecz kwoty 83.600 zł).

Sąd Okręgowy ustalił, że 16 listopada 1998 r. powódka zawarła z pozwanym pracodawcą umowę o pracę na czas nieokreślony. Pracodawca powierzył jej obowiązki specjalisty do spraw księgowych w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem w kwocie 1.850 zł. Od 1 stycznia 1999 r. wynagrodzenie powódki zostało ubruttowione do kwoty 2.275,80 zł w związku z reformą systemu ubezpieczeń społecznych. W dniu 10 lutego 2003 r. pomiędzy powódką i pozwaną Spółką reprezentowaną przez prezesa zarządu Janusza K. został wprowadzony aneks do umowy o pracę, w którym pracodawca zobowiązał się, że nie rozwiąże z pracownikiem umowy o pracę za wypowiedzeniem do 28 lutego 2006 r., a w przypadku rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem przed 28 lutego 2006 r. pracownikowi przysługiwać będzie odszkodowanie w wysokości odpowiadającej wynagrodzeniu zasadniczemu, jakie otrzymałby, gdyby świadczył pracę w okresie od dnia rozwiązania stosunku pracy do 28 lutego 2006 r., przy czym za podstawę ustalenia wysokości odszkodowania przyjęte będzie aktualne zasadnicze wynagrodzenie pracownika „obowiązujące na dzień rozwiązania umowy o pracę, wynikające z umowy o pracę”. Powyższy aneks otrzymała powódka, zaś drugi egzemplarz został złożony do akt osobowych pracownika.

Niespełna dwa miesiące później, 1 kwietnia 2003 r., pozwana Spółka podwyższyła powódce wynagrodzenie zasadnicze do kwoty 3.800 zł. W tym czasie w Spółce była zatrudniona na stanowisku księgowej także Maria K., która świadczyła pracę na podstawie umowy zawartej na czas określony od 18 lutego 2003 r. do 31 maja 2003 r. za wynagrodzeniem 1.750 zł.

Sąd ustalił, że w czasie zawarcia obydwu porozumień z powódką (aneksu do umowy o pracę i nowego angażu dotyczącego wynagrodzenia) w pozwanej Spółce był jednoosobowy zarząd i sprawował go większościowy udziałowiec Janusz K. Sposób reprezentacji był także jednoosobowy. Na przełomie roku 2002 i 2003 udziałowcy pozwanej Spółki prowadzili negocjacje z „C.” SA w W. dotyczące przejęcia udziałów. W związku z tym do O. przyjeżdżali pracownicy spółki „C.” Jarosław O. i Tomasz K. w celu weryfikacji dokumentów pozwanej Spółki. W rezultacie najpierw udziałowcy mniejszościowi, a potem także Janusz K. sprzedali spółce „C.” swoje udziały. Następnie przejmujący dokonał zmian w zarządzie pozwanej Spółki w ten sposób, że stanowisko prezesa powierzył Jarosławowi O., a następnie Piotrowi S. Po przejęciu

udziałów w pozwanej Spółce Janusz K. rozmawiał z Tomaszem K. na temat zawarcia z powódką aneksu do umowy o pracę oraz podwyżki wynagrodzenia.

Według ustaleń Sądu Okręgowego, od czerwca 2003 r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim, a po powrocie do pracy 5 stycznia 2004 r. otrzymała oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem z powodu likwidacji stanowiska pracy. Umowa o pracę uległa rozwiązaniu 30 kwietnia 2004 r. W pismach z 14 maja, 4 czerwca, 28 września oraz 14 i 26 października 2004 r. powódka zwracała się do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy oraz wypłatę należnych środków pieniężnych przysługujących jej z tytułu zawartej umowy o pracę oraz jej rozwiązania, przy czym dopiero do ostatniego pisma, z 26 października 2004 r., dołączyła kopię aneksu z 10 lutego 2003 r. Pozwany pracodawca w maju 2004 r. wypłacił powódce odprawę pieniężną w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy. Twierdził, że w aktach osobowych powódki nie znaleziono aneksu do umowy o pracę, na który się powoływała jako na źródło swoich roszczeń.

Sąd Okręgowy dokonał obszernej i szeroko umotywowanej analizy przeprowadzonych dowodów, zwłaszcza dowodów z zeznań świadków i z przesłuchania stron. Ustalił, że faktycznie strony zawarły aneks do umowy o pracę, co potwierdziło tezę powódki o istnieniu i autentyczności złożonego przez nią dokumentu. Sąd Okręgowy dał wiarę zeznaniom powódki i Janusza K. co do przyczyn zawarcia aneksu do umowy o pracę. Przyjął, że racjonalny był zamiar zagwarantowania stabilności zatrudnienia osobie, do której pracodawca w lutym 2003 r. miał pełne zaufanie i z którą współpraca układała się w sposób zadowalający pracodawcę, zwłaszcza że aneks ten nie wiązał się ze wzrostem kosztów po stronie pracodawcy, a powódka nie była pracownikiem stawiającym wygórowane wymagania finansowe. Sąd Okręgowy nie dał natomiast wiary zeznaniom powódki i Janusza K. co do okoliczności podwyższenia powódce wynagrodzenia za pracę angażem z 1 kwietnia 2003 r., gdyż inne dowody wskazywały na brak realnej możliwości po stronie Spółki ponoszenia zwiększonych wydatków na płace i składniki pochodne (składki na ubezpieczenie społeczne, podatki). Ponadto aneks podnoszący wynagrodzenie powódki za pracę pojawił się w toku zaawansowanych negocjacji dotyczących przejęcia Spółki, kiedy było wiadome, że nastąpi zmiana dalszego modelu jej funkcjonowania. Konieczność surowej oceny aneksu podwyższającego powódce wynagrodzenie za pracę wynika także z

niewspółmiernie wysokiego - w stosunku do pozostałych pracowników Spółki - ukształtowania jej wynagrodzenia.

Oceniając aneks z 10 lutego 2003 r. Sąd Okręgowy stwierdził, że prawo pracy akceptuje porozumienia stron stosunku pracy, które korzystniej od uregulowań Kodeksu pracy kształtują treść stosunku pracy. Postanowienia umów o pracę mogą być korzystniejsze dla pracownika niż regulacje ustawowe (art. 18 § 1 k.p.), ograniczeniem dopuszczalności takich porozumień są jedynie przepisy o bezwzględnej nieważności czynności prawnych sprzecznych z prawem lub zasadami współżycia społecznego albo mających na celu obejście prawa (art. 58 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Z aneksu tego wynika dla powódki roszczenie o odszkodowanie za wcześniejsze niż to przewidziano w umowie rozwiązanie stosunku pracy. Jednocześnie Sąd Okręgowy nie uwzględnił roszczenia o zasądzenie odszkodowania wyliczonego w oparciu o wynagrodzenie za pracę wynikające z aneksu z 1 kwietnia 2003 r. Sąd uznał aneks z 1 kwietnia 2003 r. za sprzeczny z zasadami współżycia społecznego, ponieważ zarówno ustalona w nim wysokość wynagrodzenia za pracę, jak i czas jego zawarcia, prowadzą do wniosku, że czynność ta była sprzeczna z zasadami współżycia społecznego, a przez to nieważna. Naruszenie tych zasad wyrażało się w rażąco niewspółmiernym - w stosunku do pozostałych zatrudnionych - ukształtowaniu pułapu wynagrodzenia powódki w określonej sytuacji pozwanego pracodawcy (jeśli się weźmie pod uwagę wynagrodzenie innego pracownika wykonującego takie same obowiązki i sytuację ekonomiczną Spółki).

Apelację od powyższego wyroku wniosły obie strony - powódka w części oddalającej powództwo, pozwana Spółka w części zasądzającej odszkodowanie.

Sąd Apelacyjny-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku wyrokiem z 6 września 2005 r. [...] uchylił zaskarżony wyrok w całości i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Olsztynie. Sąd Apelacyjny zwrócił uwagę, że w zaskarżonym wyroku nie dokonano wystarczających ustaleń faktycznych i brak jest ocen dotyczących przyczyn, które sprawiły, że w stosunkowo krótkim czasie strony zawarły dwie umowy (aneks z 10 lutego 2003 r. i angaż z 1 kwietnia 2003 r.), które spowodowały radykalne zwiększenie pracowniczych uprawnień powódki. Takiego działania nie tłumaczy bowiem żaden z argumentów czerpanych z zeznań Janusza K., sprowadzających się do ogólnikowego twierdzenia, że chodziło mu o zatrzymanie powódki jako dobrego pracownika, skoro po upływie niespełna dwóch miesięcy od zawarcia aneksu zapewniającego powódce zatrudnienie do 28

lutego 2006 r. i po zatrudnieniu drugiej księgowej na czas określony doszło do podwyższenia powodce wynagrodzenia do pułapu, jaki nie był osiągalny dla innych pracowników Spółki. Podjęcie przez pozwaną Spółkę tego typu zobowiązań w chwili, gdy wysoce prawdopodobna była sprzedaż Spółki innemu podmiotowi (objęcie udziałów w Spółce przez inne osoby), zaś sama Spółka znajdowała się w nienajlepszej kondycji finansowej, a inni pracownicy nie mieli zagwarantowanych żadnych tego typu świadczeń, zobowiązywało Sąd rozpoznający sprawę do szczególnie wnikliwej oceny, czy rozpatrywane postanowienia aneksu do umowy o pracę i angażu są nieważne jako sprzeczne z prawem (art. 58 k.c. w związku z art. 300 k.p.), ponieważ przekroczyły granice godziwości. Sąd Apelacyjny stwierdził, że przy niewątpliwie wiążącym strony aneksie z 10 lutego 2003 r. konieczna jest ocena, czy konsekwencje ochrony zatrudnienia powodki wynikające z tego porozumienia stron zasługują w całym splocie okoliczności przedmiotowej sprawy na akceptację w aspekcie klauzul generalnych z art. 8 k.p.

Po ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Olsztynie wyrokiem z 16 stycznia 2006 r. [...] oddalił powództwo w całości. Sąd pierwszej instancji nie zakwestionował mocy wiążącej aneksu zawartego pomiędzy stronami 10 lutego 2003 r., dokonał natomiast - zgodnie z oceną prawną i wskazaniem co do dalszego postępowania wyrażonymi w uzasadnieniu wyroku Sądu Apelacyjnego (art. 386 § 6 k.p.c.) - oceny zasadności żądania powodki pod kątem jego zgodności z zasadami współzycia społecznego (art. 8 k.p.). W tym celu Sąd dokonał analizy sytuacji ekonomicznej „R.” Spółki z o.o. oraz mających w niej nastąpić przeobrażeń organizacyjno-prawnych i rozważył kwestię ochrony praw powodki w aspekcie klauzul generalnych. W ocenie Sądu Okręgowego, uprawnienie do odszkodowania przyznane powodce w aneksie z 10 lutego 2003 r. nie powinno korzystać z ochrony. Badając okoliczności, w jakich doszło do zawarcia przedmiotowego aneksu, oraz zdarzenia zaistniałe bezpośrednio po tej dacie w pozwanej Spółce, Sąd ustalił, że świadek Janusz K. (prezes Spółki) liczył się z tym, że w najbliższym czasie nastąpią zmiany w zarządzie. Zawarcie w tej sytuacji z powodką aneksu miało na celu zapewnienie jej zatrudnienia w Spółce na okres najbliższych trzech lat także po zmianach w składzie zarządu. Zdaniem Sądu pierwszej instancji, działanie Janusza K. należało uznać za naganne i sprzeczne z zasadami współzycia społecznego, ponieważ ograniczyło przyszłe władze Spółki w kształtowaniu polityki kadrowej. W tym kontekście faktycznym Sąd Okręgowy powołał się na wyroki Sądu

Najwyższego z 7 sierpnia 2001 r., I PKN 563/00, OSNAPiUS 2002 nr 4, poz. 90, oraz z 27 października 2004 r., I PK 666/03, Prawo Pracy 2005 nr 3, s. 30. Podzielając w pełni stanowisko Sądu Najwyższego przedstawione w tych orzeczeniach uznał, że przyznana powódce w aneksie „odprawa” może stanowić niczym nieuzasadnioną dodatkową znaczną korzyść materialną, która w pozwanej Spółce przyznana została tylko powódce. Korzystne potraktowanie tylko jednego pracownika, i to w sposób bardzo uprzywilejowany, naruszało zasadę równego traktowania pracowników (art. 11² k.p. i art. 18^{3a} k.p.). Badając - stosownie do wskazań Sądu Apelacyjnego - kondycję finansową pozwanej Spółki w czasie, gdy sporządzony został aneks, Sąd pierwszej instancji ustalił, że Spółka znajdowała się wówczas w trudnej sytuacji finansowej. Rok 2002 Spółka skończyła stratą w wysokości 50.000 zł, miała do spłaty kredyt w wysokości około pół miliona złotych oraz była pozwana do sądu o zapłatę dalszej kwoty pół miliona złotych. W powyższej sytuacji, zdaniem Sądu Okręgowego, brak było podstaw do sporządzania aneksu pociągającego za sobą daleko idące skutki finansowe dla Spółki. Zawarcie 10 lutego 2003 r. aneksu do umowy o pracę oraz znaczne podwyższenie wynagrodzenia powódki angażem z 1 kwietnia 2003 r. (z kwoty 2.275,80 zł do kwoty 3.800 zł), „choć została zatrudniona druga osoba na stanowisku księgowej w tak niewielkiej Spółce, a pozostałym pracownikom nie podwyższono wynagrodzeń, świadczy o nieuzasadnionym faworyzowaniu powódki w stosunku do innych pracowników”. Według Sądu aneks z 10 lutego 2003 r. oraz angaż z 1 kwietnia 2003 r., z uwzględnieniem trwających negocjacji dotyczących sprzedaży Spółki z o.o. „R.”, świadczą o tym, że ówczesny prezes zarządu Spółki chciał zagwarantować powódce stabilizację zatrudnienia po zmianie zarządu, niezależnie od jakości świadczonej przez nią pracy i oceny tej pracy przez nowego pracodawcę, a w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę - zapewnić wysokie odszkodowanie. W ocenie Sądu pierwszej instancji takie działanie było sprzeczne z prawem i nie zasługuje na ochronę.

Powyższy wyrok zaskarżyła apelacją powódka, zarzucając: 1) naruszenie prawa materialnego - art. 8 k.p. i art. 11² k.p., poprzez uznanie, że podpisanie aneksu z 10 lutego 2003 r. nie było prawnie skuteczne i naruszało zasady współzycia społecznego oraz zasadę równego traktowania pracowników; 2) naruszenie prawa procesowego - art. 233 § 1 k.p.c., poprzez brak wszechstronnego rozważenia zebrałego w sprawie materiału dowodowego oraz pominięcie przy dokonywaniu ustaleń, że podwyżki objęły nie tylko powódkę, ale dotyczyły także innych pracowników oraz

nieuwzględnienie wniosku dowodowego powódki o zobowiązanie pozwanej do przedstawienia miesięcznych rachunków zysków i strat za 2003 r. w celu oceny sytuacji ekonomicznej Spółki.

Powódka wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku przez zasądzenie od strony pozwanej na jej rzecz kwoty 83.600 zł z odsetkami od 16 czerwca 2004 r. do dnia zapłaty, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania.

Sąd Apelacyjny-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku wyrokiem z 21 kwietnia 2006 r. [...] oddalił apelację powódki. W ocenie Sądu Apelacyjnego zarzuty podniesione w apelacji nie zasługiwały na uwzględnienie. Sąd pierwszej instancji dokonał oceny materiału dowodowego w sposób wszechstronny i wyprowadził z analizy tego materiału prawidłowe wnioski, nie naruszając art. 233 § 1 k.p.c. W ocenie przeprowadzonych dowodów, dokonanej przez Sąd Okręgowy, Sąd drugiej instancji nie dopatrył się żadnych przesłanek do uznania jej za nieprawidłową bądź wykraczającą poza ramy swobodnej oceny dowodów. Kierując się oceną prawną i wskazaniem co do dalszego postępowania wyrażonymi w uzasadnieniu wyroku Sądu Apelacyjnego z 6 września 2005 r. [...], Sąd pierwszej instancji przeprowadził szczegółowe postępowanie dowodowe i ocenił żądanie powódki w świetle art. 8 k.p. Przede wszystkim zbadał, czy przy zawieraniu aneksu z 10 lutego 2003 r. nie naruszono zasad współżycia społecznego i nie przekroczono zasad „godziwości” wynagrodzenia, skoro wypłata odszkodowania na podstawie aneksu spowodowałaby otrzymanie przez powódkę świadczenia pieniężnego w wysokości wynagrodzenia za pracę bez świadczenia wzajemnego z jej strony.

Sąd Apelacyjny nie podzielił zarzutu apelacji dotyczącego nieuwzględnienia wniosku dowodowego powódki o przedstawienie miesięcznych rachunków zysków i strat za 2003 r., ponieważ Sąd pierwszej instancji zbadał wnikliwie sytuację finansową Spółki, zaciągnięte przez nią kredyty i zobowiązania. Ustalił, że strata finansowa Spółki za 2002 r. - ujęta w bilansie - kształtowała się na poziomie 50.000 zł. Aneks z 10 lutego 2003 r. miał zapewnić stabilizację zatrudnienia powódki bez wzrostu kosztów osobowych Spółki, a mimo to od 1 kwietnia 2003 r. podwyższono jej wynagrodzenie za pracę, które stało się niewspółmierne wysokie w stosunku do wynagrodzenia innych pracowników, przy czym miało to miejsce w trakcie zaawansowanych negocjacji dotyczących przejęcia Spółki przez innych udziałowców. W tym samym czasie zatrudniono drugą osobę na stanowisku księgowej za niższym wynagro-

dzeniem. W ocenie Sądu Apelacyjnego nieprzekonujące są twierdzenia powódki o otrzymaniu propozycji innej pracy, co miało uzasadniać podwyżkę, a jej zachowanie już po wypowiedzeniu umowy o pracę (zwłokanie z ujawnieniem aneksu z 10 lutego 2003 r.) w powiązaniu z całym materiałem dowodowym zebrany w sprawie przekonuje o prawidłowości negatywnego rozstrzygnięcia o jej żądaniu.

Odnosząc się do zarzutu naruszenia prawa materialnego Sąd Apelacyjny stwierdził, że Sąd pierwszej instancji prawidłowo uznał, iż w przedmiotowej sprawie konsekwencje wynikające dla powódki z aneksu z 10 lutego 2003 r. nie zasługują na ochronę w aspekcie klauzul generalnych z art. 8 k.p. Sąd Apelacyjny nie podzielił zarzutu, że Sąd pierwszej instancji naruszył art. 8, art. 11² i art. 18^{3a} k.p., ponieważ zastosował te przepisy prawidłowo, przyjmując ich właściwą wykładnię. Brak jest jakichkolwiek podstaw do przyjęcia, aby powódka była traktowana na równi z innymi pracownikami pozwanej Spółki. Wprawdzie zatrudnieni w niej pracownicy to głównie mechanicy i lakiernicy, tym niemniej z żadnym z ich nie zawarto aneksu podobnego do zawartego z powódką. Co więcej, inna pracownica zatrudniona w tym samym czasie na stanowisku księgowej, o wyższych kwalifikacjach niż powódka, otrzymywała wynagrodzenie o połowę niższe od powódki. W ocenie Sądu Apelacyjnego, podniesienie wynagrodzenia powódce, zawarcie korzystnego dla niej aneksu w trudnej sytuacji finansowej Spółki (przy uwzględnieniu wysokich strat z ubiegłych lat, procesów o zapłatę przeciwko Spółce) było ze strony ówczesnego zarządu naruszeniem zasady równości i dyskryminacją pozostałych pracowników. Sąd Apelacyjny podzielił stanowisko Sądu pierwszej instancji, który negatywnie ocenił w świetle zasad współżycia społecznego zawarcie aneksu z powódką. Działanie takie było, zdaniem Sądu, sprzeczne z prawem i nie powinno korzystać z ochrony (art. 8 k.p.), zaś argumentacja prawna Sądu Okręgowego jest zgodna z dotychczasowym orzecznictwem Sądu Najwyższego, odnoszącym się do tego zagadnienia (zwłaszcza wyrokiem z 7 sierpnia 2001 r., I PKN 563/00, OSNAPiUS 2002 nr 4, poz. 90). W tej sytuacji nie było, według Sądu Apelacyjnego, podstaw do podważenia stanowiska, że skoro powódka poprzez zawarcie aneksu została nadmiernie uprzywilejowana w stosunku do innych pracowników, to uprawnienie z niego wynikające nie zasługuje na ochronę, a jego realizacja oznaczałaby naruszenie zasad współżycia społecznego.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Apelacyjnego wniósł pełnomocnik powódki, zaskarżając wyrok ten w całości. Skarga kasacyjna oparta została podstawach: 1) naruszenia przepisów prawa materialnego, a mianowicie: - art. 8 k.p., poprzez jego

niewłaściwe zastosowanie w sprawie, polegające na przyjęciu, że zaistniały przesłanki do uznania, iż podpisanie przez strony stosunku pracy aneksu z 10 lutego 2003 r. nie było prawnie skuteczne, gdyż naruszało zasady współżycia społecznego; - art. 18 k.p., poprzez jego pominięcie przy rozpatrywaniu sprawy, w wyniku czego nie uwzględniono, że postanowienia indywidualnej umowy o pracę mogą regulować uprawnienia pracownika korzystniej niż powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy, co jest przejawem swobody stron w stosunkach pracy, zwłaszcza u pracodawców sfery niepublicznej; - art. 11² k.p., poprzez jego niewłaściwe zastosowanie w sprawie, polegające na uznaniu, że zawarcie spornego aneksu wyłącznie z powódką naruszało zasadę równego traktowania pracowników; - art. 18^{3a} k.p., poprzez jego niewłaściwe zastosowanie w sprawie i uznanie, że zawarcie spornego aneksu wyłącznie z powódką naruszało zasadę równego traktowania pracowników; 2) naruszenia przepisów postępowania, a mianowicie: - art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c., poprzez ustalenie, że: pozwana Spółka znajdowała się w trudnej sytuacji finansowej; powódka i Janusz K. utrzymywali w tajemnicy fakt zawarcia aneksu do umowy o pracę z 10 lutego 2003 r.; brak było racjonalnych podstaw do zawarcia aneksu z 10 lutego 2003 r.; zawarty aneks nie uwzględniał interesów Spółki i powodował dla Spółki daleko idące skutki finansowe; Janusz K. musiał już 3 lutego 2003 r. wiedzieć, że straci kontrolę nad firmą; pułap płac u pozwanego pracodawcy mieścił się w granicach 2.000 zł; Jarosław O. i Tomasz K. przyjeżdżali do O. na przełomie 2002 i 2003 r. w celu weryfikacji dokumentów; już na początku 2003 r. było wiadomo, że spółka „C.” przejmie całość udziałów w spółce „R.” oraz pominięcie przy dokonywaniu ustaleń, że podwyżki objęły nie tylko powódkę, ale dotyczyły także innych pracowników i firmy współpracujące, oraz że zatrudnienie drugiej księgowej dotyczyło innych prac niż wynikające z zakresu czynności powódki, co w konsekwencji spowodowało, że naruszony został nałożony na Sąd obowiązek wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego; - art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c., poprzez brak wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego, nieprawidłową ocenę wiarygodności dowodów i przekroczenie zasad swobodnej oceny dowodów, co doprowadziło do uznania, że naruszono zasady współżycia społecznego oraz zasady „godziwości”, przy czym nie rozważono większości zarzutów zgłoszonych przez stronę powodową w apelacji, w tym zarzutu, że orzeczenie Sądu Najwyższego, na który powołał się Sąd Okręgowy, dotyczyło zakładu pracy sfery publicznej.

Pełnomocnik powódki wniósł o przyjęcie skargi do rozpoznania, gdyż w sprawie istnieje istotne zagadnienie prawne polegające na konieczności rozstrzygnięcia, czy w świetle art. 18^{3a} k.p. i art. 18^{3c} k.p. dopuszczalne jest (w sytuacji, gdy nie istnieją żadne systemy wartościowania pracy) porównywanie wynagrodzeń pracowników tej samej Spółki, ale zajmujących zdecydowanie inne stanowiska (głównej księgowej i lakierników), a w przypadku udzielenia odpowiedzi pozytywnej - wskazania zasad, według których takie porównanie byłoby możliwe.

Ponadto rozbieżności w dotychczasowym orzecznictwie budzi kwestia zgodności z zasadami współżycia społecznego przyznawania pracownikom uprawnień innych (korzystniejszych) niż wynikające z powszechnie obowiązujących przepisów. Na potwierdzenie tej tezy skarżący powołał się na orzeczenia Sądu Najwyższego - wyrok z 19 września 2002 r., I PKN 592/01, OSNP 2004 nr 9, poz. 155, wyrok z 7 sierpnia 2001 r., I PKN 563/00, OSP 2002 nr 1, poz. 9, wyrok z 11 maja 2005 r., III PK 27/05, OSNP 2006 nr 9-10, poz. 141.

Pełnomocnik powódki wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Apelacyjnemu, ewentualnie - w razie uznania przez Sąd Najwyższy zasadności zarzutów skargi kasacyjnej jedynie w zakresie naruszenia prawa materialnego - o uchylenie i zmianę wyroku Sądu Apelacyjnego w całości i zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kwoty 83.600 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 16 czerwca 2004 r. do dnia zapłaty.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pełnomocnik strony pozwanej wniósł o oddalenie skargi.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

1. Skarga kasacyjna jest uzasadniona, choć nie wszystkie podniesione w niej zarzuty poddają się ocenie Sądu Najwyższego. Uwaga ta dotyczy procesowej podstawy skargi, w tym zwłaszcza zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. Uzasadnieniu tezy skarżącej o naruszeniu tego przepisu przez Sąd Apelacyjny poświęcona została znacząca część skargi. Tymczasem - zgodnie z art. 398³ § 3 k.p.c. - podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów. Przepis art. 233 § 1 k.p.c. dotyczy bezpośrednio oceny dowodów, nie może być zatem podstawą skargi kasacyjnej. Rozważanie przez Sąd Najwyższy w postępowaniu kasacyjnym zasadności tego zarzutu byłoby zatem nie tylko niemożliwe, ale wręcz

niedopuszczalne. Nie oznacza to jednak, że ustalenia faktyczne sądu drugiej instancji uchylają się w ogóle spod kontroli w ramach dokonywania przez Sąd Najwyższy oceny zgodności z prawem zaskarżonego skargą kasacyjną orzeczenia. Brak odniesienia się sądu drugiej instancji do całokształtu zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego jest nie tylko mankamentem uzasadnienia (art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 k.p.c.), ale także usprawiedliwia materialnoprawne zarzuty skargi kasacyjnej. Nie jest bowiem możliwe prawidłowe zastosowanie prawa materialnego bez zgodnego z prawem procesowym ustalenia podstawy faktycznej rozstrzygnięcia (por. między innymi wyrok Sądu Najwyższego z 11 kwietnia 2006 r., I PK 164/05, Monitor Prawa Pracy 2006 nr 10, s. 541). W takiej jednak sytuacji Sąd Najwyższy rozważa zasadność zarzutów naruszenia prawa materialnego, a nie zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c.

2. Nie jest także uzasadniony zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. Co prawda, również uzasadnienie wyroku wydanego przez sąd drugiej instancji powinno odpowiadać wymaganiom konstrukcyjnym określonym w tym przepisie, w szczególności powinno zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie: ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, oraz wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa, jednak w przypadku oddalenia apelacji i podzielenia w całości ustaleń faktycznych i oceny dowodów dokonanych przez sąd pierwszej instancji sąd apelacyjny nie musi ponownie przytaczać tych samych ustaleń i tej samej oceny. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że gdy sąd odwoławczy oddalając apelację orzeka na podstawie materiału zgromadzonego w postępowaniu w pierwszej instancji, nie musi powtarzać dokonanych ustaleń. Wystarczy stwierdzenie, że przyjmuje je za własne (por. między innymi wyrok Sądu Najwyższego z 9 marca 2006 r., I CSK 147/05, LEX nr 190753). Naruszenie przez sąd drugiej instancji art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. może stanowić usprawiedliwioną podstawę skargi kasacyjnej tylko wtedy, gdy uzasadnienie zaskarżonego wyroku nie posiada wszystkich koniecznych elementów konstrukcyjnych, bądź zawiera tak kardynalne braki, które uniemożliwiają kontrolę kasacyjną (por. wyrok Sądu Najwyższego z 9 marca 2006 r., I CSK 147/05, LEX nr 190753). Uzasadnienie zaskarżonego wyroku Sądu Apelacyjnego takich braków nie zawiera. Zarzut wadliwego sporządzenia uzasadnienia zaskarżonego orzeczenia może okazać się zasadny jedynie wówczas, gdy z powodu braku w uzasad-

nieniu elementów wymienionych w art. 328 § 2 k.p.c. zaskarżone orzeczenie nie poddaje się kontroli kasacyjnej. To, czy w istocie sprawa została wadliwie, czy prawidłowo rozstrzygnięta, nie zależy od tego, jak zostało napisane uzasadnienie, co znajduje potwierdzenie w art. 398¹⁴ k.p.c., zgodnie z którym Sąd Najwyższy oddala skargę kasacyjną także wtedy, gdy zaskarżone orzeczenie mimo błędnego uzasadnienia odpowiada prawu (por. wyrok Sądu Najwyższego z 17 marca 2006 r., I CSK 63/05, LEX nr 179971).

Nierozważenie przez sąd drugiej instancji większości zarzutów zgłoszonych przez stronę skarżącą w apelacji nie stanowi naruszenia art. 328 § 2 k.p.c., może natomiast uzasadniać zarzut naruszenia art. 378 § 1 zdanie pierwsze k.p.c., zgodnie z którym sąd drugiej instancji rozpoznaje (czyli ma obowiązek rozpoznać) sprawę w granicach apelacji. Rozpoznanie sprawy w granicach apelacji oznacza bowiem nie tylko zakaz wyjścia poza granice zaskarżenia, ale także obowiązek odniesienia się do wszystkich zarzutów apelacyjnych. W systemie apelacyjnym postępowanie prowadzone przez sąd drugiej instancji - pozostając postępowaniem odwoławczym i kontrolnym - zachowuje walor postępowania rozpoznawczego, co oznacza, że sąd ten ma z jednej strony pełną, ograniczoną jedynie granicami zaskarżenia, swobodę jurysdykcyjną, z drugiej natomiast ciąży na nim obowiązek rozważenia wszystkich podniesionych w apelacji zarzutów i wniosków. Wynikający z art. 378 § 1 zdanie pierwsze k.p.c. obowiązek rozpoznania sprawy w granicach apelacji oznacza zatem zarówno bezwzględny zakaz wykraczania przez sąd drugiej instancji poza te granice, jak i nakaz wzięcia pod uwagę i rozważenia wszystkich podniesionych w apelacji zarzutów i wniosków. W konsekwencji, sąd drugiej instancji może - a jeżeli je dostrzeże, to powinien - naprawić wszystkie stwierdzone w postępowaniu apelacyjnym naruszenia prawa materialnego przez sąd pierwszej instancji, niezależnie od tego, czy zostały wyknięte w apelacji, pod warunkiem, że mieszczą się w granicach zaskarżenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z 23 lutego 2006 r., II CSK 132/05, LEX nr 189904), co jest obowiązkiem niezależnym od rozważenia wszystkich podniesionych w apelacji zarzutów skarżącego.

Rację ma pełnomocnik powódki, że Sąd Apelacyjny nie odniósł się wystarczająco wnikliwie do wszystkich istotnych zarzutów podniesionych w apelacji powódki. Jest to jednak nie tyle mankament uzasadnienia zaskarżonego wyroku (art. 328 § 2 k.p.c.), ile naruszenie obowiązku rozpoznania sprawy w granicach apelacji (art. 378 § 1 zdanie pierwsze k.p.c.). Skarga kasacyjna nie została jednak oparta na zarzucie

naruszenia art. 378 § 1 k.p.c., w związku z czym nie z powodu naruszenia tego przepisu nastąpiło jej uwzględnienie. Uzasadnione są bowiem przede wszystkim zarzuty naruszenia prawa materialnego.

3. Oceniając, że roszczenie powódki - o zapłatę odszkodowania umownego, wynikającego z rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę przed terminem określonym w aneksie z 10 lutego 2003 r. - jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.), Sąd Apelacyjny posłużył się argumentem naruszenia przez pracodawcę zasady równości (równego traktowania w zatrudnieniu) i przez to dyskryminacji pozostałych pracowników. Taki charakter miało - w ocenie Sądu Apelacyjnego - potraktowanie powódki w sposób wyjątkowo uprzywilejowany w stosunku do innych pracowników, co polegało na podniesieniu jej wynagrodzenia do wysokości nieosiągalnej dla innych pracowników pozwanej Spółki oraz na zawarciu tylko z nią korzystnego dla niej aneksu dotyczącego stabilizacji zatrudnienia, choć podobnych aneksów nie zawarto z innymi pracownikami. Sąd Apelacyjny nie podzielił zarzutu apelacji, w której zarzucono wyrokowi Sądu Okręgowego naruszenie art. 11² k.p. i art. 18^{3a} k.p. Sąd drugiej instancji stwierdził, że skoro powódka została nadmiernie uprzywilejowana w stosunku do innych pracowników (najpierw przez zawarcie z nią aneksu do umowy o pracę, a następnie - przed upływem dwóch miesięcy od tego zdarzenia - istotne podwyższenie jej wynagrodzenia za pracę), to jej prawo podmiotowe wynikające z aneksu i nowego angażu (podwyższenia wynagrodzenia za pracę) nie zasługuje na ochronę, a jego realizacja oznaczałaby naruszenie zasad współżycia społecznego. Przytoczone argumenty Sądu Apelacyjnego uzasadniają kasacyjny zarzut naruszenia art. 11² k.p. i art. 18^{3a} k.p. przez ich niewłaściwą wykładnię. Pierwszy z tych przepisów stanowi, że pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu. Drugi z kolei przewiduje, że pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy (§ 1), przy czym równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza

niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1 (§ 2).

Naruszenie przez Sąd Apelacyjny art. 11² k.p. i art. 18^{3a} k.p. nastąpiło przez błędne odczytanie ich treści normatywnej. Chociaż Sąd nie zastosował tych przepisów bezpośrednio do oceny bezzasadności powództwa, a posłużył się nimi jedynie dla uzasadnienia tezy o naruszeniu przez pracodawcę zasad współżycia społecznego przy zawieraniu z powódką aneksu do umowy o pracę i podwyższeniu jej wynagrodzenia, przy czym naruszenie zasad współżycia miało polegać na nadmiernym uprzywilejowaniu powódki, a tym samym dyskryminacji pozostałych pracowników, to wykładnia tych przepisów okazała się wadliwa. Co prawda, Sąd Apelacyjny nie wywodził z art. 11² k.p. i art. 18^{3a} k.p. żadnych roszczeń przysługujących powódce (roszczenia takie mogliby zgłosić ewentualnie w stosunku do pracodawcy inni pracownicy pozwanej Spółki, których dotknęło - w ocenie Sądu Apelacyjnego - nierówne traktowanie przez pracodawcę, równoznaczne z działaniami pracodawcy o charakterze dyskryminacyjnym), ale wykorzystał ich treść normatywną w argumentacji prawnej dla wykazania niezgodności z zasadami współżycia społecznego zawartych przez strony stosunku pracy porozumień - aneksu przewidującego gwarancję zatrudnienia i odszkodowanie za wcześniejsze rozwiązanie umowy o pracę oraz podwyższenia wynagrodzenia przysługującego powódce z tytułu zatrudnienia. W zakresie, w jakim Sąd Apelacyjny przyjął, że prezes pozwanej Spółki naruszył zasadę równego traktowania pracowników w zatrudnieniu i zakaz dyskryminacji w stosunkach pracy, argumentacja ta okazała się nietrafna (nieprawidłowa).

Słusznie podnosi skarżąca, że przyznanie powódce określonych uprawnień z tytułu zatrudnienia w pozwanej Spółce - choćby większych niż przyznane innym pracownikom - nie może być rozważane w kategoriach dyskryminacji w zatrudnieniu. Sąd Apelacyjny przyjął, że podwyższenie tylko powódce wynagrodzenia za pracę naruszało zasadę równego traktowania pracowników. Argument ten jest nietrafny przede wszystkim ze względu na to, że został sformułowany przedwcześnie, bez szczegółowych rozważań Sądu na temat rodzaju pracy świadczonej przez powódkę i przez innych pracowników pozwanej Spółki. Przepis art. 18^{3c} k.p. odnosi zasadę równego wynagrodzenia do wykonywania takiej samej pracy lub pracy równej wartości. Przepis ten stanowi, że pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości (§ 1), przy czym pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników po-

równywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku (§ 3). W stanie faktycznym rozpoznawanej sprawy możliwe byłoby porównanie wynagrodzenia za pracę powódki i innej osoby zatrudnionej na stanowisku księgowej, z uwzględnieniem szeregu okoliczności (kwalifikacji zawodowych, doświadczenia zawodowego, stażu pracy, zakresu czynności przypisanego do stanowiska pracy, odpowiedzialności, wysiłku psychicznego czy obciążenia pracą) wartościujących ich pracę. Nie było natomiast możliwe porównanie - w aspekcie zasady równego traktowania (art. 11² k.p.) i zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu (art. 18^{3a} k.p.) - wynagrodzenia za pracę powódki jako księgowej i innych pracowników zatrudnionych na stanowiskach lakierników. Ewentualnie porównanie zarobków księgowej i lakiernika byłoby możliwe w razie stworzenia systemu wartościowania pracy. Także podwyższenie wynagrodzenia jedynie powódce, a nie innym pracownikom zatrudnionym na innych stanowiskach, nie może być rozważane w kategoriach dyskryminacji. Jeżeli - jak twierdziła powódka, a do czego nie odniósł się Sąd Apelacyjny - u pozwanego pracodawcy nie istniało stanowisko pracy, które można byłoby porównać ze stanowiskiem powódki według kryterium jednakowej pracy lub pracy jednakowej wartości, podwyższenie jedynie jej wynagrodzenia nie może być rozważane w kategoriach dyskryminacji innych pracowników, a przez to sprzeczności z prawem. Co nie oznacza, że podwyższenie wynagrodzenia tylko powódce nie może być oceniane według kryteriów niezgodności tej czynności z zasadami współżycia społecznego (art. 58 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.), a przez to jej nieważności.

Zarzuty skargi kasacyjnej dotyczące błędnej interpretacji art. 11² k.p. i art. 18^{3a} k.p. okazały się zatem uzasadnione, jeśli chodzi o zakwestionowanie przez Sąd Apelacyjny podwyższenia powódce wynagrodzenia za pracę w kontekście zasady równego traktowania pracowników w zatrudnieniu. Rozpoznawana sprawa nie dotyczy jednak bezpośrednio równego wynagrodzenia za równą pracę (*verba legis*: jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości - art. 18^{3c} k.p.), lecz korzystniejszego ukształtowania innych niż wynagrodzenie warunków zatrudnienia (jego stabilności wynikającej z zagwarantowania powódce zatrudnienia bez możliwości wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę do określonej daty), dlatego też argumenty skargi kasacyjnej podnoszące naruszenie zasady równego traktowania pracowników w aspekcie jednakowego wynagrodzenia za jed-

nakową pracę nie oddają istoty problemu. Inaczej byłoby, gdyby to pozostali pracownicy - ci, którym nie podwyższono wynagrodzenia - wystąpili przeciwko pracodawcy z roszczeniami wyprowadzonymi z faktu ich dyskryminacji w związku z podwyższeniem wynagrodzenia wyłącznie powodce z pominięciem innych pracowników. Tymczasem rozpoznawana sprawa dotyczy jedynie oceny ważności umów zawartych przez strony (aneksu z 10 lutego 2003 r. i angażu z 1 kwietnia 2003 r.) z punktu widzenia ich ewentualnej sprzeczności z zasadami współżycia społecznego (art. 58 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.), a w razie uznania, że same umowy były ważne - oceny roszczenia powódki o odszkodowanie umowne w kontekście konstrukcji nadużycia prawa, czyli sprzeczności tego roszczenia z zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.).

Jeżeli nawet doszło do nieuzasadnionego faworyzowania powódki (przyznania jej nieuzasadnionych korzyści), to sytuacja taka może być rozważana co najwyżej w kontekście nadużycia prawa (art. 8 k.p.) albo nawet nieważności czynności prawnej jako sprzecznej z zasadami współżycia społecznego (art. 58 § 2 k.c.), nie ma natomiast podstaw do formułowania zarzutów o dyskryminowaniu kogokolwiek. Zarzut dyskryminacji mógłby zostać podniesiony przez pozostałych pracowników pozwanej Spółki, którym pracodawca nie zagwarantował równie korzystnych warunków zatrudnienia. Pracownicy ci nie byli jednak stroną w niniejszym procesie. Nierówne traktowanie to traktowanie mniej korzystne, gorsze, dyskryminujące. Nie można użyć argumentu o dyskryminacji w stosunku do pracownika faworyzowanego. Przede wszystkim to nie on jest dyskryminowany. Ponadto stwierdzenie dyskryminacji każe „równać w górę”, czyli przyznać pracownikom dyskryminowanym co najmniej takie same warunki zatrudnienia, jakie przyznano pracownikom niedyskryminowanym.

4. Nie jest uzasadniony zarzut naruszenia art. 18 k.p. w wyniku pominięcia tego przepisu przy rozpatrywaniu sprawy i nieuwzględnienia przez Sąd Apelacyjny, że postanowienia indywidualnej umowy o pracę mogą regulować uprawnienia pracownika korzystniej niż powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy. Zarzut ten jest niesłuszny ponieważ Sąd Apelacyjny nie zanegował możliwości korzystniejszego ukształtowania treści stosunku pracy (w szczególności warunków umowy o pracę) indywidualnego pracownika niż to wynika z powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy. Stwierdził jedynie, że w okolicznościach rozpoznawanej sprawy - szczegółowo opisanych przez Sąd Okręgowy - ukształtowanie treści umowy o pracę łączącej powódkę z pozwaną Spółką, wyraźnie faworyzujące powódkę w porównaniu

z innymi pracownikami, w sposób niczym nieusprawiedliwiony i bez korzyści dla pozwanego pracodawcy, narusza zasady współżycia społecznego. Należy zgodzić się ze skarżącą, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego dopuszcza się możliwość korzystniejszego niż to wynika z przepisów prawa pracy ukształtowania treści indywidualnego stosunku pracy (por. między innymi wyrok z 19 września 2002 r., I PKN 592/01, OSNP 2004 nr 9, poz. 155). Umową o pracę, zgodnie z ogólną regułą wyrażoną w art. 18 k.p., można wprowadzać do treści stosunku pracy postanowienia (świadczenia) korzystniejsze niż zawarte w przepisach prawa pracy, można ją wprowadzać do treści stosunku pracy również świadczenia nieprzewidziane w powszechnie obowiązujących przepisach prawa pracy. Takim rodzajem świadczenia - niewynikającym z przepisów prawa pracy - jest zagwarantowanie przez pracodawcę w umowie o pracę zawartej na czas nieokreślony, że nie zostanie ona rozwiązana za wypowiedzeniem przez oznaczony czas, oraz wprowadzenie do treści umowy o pracę uprawnienia pracownika do domagania się swojego odszkodowania za wcześniejsze - przed ustalonym w umowie terminem - wypowiedzenie umowy przez pracodawcę. Prawo pracy nie ogranicza możliwości swobodnego kształtowania treści stosunku pracy w drodze umowy o pracę, oczywiście z zastrzeżeniem art. 18 k.p., który zezwala na odstępianie od przepisów prawa pracy jedynie wtedy, gdy jest to korzystniejsze dla pracownika.

Świadczenie w postaci odszkodowania w związku z ustaniem stosunku pracy przed nadejściem terminu, do którego pracownikowi zagwarantowano stabilność zatrudnienia, nie jest wynagrodzeniem za pracę, choćby sposób ustalenia rozmiarów tego odszkodowania nawiązywał bezpośrednio do wysokości wynagrodzenia za pracę, jakie pracownik miałby w tym czasie otrzymać. Odszkodowanie takie nie posiada prawnych cech wynagrodzenia za pracę, które jest obowiązkowym świadczeniem przypadającym w zamian za faktycznie świadczoną pracę oraz okoliczności prawnie równoważne świadczeniu pracy (np. wynagrodzenie za czas choroby, urlopu wypoczynkowego). Jest to świadczenie szczególne, stanowiące swoiste umowne odszkodowanie za utratę miejsca pracy spowodowaną rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę. Z tego powodu nie jest trafne kwestionowanie przez Sąd Okręgowy „godziwości” przyznanego powódce w umowie odszkodowania w kontekście braku ekwiwalentności świadczeń między stronami stosunku pracy. W odniesieniu do tego świadczenia pracodawcy nie można wyprowadzać argumentów z treści art. 13 k.p., przewidującego, że pracownik ma prawo do godziwego wynagrodzenia za

pracę, w szczególności argumentu, że skoro wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną (art. 80 k.p.), to przyznanie pracownikowi świadczenia bez świadczenia przez niego pracy należy ocenić jako „niegodziwe”. Stosunek pracy nie jest bowiem rodzajem zobowiązania opartego o ściśle zasady ekwiwalentności świadczeń stron tego stosunku. Argumentacja odwołująca się do aksjologii prawa cywilnego (prawa zobowiązań), dotycząca ekwiwalentności świadczeń i w tym kontekście „godziwości” lub „niegodziwości” świadczenia, które nie spotyka się z ekwiwalentnym świadczeniem wzajemnym, nie może być przenoszona wprost do stosunków pracy. Umowny stosunek pracy ma charakter dobrowolny; na zasadzie swobodnych uzgodnień stron mogą być wprowadzane do jego treści między innymi odszkodowania za wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy przed upływem określonego terminu, jak miało to miejsce w przypadku powódki. Moc prawna takich postanowień umownych może być kwestionowana w aspekcie ogólnych przesłanek ważności czynności prawnej (art. 58 k.c. w związku z art. 300 k.p.) lub wad oświadczenia woli (art. 82 - 88 k.c. w związku z art. 300 k.p.).

5. Rozważenia wymaga wreszcie zarzut naruszenia art. 8 k.p. Jest on uzasadniony o tyle, o ile uznanie przez Sąd Apelacyjny dwóch porozumień stron stosunku pracy - aneksu z 10 lutego 2003 r. i angażu (podwyższenia wynagrodzenia) z 1 kwietnia 2003 r. - za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego nie zostało w przekonujący sposób uzasadnione. Argumentacja prawna Sądu Apelacyjnego jest przy tym na tyle niekonsekwentna, że nie bardzo wiadomo, czy podstawą oddalenia powództwa było przyjęcie, że samo zawarcie aneksu do umowy o pracę oraz podwyższenie powódce wynagrodzenia za pracę naruszało zasady współżycia społecznego i w związku z tym wymienione czynności prawne są nieważne (na podstawie art. 58 § 2 k.c., zgodnie z którym nieważna jest czynność prawna sprzeczna z zasadami współżycia społecznego), czy też uznanie, że chociaż samo zawarcie aneksu do umowy o pracę i podwyższenie wynagrodzenia nie mogły być uznane za nieważne, to wystąpienie przez powódkę z roszczeniem wynikającym z tych czynności prawnych nie zasługuje na ochronę jako sprzeczne z zasadami współżycia społecznego (na podstawie art. 8 k.p., zgodnie z którym nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny z zasadami współżycia społecznego; takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony). Chociaż w obydwu przytoczonych przepisach jest mowa o zasadach współżycia społecznego, na które powołały się Sądy obu instancji, to przecież kon-

strukcja nieważności czynności prawnej (art. 58 k.c.) i konstrukcja nadużycia prawa podmiotowego (art. 5 k.c. i art. 8 k.p.) są zupełnie odmiennymi konstrukcjami funkcjonującymi w prawie prywatnym. Sąd Apelacyjny powinien w związku z tym dokonać jednoznacznej kwalifikacji prawnej roszczeń powódki.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego klauzule umowne podobne do tych, na które powołuje się w rozpoznawanej sprawie powódka, są oceniane zarówno z perspektywy ewentualnej nieważności czynności prawnej (przede wszystkim umowy), jak i nadużycia prawa. W związku z tym przyjmuje się, na przykład, że wprowadzenie aneksem do umowy o pracę prawa pracownika do odszkodowania (swoistej odprawy) w razie rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem przez pracodawcę przed upływem uzgodnionego przez strony terminu dotyczącego zatrudnienia, zasadniczo nie może być traktowane jako czynność prawna sprzeczna z zasadami współżycia społecznego (por. wyrok Sądu Najwyższego z 19 września 2002 r., I PKN 592/01, OSNP 2004 nr 9, poz. 155). Nie jest sprzeczne z prawem zamieszczenie w umowie o pracę klauzuli przewidującej odszkodowanie w razie wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę. Jednak w konkretnych okolicznościach, kiedy pracownik w związku ze zwolnieniem z pracy korzysta z innych jeszcze, nieuzasadnionych względami rzeczowymi przywilejów, skorzystanie przez niego z wymienionej klauzuli umownej może być potraktowane jako nadużycie prawa w rozumieniu art. 8 k.p. (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 27 października 2004 r., I PK 666/03, Prawo Pracy 2005 nr 3, s. 30). Wykonanie określonego uprawnienia w konkretnych warunkach może nie zasługiwać na ochronę ze względu na sprzeczność z zasadami współżycia społecznego. Konstrukcja nadużycia prawa, wyrażona w art. 8 k.p., ma charakter wyjątkowy i wymaga uwzględnienia całokształtu okoliczności sprawy. Zasady współżycia społecznego nie zostały w Kodeksie pracy sprecyzowane. W teorii prawa oraz w orzecznictwie przez zasady te rozumie się obowiązujące w stosunkach między ludźmi reguły moralne i obyczajowe. Do reguł tych należy zasada sprawiedliwości, która w stosunkach pracy nie może być odnieszona wyłącznie do działań pracodawcy względem pracownika, ale obejmuje także zachowania pracownika i sposób korzystania przez niego z uzyskanych (przyznanych mu przez pracodawcę) uprawnień.

Umowa stron stosunku pracy przewidująca dla pracownika wysokie odszkodowanie na wypadek rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy za wypowiedzeniem przed upływem uzgodnionego przez strony terminu dotyczącego zatrudnienia

może być uznana co do zasady za zgodną z prawem. Odrębnym zagadnieniem jest zgodność (lub sprzeczność) z zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.) dochodzenia odszkodowania określonego w ważnej umowie, a więc - między innymi - zgodnej z tymi zasadami w momencie jej zawierania (art. 58 § 2 k.c.). Zdarzenia, które nastąpiły po zawarciu takiej umowy mogą spowodować, że żądanie odszkodowania będzie nadużyciem prawa w rozumieniu art. 8 k.p. (Analogiczne poglądy dotyczące stosowania art. 58 § 2 k.c. oraz art. 8 k.p. - w odniesieniu do odszkodowania z art. 58 k.p. - przedstawił Sąd Najwyższy w wyroku z 22 stycznia 2004 r., I PK 203/03, OSNP 2004 nr 22, poz. 386).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjęto, że wprowadzenie aneksem do umowy o pracę prawa do odszkodowania (odprawy) w związku z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem nie odbiega od standardów przyjmowanych w gospodarce rynkowej w stosunku do osób pełniących funkcję organów osób prawnych lub wysokiej klasy menedżerów i w warunkach tej gospodarki, niosącej duże ryzyko utraty pracy, zasadniczo nie może być traktowane jako naruszające zasady współżycia społecznego. Co prawda, w wyroku z 7 sierpnia 2001 r., I PKN 563/00 (OSP 2002 nr 1, poz. 9), na który powołały się Sądy obu instancji, Sąd Najwyższy stwierdził, że ważność postanowień umowy o pracę dotyczących wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą może być w zakładach sfery publicznej oceniona przez pryzmat zasad współżycia społecznego jako nieważna w części przekraczającej granice „godziwości” (art. 58 § 2 k.c. w związku z art. 13 i 18 k.p.), jednak wyrok ten dotyczył pracodawcy (spółki prawa handlowego) funkcjonującego w sferze publicznej, co zostało w motywach tego orzeczenia silnie wyeksponowane. Podobne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z 11 kwietnia 2006 r., I PK 162/05 (Prawo Pracy 2006 nr 10, s. 30) stwierdzając, że pracodawcę będącego podmiotem finansowanym ze środków publicznych obowiązują większe rygory prawne oraz ograniczenia w swobodzie dysponowania majątkiem i finansami przez wzgląd na racjonalność, gospodarność i społeczne uzasadnienie podejmowanych działań; możliwe jest umowne zwiększenie należnego pracownikowi odszkodowania, jednakże może to nastąpić jedynie w drodze ważnej umowy. W tej ostatniej sprawie pracodawcą był samodzielny publiczny zakład opieki zdrowotnej (szpital) finansowany ze środków publicznych.

Przedstawiony w wyrokach z 7 sierpnia 2001 r. i z 11 kwietnia 2006 r. pogląd Sądu Najwyższego dotyczy tylko pracodawców sfery publicznej. Dopuszczenie przez

Sąd Apelacyjny możliwości takiego samego traktowania pracodawców niepublicznych (prywatnych) jest nieuzasadnione. Ich sytuacja prawna jest inna - przede wszystkim korzystają oni z wolności działalności gospodarczej, która może być ograniczona tylko w drodze ustawy i tylko ze względu na ważny interes publiczny (art. 20 i art. 22 Konstytucji). Ustalenie warunków zatrudnienia pracowników (w tym wysokości wynagrodzeń) w sposób korzystniejszy niż to stanowią przepisy prawa pracy (art. 18 k.p.) jest jednym z elementów tej wolności. Reglamentacja górnej granicy wynagrodzenia przewidziana jest tylko w odniesieniu do pracodawców publicznych, to jest z kapitałem państwowym lub samorządowym (ustawa z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi, Dz.U. Nr 26, poz. 306 ze zm.). Pozwana Spółka jest pracodawcą niepublicznym. Korzystniejsze od wynikającego z przepisów prawa pracy ukształtowanie warunków zatrudnienia jednego pracownika poddane jest tylko regulacji art. 58 k.c. i art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p. Strony kształtują treść łączących je umownych stosunków zobowiązaniowych według swego uznania, z tym zastrzeżeniem, że ich treść i cel nie mogą sprzeciwiać się właściwości (naturze) tego stosunku prawnego, ustawie ani zasadom współżycia społecznego (art. 353¹ k.c.). Strona pozwana w spornej umowie (przy zawieraniu aneksu do umowy o pracę, przy angażu podwyższającym wynagrodzenie powódki) była reprezentowana przez jednoosobowy zarząd. To (były) prezes zarządu ponosi względem pozwanej Spółki odpowiedzialność (także majątkową, odszkodowawczą) za podjęcie czynności sprzecznych z interesami Spółki, przy czym nie jest to argument wystarczający do przyjęcia, że skoro umowa narusza interes Spółki, to już tylko z tego powodu jest sprzeczna z zasadami współżycia społecznego i w tym zakresie nieważna (art. 58 § 2 k.c.).

W przywołanym w skardze kasacyjnej wyroku z 11 maja 2005 r. (III PK 27/05, OSNP 2006 nr 9-10, poz. 141), Sąd Najwyższy stwierdził, że nie jest rolą sądu pracy ocena, czy niepubliczna spółka prawa handlowego nie płaci pracownikom zbyt wysokich wynagrodzeń lub innych świadczeń. Jeżeli stanowią one nadmierne obciążenie spółki, to tylko ona ponosi tego konsekwencje. Spółka ma możliwości przeciwdziałania niegospodarnym zachowaniom zarządu. To ona powołuje zarząd i ponosi ryzyko doboru odpowiednich osób. Może je w każdej chwili odwołać (art. 203 k.s.h.). Może także dochodzić odszkodowania od członka zarządu (art. 293 k.s.h.), przy czym prawo wytoczenia powództwa ma nie tylko odpowiedni organ spółki, ale - subsydiarnie - także każdy wspólnik (art. 295 k.s.h.). Jeżeli spółka działająca przez uprawniony

organ przyznaje pracownikowi wysokie świadczenia, to należy przyjąć, że praca tego pracownika jest tyle warta dla spółki. Przepis art. 13 k.p. nie reglamentuje górnej wysokości wynagrodzenia pracownika. Przyznanie pracownikowi - zdaniem Sądu Najwyższego - świadczenia nienależnie wysokiego z reguły nie powinno być przyczyną odmowy jego zasądzenia. Wymaga tego bezpieczeństwo obrotu. Trzeba przy tym mieć na uwadze, że ograniczenie przez sąd wysokości zasądzanego świadczenia automatycznie zmniejsza, w stosownej wysokości, odpowiedzialność osoby zawierającej umowę w imieniu spółki. Nie jest to słuszne, gdyż w tym zakresie do dbałości o interesy spółki obowiązana jest ta osoba, a nie jej kontrahent (pracownik).

Nie oznacza to zupełnego wyłączenia możliwości obrony przed wygórowanymi żądaniami pracownika opartymi na umowie zawartej ze spółką. Także spółka niepubliczna może zarzucać naruszenie art. 353¹ k.c. prowadzące do całkowitej lub częściowej nieważności umowy (art. 58 § 2 i 3 k.c.). Jednakże podstawą tego zarzutu nie może być sama wysokość świadczenia dochodzonego przez pracownika. Zarzut powinien być oparty na szczególnych okolicznościach zawarcia takiej umowy, z których wynika, że jej celem nie była ochrona interesów pracodawcy, lecz jedynie przysporzenie pracownikowi nadmiernych i niczym nieuzasadnionych korzyści. Chodzi tu na przykład o znowę między osobą zawierającą umowę w imieniu spółki a pracownikiem, skutkiem której korzyści odnosi nie tylko pracownik, ale pośrednio także ta osoba zawierająca umowę w imieniu spółki. Spółka może to wykazywać przy pomocy domniemań faktycznych. Umowa w części objętej znową między tymi osobami jest nieważna jako sprzeczna z zasadami współżycia społecznego (art. 58 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Nawet wtedy, gdy pracodawca nie należy do sfery publicznej, możliwe jest przyjęcie pewnych ograniczeń co do kształtowania uprawnień pracownika, zwłaszcza gdy miałyby one w istotny sposób naruszać interesy spółki. Działania osoby reprezentującej spółkę nie mogą być zupełnie dowolne. Prezes zarządu, który nie jest wyłącznym udziałowcem (akcjonariuszem) spółki prawa handlowego, musi uwzględniać interes spółki (a pośrednio interes innych udziałowców lub akcjonariuszy). Musi ponadto brać pod uwagę to, że spółka jest odrębnym od niego podmiotem, a zatem nie może on zupełnie dowolnie dysponować jej środkami i narażać jej na związanie umową oraz konieczność realizacji zobowiązań z niej wynikających, choćby były niczym nieusprawiedliwione. Jeżeli prezes zadysponował środkami spółki jak własnymi, to on ponosi wobec spółki odpowiedzialność majątkową, a nie kontrahent spółki (w tym przypadku pracownik).

W rozpoznawanej sprawie Sądy przyjęły, że aneks z 10 lutego 2003 r. był niekorzystny dla pozwanej Spółki, ponieważ został zawarty w czasie, gdy Spółka znajdowała się w trudnej sytuacji finansowej. Trafnie w związku z tym podniesiono w skardze kasacyjnej, że skoro Sądy obu instancji podjęły się zadania ustalenia, jaka była sytuacja finansowa pozwanej Spółki (w celu oceny zgodności z zasadami współzycia społecznego roszczeń powódki), to powinny dopuścić wnioskowane przez powódkę dowody na okoliczność tej sytuacji. Okoliczności przedstawiane przez powódkę w apelacji (których Sąd Apelacyjny nie rozważył), mogły pośrednio wskazywać, że sytuacja ekonomiczna i kadrowa pozwanej Spółki pozwalała na zagwarantowanie powódce zatrudnienia przez następne trzy lata w stosunku do chwili podpisania aneksu do umowy o pracę. Z tego punktu widzenia (sytuacji pozwanego pracodawcy) istotne znaczenie mogą mieć także dalsze okoliczności, na przykład to, że powódce, zatrudnionej w pozwanej Spółce w listopadzie 1998 r., po 4 latach i 3 miesiącach pracy zagwarantowano (w aneksie z 10 lutego 2003 r.) dalsze zatrudnienie przez kolejne 3 lata i mimo niepodwyższania wynagrodzenia od chwili zatrudnienia (zostało ono jedynie ubruttowione w związku z reformą systemu ubezpieczeń społecznych), od 1 kwietnia 2003 r. podwyższono je o kilkadziesiąt procent (z kwoty 2.275,80 zł do kwoty 3.800 zł). Ocena sytuacji pozwanego pracodawcy w chwili zawarcia aneksu i podwyższenia powódce wynagrodzenia powinna uwzględniać także wykształcenie powódki, jej kwalifikacje, przygotowanie i doświadczenie zawodowe, staż pracy w zawodzie księgowej. Ocena oparta na zasadach współzycia społecznego powinna bowiem uwzględniać wszystkie okoliczności sprawy.

Biorąc powyższe pod rozwagę Sąd Najwyższy uznał, że skarga kasacyjna ma usprawiedliwione podstawy, co prowadzi do jej uwzględnienia (art. 398¹⁵ k.p.c.).

=====