Wyrok z dnia 21 czerwca 2006 r.
III PK 27/06

Główna księgowa przedsiębiorstwa państwowego może otrzymywać na podstawie umowy o pracę wynagrodzenie niższe od wynagrodzenia maksymalnego wynikającego z ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (Dz.U. Nr 26, poz. 306 ze zm.).

Przewodniczący SSN Jerzy Kwaśniewski (sprawozdawca), Sędziowie SN: Zbigniew Hajn, Andrzej Wróbel.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 21 czerwca 2006 r. sprawy z powództwa Marii B. przeciwko Przedsiębiorstwu Państwowej Komunikacji Samochodowej w W. o wynagrodzenie, na skutek skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie z dnia 15 listopada 2005 r. [...]

o d d a l i ł skargę kasacyjną.

U z a s a d n i e n i e

Wyrokiem z dnia 30 listopada 2004 r. Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Chełmie zasądził od Przedsiębiorstwa Państwowej Komunikacji Samochodowej w W. na rzecz Marii B. kwotę 26.357,20 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia za okres od 1 września 2001 r. do 30 września 2004 r. z ustawowymi odsetkami od poszczególnych kwot wymienionych w wyroku i określonych terminów wymagalności. Pierwsza wymieniona kwota - 1.665,40 zł została zasądzona z odsetkami od 1 października 2001 r., następne z odsetkami od 1-go dnia każdego kolejnego miesiąca, ostatnia kwota z odsetkami od dnia 1 października 2004 r. Do kwoty 3.700 zł wyrokowi został nadany rygor natychmiastowej wykonalności.

Wyrok wydano w oparciu o następujące ustalenia faktyczne. Powódka jest zatrudniona w Przedsiębiorstwie Państwowej Komunikacji Samochodowej w W. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 25 września 1976 r. na stanowi-

sku głównego księgowego. Decyzją dyrektora PPKS w W. od 1 czerwca 2001 r. powódce zostały zmienione zasady wynagradzania. Z tą datą pozwany przyznał jej wynagrodzenie zryczałtowane w wysokości 2, 4-krotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat z zysku za IV kwartał roku poprzedniego. Określone w ten sposób wynagrodzenie budziło poważne kontrowersje wśród pozostałych pracowników pozwanego. Na skutek nacisku rady pracowniczej oraz związków zawodowych, dyrektor pozwanego podjął decyzję o zmianie warunków pracy. W dniu 31 sierpnia 2001 r. powódce zostało wręczone wypowiedzenie ustalonych zasad wynagrodzenia. Jako przyczynę pozwany wskazał dobro przedsiębiorstwa i kształtowanie poprawnych stosunków międzyludzkich. Po okresie wypowiedzenia (od 1 grudnia 2001 r.) zaproponowano powódce nowe zasady wynagradzania polegające na obniżeniu współczynnika z 2,4 na 1,8-krotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat z zysku. Ustępstwo ze strony dyrektora pozwanego przedsiębiorstwa uważano za niewielkie z uwagi na trudną sytuację ekonomiczną zakładu i domagano się przywrócenia zasad wynagradzania sprzed 1 czerwca 2001 r. Atmosfera panująca w zakładzie spowodowała, że powódka po posiedzeniu z udziałem dyrekcji, rady pracowniczej i związków zawodowych złożyła pisemną rezygnację z przyznanego jej pismem z dnia 7 czerwca 2001 r. wynagrodzenia i wyraziła zgodę na pobieranie wynagrodzenia w wysokości sprzed 1 czerwca 2001 r. W odpowiedzi na to pismo dyrektor pozwanego z dniem 1 września 2001 r. przywrócił powódce dotychczasowe zasady wynagradzania, uznając, że doszło w tej sprawie do porozumienia. Od 1 września 2001 r. powódka otrzymywała wynagrodzenie takie jak przed dniem 1 czerwca 2001 r. Wynagrodzenie to składało się z wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z kategorii zaszeregowania i dodatku stażowego w kwocie 130 zł brutto miesięcznie. Były to kwoty niższe, od tych jakie powódka pobierałaby w oparciu o decyzję pracodawcy z dnia 7 czerwca 2001 r., a następnie z dnia 24 sierpnia 2001 r. W ten sposób w okresie od 1 września 2001 r. do 30 września 2004 r. wynagrodzenie powódki zostało zaniżone o kwotę 26.357, 20 zł.

Na podstawie tak dokonanych ustaleń faktycznych Sąd pierwszej instancji uznał powództwo za uzasadnione. Sąd ten podkreślił, że oświadczenie dyrektora PPKS w W. z dnia 7 czerwca 2001 r., w którym określił on nowe zasady wynagradzania powódki w sposób skuteczny zmieniło jej dotychczasowe zasady wynagradzania określone w umowie o pracę i te zasady wiązały strony od czerwca 2001 r.,

nawet, jeśli określone w ten sposób wynagrodzenie było rażąco niewspółmierne do wynagrodzeń pozostałych pracowników i nawet, jeżeli na określenie tak wysokiego wynagrodzenia nie pozwalała sytuacja ekonomiczna zakładu. Decyzja w przedmiocie określenia zasad wynagradzania była autonomiczną decyzją pracodawcy, a dyrektor Przedsiębiorstwa - o ile była to decyzja nietrafna - powinien ponieść konsekwencje swojego działania. Decyzja ta jednak wiąże strony, aż do czasu jej zmiany w przewidziany prawem sposób. Według Sądu pierwszej instancji złożenie przez powódkę pisemnej rezygnacji - oświadczenia, iż w imię dobrych stosunków zrzeka się pobierania wynagrodzenia w wysokości określonej pismem z dnia 7 czerwca 2001 r. i wyraża zgodę na pobieranie wynagrodzenia w kwocie sprzed 1 czerwca 2001 r., nastąpiło po jednym z zebrań, w którym uczestniczyły związki zawodowe i rada pracownicza. Sytuacja w zakładzie była wówczas napięta i konfliktowa. Powracało stale wysuwane, zarówno przez związki zawodowe jak i radę pracowniczą, żądanie przywrócenia zasad wynagrodzania powódki obowiązujących przed 1 czerwca 2001 r. W ocenie Sądu pierwszej instancji, stosownie do treści art. 84 k.p., pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę. Z tych względów zrzeczenie, o którym mówi powódka w piśmie z dnia 13 września 2001 r. jest nieskuteczne.

W odniesieniu do wyrażenia zgody na otrzymywanie wynagrodzenia w kwocie sprzed 1 czerwca 2001 r. (zawartej w ostatnim zdaniu tego pisma) Sąd pierwszej instancji zaznaczył, iż zgoda ta była wyrażona przez powódkę w określonej sytuacji faktycznej, w istniejącej od dłuższego czasu nerwowej, konfliktowej sytuacji w zakładzie wywołanej decyzją pracodawcy określającej zasady jej wynagradzania. Sąd podkreślił, że powódka wskazała, iż zawarta w tym piśmie zgoda nie była dobrowolna, lecz wymuszona panującą sytuacją w zakładzie pracy. Wobec tego, zdaniem Sądu pierwszej instancji, oświadczenie woli zawarte w piśmie z dnia 13 września 2001 r. nie było z pewnością wyrażone w sposób swobodny.

W apelacji strona pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku w całości przez oddalenie powództwa. Skarżący zarzucił naruszenie przepisów prawa materialnego: art. 84 k.p., polegające na nieuwzględnieniu faktu, że powódka dobrowolnie złożyła pisemną rezygnację ze spornej podwyżki, a nie wynagrodzenia; art. 2 ust. 4 ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagrodzeniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi, polegające na przyjęciu za podstawę wynagrodzenia powołanej ustawy, a nie zakładowego systemu wynagradzania. Ponadto skarżący zarzucił

sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, polegającą na błędnym przyjęciu, że powódka została zmuszona do napisania niekorzystnego oświadczenia pod presją pozwanego.

Wyrokiem z dnia 15 listopada 2005 r. Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok Sądu pierwszej instancji w punkcie I i III, w ten sposób, że zasądzoną od pozwanego na rzecz powódki kwotę obniżył do kwoty 999, 23 zł z odsetkami ustawowymi od dnia 1 października 2001 r. do dnia zapłaty, w pozostałym zakresie oddalił apelację.

Sąd drugiej instancji podkreślił, że stosownie do art. 84 k. p. pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia. Istotą zakazu wyrażonego w tym przepisie jest wyeliminowanie dopuszczalności zatrudniania pracowników nieodpłatnie, jak również zrzeczenia się wynagrodzenia już wypracowanego. W ocenie Sądu drugiej instancji zrzeczenie się prawa do wynagrodzenia to każde oświadczenie woli pracownika zmierzające wprost, lub pośrednio do rezygnacji z zapłaty za świadczoną pracę. Gdy dotyczy ono wynagrodzenia przyszłego stanowi bezpośrednio zobowiązanie do wykonywania pracy bez wynagrodzenia. Według Sądu drugiej instancji pozwany (nawet za zgodą powódki) nie mógł obniżyć jej wynagrodzenia za okres wsteczny (tj. za okres przed datą złożenia przez powódkę oświadczenia o zgodzie na wynagrodzenie w niższej wysokości). Jednakże, zdaniem Sądu drugiej instancji, odróżnić trzeba niedopuszczalną czynność, jaką w świetle dyspozycji art. 84 k.p. jest „zrzeczenie się wynagrodzenia”, od porozumienia zawartego pomiędzy stronami stosunku pracy, które modyfikują i ustalają na przyszłość nowe, obowiązujące warunki płacy. Nie może budzić wątpliwości to, że na podstawie porozumienia zmieniającego mogą być także pogorszone warunki płacy pracownika. Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika, iż 13 września 2001 r. powódka złożyła pismo, w którym zrezygnowała z przyznanej jej na mocy decyzji dyrektora podwyżki wynagrodzenia. W dalszej części tego pisma wyraziła zgodę na otrzymywanie wynagrodzenia w wysokości obowiązującej przed dniem 1 czerwca 2001 r. To jej oświadczenie zostało zaaprobowane przez dyrektora pozwanego, który pismem z dnia 14 września 2001 r. poinformował powódkę, że w wyniku porozumienia, „na pisemną zgodę powódki” przywraca jej z dniem 1 września 2001 r. wynagrodzenie za pracę sprzed 1 czerwca 2001 r., tj. według II kategorii zaszeregowania oraz dodatek funkcyjny w wysokości 130 zł miesięcznie, „a pozostałe warunki pozostają bez zmian”. Pismo to powódka przyjęła do wiadomości w dniu 18 września 2001 r. Zdaniem Sądu drugiej

instancji nie może budzić wątpliwości, iż w odniesieniu do wynagrodzenia powódki na przyszłość, na skutek złożenia zgodnych oświadczeń obu stron doszło w sposób zgodny z prawem do zmiany warunków wynagradzania powódki (doszło do porozumienia zmieniającego warunki płacy). Takie porozumienie, zdaniem Sądu drugiej instancji, nie narusza zakazu wynikającego z art. 84 k.p.

Fakt zawarcia porozumienia pomiędzy stronami potwierdza również dalsze zachowanie powódki po tej dacie. Powódka bowiem po dacie uzgodnienia nowych zasad nie zakwestionowała poczynionych ustaleń. Jako główna księgowa, a więc osoba zajmująca odpowiedzialne stanowisko, musiała mieć świadomość, iż wypłacane w ustalonej wysokości wynagrodzenie jest konsekwencją poczynionych uzgodnień. Co więcej, zauważyć należy, iż w dniu 12 maja 2003 r. zostało zawarte pomiędzy stronami kolejne porozumienie zmieniające, a zgodnymi oświadczeniami stron zostały ustalone nowe warunki pracy i płacy w oparciu o obowiązujący Kodeks pracy. Również wtedy powódka nie podnosiła okoliczności zaniżenia jej wynagrodzenia. Powódka dopiero po okresie prawie 3-letniego pobierania niekwestionowanego wynagrodzenia podjęła decyzję o skierowaniu swoich roszczeń na drogę sądową. Jeżeli chodzi o twierdzenia powódki, przyjęte następnie przez Sąd pierwszej instancji, a sprowadzające się do ustalenia, że zgoda powódki nie była wyrażona w sposób swobodny, Sąd drugiej instancji stwierdził, że istotnie powódka oświadczenie z dnia 13 września 2001 r. złożyła w sytuacji, gdy w zakładzie pracy panowała nerwowa atmosfera. Okoliczność ta jednakże pozostaje bez wpływu na ocenę ważności złożonego oświadczenia. To właśnie z uwagi na dążenie do uniknięcia dalszych konfliktów i „w imię dobrych stosunków międzyludzkich w przedsiębiorstwie” powódka podjęła dobrowolną, określoną decyzję. W ocenie Sądu drugiej instancji analiza zebranego w sprawie materiału dowodowego, nie wskazuje w żaden sposób, że oświadczenie powódki z dnia 13 września 2001 r. dotknięte było jakąkolwiek wadliwością. Powódka miała bowiem możliwość rozumienia podjętej decyzji i wynikających z tego konsekwencji. Miała także możliwość kierowania swoim postępowaniem. Wobec tego Sąd drugiej instancji stwierdził, że oświadczenie o wyrażeniu zgody na obowiązujące warunki płacowe nie było dotknięte wadą określoną w art. 82 k.c.

Zdaniem Sądu drugiej instancji w dacie ustalenia przez strony wynagrodzenia powódki od 1 września 2001 r. pozwanego obowiązywały przepisy płacowe, które przewidywały poszczególne kategorie zaszeregowania i tabelę dodatków funkcyjnych także dla stanowiska głównego księgowego. Wbrew odmiennemu stanowisku

powódki, obowiązujące w tej dacie przepisy prawa nie przewidywały bezwzględnego zakazu ustalania w układzie zakładowym zasad wynagradzania dla osób zajmujących stanowiska głównych księgowych. Obowiązujący w tym czasie przepis art. 241^{26} § 2 k.p. stanowił, że układ zakładowy nie może określać zasad wynagradzania osób zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy. Poglądy doktryny i orzecznictwa w zakresie zaliczania głównego księgowego przedsiębiorstwa państwowego do osób zarządzających w rozumieniu art. 241^{26} § 2 k.p. były podzielone. Zmiana w obowiązującym stanie prawnym nastąpiła dopiero od dnia 1 stycznia 2004 r. w następstwie ustalenia z tą datą nowego brzmienia art. 241^{26} § 2 k.p. Sąd drugiej instancji podkreślił jednak, że w dniu 12 maja 2003 r. zostało zawarte pomiędzy stronami kolejne porozumienie zmieniające (którego powódka w żaden sposób nie zakwestionowała), a to w związku z wypowiedzeniem u pozwanego zakładowego układu zbiorowego pracy. Zgodnym oświadczeniem stron, od dnia 1 czerwca 2003 r. zostały ustalone nowe warunki pracy i płacy w oparciu o obowiązujące przepisy Kodeksu pracy.

Wyrażany przez powódkę pogląd, że pozwany był zobowiązany do wypłacania jej wyższego wynagrodzenia na podstawie przepisów ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi - zdaniem Sądu drugiej instancji - jest chybiony, albowiem powyższy akt prawny nie stanowił regulacji płacowej dla określonych grup pracowników, a jedynie ograniczał możliwość uzyskiwania nadmiernego wynagrodzenia przez poszczególne podmioty. W ocenie Sądu drugiej instancji zawarte porozumienie, w którym strony określiły warunki wynagradzania powódki, może odnosić skutki jedynie na przyszłość. Tym samym nowe, obniżone wynagrodzenie mogło być powódce wypłacane dopiero po tej dacie. Tak więc do dnia 18 września 2001 r. (data przyjęcia przez powódkę oświadczenia pozwanego o ustaleniu wynagrodzenia) powódce winno być wypłacone wynagrodzenie według zasad określonych przez Sąd pierwszej instancji. Za okres po tej dacie - wynagrodzenie ustalone przez strony (w wysokości obowiązującej przed dniem 1 czerwca 2001 r.).

Z uwagi na to, że postępowanie odwoławcze w rozpatrywanej sprawie toczyło się wyłącznie z uwagi na złożoną apelację pozwanego (przy braku apelacji strony przeciwnej) w świetle art. 384 k.p.c. niedopuszczalne, w ocenie Sądu drugiej instancji, jest rozszerzenie w toku postępowania przed Sądem Okręgowym przez pełno-

mocnika powódki powództwa o należność za dalszy okres. Roszczenie to przekazane zostało właściwemu Sądowi do odrębnego rozpoznania.

W skardze kasacyjnej pełnomocnik powódki zaskarżył wyrok Sądu drugiej instancji w pkt I (w zakresie niezasądzonej kwoty 25.357,97 zł) oraz pkt III, a ponadto na podstawie art. 380 k.p.c. w związku z art. 398^{21} k.p.c. postanowienie z dnia 15 listopada 2005 r. w sprawie przekazania właściwemu sądowi do odrębnego rozpoznania roszczenia powódki zasądzenia kwoty 10.169,31 zł, będącej rozszerzeniem żądania pozwu. Skarga kasacyjna zawiera wniosek o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie apelacji oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kwoty 10.169,31 zł z odsetkami ustawowymi od następujących kwot: a) 756,61 zł od 1 listopada 2004 r. do dnia zapłaty, b) 727,15 zł od 1 grudnia 2004 r. do dnia zapłaty, c) 727,15 zł od 1 stycznia 2005 r. do dnia zapłaty, d) 845,35 zł od 1 lutego 2005 r. do dnia zapłaty, e) 845,35 zł od 1 marca 2005 r. do dnia zapłaty, f) 845,35 zł od 1 kwietnia 2005 r. do dnia zapłaty, g) 845,35 zł od 1 maja 2005 r. do dnia zapłaty, h) 770,35 zł od 1 czerwca 2005 r. do dnia zapłaty, i) 770,35 zł od 1 lipca 2005 r. do dnia zapłaty, j) 770,35 zł od 1 sierpnia 2005 r. do dnia zapłaty, k) 770,35 zł od 1 września 2005 r. do dnia zapłaty, l) 762 zł od 1 października 2005 r. do dnia zapłaty, m) 733,60 zł od 1 listopada 2005 r. do dnia zapłaty, a także o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego za postępowanie kasacyjne oraz za postępowanie apelacyjne, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania z uwzględnieniem zasądzenia kosztów procesu za postępowanie kasacyjne i za postępowanie apelacyjne. Skarga kasacyjna ma dwie podstawy określone w art. 398^{3} § 1 k.p.c. W ramach podstawy pierwszej przedstawiono zarzuty naruszenia: a) art. 84 k.p., przez uznanie oświadczenia woli powódki z dnia 13 września 2001 r. za niebędące zrzeczeniem się prawa do wynagrodzenia; b) art. 241^{26} § 2 k.p., w brzmieniu obowiązującym przed jego znowelizowaniem, przez art. 1 pkt 67 ustawy z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 213, poz. 2081), przez przyjęcie, że bezwzględny zakaz ustalania w układzie zbiorowym pracy zasad wynagradzania osobom zarządzającym zakładem pracy w imieniu pracodawcy nie dotyczy pracownika zatrudnionego na stanowisku głównego księgowego; c) art. 5, art. 8 pkt 1, art. 10 ust. 1 w związku z art. 1 pkt 1 i art. 2 pkt 4 ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi, przez nieuznanie, że są to przepisy stanowiące obowiązujące od dnia 1 maja 2000 r.

zasady wynagradzania osób w ustawie wymienionych, w tym także powódki; d) art. 87 k.c., przez jego niezastosowanie i przyjęcie, że oświadczenie woli z dnia 13 września 2001 r. nie było złożone pod wpływem bezprawnej groźby zwolnienia z pracy; e) art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez jego niezastosowanie i przez przyjęcie, że nie zachodzi nieważność oświadczenia woli powódki z dnia 13 września 2001 r. z powodu jego sprzeczności z ustawą (art. 84 k.p.).

W ramach drugiej podstawy skarżący wskazał na naruszenia: a) art. 382 k.p.c. w związku z art. 233 § 1 k.p.c., przez nieuzasadnioną zmianę oceny dowodu oświadczenia woli powódki z dnia 13 września 2001 r. w stosunku do dokonanej przez Sąd pierwszej instancji oraz sprzeczną z doświadczeniem życiowym ocenę postępowania powódki po dacie 13 września 2001 r., b) art. 383 zdanie drugie *in fine* k.p.c., przez jego niezastosowanie do rozszerzonego żądania powódki o kwotę 10.169,31 zł w piśmie procesowym z dnia 14 listopada 2005 r., a zastosowanie art. 384 k.p.c.; c) art. 102 k.p.c. w związku z art. 98 § 3 k.p.c., przez jego niezastosowanie w zakresie nieobciążania powódki w ogóle kosztami - wynagrodzeniem pełnomocnika.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o jej odrzucenie z uwagi na brak podstaw do jej przyjęcia, ewentualnie - w razie przyjęcia skargi - o jej oddalenie oraz o zasądzenie kosztów postępowania według norm przepisanych prawem.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Stosownie do treści art. 84 k.p. pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę. Należy jednak odróżnić niedopuszczalną czynność, jaką na podstawie wskazanego przepisu jest zrzeczenie się wynagrodzenia, od porozumienia zawartego pomiędzy stronami stosunku pracy, które modyfikuje i ustala na przyszłość nowe, obowiązujące warunki płacy. Na podstawie porozumienia zmieniającego mogą ulec zmianie warunki wynagrodzenia pracownika także na jego niekorzyść. Z ustaleń faktycznych stanowiących podstawę zaskarżonego wyroku, które stanowią wiążący Sąd Najwyższy (por. art. 393^{13} § 2 k.p.c.) punkt odniesienia do oceny subsumcyjnej (kwestionowanej w skardze kasacyjnej), jasno wynika, że poprzez wymianę sformułowanych na piśmie, o jednoznacznej treści, oświadczeń woli powódki jako pracownika i pracodawcy (należycie reprezentowanego), a następnie poprzez fakty zgodnego stosowania się stron do

tych oświadczeń - strony porozumiały się ze sobą, że wynagrodzenie powódki zostanie obniżone według ściśle określonych zasad (do stanu sprzed 1 czerwca 2001 r.).

Wbrew zarzutom pierwszej podstawy skargi kasacyjnej ocena prawna zaskarżonego wyroku jest odpowiednia do ustalonych faktów. W szczególności nie może być mowy o sprzeczności między uzgodnionym przez strony w drodze porozumienia i działającym na przyszłość obniżeniem wynagrodzenia za pracę powódki, a art. 84 k.p. określającym zakaz zrzeczenia się przez pracownika prawa do wynagrodzenia. Kwestię tę należycie wyjaśnił Sąd drugiej instancji wskazując na to, że przedmiotem porozumienia stron nie było prawo do wynagrodzenia już należnego ani też pozbawienie pracownika tego prawa w przyszłości, ale uzgodnienie przez strony warunków płacowych na przyszłość.

Jeżeli - jak to zostało ustalone - strony w przedmiotowym porozumieniu ustaliły powrót do warunków wynagrodzenia powódki z okresu wcześniejszego, który strony przyjmowały wówczas zgodnie z zakładowym układem zbiorowym pracy - to zupełnie chybiona jest argumentacja skargi kasacyjnej wskazująca na kontrowersyjność kwestii dopuszczalności włączenia do przepisów układu zakładowego warunków wynagrodzenia głównego księgowego. Nie ma potrzeby rozstrzygania tu kontrowersji wynikających na tle stosowania art. 241^{26} k.p. w jego brzmieniu obowiązującym do 1 stycznia 2004 r. Przecież podstawę ustalonego przez strony w drodze porozumienia wynagrodzenia powódki stanowi właśnie to porozumienie, będące w swych cechach konstytutywnych formą umowy. Nie może być mowy o wadliwości takiego ukształtowania wynagrodzenia skoro nie będąc mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy nie narusza ono zakazu w art. 18 § 1 k.p. ustanowionego w tym przedmiocie. Gdyby było inaczej pracownik - stosownie do art. 18 § 2 k.p. - uzyskiwałby zamiast wynagrodzenia umówionego, wynagrodzenie wynikające z przepisów prawa pracy. Jednakże taka kwestia w rozpatrywanej sprawie w ogóle nie powstaje, a także nie wynika ze skargi kasacyjnej, która nie wskazuje naruszenia art. 18 § 1 i § 2 k.p.

Nie ma racji skarżący wskazując na przepisy ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (Dz.U. Nr 26, poz. 206), jako te, z których miałoby wynikać prawo powódki jako głównej księgowej przedsiębiorstwa państwowego do wyższego wynagrodzenia niż wynagrodzenie ustalone umownie. Kwestię tę prawidłowo ocenił Sąd drugiej instancji, podkreślając zasadniczy cel wskazanych przepisów ustawy, którą potocznie nazywa się komino-

wą, bo wprowadziła ograniczenia wynagrodzeń osób, które obejmuje swą regulacją, a nie jest samoistnym źródłem prawa do wynagrodzenia. Nie jest więc sprzeczna z przepisami tej ustawy sytuacja umownego ustalenia wynagrodzenia za pracę na poziomie niższym od tego, który ustawa kominowa uznaje za maksymalnie dopuszczalny.

Oczywiście bezzasadny jest zarzut naruszenia art. 87 k.c., który określa konsekwencje prawne złożenia oświadczenia woli pod wpływem bezprawnej groźby drugiej strony lub osoby trzeciej ze względu na ustalone okoliczności faktyczne, które w żadnej mierze nie mogły usprawiedliwiać oceny w kategorii bezprawnej groźby.

Jeżeli chodzi o zarzuty drugiej podstawy skargi kasacyjnej, to w odniesieniu do oceny dowodów stanowią one niedopuszczalną w postępowaniu kasacyjnym polemikę z wiążącymi ustaleniami (por. art. 398^3 § 3 i art. 398^{13} § 2 k.p.c.), natomiast w zakresie zarzutu dotyczącego art. 383 zdanie drugie *in fine* k.p.c. są niedopuszczalne bo nie odnoszą się do rozstrzygnięcia zawartego w wyroku, a ponadto są bezprzedmiotowe ze względu na ustaloną bezzasadność dochodzonych przez powódkę roszczeń powyżej zasądzonej kwoty 999,23 zł. Zarzut dotyczący zawartego w wyroku rozstrzygnięcia o kosztach postępowania apelacyjnego, że pozostaje ono w sprzeczności z art. 102 k.p.c. nie jest zasadny skoro skarga nie zawiera uzasadnienia dotyczącego przesłanki określonej w tym przepisie władzy sądu do nieobciążenia strony przegrywającej kosztami w całości lub części, że może to mieć miejsce tylko w „wypadkach szczególnie uzasadnionych”.

Z powyższych względów uznając, że skarga kasacyjna nie ma zasadnych podstaw Sąd Najwyższy orzekł w myśl art. 398^{14} k.p.c.

==========