



Sygn. akt I PK 13/12

**WYROK  
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 20 czerwca 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Bogusław Cudowski (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Zbigniew Myszka

SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa A. G.

przeciwko Wojewódzkiemu Szpitalowi Specjalistycznemu w C.

o odprawę pieniężną,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 20 czerwca 2012 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i  
Ubezpieczeń Społecznych w C.

z dnia 30 czerwca 2011 r.,

**oddala skargę kasacyjną.**

**Uzasadnienie**

Powód domagał się od pozwanego 75.000 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 11 czerwca 2009 r. tytułem odprawy pieniężnej. Wyrokiem z 26 stycznia 2011 r. Sąd Rejonowy w C. oddalił powództwo.

Sąd ustalił, że powód był zatrudniony na podstawie umowy na czas określony od 20 listopada 2006 r. do 31 grudnia 2012 r. Uchwałą Zarządu Województwa /.../ z 16 sierpnia 2007 r. dyrektorem Wojewódzkiego Szpitala Zespolonego w C. został A. K., który miał pełnić funkcję dyrektora przez okres roku, tj. do 16 sierpnia 2008 r. W tym okresie powód był zatrudniony na stanowisku kierownika działu zamówień publicznych. Dyrektor K. udzielił powodowi pełnomocnictwo do wykonywania obowiązków w zakresie restrukturyzacji finansowej szpitala. W zakresie udzielonego pełnomocnictwa głównym zadaniem powoda było znalezienie przyczyny tragicznej sytuacji finansowej szpitala i policzenie długu. Zarządzeniem z 11 grudnia 2007 r. dyrektor powołał komisję przetargową do przygotowania i przeprowadzenia przetargu o udzielenia zamówienia na usługę spłaty wierzytelności bezspornych dłużnika w wysokości 13.000.000 zł. Dyrektor konsultował tę decyzję między innymi z powodem. Przetarg na zamówienie został przeprowadzony 24 stycznia 2008 r. W konsekwencji umowa subrogacji została zawarta 4 lutego 2008 r. W wyniku zawartej umowy szpital osiągnął dwumilionowy dodatni wynik finansowy za 2008 r.

Dyrektor K. uważał, że przewidywany dodatni wynik finansowy jest główną zasługą powoda. W rekompensacie aneksem nr 2 zawartym 14 listopada 2008 r., strony ustaliły, że w przypadku wcześniejszego rozwiązania umowy z przyczyn niedotyczących pracownika, pracodawca będzie zobowiązany do wypłaty powodowi 12-miesięcznego wynagrodzenia tytułem odprawy. Aneks nie zawierał klauzuli o możliwości wypowiedzenia porozumienia. Przy podpisywaniu porozumienia A. K. wskazał, że gwarantując powodowi tak wysoką odprawę, chce zapewnić mu zatrudnienie i tym samym kontynuację jego polityki finansowej, gdyby doszło do odwołania go ze stanowiska dyrektora szpitala.

Uchwałą z 24 lipca 2008 r. Zarząd Województwa /.../ wszczął postępowanie konkursowe na stanowisko dyrektora szpitala. Powierzył również dyrektorowi K. pełnienie obowiązków na stanowisku dyrektora od 17 sierpnia 2008 r. do czasu

rozstrzygnięcia postępowania konkursowego. Uchwałą z 11 grudnia 2008 r. na stanowisko dyrektora od 1 stycznia 2009 r. został powołany J. A.

Dnia 14 stycznia 2009 r. pomiędzy nowym dyrektorem a powodem zawarte zostało porozumienie, na mocy którego strony postanowiły rozwiązać umowę o pracę z dniem 31 maja 2009 r. Jako podstawę rozwiązania umowy o pracę wskazano przyczyny nieleżące po stronie pracownika. Pracodawca zobowiązał się do wypłaty odprawy w wysokości 12-miesięcznego wynagrodzenia powoda wraz z wynagrodzeniem za maj 2009 r., zgodnie z aneksem z 14 listopada 2008 r. Nowy dyrektor nie widział możliwości współpracy z powodem bez podania konkretnych merytorycznych przyczyn. J. A. traktował powoda jako pracownika „poprzedniego dyrektora”, z którym nie widzi możliwości współpracy.

5 maja 2009 r. pracodawca złożył powodowi pisemne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Przyczynę rozwiązania umowy o pracę określono jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Wyrokiem z 9 listopada 2009 r. Sąd Rejonowy zasądził od Wojewódzkiego Szpitala Zespołowego w C. na rzecz A. G. odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, uznając rozwiązanie umowy za niezgodne z prawem. Sąd Okręgowy wyrokiem z 8 lutego 2010 r. oddalił apelację pozwanej.

Sąd Rejonowy w uzasadnieniu wyroku z 26 stycznia 2011 r. stwierdził przede wszystkim, że zawarcie aneksu do umowy o pracę, który przewidywał dla powoda 12-miesięczną odprawę pieniężną było nadużyciem prawa przez dyrektora K. Żaden pracownik nie otrzymał gwarancji otrzymania tak wysokiej odprawy. Strona powodowa nie wykazała, że odprawa w takiej wysokości jest uzasadniona, np. na skutek szczególnych osiągnięć na rzecz szpitala. Wprawdzie z zeznań świadków wynika, że w okresie kiedy dyrektorem był A. K., szpital osiągnął dodatni wynik finansowy, który był między innymi efektem pracy powoda (współautora planu restrukturyzacji finansowej szpitala), jednak ten sukces nie był wynikiem pracy jednej osoby, lecz co najmniej kilku/kilkunastu osób, których zadaniem było uzdrowienie sytuacji finansowej.

Zamiarem dyrektora K. i powoda było przede wszystkim zagwarantowanie powodowi stabilizacji zatrudnienia. Takie działanie nie stanowi wykonywania prawa,

nie korzysta z ochrony prawa i jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Zagwarantowanie powodowi 12-miesięcznej odprawy było od początku sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i ustawą. Żaden przepis nie przewiduje takiej premii i nie można kształtować w zupełnie dowolny sposób warunków umowy o pracę. Należy mieć na uwadze zasadę sprawiedliwości.

Sąd Rejonowy wskazał również, że strony mogą dowolnie zawierać i kształtować treść umowy, jednak obiektywnie niekorzystna dla jednej strony treść umowy zasługuje na negatywną ocenę moralną, a w konsekwencji prowadzi do uznania umowy za sprzeczną z zasadami współżycia społecznego. Przy świadomym wykorzystaniu przez dyrektora swojej pozycji doszło do takiego ukształtowania stosunków umownych, który jest dla szpitala w sposób widoczny krzywdzący.

Sąd Okręgowy wyrokiem z 30 czerwca 2011 r. oddalił apelację powoda. W uzasadnieniu stwierdzono przede wszystkim, że aneksem nr 2 do umowy o pracę strony ustaliły, iż w przypadku wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika pracodawca będzie zobowiązany do zapłaty odprawy w wysokości 12-miesięcznego wynagrodzenia. Porozumieniem z 14 stycznia 2009 r. strony postanowiły rozwiązać umowę o pracę na mocy porozumienia stron z dniem 31 maja 2009 r. (§1) oraz ustaliły, że podstawą rozwiązania nie są przyczyny leżące po stronie pracownika. Wobec tego pracodawca zobowiązał się do zapłaty odprawy (§ 2 ust. 1). Wbrew twierdzeniom apelującego, porozumienia z 14 stycznia 2009 r. nie można oceniać samodzielnie. Jest ono związane z aneksem nr 2 do umowy o pracę. Wynika to z § 2 ust. 1 porozumienia z 14 stycznia 2009 r.

Stosunek pracy został z powodem rozwiązany bez wypowiedzenia z jego winy. Zasądzenie przez sąd na rzecz powoda odszkodowania z tytułu wadliwego rozwiązania stosunku pracy w tym trybie nie powoduje, że stosunek pracy powoda został rozwiązany na mocy porozumienia stron w oparciu o porozumienie z 14 stycznia 2009 r. Skutkiem orzeczenia sądu pracy o zasądzeniu odszkodowania jest obowiązek zamieszczenia w świadectwie pracy informacji, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za wypowiedzeniem.

Sąd Rejonowy prawidłowo uznał, że aneks nr 2 do umowy o pracę obowiązujący był niezgodny z zasadami współżycia społecznego. Przewidywał bowiem dla powoda bardzo wysokie gwarancje, które nie przysługiwały innym pracownikom (z wyjątkiem jeszcze jednej osoby). Aneks ten został zawarty przez dyrektora Kubata w okresie, kiedy pełnił on funkcję dyrektora do czasu rozstrzygnięcia konkursu na to stanowisko. W okresie zawierania porozumienia (wrzesień-październik 2008 r.) A. K. zdawał sobie sprawę, że z chwilą rozstrzygnięcia konkursu, może przestać pełnić funkcję dyrektora. Taką wiedzę musiał również posiadać powód. Celem tego aneksu – jak wynika z zeznań byłego dyrektora A. K. – miało być zagwarantowanie dotychczasowej polityki finansowej prowadzonej przez niego. Aneks miał także stanowić gwarancje zatrudnienia dla powoda do końca okresu przewidzianego w umowie o pracę, co miało być związane z wysokimi kompetencjami powoda. W chwili zawierania aneksu nr 2 do umowy (wrzesień-październik 2008 r.), sytuacja finansowa szpitala była trudna. Wskazują na to miesięczne informacje o sytuacji finansowej za 2008 r. Sprawozdania za sierpień i wrzesień 2008 r. przewidują wysokie straty netto. Straty te są znacznie wyższe niż przewidywany plan na 2008 r. Nie było żadnych racjonalnych przesłanek uzasadniających przyznanie powodowi tak wysokiej odprawy. Sporządzenie aneksu nr 2 do umowy o pracę uzasadniało uznanie postanowień tego aneksu oraz związanych z nim postanowień wskazanych w § 2 ust. 1 porozumienia z 14 stycznia 2009 r. za nieważne i sprzeczne z prawem oraz zasadami współżycia społecznego, jako przekraczające granice płacy godziwej (art. 58 § 2 k.c. w związku z art. 13, art. 18 i art. 300 k.p. – wyrok SN z 7 sierpnia 2001 r., I PKN 563/00).

Skargę kasacyjną od powyższego wyroku złożył powód, skarżąc go w całości. Zarzucono naruszenie: 1) art. 58 § 1-2 k.c. w związku z art. 300 k.p. Uznano postanowienia z pkt. 2 aneksu za nieważne, z uwagi na ich niezgodność z zasadami współżycia społecznego. Sąd I i II instancji nie ustalił jednak, jakie kryteria powinno spełniać wynagrodzenie dla uznania go za przekraczające granicę płacy godziwej, 2) art. 8 k.p. poprzez przyjęcie, że pozwany może skorzystać z ochrony przewidzianej w tym przepisie. Powołanie się na art. 8 k.p. może mieć miejsce jedynie w wyjątkowych wypadkach, szczególnie rażącego naruszenia

zasad współżycia społecznego, co w niniejszej sprawie nie miało miejsca. Ponadto przyznano ochronę z art. 8 k.p. stronie pozwanej, która sama dopuściła się rażącego naruszenia zasad współżycia społecznego względem powoda, 3) art. 321 § 1 k.p.c. polegające na wyrokowaniu co do przedmiotu, który nie był objęty żądaniem, tj. orzekanie o podstawie roszczenia powoda w oparciu o aneksu nr 2 do umowy o pracę z 14 listopada 2008 r., gdy roszczenie powoda oparte było na porozumieniu z pracodawcą z 14 stycznia 2009 r., 4) art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 382 k.p.c. przez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, w tym brak wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego, polegające na braku wnikliwej analizy dowodów zgromadzonych w sprawie oraz uznania jednych dowodów za wiarygodne przy jednoczesnej odmowie wiarygodności pozostałym, bez uzasadnionych przyczyn i oparcie ustaleń faktycznych, bez przeprowadzenie dowodu koniecznego dla wydania rozstrzygnięcia w sprawie, w szczególności w zakresie ustalenia górnej granicy płacy godziwej w przypadku specjalności powoda, ustalenia sytuacji finansowej pozwanej.

Wniesiono o uchylenie zaskarżonego orzeczenia w całości i orzeczenie co do istoty sprawy poprzez zmianę zaskarżonego orzeczenia i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda 75.000 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 11 czerwca 2009 r. wraz z kosztami procesu za I i II instancję, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego orzeczenia w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się nie mieć uzasadnionych podstaw.

Przedmiotem sporu w niniejszej sprawie była odprawa przewidziana w aneksie do umowy o pracę powoda. Ponadto w porozumieniu rozwiązującym umowę o pracę pracodawca zobowiązał się do zapłaty odprawy w takiej samej wysokości, jak przewidzianej we wcześniejszym aneksie do umowy.

W związku z powyższym skarżący podniósł naruszenie art. 321 § 1 k.p.c. mające polegać na orzekaniu o podstawie roszczenia powoda w oparciu o aneks

do umowy o pracę, a nie na porozumieniu rozwiązującym umowę. Jest to zarzut oczywiście chybiony, gdyż przepis powyższy stanowi, że sąd nie może wyrokować co do przedmiotu, który nie był objęty żądaniem, ani zasadzać ponad żądanie. W zaskarżonym wyroku Sąd Okręgowy orzekł bowiem o prawie do odprawy. Natomiast, zgodnie z art. 187 § 1 k.p.c. przytoczona podstawa prawna nie wiąże sądu. Sąd ten trafnie uznał, że porozumienie odwołuje się do aneksu. Z ustaleń faktycznych wynika również, że podstawą zawarcia porozumienia był wcześniejszy aneks do umowy o pracę. Inną kwestią jest dokonana przez Sąd Okręgowy kwalifikacja sposobu ustania stosunku pracy powoda. Jednak ze względu na brak zarzutów skargi kasacyjnej problem ten nie mógł zostać wzięty pod uwagę przez Sąd Najwyższy.

W tej sytuacji zasadniczym problemem jest dopuszczalność zamieszczenia w umowie o pracę postanowienia o dodatkowej odprawie w razie rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika. W sprawach dotyczących przyznawania pracownikom dodatkowych świadczeń w umowie o pracę lub porozumieniu zbiorowym wielokrotnie orzekał już Sąd Najwyższy. Można stwierdzić, że doszło w tym zakresie do wykształcenia zasadniczej linii orzeczniczej.

Zasadniczo, zgodnie z art. 18 § 1 k.p. (*a contrario*), umowa o pracę może zawierać korzystniejsze postanowienia niż przepisy prawa pracy. Jednak zasada uprzywilejowania pracownika może mieć ograniczone zastosowanie do postanowień przyznających pracownikowi nieusprawiedliwione i rażąco wygórowane świadczenia. Sąd Okręgowy przyjął w zaskarżonym wyroku, że sporne postanowienie umowy było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, a więc nieważne ze względu na naruszenie art. 58 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. Możliwość stosowania sankcji nieważności bezwzględnej, czemu nie sprzeciwia się zasada uprzywilejowania pracownika, jest od dawna akceptowana w doktrynie prawa pracy i orzecznictwie Sądu Najwyższego (zob. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lipca 2009 r., II PK 21/09, OSNP 2011, nr 5-6, poz. 75). Należy jednak podkreślić, że zastosowanie sankcji bezwzględnej nieważności jest dopuszczalne jedynie w sytuacjach wyjątkowych. Ponadto należy zauważyć, że ograniczające ponadstandardowe świadczenia pracownicze zasady współżycia społecznego są

aktualne nie tylko w sektorze publicznym ale i prywatnym (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2006 r., I PK 162/05, OSNP 2007, nr 7-8, poz. 92, czy z dnia 21 lipca 2009 r., II PK 21/09, OSNP 2011, nr 5-6, poz. 75). Należy także zauważyć, że w rozstrzyganych przez Sąd Najwyższy sprawach chyba nieprzypadkowo chodziło o świadczenia kadry zarządzającej.

W tej sytuacji zasadniczy wpływ na rozstrzygnięcie ma ocena zarzutu naruszenia art. 8 k.p. Ocena ta nie może pomijać zasadności przyznania świadczenia (odprawy). Z wyjaśnień dyrektora reprezentującego pracodawcę wynika, że przyznanie odprawy było uzasadnione zasługami powoda w osiągnięciu dodatniego wyniku finansowego oraz chęcią zapewnienia mu zatrudnienia i kontynuacji jego polityki finansowej, gdyby doszło do zmiany na stanowisku dyrektora szpitala. Uzasadnienie powyższe musi budzić poważne wątpliwości. Wyniki pracy mogą być bowiem uwzględniane poprzez przyznanie świadczeń o charakterze premii lub nagrody. Z wyjaśnień tych wynika ponadto wyraźnie, że dyrektor w chwili podpisywania aneksu przewidywał możliwość odwołania go ze stanowiska. Wiedzę taką posiadał też zapewne powód. Można więc stwierdzić, że wskazane wyżej przyczyny, jak i okoliczności przyznania ponadstandardowego świadczenia nie były racjonalnie uzasadnione interesem pracodawcy.

W skardze poniesiono także brak wskazania przez Sąd Okręgowy kryteriów, które zadecydowały o przyjęciu naruszenia zasad współżycia społecznego i w konsekwencji nieważności spornego postanowienia umowy o pracę. Tymczasem Sąd Okręgowy stwierdził, że już okoliczności zawarcia porozumienia oraz jego cele były sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Nie było bowiem żadnych racjonalnych przesłanek przyznania powodowi tak wysokiej odprawy. Sąd ten uznał ponadto, z powołaniem się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 sierpnia 2001 r., I PKN 563/00, OSNP 2002, nr 4, poz. 90, z glosami aprobowanymi B. Cudowskiego i Z. Niedbały oraz glosą Z. Hajna, PiZS 2002, nr 6, s. 39), że z uwagi na wysokość odprawy było to świadczenie niegodziwie wysokie.

Należy także wskazać, że obowiązkiem sądu pracy jest urzeczywistnianie zasady sprawiedliwości społecznej (art. 2 Konstytucji RP) rozumianej jako dążenie do zachowania równowagi w stosunkach pracy i powstrzymania się od kreowania nieusprawiedliwionych, nieopartych obiektywnymi wymogami i kryteriami



przywilejów. Takimi kryteriami powinien posłużyć się sąd pracy przy stosowaniu klauzuli zasad współzycia społecznego wyrażonej w art. 8 k.p. (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 września 2010 r., II PK 67/10 oraz powołane tam bogate orzecznictwo Sądu Najwyższego i poglądy doktryny, LEX 687016). Natomiast w wyroku z dnia 4 listopada 2010 r., II PK 106/10 ( OSNP 2012, nr 3-4, poz. 30) Sąd Najwyższy przyjął, że przyznanie ponadstandardowych lub nadzwyczajnych przywilejów pracowniczych w nienazwanych porozumieniach zbiorowych prawa pracy podlega weryfikacji sądowej z punktu widzenia społeczno-gospodarczej oceny interesów stron lub uprawnień beneficjentów oraz wymaga uwzględnienia zasad dobrej wiary, przyzwoitości w negocjowaniu i zawieraniu tych porozumień, obowiązku zachowania lojalności stron i poszanowania ich słusznym interesów, w tym dbałości o dobro pracodawcy, dobrych obyczajów w dysponowaniu jego majątkiem oraz zakazu naruszania praw osób trzecich, a także innych zasad współzycia społecznego. Oba powyższe orzeczenia dotyczą wprawdzie zawierania porozumień zbiorowych jednak zasady w nich wyrażone mają także zastosowanie do zawierania indywidualnych umów o pracę.

Natomiast w kwestii oceny zasadności wysokości spornej odprawy należało uznać, że była ona nadmiernie wygórowana. W podobnych okolicznościach faktycznych Sąd Apelacyjny w Białymstoku (wyrok z dnia 25 kwietnia 2003 r., III APa 5/03, OSA 2003, nr 12, poz. 45) rozstrzygnął, że sporządzenie aneksu do umowy o pracę, mocą którego w przypadku odwołania ze stanowiska prezesa zarządu, będzie mu przysługiwało odszkodowanie w wysokości sześciokrotności jego średniego wynagrodzenia, uzasadnia uznanie postanowień aneksu do umowy o pracę za nieważne i sprzeczne z prawem, jako przekraczające granice płacy godziwej (art. 58 § 2 k.c. w związku z art. 13, art. 18 i art. 300 k.p.). Wysokość odprawy powoda miała zaś wynosić 12 miesięczne wynagrodzenie.

Sąd Najwyższy uznał, że bezprawne rozwiązanie z powodem umowy bez wypowiedzenia nie mają istotnego wpływu na rozstrzygnięcie. W każdym razie w okolicznościach faktycznych sprawy nie wykluczało to rozstrzygnięcia sprawy poprzez odwołanie się do zasad współzycia społecznego.

Ostatecznie należy stwierdzić, że pracownik, któremu zagwarantowano w umowie o pracę nadmiernie wygórowane i nieuzasadnione świadczenie powinien

liczyć się z możliwością kwestionowania takiego postanowienia przez pracodawcę poprzez zarzut bezwzględnej nieważności tej czynności (art. 58 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Zarzut ten będzie skuteczny w przypadku naruszenia zasad współżycia społecznego określonych w art. 8 k.p., czy art. 13 k.p. Tak więc choć możliwe jest umowne przyznanie świadczeń nieprzewidzianych w prawie pracy lub świadczeń w wyższej wysokości, to takie postanowienia umowne podlegają weryfikacji sądu pracy, który może uznać, że są one nieważne lub miarkować wysokość świadczenia.

Sąd Okręgowy, w ramach uznania sędziowskiego dokonał oceny, że w sprawie ma zastosowanie norma art. 8 k.p. Sfera ta w ramach postępowania kasacyjnego może podlegać kontroli tylko w przypadku szczególnie rażącego i oczywistego naruszenia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 2011, II PK 89/10, LEX nr 737386), co niewątpliwie nie miało miejsca w niniejszej sprawie.

Koszty zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym nie zostały zasądzone stronie pozwanej z powodu braku dowodu doręczenia odpowiedzi na skargę stronie powodowej, co stanowi naruszenie art. 132 k.p.c.

Z tych względów orzeczono jak w sentencji wyroku.