

**Wyrok z dnia 29 maja 2006 r.**

**I PK 230/05**

**Z prawa do godziwego wynagrodzenia (art. 13 k.p.) pracownik nie może wywodzić roszczenia o podwyższenie wynagrodzenia za pracę, poza żądaniem jego wyrównania do poziomu wynagrodzenia minimalnego.**

Przewodniczący SSN Jerzy Kwaśniewski, Sędziowie: SN Józef Iwulski, SA Romualda Spyt (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 29 maja 2006 r. sprawy z powództwa Krzysztofa S. przeciwko Szpitalowi Zespolonemu [...] w K. o wynagrodzenie, na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 18 maja 2005 r. [...]

o d d a l i ł skargę kasacyjną i odstąpił od obciążania powoda kosztami postępowania kasacyjnego.

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

Prawomocnym wyrokiem z dnia 18 maja 2005 r. Sąd Apelacyjny-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi oddalił apelację powoda Krzysztofa S. od wyroku Sądu Okręgowego z dnia 30 grudnia 2004 r. Wyrokiem tym Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kaliszu oddalił powództwo między innymi Krzysztofa S. przeciwko Szpitalowi Zespolonemu [...] w K. o zapłatę godziwego wynagrodzenia za przepracowane od 1 marca 1996 r. do 31 lipca 1998 r. zakładowe dyżury lekarskie a następnie po rozszerzeniu pozwu także o wyrównanie wynagrodzenia zasadniczego w łącznej wysokości 190.000 zł z ustawowymi odsetkami.

W uzasadnieniu swojego stanowiska Sąd Okręgowy, poszukując definicji godziwego wynagrodzenia, odwołał się do art. 4 ust.1 Europejskiej Karty Społecznej z dnia 18 października 1961 r. (Dz.U. z 1999 r. Nr 8, poz. 67), nieobowiązującego w Rzeczpospolitej Polskiej, który stanowi, że godziwe wynagrodzenie za pracę to takie, które jest w stanie zapewnić pracownikowi i jego rodzinie godziwy poziom życia.

Uznał, że pojęcie to nie jest wartością stałą lecz determinuje je ogólna kondycja gospodarcza państwa. Prawo do godziwego wynagrodzenia, to zdaniem Sądu Okręgowego postulat dla polityki gospodarczej i społecznej, do których ogólne odesłanie znajduje się w przepisie art. 13 k.p. Wskazał także na wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 26 listopada 1997 r., U 6/96 (OTK 1997 nr 5-6, poz. 66), z którego wynika, że zasada godziwego wynagrodzenia za pracę stanowi wskazówkę do interpretacji całego prawa, nie może więc stanowić samoistnej podstawy żądań płacowych. Powołał się również na inny wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 4 października 2000 r., P 8/00 (OTK 2000 nr 5, poz. 189), gdzie stwierdza się, że art. 178 ust. 2 Konstytucji RP nie stanowi samoistnej podstawy roszczeń sędziów o wynagrodzenie w wysokości wyższej niż określona w przepisach płacowych. Sąd Okręgowy stwierdził także, że nie miał podstaw do zastosowania art. 477<sup>1</sup> § 1 k.p.c., co miałyby doprowadzić do rozważania kwestii związanych z potraktowaniem żądania pozwu jako roszczenia o zapłatę za przepracowane godziny nadliczbowe, gdyż powodowie nie mieli trudności z formułowaniem swoich żądań.

Sąd Apelacyjny uzasadniając swoje stanowisko odnośnie oddalenia apelacji powoda podzielił wywody Sądu Okręgowego dotyczące interpretacji przepisu art. 13 k.p. Stwierdził, że zasada wyrażona w art. 13 k.p. nakłada na ustawodawcę obowiązek ustalania najniższego wynagrodzenia i w tym zakresie stanowi gwarancję dla pracownika, natomiast przepis ten nie rozstrzyga kwestii wysokości wynagrodzenia i na jego podstawie pracownik nie może dochodzić roszczenia o zapłatę wyższego wynagrodzenia. Tym samym Sąd Apelacyjny nie podzielił zarzutu apelacji dotyczącego błędnej wykładni przepisu art. 13 k.p. Co do zarzutu naruszenia art. 477<sup>1</sup> § 1 k.p.c. odwołał się do poglądu w tej kwestii wyrażonego przez Sąd Okręgowy.

Skargę kasacyjną od powyższego wyroku wywiódł pełnomocnik powoda opierając ją na naruszeniu prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 13 k.p., poprzez przyjęcie, że nie ma on charakteru roszczeniowego lecz jedynie określa kierunek, do którego powinni zmierzać państwo, partnerzy socjalni pracodawcy i ich organizacje oraz związki zawodowe. Wskazując na powyższe skarżący wniósł o „zmianę zaskarżonego wyroku” i uwzględnienie powództwa w kwocie 190.000 zł oraz o wyrównanie wynagrodzenia zasadniczego w okresie objętym sporem i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Apelacyjnemu do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania za wszystkie instancje.

Jako okoliczność uzasadniająca przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżący wskazał na konieczność wykładni przepisu art. 13 k.p., a w szczególności, konieczność wyjaśnienia, czy norma ta ma „charakter roszczeniowy”.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej skarżący nie zgodził się z wykładnią przepisu art. 13 k.p. dokonaną przez Sąd Apelacyjny. Powołał się na orzeczenie Trybunału Konstytucyjnego z dnia 26 listopada 1997r., U 6/96 (przywołane wyżej) i stwierdził cytując wprost treść określonego wyводу - że wynika z niego, iż przepis art. 13 k.p. ma charakter roszczeniowy i na jego podstawie pracownik może dochodzić wyższego „godziwego” wynagrodzenia za pracę.

Odnosząc się z kolei do orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego z dnia 4 października 2000 r., U 8/00, skarżący najważniejszą rolę przypisał wywodowi, że „art. 178 ust. 2 Konstytucji RP, adresowany do właściwych organów państwa, nie może być jednak rozumiany jedynie jako norma programowa w takim sensie, że wyznacza tylko kierunek działań państwa czy cel, do którego państwo powinno stopniowo zmierzać. Taka interpretacja pozbawiałaby omawianą regulację konstytucyjną jej ważnej funkcji gwarancyjnej. W konsekwencji należy uznać, że norma ta wyznacza, choć w sposób mało precyzyjny, pewien konieczny standard, który musi być respektowany przez ustawodawcę przy kształtowaniu systemu wynagrodzeń sędziowskich”. Dalej, według skarżącego, wyjaśnienie przez Trybunał sformułowania „sędziom zapewnia się” (a nie np. „sędziowie mają prawo do”) w ten sposób, że głównym adresatem tej normy prawnej są organy państwa powołane do kształtowania systemu wynagrodzeń sędziowskich, na które norma konstytucyjna nakłada obowiązek urzeczywistnienia określonych w niej gwarancji wskazuje *a contrario*, że użyte w przepisie art. 13 k.p. wyrażenie „pracownik ma prawo” oznacza jego roszczeniowy charakter.

Skarżący zarzucił także, że Sąd Apelacyjny nie odniósł się w uzasadnieniu swego stanowiska do przywołanej wyżej Europejskiej Karty Społecznej i treści art. 4 ust. 1, którego co prawda Polska nie zobowiązała się przestrzegać, lecz zobowiązała się przestrzegać pozostałą część postanowień. Wskazał, że Karta zobowiązuje władze krajowe do zagwarantowania jej przestrzegania, co oznacza, że należy stworzyć mechanizmy, które pozwolą na rzeczywiste egzekwowanie jej postanowień.

Skarżący nie zgodził się także z poglądem Sądu Apelacyjnego, że art. 13 k.p. gwarantuje jedynie wysokość wynagrodzenia na poziomie minimalnym. W dalszej kolejności wywiódł, że godziwe wynagrodzenie lekarza specjalisty nie może być kwotą, która jest niższa bądź tylko nieznacznie przewyższa wynagrodzenia, jakie

otrzymują młodzi lekarze. Powołał się na uchwały Krajowego Zjazdu Lekarzy i uchwały Zarządu Krajowego Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Lekarzy, które określiły wynagrodzenie lekarza II stopnia specjalizacji jako 3,5-krotność średniej miesięcznej płacy krajowej.

W skardze przytoczono również pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku z dnia 7 sierpnia 2001 r., I PKN 563/00, zgodnie z którym postanowienia umowy o pracę dotyczące wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą w zakładach sfery publicznej mogą być przez pryzmat zasad współżycia społecznego oceniane jako nieważne w części przekraczającej granice godziwości (art. 58 § 2 k.c. w związku z art. 13 k.p.), wywodząc z niego, że skoro zastosowanie przepisu art. 13 k.p. może polegać na obniżeniu wynagrodzenia, to *a contrario* może on też służyć podwyższeniu wynagrodzenia.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wniósł o jej oddalenie i zasądzenie od powoda kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie ma usprawiedliwionych podstaw. Zgodnie z treścią, obowiązującego w spornym okresie, przepisu art. 13 k.p. pracownik ma prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę. Warunki realizacji tego prawa określają przepisy prawa pracy oraz polityka państwa w dziedzinie płac, w szczególności poprzez ustalanie najniższego wynagrodzenia za pracę. Aktualne brzmienie powyższego przepisu jest w zasadzie identyczne, z tą jedynie różnicą, że pojęcie najniższego wynagrodzenia za pracę zastąpione zostało pojęciem minimalnego wynagrodzenia za pracę. Przepis ten zawiera niesprecyzowane określenie godziwego wynagrodzenia a jedyną jednoznaczną lecz nie wyczerpującą wskazówką dla jego interpretacji jest to, iż nie może być ono niższe niż ustalone najniższe wynagrodzenie za pracę. W takim rozumieniu wynagrodzenie ustanowione poniżej najniższego wynagrodzenia za pracę pracowników, określonego uprzednio przez obowiązujące kolejno w spornym okresie zarządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 14 sierpnia 1990 r. (M.P. Nr 32, poz. 256) i z dnia 26 czerwca 1996 r. (M.P. Nr 39, poz. 388) oraz rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 stycznia 1998 r. (Dz.U. Nr 16, poz. 74), nie byłoby wynagrodzeniem godziwym. Poza tym w przepisie tym znajduje się odesłanie do nieokreślonych wprost przepisów prawa pracy, rozumianych jako

instrumenty kształtowania poziomu wynagrodzenia na godziwym poziomie, które winny być tworzone przy respektowaniu zasady wynikającej z art. 13 k.p. Przepis ten stanowi również dyrektywę skierowaną, jak wynika z jego dosłownego brzmienia, do organów państwa kształtujących politykę płacową. Za pomocą instrumentów, w które organy te zostały wyposażone, mają one dążyć do wypracowania mechanizmów umożliwiających realizację zasady wynikającej z treści tej normy. Realizacja tej zasady uwarunkowana jest całokształtem polityki społeczno - gospodarczej. Pojęcie „godziwego wynagrodzenia” jest pojęciem niedookreślonym a próba jego definicji uwzględniać musi nie tylko rodzaj, ilość i nakład pracy (ekwiwalentność wynagrodzenia za pracę art. 78 § 1 k.p.), czy też konieczność zapewnienia pracownikowi i jego rodzinie godziwego poziomu życia (por. art. 4 ust.1 Europejskiej Karty Społecznej z dnia 18 października 1961 r., nieratyfikowany wprowadzie przez Rzeczpospolitą Polską lecz przydatny dla ustalenia definicji godziwego wynagrodzenia), ale także nie może pomijać ogólnej kondycji gospodarczej państwa. W szczególności kondycja ta, wpływająca na przeciętny standard życia obywateli, determinuje pojęcie godziwego poziomu życia. Im bogatsze państwo czy też region, tym wyższy jest oczekiwany poziom życia, który może zostać uznany za godziwy. Zatem pojęcie godziwego wynagrodzenia uwarunkowane jest nie tylko indywidualnymi okolicznościami, wynikającymi z konkretnego stosunku pracy, lecz ma również swój wymiar globalny, uwzględniający elementy ekonomiczne. Mówiąc o wymiarze ekonomicznym należy mieć na uwadze także i to, na ile rachunek ekonomiczny czy też dyscyplina budżetowa w przypadku pracodawców sfery publicznej - pozwala na ukształtowanie poziomu wynagrodzenia na satysfakcjonującym poziomie. Wskazuje na to odwołanie się w treści omawianego przepisu do polityki państwa w dziedzinie płac, która uwzględniać musi przecież zasady ekonomii i nie pozostaje w oderwaniu od aktualnego poziomu rozwoju gospodarki. Skarżący zaś całkowicie pomija milczeniem ten aspekt poszukiwania definicji godziwego wynagrodzenia, sprowadzając to pojęcie wyłącznie do kryteriów leżących po stronie pracownika, a zatem w istocie koncentruje się na dyrektywie zawartej w art. 78 § 1 k.p., zgodnie z którą wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy.

Z uwagi na ogólny i niedookreślony charakter omawianego przepisu oraz to, że obiektywne ustalenie godziwego wynagrodzenia uwarunkowane jest tak wieloma

czynnikami natury indywidualnej i globalnej, art. 13 k.p. nie może stanowić samodzielnej podstawy do dochodzenia wyższego wynagrodzenia (poza funkcją gwarancyjną w zakresie najniższego a obecnie minimalnego wynagrodzenia za pracę). Argumentację tę wzmacnia także konstrukcja tego przepisu, który w zakresie realizacji zasady godziwości wynagrodzenia za pracę odsyła do innych przepisów prawa pracy oraz do polityki płacowej państwa. Stąd zasada wyrażona w tym przepisie zdaje się mieć charakter postulacyjny, określający pożądany kierunek, w jakim ma zmierzać polityka kształtowania wynagrodzeń pracowniczych.

Ogólność i niedookreśloność kryteriów stosowania konkretnej normy prawnej była jednym z argumentów Trybunału Konstytucyjnego w uzasadnieniu orzeczenia z dnia 4 października 2000 r., P 8/00, przemawiającym za stanowiskiem, że art. 178 ust. 2 Konstytucji RP nie stanowi samodzielnej podstawy do indywidualnych rozstrzygnięć o wysokości wynagrodzenia sędziego. Uzasadnienie to zawiera również jeszcze inny, ważki - związany zresztą ściśle z poprzednim - argument przemawiający za wyrażonym poglądem, który jest adekwatny do problematyki niniejszej sprawy. Mianowicie ustalenie indywidualnych stawek wynagrodzenia za pracę w drodze orzeczenia sądowego, w miejsce wynagrodzenia uznanego za niespełniające kryterium godziwości, dawałoby pole do daleko idącej różnorodności orzecznictwa w tym zakresie, co z punktu widzenia odbioru społecznego jawiłoby się jako nieuzasadniona nierówność w traktowaniu podmiotów, wyróżniających się tymi samymi cechami. Przyjęcie, że zasada godziwości wynagrodzenia za pracę wyznacza także górne granice płacy oznaczałoby, że w istocie warunki płacy ustalane byłyby przez sądy w drodze indywidualnych rozstrzygnięć. Stosowanie bowiem przepisów prawa przez sądy polega również na ustalaniu znaczenia konkretnej normy prawnej. Im bardziej niedookreślona norma prawna, tym większy margines luzu decyzyjnego w odczytywaniu jej znaczenia. Konieczność uruchomienia w zasadzie wszystkich metod interpretacyjnych przy ustalaniu znaczenia przepisu art. 13 k.p. prowadzi może do bardzo różnorodnych wyników takiej wykładni. Nawet dyrektywy, które zostałyby wypracowane w drodze praktyki sądowej, byłyby zbyt ogólne, aby zapewnić pożądany standard jednolitości. Tymczasem przepisy płacowe z natury rzeczy są normami ściśle określonymi w tym znaczeniu, że najczęściej regulują wysokość wynagrodzenia, nie pozostawiając w tym zakresie swobody większej niż ta, która wynika z przyporządkowania określonych kategorii zaszerzegowania (zwykle kilku) każdemu stanowisku pracy. Także sam fakt, iż postanowienia umów o pracę zastępowane byłyby w

zasadzie nie odpowiednimi przepisami prawa pracy lecz mniej lub bardziej arbitralnymi decyzjami sądów podważałby funkcjonującą w stosunkach pracy - z pewnymi ograniczeniami wynikającymi chociażby z treści przepisu art. 18 k.p. - zasadę swobody umów (art. 353<sup>1</sup> k.c. w związku z art. 300 k.p. ). Co więcej ustalenie wynagrodzeń na różnym poziomie w stosunku do pracowników charakteryzujących się tymi samymi cechami (kwalifikacjami ) i wykonującymi pracę tego samego rodzaju oraz tej samej jakości i ilości, co niewątpliwie miałyby miejsce w takiej sytuacji, doprowadziłoby do naruszenia innej zasady wynikającej z aktualnie obowiązującego przepisu art.18<sup>3c</sup> k.p. - prawa do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości. Ta swoistego rodzaju niedopuszczalna możliwość „uznaniowości” w ustalaniu wynagrodzenia za pracę w drodze procesu sądowego w oparciu o przepis art. 13 k.p. sprzeciwia się stanowisku prezentowanemu przez skarżącego.

Za taką interpretacją przemawia również treść art. 262 § 2 pkt 1 k.p., zgodnie z którym nie podlegają właściwości sądów pracy spory dotyczące ustanawiania nowych warunków pracy i płacy. Przepis ten wyłącza spod kognicji sądów pracy tę kategorię spraw. Tymczasem, jak już wyżej wskazano, zastępowanie postanowień płacowych w umowach o pracę - opartych tak jak w tym przypadku na obowiązujących przepisach prawa pracy - przez orzeczenia sądów, które uznawałyby te postanowienia za sprzeczne z zasadą godziwego wynagradzania za pracę, stanowiłoby w istocie ustanawianie nowych warunków płacy.

W skardze kasacyjnej wywodzi się, że przywołane w niej fragmenty uzasadnienia wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 26 listopada 1997 r. w sprawie U 6/96 wyrażają pogląd o zawartej w art. 13 k.p. samoistnej podstawie dochodzenia roszczeń. Przede wszystkim stwierdzić należy, że pogląd taki nie został wyrażony wprost. Stwierdzenie, że „§ 11 ust. 1 rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 2 lipca 1992 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników publicznych zakładów opieki zdrowotnej ( Dz.U. Nr 55, poz. 273 ze zm.) wyznacza tylko najniższy poziom wynagrodzenia za pełnienie lekarskiego dyżuru zakładowego a samo jego brzmienie po nowelizacji z 1995 r., z racji użycia przez prawodawcę wyrażenia “nie niższej”, zakłada, że pracodawca może płacić lekarzowi więcej, a lekarz może domagać się wynagrodzenia wyższego niż to, które wynika z zastosowania stawki minimalnej określonej w § 11 rozporządzenia z 1992 r., jeżeli za takim podwyższeniem przemawiają uzasadniające je okoliczności”, nie wyjaśnia kwestii, czy domaganie się wyższego wynagrodzenia dotyczy negocjacji z pracodawcą przy zawarciu

umowy o pracę, dotyczącej pełnienia zakładowych dyżurów lekarskich, czy też chodzi o wytoczenie powództwa o podwyższenie wynagrodzenia. Kolejne stwierdzenie o następującej treści: „możliwe jest ustalanie indywidualnego wymiaru wynagrodzenia za pracę wykonywaną w czasie dyżuru zakładowego w sposób nieskrępowany stawką podstawową określoną w § 11 ust. 1 rozporządzenia z 1992 r., uwzględniającego prawo pracownika do godziwego wynagrodzenia za pracę (...)”. Z art. 13 k.p. wynika nakaz indywidualnego ustalenia wynagrodzenia za pracę rzeczywiście wykonywaną podczas dyżuru. a jeżeli praca ta była wykonywana w szczególnie uciążliwych warunkach (np. przeprowadzenie operacji przy braku pełnej normalnej obsady personalnej, nagłość wypadku, zmęczenie po całodziennym normalnym ordynacji), wówczas uzasadnione może być podniesienie stawki wynagrodzenia do pułapu przewidzianych w kodeksie pracy dopłat za pracę w godzinach nadliczbowych”, może również prowadzić do wniosku, że adresatem tych uwag jest pracodawca, natomiast niekoniecznie uzasadnia ono pogląd o roszczeniowym charakterze omawianego przepisu. Jednakże gdyby zgodzić się z sugestią skarżącego odnośnie do przedstawianej przez niego wymowie argumentów Trybunału Konstytucyjnego, która miałaby prowadzić do nadania przepisowi art. 13 k.p. „charakteru roszczeniowego”, to takiego poglądu podzielić nie można ze względu na przytoczone wyżej uwagi. Negatywne stanowisko co do normatywnego charakteru art. 13 k.p. wzmacnia to, że Trybunał Konstytucyjny, przewidując sposób ustalenia indywidualnego godziwego wynagrodzenia, odnosi go do pracy rzeczywiście wykonanej podczas dyżuru ( a więc chodzi o wynagrodzenie możliwe do ustalenia po zakończeniu pracy). Wprowadza więc zasadę ustalania wysokości wynagrodzenia po wykonanej pracy. Takiemu stanowisku sprzeciwia się art. 29 § 1 k.p., albowiem obligatoryjnym elementem umowy o pracę jest z góry umówione wynagrodzenie za pracę. Generalnie zaś wykonywanie obowiązków pracowniczych nawet w normalnym wymiarze czasu pracy wiąże się z różną jej intensywnością, a co za tym idzie, ze zmiennym obciążeniem fizycznym czy intelektualnym, co nie rodzi obowiązku podwyższania wynagrodzenia w okresach zwiększonej intensywności. Dalsze natomiast argumenty zawarte w pisemnych motywach powyższego orzeczenia, przytoczone przez skarżącego, zawierają zasadę podzielaną również przez Sąd Najwyższy w niniejszym składzie, wyrażającą się ogólnie tym, że pracodawca kształtując wynagrodzenia pracownicze powinien kierować się zasadą wynikającą z art. 13 k.p. O ile zatem z samego prawa do godziwego wynagrodzenia pracownik nie może wywodzić roszczenia o zapłatę wyższego wyna-

godzenia (poza żądaniem wyrównania wynagrodzenia do poziomu minimalnego), o tyle za trafny należy uznać pogląd, że przepis art. 13 k.p. stanowi wskazówkę interpretacyjną przy tworzeniu i stosowaniu przepisów prawa dotyczących wynagrodzenia za pracę.

W tym miejscu wypada odwołać się do glosy Z. Hajna do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 7 sierpnia 2001 r., I PKN 563/00 (PiZS 2002 nr 6, s. 39), w której wyrażono pogląd, że w obowiązującym stanie prawnym normatywne (w sensie tworzenia podstawy do roszczeń) znaczenie art. 13 k.p. nie wykracza poza granice płacy minimalnej, zaś w pozostałym zakresie, jego charakter obowiązujący dotyczy zobowiązań państwa wobec pracownika. Autor glosy wskazał także na sens oddzielnego unormowania zasady godziwości wynagrodzenia w art. 13 k.p. i reguły jego dostosowania do kryteriów rodzaju pracy, kwalifikacji pracownika oraz ilości i jakości pracy w art. 78 § 1 k.p., który jego zdaniem wskazuje na traktowanie przez ustawodawcę reguł wyrażonych w tych przepisach jako odrębnych, choć uzupełniających się wytycznych kształtowania wynagrodzeń. Stąd wynagrodzenia powyżej poziomu minimalnego winny być kształtowane według rodzaju, ilości i jakości pracy, czyli zgodnie z dyrektywą wynikającą art. 78 § 1 k.p.

W przywołanych przez skarżącego orzeczeniach, w tym w orzeczeniu Sądu Najwyższego z dnia 7 sierpnia 2001 r., I PKN 563/00 (OSNAPiUS 2002 nr 4, poz. 90), gdzie stwierdza się, że postanowienia umowy o pracę dotyczące wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą w zakładach sfery publicznej mogą być przez pryzmat zasad współżycia społecznego ocenione jako nieważne w części przekraczającej granice godziwości (art. 58 § 2 k.c. w związku z art. 13, 18 i 300 k.p.), przepis art. 13 k.p. nie stanowił samodzielnej podstawy rozstrzygnięcia lecz posłużył do sformułowania zasady współżycia społecznego, której naruszenie spowodowało sankcję wynikającą z przepisu art. 58 § 2 k.c. Zatem nie jest tak, jak wywodzi to skarżący, że przepis art. 13 k.p. stał się samodzielną podstawą do obniżenia wynagrodzenia, uznanego za przekraczające granice godziwości lecz stanowił on wyłącznie wskazówkę interpretacyjną.

Powyższe wywody natury generalnej, odmawiające normie art. 13 k.p. „charakteru roszczeniowego” (poza jego funkcją gwarancyjną w zakresie płacy minimalnej), powodują, że pozostałe twierdzenia zawarte w skardze kasacyjnej dotyczące już konkretnie oceny, czy sporne wynagrodzenie mieściło się w granicach „godziwości”, nie mają wpływu na rozstrzygnięcie przedmiotowej sprawy.

Mając na uwadze powyższe Sąd Najwyższy na mocy art. 398<sup>14</sup> k.p.c. orzekł  
jak w sentencji wyroku. O kosztach orzeczono na podstawie art. 102 k.p.c.

=====