

**Wyrok z dnia 22 lutego 2008 r.**

**I PK 209/07**

**1. Prawo do odprawy pieniężnej dla pracownika może być wynikiem samego rozwiązania stosunku pracy.**

**2. Strony mogą zawrzeć porozumienie ustalające, że nastąpi wykupienie przez pracodawcę dodatkowego ubezpieczenia dla pracownika, w wyniku czego opłacanie składki ubezpieczeniowej przez pracodawcę spowoduje wzrost przychodu pracownika, co zwiększy podstawę naliczenia podatku dochodowego.**

Przewodniczący SSN Teresa Flemming-Kulesza, Sędziowie SN: Zbigniew Korzeniowski (sprawozdawca), Romualda Spyt.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 22 lutego 2008 r. sprawy z powództwa Bernadety Ł. przeciwko Przedsiębiorstwu Handlu Spożywczego „B.” Spółce z o.o. w B. o zasądzenie ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, odprawę w związku z rozwiązaniem umowy o pracę, o odszkodowanie i inne roszczenia, na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 26 kwietnia 2007 r. [...]

I. u c h y l i ł zaskarżony wyrok w pkt I ppkt 2 oraz w pkt II i III i sprawę w tym zakresie przekazał Sądowi Apelacyjnemu w Białymstoku do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego,

II. w pozostałym zakresie oddalił skargę kasacyjną.

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

Sąd Okręgowy w Białymstoku wyrokiem z dnia 23 stycznia 2007 r. oddalił powództwo Bernadety Ł. o zasądzenie: 25.128 zł odprawy w związku z wcześniejszym odwołaniem ze stanowiska prezesa zarządu; 25.488 zł odprawy z tytułu wygaśnięcia umowy o pracę zawartej na czas określony; 18.078 zł prowizji za okres choroby; 5.025,60 zł ekwiwalentu za urlop i 26.946,94 zł odszkodowania odpowiadającego

składkom na dodatkowe ubezpieczenie w A.L. Ustalił, że powódka 1 lipca 1995 r. została zatrudniona w pozwanym Przedsiębiorstwie Handlu Spożywczego „B.” Spółka z o.o. w B. na czas określony jako wiceprezes z wynagrodzeniem prowizyjnym od sprzedaży. Umowa była przedłużana i zmianie ulegała wysokość prowizji. Od 1 sierpnia 2002 r. powódce jako prezesowi zarządu przyznano wynagrodzenie w kwocie 6.000 zł i prowizję w wysokości od 2 do 5 % z miesięcznie wypracowanego zysku. Od 4 listopada 2002 r. do 5 maja 2003 r. powódka przebywała na zwolnieniu chorobowym, w czasie którego odwołano ją z zarządu. Po powrocie 5 maja 2003 r. zawarła porozumienie z prezesem zarządu, w którym ustalono zwolnienie jej od 5 maja 2003 r. z obowiązku świadczenia pracy po wykorzystaniu zaległego urlopu wypoczynkowego oraz że otrzyma wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 3.000 zł. Umowa o pracę uległa rozwiązaniu za porozumieniem stron z dniem 31 sierpnia 2003 r. Powódce wypłacono odprawę emerytalną w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia zgodnie z zakładowym układem zbiorowym pracy. Zarząd i kierownicy komórek organizacyjnych Spółki byli dodatkowo ubezpieczeni w A.L. w okresie zatrudnienia na koszt ubezpieczającej Spółki. W 1996 r. pozwana zawarła z tym ubezpieczycielem umowę ubezpieczenia na życie dla powódki na 10 lat. Roczna składka za ubezpieczenie podstawowe oraz za uzupełniające ubezpieczenie w razie śmierci lub inwalidztwa wynosiła 3.719,50 zł. W dniu 21 listopada 2002 r. nowy prezes spółki zdecydował o zaprzestaniu opłacania składki na ubezpieczenie powódki i polisa na jej ubezpieczenie została wykupiona przez A.L. zgodnie z pkt 17 ogólnych warunków ubezpieczenia. Powódkę poinformowano o tym pismem z 2 czerwca 2003 r. Z wykupienia polisy pozwana otrzymała kwotę 23.616,28 zł, którą przeznaczyła na nagrody dla pracowników. W uzasadnieniu oddalenia powództwa Sąd Okręgowy stwierdził, że żądanie odpraw nie było uprawnione, gdyż ustanie stosunku pracy nie nastąpiło z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, zaś odprawa ujęta w aneksie do umowy o pracę na wyraźną prośbę powódki stanowiła odprawę emerytalną. Nie było też zasadne roszczenie o odszkodowanie za rozwiązanie umowy ubezpieczenia z A.L. dochodzone na podstawie art. 415 k.c. Wykupienie polisy powódki przez spółkę było zgodne z warunkami ubezpieczenia. Powódka jako członek zarządu i ubezpieczona wiedziała, że ubezpieczenie obowiązuje jedynie w okresie zatrudnienia oraz iż zwiększy się podstawa podatku i składki na ubezpieczenia społeczne oraz zdrowotne. Strony zawierając porozumienie 5 maja 2003 r. nie przewidziały w nim wypłaty odszkodowania lub zwrotu składek z tytułu dodatkowego ubezpieczenia na rzecz

powódki. Skoro zdecydowały o zakończeniu stosunku pracy to oznaczało to, iż kończy się również umowa dodatkowego ubezpieczenia.

W apelacji powódka żądała zmiany wyroku i zasądzenia kwoty 57.100, 54 zł. Zarzuciła naruszenie: art. 65 k.c., przez przyjęcie, że treść porozumienia z 5 maja 2003 r. była jednoznaczna; art. 18 k.p. w związku z art. 29 i art. 92<sup>1</sup> k.p., przez przyjęcie, iż odprawa wynikająca z aneksu do umowy z 28 sierpnia 2002 r. przysługiwała w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy bądź odwołania z funkcji prezesa; art. 29 k.p. w związku z art. 18 k.p., przez przyjęcie, że skoro strony w porozumieniu nie uregulowały kwestii zwrotu składek na dodatkowe ubezpieczenie, to powódce nie przysługuje roszczenie, pomimo że składki miały charakter świadczenia dodatkowo jej należnego, zaś brak regulacji tej kwestii w porozumieniu nie był jednoznaczny ze zrzeczeniem się takiego roszczenia; art. 291 § 1 k.p., przez przyjęcie, że roszczenia związane z polisą powinny być traktowane jako dodatkowe wynagrodzenie i w związku z tym przedawnieniu uległy składki sprzed 10 listopada 2001 r., podczas gdy roszczenie to nie miało charakteru okresowego i stało się wymagalne dopiero w dacie wypowiedzenia polisy.

Sąd Apelacyjny w Białymstoku wyrokiem z 26 kwietnia 2007 r. zmienił wyrok i zasądził na rzecz powódki 25.128 zł tytułem odprawy z odsetkami od 1 września 2003 r. w związku z rozwiązaniem stosunku pracy i 6.092,60 zł z odsetkami od 15 listopada 2004 r. tytułem odszkodowania w związku z rozwiązaniem umowy o ubezpieczenie w A.L. W pozostałej części powództwo i apelację oddalił oraz zmienił orzeczenia o wydatkach i dalszych kosztach postępowania. W uzasadnieniu uwzględnionych żądań wskazał, że aneksy do umowy o pracę z 14 września 2001 r. i z 28 sierpnia 2002 r. przyznawały powódce prawo do odprawy w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia. Wprawdzie nie sprecyzowano bliżej warunków tej odprawy, lecz nie można podzielić stanowiska Sądu Okręgowego, że przysługiwała ona w razie odwołania z funkcji prezesa zarządu bądź wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Odprawa ma swe źródło w umowie o pracę (aneksie) stąd nie można przyjąć, że przysługiwała w związku z innym stosunkiem prawnym (odwołaniem z funkcji w zarządzie). Jej wprowadzenie nie odbiegało od „standardów przyjmowanych w gospodarce rynkowej” (art. 18 k.p.). Odprawa rozpowszechniona w stosunkach pracy osób zajmujących stanowiska w organach osób prawnych stanowi swoiste umowne „odszkodowanie” za utratę miejsca pracy (wyroki Sądu Najwyższego z 19 września 2002 r., I PKN 592/01 i z 15 marca 2006 r., II PK

167/05). Intencją stron było zagwarantowanie powódce stabilizacji zatrudnienia w okresie, na który umowa o pracę została zawarta, zaś rozwiązanie umowy o pracę miało spowodować powstanie uprawnienia do odprawy. Brak było podstaw do przyjęcia, iż strony uregulowały kwestię związaną z odprawą w porozumieniu z 5 maja 2003 r. i uzgodniły, że powódka wyraziła zgodę na otrzymanie jedynie odprawy emerytalnej. Prawo do odprawy było niezależne od odprawy emerytalnej. Nie było racjonalnych przyczyn dla wprowadzenia aneksem do umowy o pracę świadczenia zagwarantowanego już w zakładowym układzie zbiorowym pracy i w Kodeksie pracy. Takie uprzywilejowanie powoduje, że nieprecyzyjne kryteria przyznawania odprawy nie mogą stanowić wystarczającej podstawy do pozbawienia powódki świadczenia. Odprawa została zagwarantowana powódce na wypadek wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę bez względu na przyczynę ustania stosunku pracy. Odmowy świadczenia nie uzasadniał zarzut nadużycia prawa z art. 8 k.p., bliżej też nieuzasadniony. Uprawnione było także żądanie odszkodowania w związku z rozwiązaniem umowy o ubezpieczenie w A.L. Spółka jako ubezpieczająca pokrywała koszty ubezpieczenia i mogła wykupić umowę ubezpieczenia. Jednak z wynagrodzenia powódki potrącano składki na ubezpieczenie społeczne oraz podatek dochodowy, stąd kwestię szkody można było ująć jedynie jako jej wydatki związane ze składką na dodatkowe ubezpieczenie. Sąd Apelacyjny podzielił pogląd Sądu pierwszej instancji o braku u powódki szkody „w rozumieniu art. 415 k.c. w odniesieniu do ponoszonych przez nią wydatków związanych z opłacaniem składek na ubezpieczenie społeczne od składek na dodatkowe ubezpieczenie”, albowiem kwoty te wpłynęły na wysokość emerytury. Szkada powódki wynika z zapłacenia wyższych podatków, gdyż kwoty składek na jej dodatkowe ubezpieczenie wpłynęły na obciążenie jej wyższą skalą podatkową. Ustalone na podstawie opinii biegłego kwoty zaliczek na podatek dochodowy, które potrącano z wynagrodzenia powódki zwiększyły w latach 1996-2002 jej podatki o 6.092,60 zł. Jedynie w tym zakresie powódka poniosła uszczerbek majątkowy, który należało zrekompensować. Żądane odszkodowanie stało się wymagalne dopiero z dniem wypowiedzenia polisy przez spółkę i nie uległo przedawnieniu (art. 291 k.p.).

Skargę kasacyjną pozwana oparła na podstawie z art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 1 k.p.c. Zarzuty naruszenia prawa materialnego odniosła do: 1) art. 8 k.p. w związku z art. 18 k.p., przez zasądzenie odprawy wyłącznie z tego względu, iż w aneksach znajduje się postanowienie o odprawie, pomimo że: a) powódka dopuściła się ciężkiego naru-

szenia podstawowych obowiązków pracowniczych uzasadniających rozwiązanie z nią z jej winy umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 52 § 1 k.p.) ze względu na świadome i celowe działanie na szkodę spółki przez wypłacenie nagród członkom zarządu - w tym sobie - bez zgody rady nadzorczej, podjęcie decyzji o wypłaceniu nagród z Funduszu Prezesa Spółki i działanie tym samym wbrew uchwale rady nadzorczej z dnia 26 sierpnia 2002 r. zakazującej dokonywania tego rodzaju czynności bez każdorazowej zgody rady nadzorczej; b) w stosunku do powódki pracodawca podjął decyzję o rozwiązaniu z nią umowy o pracę z jej winy bez wypowiedzenia, a do rozwiązania umowy o pracę nie doszło wyłącznie z tego względu, że powódka nie odebrała wysłanego do niej pisma; c) powódce nie udzielono absolutorium wobec stwierdzenia działań na niekorzyść spółki, zaciągnięcia kredytu, nieprawidłowości dotyczących wypłaty prowizji członkom zarządu wbrew wyraźnym uregulowaniom obowiązującym w spółce i decyzjom władz zakazujących przyznawania takich prowizji z uwagi na złą sytuację finansową spółki (uchwała zwyczajnego zgromadzenia wspólników z dnia 22 maja 2003 r. w sprawie udzielenia absolutorium za rok obrotowy 2003 ); d) sytuacja ekonomiczna spółki była zła i w celu jej naprawy zaciągnięto liczne zobowiązania finansowe, zakazano podwyższania wynagrodzeń i wypłaty nagród, zmniejszono sieć sklepów, a za taką sytuację finansową spółki z racji piastowanej funkcji odpowiedzialność ponosiła również powódka; e) sytuacja ekonomiczna spółki była zła, zaś powódka żąda wypłaty kwoty niebagatelnej, albowiem równej 25.128 zł, zatem niegodziwie wysokiej; f) powódka w 2000 r. otrzymała wynagrodzenie w kwocie 161.460 zł przy zysku netto spółki 148.083 zł. W 2001 r. zarobiła 116.553 zł przy zysku netto 125.743 zł, a w 2002 r. powódka zarobiła 101.553 zł przy stracie spółki wynoszącej 60.763 zł, wobec czego czynienie przez powódkę użytku ze swego prawa żądania wypłacenia odprawy jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i nie korzysta z ochrony; 2) art. 18 § 1 k.p., przez zasądzenie odprawy w wysokości 25.128 zł, pomimo że w aneksach do umowy o pracę, w tym w aneksie z 28 sierpnia 2002 r., jako inne warunki zatrudnienia wskazano odprawę w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, natomiast zgodnie z porozumieniem, które strony zawarły w dniu 5 maja 2003 r., powódce w okresie od 5 maja 2003 r. do końca obowiązywania umowy o pracę, tj. do 31 sierpnia 2003 r. przysługiwało wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 3.000 zł brutto miesięcznie, wobec czego odprawa nie mogła wynosić 25.128 zł; 3) art. 353<sup>1</sup> k.c. i art. 58 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez zasądzenie odprawy wyłącznie z tego względu, iż w aneksach znajduje się

„zapis” o odprawie, pomimo że pracodawca zobowiązał się do wypłaty odszkodowania w wysokości trzykrotnego wynagrodzenia bez względu na to: a) w jaki sposób umowa o pracę ulegnie rozwiązaniu, a zatem również w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę przez pracownika, czy rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę z powodu naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków ze stosunku zatrudnienia; b) czy pracownik osiąga wiek emerytalny i w związku z rozwiązaniem umowy o pracę otrzyma środki finansowe od pracodawcy w wysokości równej odprawie (trzykrotności wynagrodzenia), ale z innego tytułu, tj. z tytułu odprawy emerytalnej; c) czy wysokość należnej odprawy uzasadnia wypłatę w kwocie niegodziwie wysokiej, a zatem w sytuacji, gdy „zapis” o bezwarunkowo przysługującej pracownikowi odprawie jest nieważny, gdyż sprzeciwia się celowi odprawy, właściwości (naturze) stosunku oraz zasadom współżycia społecznego; 4) art. 300 k.p., art. 42 § 1 k.p. w związku art. 415 k.c., przez zasądzenie odszkodowania w kwocie 6.092,60 zł z odsetkami obliczonego jako suma opłaconego przez pracownika zawyżonego podatku dochodowego od osób fizycznych w związku z wykupieniem polisy ubezpieczeniowej w A.L. w trakcie trwania umowy o pracę i bez zgody pracownika, w sytuacji gdy ubezpieczenie to było dodatkowym elementem umowy o pracę, pomimo iż: a) ubezpieczony pracownik nie był uprawniony do otrzymania wpłaconych przez pracodawcę składek na polisę, otrzymania kwoty uzyskanej z wykupu polisy, ani do zwróceniu mu poniesionych przez niego kosztów z tytułu zwiększonego podatku dochodowego od osób fizycznych; b) praktyką przyjętą w spółce było wykupywanie polis ubezpieczeniowych niezwłocznie po zaprzestaniu przez pracownika piastowania funkcji członka zarządu; c) powszechnie przyjmuje się, iż nieskuteczne wprowadzenie bez wypowiedzenia warunków niekorzystnych dla pracownika uzasadnia zasądzenie wyłącznie pełnej wysokości należnego świadczenia za okres, w którym wbrew uprawnieniu nie uzyskiwał świadczenia, a nie za okres, w którym za wiedzą i zgodą powódki, była objęta dodatkowym ubezpieczeniem, zatem za który otrzymywała dodatkowe świadczenie.

Na tej podstawie skarżąca wniosła o uchylenie i zmianę wyroku przez oddalenie powództwa lub o przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania oraz uwzględnienie kosztów postępowania. Powódka wniosła o nieuwzględnienie skargi i zasądzenie kosztów postępowania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Podstawy skargi uzasadniają uchylenie orzeczenia o odszkodowaniu w związku z rozwiązaniem umowy o ubezpieczenie w A.L. W pozostałym zakresie podlega oddaleniu.

Nie są zasadne zarzuty skargi dotyczące odprawy. Skarżąca wymaga wykazania kauzalności odprawy, którą sama powódce przyznała. Świadczenie to nie może być uznane za przypadkowe, gdyż dwukrotnie zapisano je w kolejnych aneksach do umowy o pracę. Przy enigmatyczności tych postanowień Sąd Apelacyjny ustalił wolę stron w zakresie warunków tego świadczenia, zatem w sferze faktycznej ustalenia te są wiążące (art. 398<sup>13</sup> § 2 k.p.c.). Prawo do odprawy swą kauzę (pryczynowość) może znajdować w samym fakcie rozwiązania umowy o pracę w zwykłym trybie. Już tylko w potocznym pojęciu odprawienie pracownika oznacza rozwiązanie z nim stosunku pracy i może obejmować również wyposażenie go w określone świadczenie (zapłatę odprawy). Odprawa w tym znaczeniu może być bliska odszkodowaniu wynikającemu z utraty pracy, lecz przy jej przyznawaniu nie zakłada się wyrządzenia szkody, stąd używa się pojęcia odprawa. Gdy pracodawca przyznaje pracownikowi w umowie o pracę odprawę, to przy braku innych uzgodnień uzasadniony jest wniosek, że odprawa będzie mu przysługiwać na wypadek jej rozwiązania, z reguły w zwykłym trybie i przed upływem okresu, na który umowa o pracę była zawarta. Lakoniczność wzmianki o odprawie w umowie o pracę nie powinna działać na niekorzyść pracownika. W przypadku sporu, że postanowienie umowne nie rodzi skutku zobowiązaniowego, ciężar wykazania takiego zarzutu spoczywa na pracodawcy. Określone zatem w umowie o pracę prawo do odprawy staje się obowiązkiem pracodawcy i uprawnieniem pracownika. Z tych motywów trafna jest dalsza argumentacja zaskarżonego wyroku o przyznaniu powódce odprawy jako świadczenia innego niż ustawowe lub układowe, lecz stanowiącego swoistą rekompensatę za możliwie łatwe rozwiązanie z nią stosunku pracy, ściśle zależnego od funkcji w zarządzie spółki. W przypadku członków zarządów spółek handlowych formuła pracowniczego wynagrodzenia z umówionymi dodatkowymi składnikami, takimi jak odprawa, obejmuje często zapłatę za utratę funkcji w zarządzie. Rozwiązanie umowy o pracę w zależności od trwania funkcji w zarządzie może tym bardziej uzasadniać prawo do odprawy. Różni się ona od odprawy emerytalnej, którą - jak podaje skarżąca - dla powódki odrębnie określało prawo płacowe. Zarzuty skargi nie uzasadniają zmiany orzeczenia o odprawie, gdyż nie opiera się ona na błędnej wykładni art. 353<sup>1</sup>

k.c. i art. 58 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. Skoro prawo do odprawy powstało z woli pracodawcy i znajduje przyczynowe uzasadnienie, to umowa w tej części nie może być uznana za sprzeczną z zasadami współżycia społecznego, bowiem porządek prawny wymaga dotrzymywania umów i wykonywania zobowiązań. Podobnie należy ocenić zarzut nieważności postanowienie o prawie do odprawy z powodu niegodziwie wysokiej kwoty odprawy. Umowa (aneksy) jednoznacznie ustaliła odprawę jako równą trzem wynagrodzeniom miesięcznym. W takiej proporcji nie odbiega ona od odpraw przyznawanych pracownikom zatrudnianym na podobnych stanowiskach. Wynagrodzenie powódki nie było też niezwykle wysokie. Nie można również pomijać, iż nie jest rolą sądu pracy ocena, czy prywatny pracodawca (niepubliczna spółka prawa handlowego) przyznała pracownikowi świadczenie zbyt wysokie. Wynagrodzenie ustala sam podmiot zatrudniający, stąd następnie (ex post) nie może się odwoływać do zasad współżycia społecznego czy do zasady godziwości wynagrodzenia jak i podstaw jego zmniejszenia lub odmowy wypłaty. Nie jest zasadny zarzut naruszenia art. 8 k.p. w związku z art. 18 k.p. Przyjmuje się w nim szczególną koniunkcję, gdyż istota regulacji art. 18 k.p. polega przecież na przyznaniu pracownikowi właśnie przez pracodawcę lepszych warunków płacy niż określone w ustawie i byłby naruszona gdyby było odwrotnie. Pracodawca, który przyznał lepsze warunki, nie może tej samej sytuacji kwalifikować jako nadużycie prawa czy sprzeczność prawa z zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.). Poza tym szczególna klauzula generalna może być rozważana w postępowaniu kasacyjnym tylko, gdy w stanie faktycznym sprawy zostały ustalone okoliczności, które uzasadniałyby jej zastosowanie. Podstawy kasacyjne ograniczone są ustalonym stanem faktycznym, który wiąże Sąd Najwyższy (art. 398<sup>13</sup> § 2 k.p.c.). W sprawie nie ustalono okoliczności, które skarżąca powołuje na uzasadnienie stosowania art. 8 k.p. W szczególności, iżby powódka dopuściła się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych uzasadniającego rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z jej winy, działania na niekorzyść spółki i aby z tej przyczyny nie udzielono jej absolutorium. Na podstawie uzasadnienia skargi trudno też przyjąć, aby sytuacja finansowa spółki uległa diametralnemu pogorszeniu, skoro podaje się w niej, że do 2001 r. w spółce był zysk, a strata powstała dopiero w 2002 r. i wyniosła 60.763 zł. Wyżej już wskazano, że nawet niemałe wynagrodzenie nie jest „od razu” niegodziwe, zwłaszcza, gdy częścią wynagrodzenia za pracę powódki była prowizja od zysku, zatem zależało ono od weryfikowalnego efektu pracy firmy. Nie został również naruszony art. 18 § 1 k.p. przez



ustalenie wysokości odprawy z pominięciem kwoty wynagrodzenia - 3.000 zł - ustalonej w porozumieniu z 5 maja 2003 r o rozwiązaniu umowy o pracę. Skarżący pominał tu zastrzeżenie jakie powódka uczyniła przed podpisaniem porozumienia. W jego treści znajduje się bowiem zastrzeżenie, iż „porozumienie dotyczy wyłącznie wynagrodzenia w okresie wypowiedzenia i sposobu rozwiązania umowy o pracę, nie dotyczy wcześniejszych okresów”. Przedmiotowy zakres porozumienia był więc ograniczony i stąd skoro zmniejszenie wysokości wynagrodzenia odnosiło się tylko do okresu wypowiedzenia, to nie obejmowało uprzedniego wynagrodzenia, według którego winna być naliczona odprawa. Inaczej ujmując, przy takim zastrzeżeniu powódki trudno byłoby przyjąć, że porozumienie ograniczało również podstawę naliczenia odprawy.

Skarga jest zasadna co do orzeczenia o odszkodowaniu „w związku z rozwiązaniem umowy o ubezpieczenie w A.L.”. Sąd stwierdził odpowiedzialność za czyn niedozwolony i odszkodowanie zasądził na podstawie art. 415 k.c. Prawna konstrukcja takiej odpowiedzialności zakłada, że szkoda (odszkodowanie) pozostaje w normalnym związku przyczynowym z bezprawnym działaniem pracodawcy (art. 361 k.c. i art. 415 k.c.). Orzeczenie o odszkodowaniu nie jest prawidłowe, gdyż przedmiot sporu został ujęty w taki sposób, że to co nie było niezgodne z prawem zostało ocenione jako czyn niedozwolony. Nie można nie dostrzec, że szkoda została powiązana z zachowaniem (zdarzeniami), które strony wspólnie akceptowały, natomiast nie z samym rozwiązaniem umowy o dodatkowe ubezpieczenie. Powódka nie była stroną umowy o dodatkowe ubezpieczenie. Niemniej nawet przy braku odrębnej umowy w formie pisemnej trudno założyć, iż łącznie z podstawową umową o dodatkowe ubezpieczenie nie zaistniała odrębna (niespisana) umowa z pracodawcą. Wszak powódka była inspiratorem zawarcia umowy o dodatkowe ubezpieczenie (uchwała zarządu Nr 21/a z 11 marca 1996 r. [...]). Potem umowa ta była zgodnie realizowana. Składka ubezpieczeniowa, która obciążała pracodawcę z natury rzeczy mogła być i była traktowana na gruncie prawa o podatku dochodowym od osób fizycznych jako przychód (por. wyrok Sądu Najwyższego z 5 marca 2007 r., I UK 282/06; podobnie w przypadku składki na ubezpieczenie społeczne por. wyrok Sądu Najwyższego z 11 lutego 1999 r., III ZP 39/98). Zastosowanie miał więc reżim wynikający z powszechnych przepisów podatkowych (art. 12 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych). Zwykłą konsekwencją zapłaty składki na dodatkowe ubezpieczenie był wzrost przychodu (podstawy opodatkowania) podatku rozliczanego przez powódkę

bez protestu kierowanego do pracodawcy. Pozwala to przyjąć, iż doszło do porozumienia między stronami poza umową ubezpieczenia z ubezpieczycielem. Szkoda nie może więc wynikać z umówionego (zgodnego) realizowania umowy. Zaskarżone rozstrzygnięcie było przy tym niekonsekwentne, gdyż wzrost przychodu stanowiący podstawę opodatkowania powodował automatycznie wzrost podstawy składki na ubezpieczenie społeczne, lecz tu szkody nie stwierdzono. Obowiązek podatkowy związany z wzrostem przychodu skutkiem ujmowania w nim składek na dodatkowe ubezpieczenie mógł być równoważony ekwiwalentnością świadczenia, choćby tylko związaną z ubezpieczeniem określonego ryzyka powódki w okresie zatrudnienia. Podważa to więc stwierdzenie szkody jako wynikającej ze zdarzeń, które pracownik akceptował w ramach porozumienia z pracodawcą. Szkoda niezasadnie powiązana została więc z tą częścią (etapem) umowy, która była zgodnie realizowana. Natomiast czym innym jest rozwiązanie umowy i zakończenie ubezpieczenia. Zaskarżony wyrok orzekł o odszkodowaniu za rozwiązanie umowy. W rozstrzyganiu o odszkodowaniu orzeczenie zależy od żądania i wskazywanej podstawy faktycznej (art. 187 § 1 k.p.c.) i tu nie można nie zauważyć, że powódka przedstawiała różne uzasadnienie dochodzonego odszkodowania. Jednak poza relacją między ubezpieczycielem i ubezpieczającym nie ustalono, czy i jakie warunki umówiono z powódką na wypadek wcześniejszego rozwiązania umowy o dodatkowe ubezpieczenie. W dalszej kolejności również nie oceniono czy następstwo zdarzeń pozwalałoby przyjąć odpowiedzialność odszkodowawczą pozwanej za rozwiązanie umowy o dodatkowe ubezpieczenie.

Z tych motywów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na mocy art. 398<sup>14</sup> i 398<sup>15</sup> § 1 k.p.c. O kosztach orzeczono na mocy art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398<sup>21</sup> k.p.c.

=====