

Wyrok z dnia 29 kwietnia 2010 r.

III PK 69/09

Nie są zasadami współżycia społecznego w rozumieniu art. 8 k.p. normy moralne, które - jak zasada równego traktowania w zatrudnieniu - zostały uregulowane prawnie. Korzystny dla jednej ze stron wynik postępowania sądowego w sprawie analogicznej do sprawy objętej ugodą nie może uzasadniać postawienia stronie dochodzącej ugodzonych świadczeń zarzutu nadużycia prawa. Orzeczenie sądowe nie może naruszyć zasady równego traktowania, o której mowa w art. 11² k.p. lub w art. 18^{3a} k.p. Sądowi można jedynie zarzucić, że nieprawidłowo orzekł o naruszeniu tej zasady przez pracodawcę.

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

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 22 kwietnia 2010 r. sprawy z powództwa Tomasza S. przeciwko Centrum Opieki Medycznej w J. o zapłatę, na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Rzeszowie z dnia 16 lipca 2009 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Rzeszowie do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

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

W pozwie z 3 lutego 2009 r. Tomasz S. domagał się od Centrum Opieki Medycznej w J. 14.145,34 zł z ustawowymi odsetkami od 13.371,16 zł od 11 marca 2008 r. do dnia zapłaty oraz od 774,18 zł od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty, a ponadto wniósł o zasądzenie od pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Rzeszowie wyrokiem z 6 maja 2009 r. [...] zasądził od pozwanego na rzecz powoda: 13.371,16 zł brutto

wraz z ustawowymi odsetkami od 11 marca 2008 r. do dnia zapłaty oraz 774,18 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 3 lutego 2009 r. do dnia zapłaty, obie kwoty tytułem należności z porozumienia zawartego 20 listopada 2007 r. (pkt I), odstąpił od obciążania strony pozwanej kosztami postępowania (pkt II) i nadał wyrokowi w pkt I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 11.410,26 zł odpowiadającej jednomiesięcznemu wynagrodzeniu powoda za pracę (pkt III).

Sąd Rejonowy w wyniku przeprowadzonego postępowania dowodowego ustalił, że Tomasz S. zatrudniony był w Centrum Opieki Medycznej od 1 września 1999 r. do 31 sierpnia 2008 r. na stanowisku starszego asystenta. Powód oraz 41 innych lekarzy zatrudnionych przez pozwanego w 2007 r. złożyli pozew do Sądu Rejonowego w J. o udzielenie czasu wolnego oraz różnicę wynagrodzenia za dyżury medyczne powołując się na przepisy prawa europejskiego. W dniu 20 listopada 2007 r. pomiędzy stroną pozwaną reprezentowaną przez dyrektora Janusza S. a lekarzami, w tym powodem, zawarto porozumienie celem ugodowego załatwienia sporów zawisłych przed Sądem w J. W porozumieniu tym określono wysokość zobowiązań pracodawcy względem każdego z pracowników z tytułu należności za dyżury medyczne od maja 2004 r. do września 2007 r. wraz z odsetkami, które pracodawca zobowiązał się spłacić w miesięcznych ratach poczynając od stycznia 2008 r. a kończąc w grudniu 2008 r. W przypadku nieterminowej spłaty cała kwota stawała się natychmiast wymagalna. Na etapie przygotowań do negocjacji część pracowników domagała się tylko zapłaty 100% wynagrodzenia za dyżury wraz z odsetkami, a część chciała również udzielenia czasu wolnego. Ostatecznie lekarze wysunęli samo żądanie zapłaty wynagrodzenia za dyżury z należnymi odsetkami. W chwili zawierania porozumienia strony zdawały sobie sprawę, że kwestia roszczeń lekarzy będzie przedmiotem orzeczenia Sądu Najwyższego, którego rozstrzygnięcie może być dla nich niekorzystne, a jednocześnie głosy w środowisku lekarskim na temat dostosowania polskiego prawa do norm unijnych utwierdzały dyrektora w przekonaniu o słuszności żądań lekarzy. Pozwane Centrum w styczniu 2008 r. wypłaciło powodowi pierwszą ratę należności. W piśmie z 29 maja 2008 r. pracodawca poinformował zaś Tomasza S., że odstępuje od porozumienia z 20 listopada 2007 r. wskazując, że przyczyną powyższego jest zmiana orzecznictwa sądowego dotyczącego prawa do wynagrodzenia za dyżury medyczne odbyte przed 1 stycznia 2008 r.

Sąd Rejonowy, oceniając ważność porozumienia z 20 listopada 2007 r. w aspekcie art. 917 k.c. uznał, że kwestią do przesądzenia w sprawie pozostaje ustale-

nie, czy pozwany mógł skutecznie uchylić się od skutków porozumienia zawartego, w jego ocenie, pod wpływem błędu. Sąd stwierdził, że w momencie zawierania porozumienia po obu stronach istniał stan niepewności co do zasadności roszczeń lekarzy o wynagrodzenie za dyżury. Strony ugody zdawały sobie sprawę, że kwestia ta nie jest do końca jednoznaczna i że przesądzona będzie przez Sąd Najwyższy. Pomimo takiej niepewności strony zdecydowały się usunąć powstały na tym tle spór przez zawarcie ugody. Nie można zatem przyjąć, że w sprawie wystąpił błąd co do stanu faktycznego. Strona pozwana chcąc uchylić się od skutków zawartego porozumienia powołała się na treść uchwały Sądu Najwyższego z 13 marca 2008 r., III PZP 11/07, wskazującej, że lekarzowi pełniącemu dyżury medyczne w okresie do 1 stycznia 2008 r. nie służy roszczenie o dodatkowe wynagrodzenie w razie nieudzielenia przez pracodawcę odpowiednich okresów nieprzerwanego odpoczynku, niezależnie od wynagrodzenia wypłaconego z tytułu dyżuru. Tak więc u podstaw decyzji strony pozwanej leży uzyskanie wiedzy na temat interpretacji przepisów prawa i zdanie sobie sprawy ze zbyt pochopnego działania, jakim było zawarcie z lekarzami porozumienia 20 listopada 2007 r. Takiej sytuacji nie można traktować w kategorii błędu co do stanu faktycznego, o którym mowa w art. 918 k.c. W rezultacie Sąd pierwszej instancji uznał, że porozumienie nie zostało zawarte pod wpływem błędu i jest wiążące. Następnie Sąd Rejonowy oceniał świadczenie objęte porozumieniem przez pryzmat art. 13 k.p. - zasady godziwości wynagrodzenia, stwierdzając ostatecznie, że zobowiązanie pozwanego do zapłaty powodowi wynagrodzenia tej zasady nie narusza. Czas podpisania porozumienia świadczy o tym, że powód i pozostali lekarze nie zawierali go chcąc uzyskać świadczenia niegodziwe, bowiem bezspornie wykonywali pracę na dyżurach medycznych, zaś interpretacja przepisów prawa unijnego utwierdziła ich w przekonaniu, że za dyżur należy im się wynagrodzenie jak za godziny nadliczbowe. Wskutek tak dokonanych rozważań Sąd uznał żądanie pozwu za zasadne.

Wyrok Sądu Rejonowego w Rzeszowie z 6 maja 2009 r. w całości zaskarżyła strona pozwana zarzucając: (-) niezastosowanie art. 58 § 1 k.c. i art. 300 k.p. w związku z art. 917 k.c. oraz art. 32j ust. 4 -7 ustawy o zakładach opieki zdrowotnej w brzmieniu obowiązującym do 31 grudnia 2007 r. i w następstwie tego błędne przyjęcie, że porozumienie zawarte pomiędzy stronami 20 listopada 2007 r. nie było sprzeczne z ustawą i stanowiło ważną czynność prawną; (-) niezastosowanie art. 8 i art. 13 k.p. i w następstwie tego błędne przyjęcie, że domaganie się przez powoda

zapłaty dodatkowego wynagrodzenia w sytuacji, gdy już otrzymał wynagrodzenie za pełnione dyżury, nie pozostaje w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego, w tym zasadą godziwości wynagradzania i jednocześnie korzysta z ochrony przewidzianej przez prawo; (-) niezastosowanie art. 918 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. i błędne przyjęcie, że porozumienie z 20 listopada 2007 r. nie zostało zawarte przez pozwanego pod wpływem błędu co do stanu faktycznego, a tym samym nie było podstaw do uchylenia się przez pozwanego od skutków prawnych ugody.

W odpowiedzi na apelację Tomasz S. domagał się jej oddalenia. Powód złożył także zażalenie na postanowienie Sądu Rejonowego w zakresie kosztów postępowania zawarte w wyroku z dnia 6 maja 2009 r., zarzucając naruszenie art. 102 k.p.c., przez jego nieuprawnione zastosowanie w sytuacji, gdy w sprawie nie istnieją żadne szczególne okoliczności, które by to usprawiedliwiały.

Sąd Okręgowy w Rzeszowie na skutek apelacji strony pozwanej i zażalenia powoda od wyroku Sądu Rejonowego zmienił w całości zaskarżony wyrok w ten sposób, że oddalił powództwo i nie obciążył powoda kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej. Ponadto Sąd oddalił zażalenie i nie obciążył stron kosztami zastępstwa procesowego strony przeciwnej za drugą instancję.

Sąd Okręgowy uznał apelację strony pozwanej za uzasadnioną i zasługującą na uwzględnienie. W jego ocenie Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił okoliczności zawarcia porozumienia z 20 listopada 2007 r., jednakże wywiódł z nich błędne wnioski. Sąd Okręgowy podkreślił, że poza sporem winno pozostawać, że lekarzowi pełniącemu dyżury medyczne w okresie do 1 stycznia 2008 r. nie służy roszczenie o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych świadczoną na dyżurach, jak i o dodatkowe wynagrodzenie w razie nieudzielenia przez pracodawcę odpowiednich okresów nieprzerwanego odpoczynku niezależnie od wynagrodzenia wypłaconego z tytułu dyżuru. Stanowisko takie Sąd Najwyższy zaprezentował w uzasadnieniu do uchwały składu siedmiu sędziów z 13 marca 2008 r., I PZP 11/07 (OSNP 2008 nr 17-18, poz. 247), uchwały z 3 czerwca 2008 r., I PZP 10/07 (OSNP 2008 nr 23-24, poz. 342) oraz w uchwały z 13 maja 2008 r., III PZP 3/07 (OSNP 2008 nr 23-24, poz. 341). Uchwały te w niniejszej sprawie nie wiążą (art. 390 § 2 k.p.c.), ale stanowią wyraz jednolitej linii orzeczniczej, którą Sąd Okręgowy podziela.

Ustosunkowując się do zgłoszonych przez apelującego zarzutów Sąd Okręgowy w pierwszej kolejności wskazał, że art. 918 k.c., dotyczący dopuszczalności uchylenia się od skutków prawnych ugody, oraz art. 58 k.c., dotyczący nieważności

czynności prawnej, nie znajdują zastosowania w sprawie. Błąd w rzeczywistości dotyczył stanu prawnego, a nie stanu faktycznego, co nie uzasadnia uchylecia się od obowiązku zapłaty zobowiązań określonych treścią porozumienia z listopada 2007 r. Nadto trudno uznać, aby zawarcie porozumienia naruszało zasady współżycia społecznego, było sprzeczne z przepisami ustawy czy też miało na celu jej obejście, a w konsekwencji było nieważne. Żaden z przepisów prawa nie zakazywał wypłaty na rzecz pracowników wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Za zasługujący na aprobatę Sąd uznał natomiast zarzut naruszenia art. 8 k.p. Konsekwencje wynikające dla powoda z listopadowego porozumienia nie zasługują bowiem na ochronę w aspekcie klauzul generalnych z tego przepisu, zgodnie z którym nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny z zasadami współżycia społecznego. Takie bowiem działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. Zgodnie z przyjętym w literaturze poglądem, zasady współżycia społecznego to normy regulujące postępowanie jednych osób wobec drugich, uzasadnione przez oceny moralne, polegające na udzielaniu aprobaty lub dezaprobaty jakiemuś zachowaniu ze względu na to, w jakim stopniu zachowanie to przyczynia się do sprawiedliwego dobra innych ludzi. Zasady te wyrażają żądanie określonego postępowania moralnie aprobowanego. Powołany przepis służy przede wszystkim temu, by także w wyjątkowych, nietypowych sytuacjach zapewnić zgodność indywidualnego rozstrzygnięcia z obowiązującymi w społeczeństwie normami etycznymi. Ustawodawca w art. 8 k.p. posłużył się klauzulą generalną „zasad współżycia społecznego”, odsyłając w ten sposób do reguł i ocen pozaprawnych i nie określając jakie zasady składają się na to ogólne zbiorcze pojęcie. Ocena zgodności zachowania pracownika lub pracodawcy z zasadami współżycia społecznego zależy zatem od konkretnych okoliczności każdego indywidualnego przypadku. Istnieje więc potrzeba poddania rozważaniom wszelkich okoliczności związanych z zaistnieniem po stronie pozwanej zobowiązania zapłaty. Zdaniem Sądu Okręgowego samo porozumienie z 20 listopada 2007 r. może co do zasady zostać określone jako zgodne z prawem, jednakże zdarzenia jakie nastąpiły po jego zawarciu, prowadzącą do uznania, że żądanie zapłaty przez Tomasza S. wynagrodzenia określonego jego treścią stanowi nadużycie prawa w rozumieniu art. 8 k.p. Zgłoszone roszczenie nie może więc korzystać z ochrony. W tym kontekście faktycznym zasadne jest powołanie się na wyroki Sądu Najwyższego z 7 sierpnia 2001 r., I PKN 563/00 (OSNAPiUS 2002 nr 4, poz. 90); z 27 października 2004 r., I PK 666/03

(Prawo Pracy 2005 nr 3, s. 30) oraz z 20 grudnia 2006 r., I PK 171/06 (OSNP 2008 nr 3-4, poz. 34). Podzielając w pełni stanowisko Sądu Najwyższego przedstawione w tych orzeczeniach wskazać należy, że wynagrodzenie przyznane porozumieniem powodowi stanowiłoby niczym nieuzasadnioną dodatkową znaczną korzyść materialną, która przyznana zostałaby tylko Tomaszowi S., a innym lekarzom zatrudnionym w publicznych zakładach opieki zdrowotnej już nie. 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.). 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 jednako-owego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości (§ 1), przy czym pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku (§ 3). Bez wątplenia lekarze, którym odmówiono prawa do dodatkowego wynagrodzenia za dyżury medyczne przed 1 stycznia 2008 r., mogliby powziąć przypuszczenie o swej w tym zakresie dyskryminacji. Przede wszystkim jednak powyższe naruszałoby społeczne poczucie sprawiedliwości. Istotne pozostaje także, jak wskazano wcześniej, że w przypadku przekroczenia norm czasu pracy na skutek pełnienia dyżuru lekarzowi nie przysługuje prawo do dodatkowego wynagrodzenia z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych, a tylko wynagrodzenie za czas dyżuru liczone według zasad wynikających z art. 32j ustawy o zakładach opieki zdrowotnej. Powód otrzymał należne mu wynagrodzenie za czas dyżurów i żądanie wypłaty dodatkowego wynagrodzenia za czas dyżuru tyle, że traktowany jak praca w godzinach nadliczbowych pozostaje w tej kwestii nieusprawiedliwione. Co więcej przyznanie mu takiego wynagrodzenia byłoby sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do wynagrodzenia.

Wskazując na powyższe rozważania Sąd stwierdził, że uprawnienie powoda wynikające z porozumienia z 20 listopada 2007 r. w aspekcie klauzul generalnych z art. 8 k.p. nie zasługuje na ochronę a jego realizacja oznaczałaby naruszenie zasad współżycia społecznego. Skutkiem takiego zapatrywania konieczna stała się zmiana zapadłego przed Sądem Rejonowym 6 maja 2009 r. wyroku w myśl art. 386 § 1 k.p.c. przez oddalenie powództwa.

Odnosnie do zażalenia Tomasza S. na rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów Sąd Okręgowy uznał, że z uwagi na brak uzasadnionych podstaw nie może ono zostać uwzględnione.

W skardze kasacyjnej powód zaskarżył w całości wyrok Sądu Okręgowego, zarzucając mu naruszenie prawa materialnego, tj.: (a) art. 11² oraz art. 18^{3a} § 1 i § 2 k.p., przez ich niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że zasądzenie na rzecz powoda kwoty dochodzonej pozwem stanowiłoby przejaw dyskryminacji i naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu pomimo faktu, że przyznanie takiej należności pracownikowi nie wynika z zastosowania niedozwolonego przez ustawę kryterium, ale jest następstwem ważnej, dozwolonej przez prawo czynności prawnej; (b) art. 11² oraz art. 18^{3a} § 1 i § 2 k.p., przez ich błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że stosowanie zasady równego traktowania w zatrudnieniu i niedyskryminacji wyraża się w nieprzyznawaniu świadczeń pracownikom „uprzywilejowanym”, podczas gdy stosowanie tych zasad polega w rzeczywistości na podwyższeniu świadczeń należnych pracownikom traktowanym gorzej, a zatem nie można użyć argumentu o dyskryminacji w stosunku do pracownika faworyzowanego, bowiem to nie on jest dyskryminowany; (c) art. 8 k.p., przez jego niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że zasądzenie na rzecz powoda dochodzonego pozwem wynagrodzenia byłoby sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa, stanowiąc dodatkową znaczną korzyść majątkową, podczas gdy niewiele ponad miesiąc później weszła w życie nowelizacja ustawy, która wedle zasad ustalonych w ugodzie regulowała wynagradzanie lekarzy za pełnienie dyżurów; (d) art. 8 k.p., przez jego niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że dochodzenie roszczenia objętego pozwem stanowi nadużycie prawa, jako że przedmiotowe roszczenie - w oparciu o wyrok Sądu Najwyższego z 13 marca 2008 r. - powodowi nie przysługuje, podczas gdy pozbawione sensu byłoby ustanawianie instytucji ugody w Kodeksie cywilnym, gdyby dochodzenie roszczeń w niej ugodzonych było zależne od rozstrzygnięcia Sądu zapadłego po jej zawarciu.

Skarżący wniósł o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w całości i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania, względnie o uchylenie i zmianę tego wyroku w całości przez orzeczenie o oddaleniu apelacji pozwanego oraz o zasądzeniu od pozwanego na rzecz powoda kosztów zastępstwa procesowego radcy prawnego za pierwszą i drugą instancję według norm przepisanych oraz zasądzeniu od pozwanego na rzecz powoda kosztów zastępstwa procesowego

radcy prawnego w postępowaniu przed Sądem Najwyższym, według norm przepisanych.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o jej oddalenie i zasądzenie od powoda kosztów postępowania według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Trafnie w skardze kasacyjnej zarzucono, że zaskarżony wyrok narusza art. 8, art. 11² oraz art. 18^{3a} § 1 i § 2 k.p. Na wstępie należy podkreślić, że w ocenie Sądu Okręgowego, niekwestionowanej ani w skardze kasacyjnej, ani w odpowiedzi na skargę, zawarcie ugody z 20 listopada 2007 r. było zgodne z prawem, nie naruszało zasad współżycia społecznego, nie miało na celu obejścia ustawy, a w konsekwencji było ważne. Ocena ta jest w pełni przekonująca. Sąd Okręgowy uznał natomiast, że żądanie przez Tomasza S. zapłaty wynagrodzenia określonego w ugodzie z 20 listopada 2007 r. stanowi nadużycie prawa w rozumieniu art. 8 k.p. Zgłoszone roszczenie nie może więc korzystać z ochrony. Uzasadnienie tego twierdzenia Sąd widzi w zdarzeniach jakie nastąpiły po zawarciu ugody. Jedynymi wskazanymi przez Sąd zdarzeniami zaszły po zawarciu ugody były orzeczenia Sądu Najwyższego uznające, że lekarzowi pełniącemu dyżury medyczne w okresie do 1 stycznia 2008 r. nie służyło roszczenie o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych świadczoną na dyżurach, jak i o dodatkowe wynagrodzenie w razie nieudzielenia przez pracodawcę odpowiednich okresów nieprzerwanego odpoczynku. W tej sytuacji, zdaniem Sądu, wynagrodzenie przyznane powodowi porozumieniem stanowiłoby niczym nieuzasadnioną dodatkową i znaczną korzyść materialną, która przyznana zostałaby tylko jemu, a innym lekarzom zatrudnionym w publicznych zakładach opieki zdrowotnej już nie. Korzystne potraktowanie tylko jednego pracownika w sposób bardzo uprzywilejowany, naruszało zasadę równego traktowania pracowników (art. 11² k.p. i art. 18^{3a} k.p.). Wobec tego lekarze, którym odmówiono prawa do dodatkowego wynagrodzenia za dyżury medyczne przed 1 stycznia 2008 r. mogliby powziąć przypuszczenie o ich dyskryminacji w tym zakresie. Przede wszystkim jednak powyższe naruszałoby społeczne poczucie sprawiedliwości. Poza tym, skoro powód otrzymał w całości należne mu (w świetle orzeczeń Sądu Najwyższego) wynagrodzenie za dyżury, to przyznanie mu wynagrodzenia określonego w ugodzie (jak za godziny nadlicz-

bowe) byłoby sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do wynagrodzenia.

Przedstawiona wyżej argumentacja jest nieprzekonująca i w istotnym zakresie mylna. Pierwszą przesłanką zastosowania konstrukcji nadużycia prawa podmiotowego jest posiadanie tego prawa przez dany podmiot, co oznacza, że wynika ono z przepisów prawa lub zgodnych z prawem czynności prawnych. Oczywiście jest więc, że pozbawienie danego podmiotu tego prawa, może być konsekwencją jedynie takiego naruszenia zasad współżycia społecznego, które w sposób niebudzący wątpliwości obraża normy moralne będące ich treścią w stopniu usprawiedliwiającym pozbawienie podmiotu legalnie posiadanego prawa. Nie przekonuje twierdzenie Sądu, że tego rodzaju naruszenia norm moralnych (społecznego poczucia sprawiedliwości) można się dopatrzeć w domaganiu się przez powoda wykonania ugody z 20 listopada 2007 r. po orzeczeniach Sądu Najwyższego uznających (w sprawach innych od przedmiotowej sprawy) brak podstaw do wypłaty świadczeń analogicznych do uznanych w niej należności. Jak bowiem ustalił Sąd pierwszej instancji, porozumienie to było zawarte w sytuacji, w której strony zdawały sobie sprawę, że kwestia roszczeń lekarzy będzie przedmiotem orzekania przez Sąd Najwyższy, a rozstrzygnięcie może być dla jednej z nich niekorzystne. Uznanie w takiej sytuacji, że fakt późniejszego, niekorzystnego dla pozwanego rozstrzygnięcia problemu prawnego przez Sąd Najwyższy automatycznie pozbawi powoda moralnego prawa żądania wykonania ugody, oznaczałoby, że od początku nie miała ona sensu dla zawierających ją lekarzy. Tymczasem istotą ugody, zawieranej dla załatwienia sporu zawisłego przed sądem, jest osiągnięcie kompromisu polegającego na wzajemnych ustępstwach i uzasadnionego niepewnością każdej ze stron co do treści przyszłego rozstrzygnięcia sądowego. Dlatego korzystny dla jednej ze stron wynik postępowania sądowego w sprawie analogicznej do sprawy objętej ugodą nie może uzasadniać postawienia stronie dochodzącej ugodzonych świadczeń zarzutu nadużycia prawa. W niniejszej sprawie oznacza to, że uzyskanie po zawarciu ugody przez jej strony wiedzy co do autorytatywnej wykładni przepisów prawa, wskazującej na nieprzysługiwanie powodowi należności będących przedmiotem ugody, nie może uzasadniać postawienia mu na podstawie art. 8 k.p. zarzutu naruszenia zasad współżycia społecznego, polegającego na naruszeniu społecznego poczucia sprawiedliwości, przez to, że nadal dochodzi tych należności. Pogląd ten nie oznacza, że Sąd Najwyższy wyklucza w ogóle uznanie żądania uzgodnionych w ugodzie roszczeń za nadużycie prawa podmiotowego

spowodowane naruszeniem zasad współżycia społecznego. Uzasadnieniem takiej oceny zachowania pracownika musiałyby być jednak szczególne zdarzenia zaistniałe po zawarciu ugody, inne niż ugruntowanie wykładni prawa podważającej zasadność dochodzenia uprawnień objętych ugodą. Sąd Okręgowy na żadne takie zdarzenie się nie powołał. Należy też przypomnieć pogląd Sądu Najwyższego (mający analogiczne zastosowanie w niniejszej sprawie), według którego, okoliczność, że sposób ukształtowania przez strony w umowie o pracę wynagrodzenia pracownika jest dla niego korzystny, przy uwzględnieniu zarobków innych pracowników, sama przez się nie uzasadnia twierdzenia, że umowa koliduje z zasadami współżycia społecznego lub zmierza do obejścia prawa. W myśl bowiem art. 18 § 1 k.p., postanowienia umów o pracę nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy prawa pracy, co oznacza, że postanowienia korzystniejsze są dopuszczalne. Jednocześnie z tego przepisu wynika, że w przypadku zawarcia z pracownikiem korzystnej dla niego umowy o pracę, ocena jej ewentualnej sprzeczności z zasadami współżycia społecznego (a także kwestionowanie jej z uwagi na możliwy zarzut obejścia prawa) wymaga szczególnie wyraźnego i wnikliwego uzasadnienia. Takiego uzasadnienia Sąd Okręgowy, jak już podkreślono, nie przedstawił. Nie można także uznać, że żądanie powoda było nadużyciem prawa z powodu jego sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do wynagrodzenia. Sprzeczność tę Sąd tłumaczy faktem nieprzysługiwania lekarzom (co wyjaśniło się w orzeczeniach Sądu Najwyższego zapadłych po zawarciu ugody) prawa do dodatkowego wynagrodzenia z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych. Przyjęcie takiego rozumowania pozwalałoby zakwestionować przez jedną ze stron każdą ugodę, po zawarciu której ustalono wykładnię prawa będącego źródłem ugodzonych roszczeń korzystną dla tej strony. Nieprzekonujące jest również powołanie się przez Sąd Okręgowy na wyroki Sądu Najwyższego z 7 sierpnia 2001 r., I PKN 563/00 (OSNAPiUS 2002 nr 4, poz. 90); z 27 października 2004 r., I PK 666/03 (Prawo Pracy 2005 nr 3, s. 30) oraz z 20 grudnia 2006 r., I PK 171/06 (OSNP 2008 nr 3-4, poz. 34). W wyrokach tych Sąd Najwyższy dopuścił możliwość uznania dochodzenia przez pracownika świadczeń związanych z rozwiązaniem stosunku pracy, ustalonych na rażąco wysokim poziomie i w okolicznościach nieusprawiedliwiających takiego postępowania, za nadużycie prawa podmiotowego, wynikające z naruszenia zasad współżycia społecznego. Podobne poglądy Sąd Najwyższy wyrażał również w niektórych innych orzeczeniach, uznając, między innymi, że sprzeczność uprzywilejowania pracownika z zasadami

współzycia społecznego może wynikać z pominięcia lojalności wobec pracodawcy lub pominięcia poczucia moralności w dysponowaniu mieniem spółki w interesie osób pełniących stanowiska w spółce (wyrok z 21 lipca 2009 r., II PK 21/09, LEX nr 533106). Okoliczności, które przesądziły o takim stanowisku Sądu Najwyższego, zasadniczo różnią się jednak od stanu faktycznego niniejszej sprawy, w której powód dochodzi roszczeń ze zgodnej z prawem i zasadami współzycia społecznego ugody, przy zawieraniu której obie strony były przekonane, że pracownicy czynią ustępstwa na rzecz pracodawcy. Sąd Okręgowy nie przywiązał jednak wagi do tych różnic, ponieważ poprzestał na wskazaniu tych orzeczeń, bez rozważenia stanu rzeczy, stanowiącego podstawę ich wydania. Tezy o nadużyciu przez powoda prawa, wyrażającym się w żądaniu przez niego zapłaty ugodzonego wynagrodzenia za dyżury, nie uzasadnia również przekonanie Sądu Okręgowego, że wynagrodzenie przyznane powodowi porozumieniem z 20 listopada 2007 r. stanowiłoby korzystne potraktowanie tylko jednego pracownika, co naruszałoby zasadę równego traktowania pracowników (art. 11² k.p. i art. 18^{3a} k.p.), a inni lekarze „mogliby powziąć przypuszczenie o swej w tym zakresie dyskryminacji”. Pogląd ten jest nietrafny już z tego względu, że zasady współzycia społecznego są, co akcentuje sam Sąd Okręgowy, normami pozaprawnymi. Zasady współzycia społecznego są regułami zachowania nienormowanymi co do ich treści przez przepisy prawa i stanowiącymi uzupełnienie porządku prawnego wynikającego z przepisów prawa. Nie mogą więc nimi być, zgodnie z dominującym w doktrynie prawa stanowiskiem, normy moralne, które (jak zasada równego traktowania w zatrudnieniu) zostały uregulowane prawnie (szczególnie art. 11², 11³ i rozdział IIa działu pierwszego Kodeksu pracy). Gdyby natomiast ograniczyć ocenę argumentacji Sądu Okręgowego do prawidłowości zastosowania powołanych przez Sąd przepisów art. 11² k.p. i art. 18^{3a} k.p., to istotną trudność rodzi zrozumienie, na czym w ocenie Sądu polega naruszenie zasady równego traktowania i kto w okolicznościach sprawy ją naruszył. Przepis art. 11² k.p. stanowi, że pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu. Z kolei art. 18^{3a} k.p. 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, orienta-

cję 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). Sąd Okręgowy nie uważa, że powyższe przepisy zostały naruszone przez ugodę z 20 listopada 2007 r. Ugoda ta została zawarta przez 42 lekarzy zatrudnionych w pozwanym Centrum Opieki Medycznej. Jak już wskazano zrezygnowali oni z części swoich roszczeń, uzyskując w zamian zapewnienie ich realizacji w uzgodnionym zakresie. Skoro więc w ocenie Sądu ugoda nie naruszała zasady równego traktowania pracowników, to już to stawia pod znakiem zapytania możliwość uznania, że dochodzenie wynikających z niej roszczeń może tę zasadę naruszać. Sąd nie twierdzi, że zasadę równego traktowania określoną w wymienionych przepisach naruszył pracodawca. Pracodawca mógł tę zasadę naruszyć zawierając ugodę, ale jak wyżej wskazano, tego Sąd nie twierdzi. Nie można też uznać, że tę zasadę narusza powód, domagając się realizacji ugody. W orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntowany jest już pogląd prawny, zgodnie z którym przyznanie pracownikowi określonych uprawnień z tytułu zatrudnienia - choćby większych niż przyznane innym pracownikom - nie może być rozważane w kategoriach dyskryminacji w zatrudnieniu. Zarzut dyskryminacji może bowiem zostać podniesiony tylko przez pracowników, którym pracodawca nie zagwarantował równie korzystnych warunków zatrudnienia (wyrok z dnia 9 lutego 2007 r., I PK 222/06, OSNP 2008 nr 11-12, poz. 159). Jak wynika z uzasadnienia zaskarżonego orzeczenia Sąd Okręgowy uznaje, że do naruszenia zasady równego traktowania doszłoby skutek wydania przez sąd orzeczenia zgodnego z żądaniem powoda. Sąd stwierdził bowiem, że „wynagrodzenie przyznane porozumieniem powodowi stanowiłoby niczym nieuzasadnioną dodatkową znaczną korzyść materialną, która przyznana zostałaby tylko Tomaszowi S. a innym lekarzom zatrudnionym w publicznych zakładach opieki zdrowotnej już nie”. Zapatrywanie to nie zasługuje jednak na aprobatę. Orzeczenie sądowe nie może bowiem naruszyć zasady równego traktowania, o której mowa w art. 11² k.p. i art. 18^{3a} k.p. Sądowi można jedynie zarzucić, że nieprawidłowo orzekł o naruszeniu tej zasady przez pracodawcę (por. też uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 28 maja 2008 r., I PK 259/07, OSNP 2009 nr 19-20, poz. 256). Poza tym jest oczywiste, że orzeczenie w sprawie z powództwa Tomasza S. może oznaczać przyznanie (w razie wygrania sprawy) korzyści bezpośrednio tylko jemu. Leży to w istocie cywilnego postępowania sądowego w sprawach indywidual-

nych i nie daje podstawy do twierdzenia o uprzywilejowaniu powoda względem innych osób, które mogą wystąpić z własnymi powództwami.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c., a o kosztach postępowania kasacyjnego na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w związku z 398²¹ k.p.c.

=====