



Sygn. akt I PK 109/11

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 2 marca 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Teresa Flemming-Kulesza (przewodniczący)

SSN Józef Iwulski (sprawozdawca)

SSA Maciej Piankowski

w sprawie z powództwa E. S.

przeciwko Wojewódzkiemu Szpitalowi Specjalistycznemu /.../ o wynagrodzenie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 2 marca 2012 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 5 maja 2011 r.,

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 11 lutego 2011 r., Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od pozwanego Wojewódzkiego Szpitala Specjalistycznego na rzecz powódki E. S. łączną kwotę 14.773,33 złotych tytułem wyrównania miesięcznych wynagrodzeń za okres od października 2007 r. do listopada 2008 r. z

ustawowymi odsetkami liczonymi od poszczególnych kwot częściowych i terminów ich wymagalności do dnia zapłaty. W pozostałym zakresie (w części dotyczącej wyrównania miesięcznych wynagrodzeń za okres od grudnia 2008 r. do listopada 2009 r.) Sąd pierwszej instancji oddalił powództwo, a ponadto orzekł o kosztach procesu.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka pracowała w pozwanym Szpitalu na podstawie umów o pracę zawartych na czas określony w okresie od dnia 12 sierpnia 2004 r. do dnia 31 grudnia 2009 r., przy czym w trakcie zatrudnienia (za wyjątkiem okresu przypadającego od 10 do 31 grudnia 2009 r.) zajmowała stanowisko młodszego asystenta-lekarza rezydenta. W dniu 9 lutego 2007 r. odbyło się zebranie związku zawodowego zrzeszającego lekarzy pracujących w pozwanym Szpitalu, na którym przewodniczący związku Z. S. poinformował lekarzy o wystąpieniu do dyrekcji Szpitala z żądaniami podwyżek płac dla lekarzy po stażu bez specjalizacji (młodszych asystentów-rezydentów). Proponowana wysokość podwyżki miała odpowiadać dwukrotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce krajowej. W dniu 20 lutego 2007 r. związek zawodowy lekarzy otrzymał od ówczesnego dyrektora szpitala negatywną odpowiedź w sprawie podwyżek. W dniu 23 lutego 2007 r. doszło do porozumienia pomiędzy związkami zawodowymi lekarzy i anestezjologów. Celem przeprowadzenia negocjacji z pracodawcą utworzono komitet strajkowy, którego przewodniczącym został Z. S. Po przeprowadzonej wiosną i latem 2007 r. akcji strajkowej doszło do zawarcia w dniu 4 października 2007 r. porozumienia zbiorowego pomiędzy przedstawicielstwem pracowników (komitetem negocjacyjnym) a pozwanym pracodawcą. W porozumieniu ustalono, że pracodawca, poczynając od października 2007 r. podwyższy comiesięczne wynagrodzenie zasadnicze pracownikom o kwotę 1.000 zł brutto liczoną od podstawy wynagrodzenia zasadniczego, zaś w miesiącach styczniu, lutym, marcu, kwietniu i maju 2008 r. wynagrodzenie zasadnicze zostanie podwyższone o 100 zł brutto. Powołany w maju 2008 r. nowy dyrektor Szpitala K. P. zorganizował spotkanie ze wszystkimi zatrudnionymi w szpitalu lekarzami-rezydentami (łącznie 9 osób), w tym z powódką, na którym zaproponował zawarcie indywidualnych porozumień płacowych zakładających obniżenie wynagrodzeń rezydentów.

Podczas tego spotkania dyrektor przekazał obszerne informacje na temat sytuacji finansowej Szpitala oraz o braku możliwości przyznania podwyżek dla lekarzy-rezydentów. Poinformował zebranych, że w razie odmowy podpisania porozumienia, pracownik otrzyma wypowiedzenie umowy o pracę z uwagi na brak środków niezbędnych na wypłatę wynagrodzenia. Rezydenci poprosili dyrektora o czas do namysłu. Powódka zawarła z pracodawcą indywidualne porozumienia płacowe w dniu 26 listopada 2008 r. W porozumieniu tym strony ustaliły, że wynagrodzenie zasadnicze powódki począwszy od dnia 1 grudnia 2008 r. będzie wynosić 3.520 zł i że ta kwota wyczerpuje w całości jej roszczenia płacowe wynikające z tytułu świadczenia pracy w pozwanym Szpitalu, w tym wyczerpuje roszczenia wynikające z porozumienia zbiorowego z dnia 4 października 2007 r. Indywidualne porozumienia płacowe o podobnej treści podpisali pozostali lekarze-rezydenci zatrudnieni w Szpitalu, za wyjątkiem A. D., z którym stosunek pracy zakończył się w dniu 31 marca 2009 r. w związku z upływem terminu, na jaki została zawarta umowa o pracę. Pismem z dnia 12 października 2010 r., skierowanym do pozwanego pracodawcy powódka oświadczyła, że uchyła się od skutków prawnych oświadczenia woli złożonego pod wpływem groźby w dniu 26 listopada 2008 r. w zakresie dotyczącym zrzeczenia się przez nią roszczeń z tytułu wynagrodzenia za pracę, w tym wynagrodzenia wynikającego ze zbiorowych porozumień postrajkowych. W piśmie tym powódka stwierdziła, że jej oświadczenie woli o wyrażeniu zgody na zawarcie porozumienia płacowego w dniu 26 listopada 2008 r. zostało złożone pod wpływem groźby polegającej na tym, iż pozwany pracodawca groził zatrudnionym u niego lekarzom-rezydentom negatywnymi konsekwencjami związanymi z odmową podpisania indywidualnych porozumień płacowych, w szczególności groził rozwiązaniem umowy o pracę. Powódka zaznaczyła również, iż działała pod wpływem przymusu polegającego na tym, że w razie niepodpisania porozumienia nie zostanie jej wypłacona kwota wynikająca z porozumienia zbiorowego zawartego 4 października 2007 r. W oparciu o porozumienie z dnia 4 października 2007 r. powódka otrzymała jedynie podwyżkę wynagrodzenia o kwotę 300 zł wypłaconą od stycznia 2008 r. Począwszy od grudnia 2008 r. powódce wypłacano wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 3.520 zł.

Sąd Rejonowy uznał, że powódka wywodziła swe żądania płacowe z postanowień porozumienia zbiorowego zawartego w dniu 4 października 2007 r. Kwestią sporną między stronami było ustalenie, czy to porozumienie było źródłem prawa pracy w zakresie odnoszącym się do powódki oraz, czy indywidualne porozumienie płacowe zawarte pomiędzy powódką a Szpitalem w dniu 26 listopada 2008 r. było prawnie dopuszczalne i skuteczne. Sąd Rejonowy przyjął, że skoro porozumienie zbiorowe z dnia 4 października 2007 r. nie zostało zawarte przez komitet negocjacyjny w ramach sporu zbiorowego w rozumieniu z ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, to nie ma ono ustawowego oparcia. Porozumienie to Sąd Rejonowy uznał za tzw. porozumienie nienormatywne stanowiące umowę zbiorowego prawa pracy, do której ma zastosowanie art. 393 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. (umowa na rzecz osoby trzeciej). Zdaniem Sądu Rejonowego, postanowienia takiej umowy (nieopartej na ustawie zbiorowego porozumienia prawa pracy) są źródłem zobowiązań pracodawcy względem pracownika, gdyż regulują jego sytuację prawną korzystniej niż przepisy prawa pracy. W konsekwencji Sąd pierwszej instancji uznał, że powódce przysługuje względem pracodawcy roszczenie o zapłatę wynagrodzenia w wysokości ustalonej na zasadach przewidzianych w umowie zbiorowej z dnia 4 października 2007 r. W zakresie interpretacji postanowień tego porozumienia Sąd Rejonowy posłużył się dyrektywami wykładni oświadczeń woli z art. 65 k.c. i na ich podstawie doszedł do wniosku, iż porozumienie dotyczyło wszystkich lekarzy zatrudnionych w pozwanym Szpitalu, a więc również rezydentów. W szczególności świadczy o tym postanowienie, że porozumienie jest zawarte z lekarzami, którzy rozwiązali umowę o pracę i "pozostałymi lekarzami zatrudnionymi u pracodawcy". W ocenie Sądu Rejonowego, pracodawcą każdego lekarza (w tym również rezydenta) jest szpital, w którym świadczy pracę, niezależnie od źródła finansowania wynagrodzeń. Również z zeznań słuchanych w sprawie świadków oraz powódki jednoznacznie wynika, iż wolą stron porozumienia było objęcie podwyżkami wszystkich lekarzy zatrudnionych w pozwanym Szpitalu, w tym lekarzy-rezydentów. W konsekwencji Sąd Rejonowy doszedł do wniosku, iż do daty wejścia w życie postanowień indywidualnego porozumienia płacowego zawartego

w dniu 26 listopada 2008 r., warunki płacowe powódki były kształtowane również w oparciu o porozumienie zbiorowe z dnia 4 października 2007 r.

Sąd pierwszej instancji nie podzielił stanowiska powódki, że zawarte pomiędzy nią a pracodawcą indywidualne porozumienie z dnia 26 listopada 2008 r. nie obowiązywało z powodu jego nieważności (skoro według twierdzeń powódki nie mogła zrzec się prawa do należnego jej wynagrodzenia, a ponadto uchyliła się od skutków swego oświadczenia woli zawartego w tym porozumieniu jako złożonego pod wpływem groźby). Według Sądu Rejonowego, w indywidualnym porozumieniu z dnia 26 listopada 2008 r. powódka nie zrzekła się prawa do wynagrodzenia w rozumieniu art. 84 k.p. Porozumienie to dotyczyło bowiem wyłącznie przyszłych warunków wynagradzania, wobec czego powódka nie zrzekała się wynagrodzenia wymagalnego przed datą zawarcia tego porozumienia. Zdaniem Sądu, nie można interpretować art. 84 k.p. w ten sposób, by na jego podstawie było zakazane kształtowanie warunków wynagradzania na przyszłość, bowiem taka wykładnia byłaby sprzeczna z zasadą swobody nawiązywania i kształtowania treści stosunku pracy (art. 22 k.p.). W prawie pracy obowiązuje zasada autonomii woli stron w granicach określonych przez art. 18 k.p., z której wynika, że strony mogą modyfikować treść stosunku pracy, również w odniesieniu do wynagrodzenia. Zmiana treści stosunku pracy może nastąpić nie tylko przez wypowiedzenie zmieniające (art. 42 k.p.), ale również mocą porozumienia stron. W szczególności możliwe jest obniżenie wynagrodzenia pracownika na mocy porozumienia stron stosunku pracy. Według Sądu, zmiana warunków wynagradzania powódki dokonana na podstawie porozumienia indywidualnego, nastąpiła w oparciu o art. 25-29 k.p. oraz art. 66 i następane k.c. Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, iż wynagrodzenie zasadnicze powódki począwszy od dnia 1 stycznia 2007 r. wynosiło 1.757 zł. Globalna podwyżka płac na mocy porozumienia zbiorowego z dnia 4 października 2007 r., począwszy od maja 2008 r. wynosiła 1.500 zł (1.000 zł płatne jednorazowo i w ciągu 5 kolejnych miesięcy przypadających w 2008 r. dodatkowo po 100 zł miesięcznie). Tak więc w listopadzie 2008 r. wynagrodzenie zasadnicze powódki wynosiło 3.257 zł (1.757 zł + 1.500 zł). Na mocy porozumienia z dnia 26 listopada 2008 r. wynagrodzenie zasadnicze powódki od 1 grudnia 2008 r. wynosiło 3.520 zł. W porozumieniu tym strony uzgodniły, że ukształtowany od dnia 1 grudnia

2008 r. poziom wynagrodzenia obejmuje podwyżkę wynikającą z porozumienia zbiorowego z dnia 4 października 2007 r. Sąd Rejonowy zauważył, że porozumienie z dnia 26 listopada 2008 r. przewidywało dla powódki nieco wyższy poziom wynagrodzenia zasadniczego (3.520 zł) niż powszechnie obowiązujące wówczas przepisy kształtujące poziom wynagrodzenia lekarzy-rezydentów. Tak więc w porozumieniu z dnia 26 listopada 2008 r. strony nie obniżyły poziomu wynagrodzenia zasadniczego powódki. Sąd pierwszej instancji nie znalazł podstaw prawnych i faktycznych do uznania za nieważne porozumienia indywidualnego z dnia 26 listopada 2008 r. z uwagi na podnoszone przez powódkę podpisanie go pod wpływem groźby. Pozwany Szpital (dyrektor) powiadomił zatrudnionych lekarzy-rezydentów, że w przypadku nie zawarcia porozumienia może dojść do sytuacji, w której lekarze nie ukończą rezydentury z powodu dokonania przez pracodawcę wypowiedzeń umów o pracę ze względu na ciężką sytuację finansową. Takie zachowanie pracodawcy - w ocenie Sądu - nie nosiło cech groźby bezprawnej w rozumieniu art. 87 k.c., gdyż pracodawca mógł zgodnie z przepisami prawa bez podania przyczyny rozwiązać z powódką terminową umowę o pracę za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia (art. 33 k.p.). Nie można uznać za groźbę bezprawną działania pracodawcy polegającego na uprzedzeniu pracownika o możliwości rozwiązania z nim umowy o pracę. Sąd Rejonowy zaznaczył, że w spornym przedziale czasu strony pozostawały w stosunku zatrudnienia do dnia 20 lipca 2009 r., kiedy to umowa o pracę rozwiązała się z upływem czasu, na jaki została zawarta. Kolejnymi terminowymi umowami o pracę (obowiązującymi od 21 lipca 2009 r. i od 22 października 2009 r.) strony ukształtowały na nowo wysokość wynagrodzenia zasadniczego przysługującego powódce na kwotę 3.890 zł. Od dnia 21 lipca 2009 r. powódka nie może zatem skutecznie wywodzić swoich roszczeń, powołując się na treść umowy na rzecz osoby trzeciej (porozumienia zbiorowego z dnia 4 października 2007 r.), bowiem to porozumienie zbiorowe nie obejmowało przyszłych pracowników. Mając na uwadze powyższe okoliczności, Sąd Rejonowy uznał, że powódki dotyczy wzrost wynagrodzenia ustalony na podstawie porozumienia zbiorowego z dnia 4 października 2007 r. w okresie przypadającym do dnia 30 listopada 2008 r., a więc do czasu, kiedy zaczęło obowiązywać indywidualne porozumienie płacowe z dnia 26 listopada 2008 r. Przy ustaleniu

wysokości należnego powódce w tym okresie wynagrodzenia należało uwzględnić wypłaconą powódce przez pracodawcę od dnia 1 stycznia 2008 r. podwyżkę rzędu 300 zł i okresy jej nieobecności w pracy spowodowane chorobą (pobierania wynagrodzenia chorobowego) oraz koniecznością sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem (pobierania zasiłku opiekuńczego).

Od wyroku Sądu pierwszej instancji apelacje wniosły obie strony. Wyrokiem z dnia 5 maja 2011 r., Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił obie apelacje i zniósł wzajemnie pomiędzy stronami koszty postępowania odwoławczego. Sąd Okręgowy w całości podzielił ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu Rejonowego i przyjął je za własne. Uzupełniając wyjaśnił, że zawarcie porozumienia z dnia 26 listopada 2008 r. zmieniającego warunki umowy o pracę powódki było poprzedzone spotkaniem pracodawcy z lekarzami-rezydentami, w tym z powódką, w trakcie którego rezydentom została przekazana informacja o trudnej sytuacji finansowej pozwanego Szpitala. Dyrektor zastrzegł przy tym, że jeśli któryś z rezydentów nie podpisze porozumienia obniżającego wysokość wynagrodzenia, to otrzyma wypowiedzenie umowy o pracę, z uwagi na brak wystarczających środków na wynagrodzenia. Zdaniem dyrektora, ukończenie rezydentury przez lekarzy-rezydentów niezgadających się na proponowaną zmianę warunków płacowych mogło nastąpić w innym miejscu pracy. Zła kondycja finansowa szpitali jest okolicznością powszechnie znaną, jeżeli zaś dodatkowo weźmie się pod uwagę, że budżet pozwanego Szpitala w 94% był wydatkowany na wynagrodzenia, to zagrożenie dla dalszego funkcjonowania Szpitala nie może budzić wątpliwości. Odnosząc się do twierdzenia powódki, że wybór lekarzy-rezydentów do zwolnienia z pracy byłby nieracjonalny, skoro wynagrodzenia tej grupy zawodowej są refinansowane przez Ministerstwo Zdrowia, Sąd Okręgowy podniósł, że refinansowanie dotyczy wyłącznie wynagrodzenia zasadniczego (stałego składnika pensji) i nie obejmuje innych dodatków płacowych (np. wynagrodzenia za dyżury medyczne). Ponadto lekarze-rezydenci jako osoby nieposiadające specjalizacji zawodowej są pracownikami o niższych (przynajmniej formalnie) kwalifikacjach. W takiej sytuacji zachowanie pracodawcy, który zdecydował się na przedstawienie pracownikom (lekarzom-rezydentom) propozycji dalszego zatrudnienia, ale na gorszych warunkach płacowych niż dotychczasowe,

zamiast podjęcia od razu czynności zmierzających do rozwiązania z nimi umów o pracę, należy uznać za zachowanie "niezwykle lojalne". Według Sądu, "formalnie rzecz ujmując pracodawca mógłby od razu zrealizować najbardziej radykalne rozwiązanie, jakim jest definitywne wypowiedzenie umów o pracę wynikające z przyczyn organizacyjnych". Tak więc poinformowanie powódki (lekarza-rezydenta) o innych niż definitywne rozwiązanie stosunku pracy możliwościami naprawy trudnej sytuacji finansowej pracodawcy i umożliwienie jej dokonania wyboru pomiędzy dalszym zatrudnieniem na gorszych warunkach płacowych a zakończeniem zatrudnienia w pozwanym Szpitalu, nie może być traktowane jako groźba bezprawna w rozumieniu art. 87 k.c. Zachowanie pracodawcy było zgodne z prawem, bo wypowiedzenie umowy o pracę jest czynnością dopuszczalną przepisami prawa pracy. Zaproponowanie powódce zawarcia porozumienia zmieniającego warunki płacy jako alternatywy dla rozwiązania stosunku pracy, nie tylko nie wykraczało poza granice wyznaczone przez ustawę, ale również nie naruszało dobrych obyczajów. Zdaniem Sądu Okręgowego, wręcz przeciwnie można powiedzieć, że takie zachowanie pracodawcy było przejawem dobrego obyczaju. W tym kontekście nie sposób zgodzić się z powódką, że porozumienie w sprawie zmiany warunków płacy zawarła z pracodawcą pod przymusem. Powódka nie wykazała, aby pozwany w jakikolwiek sposób zmuszał ją do podpisania porozumienia zmieniającego, natomiast zachowanie pracodawcy w przedstawionych okolicznościach było zgodne z prawem i zmierzało do osiągnięcia usprawiedliwionego gospodarczo celu polegającego na ograniczeniu kosztów działalności. W konsekwencji należało przyjąć, że powódka nie mogła skutecznie uchylić się od skutków złożonego przez siebie oświadczenia woli przy zawieraniu indywidualnego porozumienia płacowego w dniu 26 listopada 2008 r., gdyż nie zostało ono zawarte "w warunkach" groźby bezprawnej (art. 87 k.c.). Sąd Okręgowy nie zgodził się z powódką również co do jej twierdzenia, że porozumienie to było bezwzględnie nieważne na podstawie art. 58 § 1 k.c. i art. 84 k.p. Zdaniem Sądu, czym innym jest zrzeczenie się prawa do wynagrodzenia, a czym innym zawarcie porozumienia zmieniającego warunki płacy. Zakaz zrzekania się prawa do wynagrodzenia może dotyczyć wyłącznie roszczeń już wymagalnych, albo roszczeń przyszłych, ale wynikających z łączącej strony umowy o pracę. Jeżeli

strony decydują się na dokonanie zmiany treści stosunku pracy (obniżenia wynagrodzenia) na przyszłość, to taka czynność nie jest zrzeczeniem się prawa do wynagrodzenia w rozumieniu art. 84 k.p., ale ukształtowaniem na nowo warunków płacowych obowiązujących strony w ramach łączącego je stosunku pracy. Przepisy prawa pracy nie zabraniają zaś dokonania zmiany treści stosunku pracy w trybie porozumienia (zmieniającego) w sposób, który będzie dla jednej ze stron mniej korzystny od dotychczasowych warunków płacowych.

Od wyroku Sądu Okręgowego powódka wniosła skargę kasacyjną, w której zarzuciła naruszenie: 1) art. 87 k.c. w związku z art. 300 k.p., wskutek uznania, że postawienie jej oraz pozostałym zatrudnionym w Szpitalu lekarzom-rezydentom przez pracodawcę "ultimatum" w postaci zrzeczenia się części należnego im wynagrodzenia (za okres miniony i na przyszłość) albo rozwiązania z nimi stosunku pracy, nie stanowiło groźby bezprawnej (swoistego "szantażu" i presji pracodawcy względem określonej grupy pracowników), w szczególności w sytuacji, gdy taka alternatywa nie została przedstawiona innym lekarzom zatrudnionym w pozwanym Szpitalu; 2) art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 84 i 300 k.p., przez uznanie, że zawarcie przez pozwanego z powódką porozumienia z dnia 26 listopada 2008 r. nie było czynnością bezwzględnie nieważną w sytuacji, gdy powódka pod presją pracodawcy zrzekła się prawa do wynagrodzenia (wskutek groźby i przymusu) już nabytego (a niewypłaconego) za miesiące od maja do listopada 2008 r., a nie tylko wynagrodzenia przyszłego, jak uznał Sąd Okręgowy. W uzasadnieniu podstaw kasacyjnych powódka wywiodła w szczególności, że podpisując (pod przymusem) sporne porozumienie z dnia 26 listopada 2008 r. zrzekła się tej części wynagrodzenia, do zapłaty której pozwany zobowiązał się w porozumieniu zbiorowym z 4 października 2007 r. a której powódce nie wypłacono (za wyjątkiem grudnia 2008 r.). Powódka zrzekła się więc wynagrodzenia, zarówno za okres wsteczny (przypadający do dnia podpisania porozumienia), jak i na przyszłość (od tej daty). W dniu zawarcia porozumienia wynagrodzenie podstawowe powódki wynosiło bowiem 2.473 zł, a więc - po uwzględnieniu podwyżki wynikającej z porozumienia zbiorowego z dnia 4 października 2007 r. - powinna otrzymywać 3.973 zł. Takich kwot zaś nigdy nie otrzymała. Wyrażając pod przymusem zgodę na zawarcie porozumienia z dnia 26 listopada 2008 r., zgodnie z którym kwota 3.520 zł

miała wyczerpywać w całości roszczenia z tytułu wynagrodzenia za świadczoną pracę, w tym wynikające z zawartych uprzednio porozumień zbiorowych, powódka *de facto* zrzekła się roszczenia o wynagrodzenie za okres od 4 października 2007 r. do dnia 26 listopada 2008 r. Podpisując w takich okolicznościach sporne porozumienie, powódka zrzekła się zarówno wynagrodzenia zaległego, jak i przyszłego (ponad kwotę 3.890 zł), wynikającego z porozumienia zbiorowego z dnia 4 października 2007 r. Porozumienie z dnia 26 listopada 2008 r. powinno więc zostać uznane za bezwzględnie nieważne w całości (zarówno w odniesieniu do okresu przeszłego, jak i przyszłego).

Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w części oddalającej jej apelację i znoszącej wzajemnie pomiędzy stronami koszty postępowania oraz o zmianę wyroku Sądu Rejonowego przez zasądzenie od pozwanego Szpitala na jej rzecz kwoty 17.877 zł tytułem wynagrodzenia za okres od grudnia 2008 r. do listopada 2009 r., a także obciążenie pozwanego kosztami procesu za wszystkie instancje, ewentualnie o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w części oddalającej apelację powódki i znoszącej wzajemnie koszty postępowania oraz przekazanie sprawy Sądowi drugiej lub pierwszej instancji celem uzupełnienia postępowania dowodowego w części obejmującej ustalenie należnego powódce wynagrodzenia za okres od grudnia 2008 r. do listopada 2009 r.

Sąd Najwyższy wziął pod uwagę, co następuje:

Skarga kasacyjna podlega oddaleniu, bowiem powołane w niej zarzuty naruszenia przepisów prawa materialnego są niezasadnione. W pierwszej kolejności należy zwrócić uwagę, że powódka oczywiście niesłusznie zarzuca zaskarżonemu orzeczeniu obrazę art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 84 k.p. i art. 300 k.p., twierdząc, iż zawarcie spornego porozumienia płacowego w dniu 26 listopada 2008 r. było czynnością bezwzględnie nieważną, gdyż - działając pod presją pracodawcy - zrzekła się prawa do wynagrodzenia już nabytego (a niewypłaconego) za miesiące przypadające od maja do listopada 2008 r. Prezentowane w tym zakresie przez powódkę twierdzenie jest niezgodne z ustaleniami faktycznymi przyjętymi za podstawę wyroku Sądu drugiej instancji,

którymi Sąd Najwyższy jest związany przy rozpoznawaniu skargi kasacyjnej zgodnie z art. 398¹³ § 2 k.p.c. Sąd drugiej instancji (w ślad za Sądem pierwszej instancji) ustalił treść oświadczeń woli złożonych przez strony porozumienia z 26 listopada 2008 r. a następnie dokonał wykładni tych oświadczeń zgodnie z regułami, o których mowa w art. 65 k.c. (naruszenia tego przepisu skarżąca nie zarzuca). Sąd Okręgowy (w wyniku tych ustaleń faktycznych i wykładni oświadczeń woli) przyjął, że powódka "zrzekła się" wynagrodzenia ustalonego według zasad przyjętych w porozumieniu zbiorowym z dnia 4 października 2004 r. (traktowanym jako umowa na rzecz osoby trzeciej, a nie jako źródło prawa pracy) na przyszłość, za okres przypadający po dacie zawarcia indywidualnego porozumienia płacowego. To "zrzeczenie się" dotyczyło zatem wyłącznie okresu od dnia 1 grudnia 2008 r. Wbrew temu co twierdzi skarżąca, zrzeczenie się wynagrodzenia - wedle ustaleń i ocen Sądów obu instancji - nie dotyczyło więc wynagrodzenia już wymagalnego, należnego za okres wcześniejszy niż data zawarcia spornego porozumienia (a ściślej niż data wejścia w życie zmienionych warunków płacowych ustalonych w tym porozumieniu). Konsekwencją takich właśnie ustaleń i ocen prawnych było częściowe uwzględnienie powództwa przez zasądzenie na rzecz powódki kwoty 14.773,33 zł tytułem wyrównania miesięcznych wynagrodzeń przysługujących jej za okres od października 2007 r. do listopada 2008 r. Zostało to przez Sąd drugiej instancji precyzyjnie przedstawione w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku (zwłaszcza na stronie 13). Z tej przyczyny, odmienne twierdzenia wysuwane przez powódkę dla uzasadnienia kasacyjnego zarzutu obrazy art. 58 § 1 w związku z art. 84 k.c. i art. 300 k.p., nie mają oparcia w podstawie faktycznej zaskarżonego wyroku, wobec czego nie mogą prowadzić do uwzględnienia skargi kasacyjnej. Natomiast "zrzeczenie się" wynagrodzenia za pracę, polegające na wyrażeniu przez powódkę zgody na przedstawioną przez pozwanego pracodawcę propozycję obniżenia wysokości wynagrodzenia w przyszłości (co trafnie zauważyły Sady obu instancji), nie jest zrzeczeniem się prawa do wynagrodzenia w rozumieniu art. 84 k.p., lecz prawnie dopuszczalnym porozumieniem stron, zmieniającym treść stosunku pracy (por. wskazany przez Sąd Rejonowy wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 kwietnia 1998 r., I PKN 29/98, OSNAPiUS 1999 nr 7, poz. 242, a także uchwała z dnia 18 stycznia 1996 r., I PZP 35/95, OSNAPiUS 1996 nr 14, poz. 198 i

wyroki z dnia 19 grudnia 1996 r., I PKN 23/96, OSNAPiUS 1997 nr 15, poz. 270; z dnia 13 marca 1997 r., I PKN 39/97, OSNAPiUS 1997 nr 24, poz. 492; z dnia 5 grudnia 2002 r., I PKN 575/01, OSNP 2004 nr 11, poz. 190; z dnia 3 lipca 2008 r., III PK 6/08, LEX nr 497687 oraz uzasadnienie wyroku z dnia 9 października 2006 r., II BP 8/06, OSNP 2007 nr 19-20, poz. 275).

Zarzut naruszenia art. 87 k.c. w związku z art. 300 k.p. powódka uzasadnia tym, że Sąd Okręgowy nie zauważył, iż w okolicznościach faktycznych sprawy pozwany pracodawca zastosował wobec niej groźbę bezprawną polegającą na "wymuszeniu szantażem" podpisania porozumienia płacowego w dniu 26 listopada 2008 r., niekorzystnego dla niej finansowo. Ów "szantaż" miał polegać na tym, że dyrektor pozwanego Szpitala - w następstwie zaistnienia trudnej sytuacji finansowej kierowanej przez siebie placówki - postawił przed powódką (i pozostałymi lekarzami-rezydentami) "ultimatum" polegające na konieczności dokonania wyboru między wyrażeniem przez nią zgody na ograniczenie wysokości płacy a rozwiązaniem umowy o pracę.

Zgodnie z treścią art. 87 k.c., ten, kto złożył oświadczenie woli pod wpływem bezprawnej groźby drugiej strony lub osoby trzeciej, może uchylić się od skutków prawnych swego oświadczenia, jeżeli z okoliczności wynika, że mógł się obawiać, iż jemu samemu lub innej osobie grozi poważne niebezpieczeństwo osobiste lub majątkowe. W orzecznictwie ugruntowane jest, że jeżeli działanie, którego podjęciem grozi strona, mieści się w granicach jej uprawnień, to nie może być ono kwalifikowane jako czynność bezprawna. Przykładowo w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 10 października 2002 r., I PKN 439/01 (Prawo Pracy 2003 nr 4, s. 37) - na który powołał się Sąd Rejonowy - za groźbę bezprawną w rozumieniu art. 87 k.c. nie uznano działania pracodawcy, polegającego na wskazaniu pracownikowi możliwości rozwiązania z nim stosunku pracy w razie odmowy podjęcia pracy na nowym stanowisku pracy. Nie można bowiem uznać za bezprawną groźbę, gdy strona wskazuje na możliwość zastosowania środków, do użycia których jest uprawniona w świetle prawa. Do uprawnień pracodawcy należy natomiast podejmowanie decyzji kadrowych, w tym przeniesienie pracownika na inne stanowisko, a nawet rozwiązanie z nim umowy o pracę. To, że pracodawca musi respektować przepisy prawa pracy regulujące tryb przeniesienia na inne

stanowisko, czy zwalniania z pracy, nie przekreśla stwierdzenia, że jest to jego uprawnienie. Podobny pogląd został wyrażony w innych orzeczeniach Sądu Najwyższego, w szczególności w przywołanym również przez Sąd pierwszej instancji wyroku z dnia 8 maja 2002 r., I PKN 106/01 (LEX nr 564458), w którym wskazano, że poinformowanie pracownika przez przełożonego o negatywnej ocenie jego działania i wskazanie mu możliwych konsekwencji prawnych, w tym uprzedzenie o możliwości rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, nie stanowi groźby bezprawnej w rozumieniu art. 87 k.c. w związku z art. 300 k.p. (por. też powołane w skardze kasacyjnej wyroki z dnia 5 sierpnia 1980 r., I PR 52/80, OSNCP 1981 nr 2-3, poz. 39; OSPiKA 1982 nr 9-10, poz. 164, z glosą F. Małysha i z dnia 17 lutego 2004 r., I PK 253/03, LEX nr 602403). Zbliżone stanowisko było przez Sąd Najwyższy prezentowane także w innych orzeczeniach (por. wyroki z dnia 17 lutego 1999 r., I PKN 570/98, OSNAPIUS 2000 nr 7, poz. 260; z dnia 8 maja 2002 r., I PKN 221/01, OSNP 2004 nr 6, poz. 98; OSP 2005 nr 1, poz. 11, z glosą J. Jończyka; z dnia 29 kwietnia 2005 r., III PK 107/04, OSNP 2005 nr 23, poz. 369; OSP 2007 nr 3, poz. 35, z glosą T. Liszcz oraz uzasadnienie postanowienia z dnia 3 kwietnia 2008 r., II PK 352/07, LEX nr 465859). Podnieść także należy, że jak trafnie zauważył Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 5 stycznia 1983 r., I PR 106/82 (OSNCP 1983 nr 9, poz. 137), aby mówić o bezprawności działania - w kontekście ustalenia, czy doszło do złożenia oświadczenia woli pod wpływem groźby - musi być dokonana ocena całokształtu sytuacji, w której ma miejsce zachowanie wywołujące obawę pracownika. Kryterium tej oceny stanowi sprzeczność z porządkiem prawnym naruszenia prawa podmiotowego pracownika, jak również sprzeczność z zasadami współżycia społecznego.

W literaturze prawniczej groźbę określa się jako "przymus psychiczny" (*vis compulsiva*). Polega ona na tym, że oświadczenie woli zostaje złożone pod wpływem stanu obawy, który wywołany jest przez drugą stronę lub przez osobę trzecią w następstwie zastosowania groźby bezprawnej. Zaistniały stan obawy - w świetle art. 87 k.c. - musi dotyczyć poważnego niebezpieczeństwa osobistego lub majątkowego dla składającego oświadczenie woli albo dla innej osoby. Wynika on z zapowiedzi spowodowania "owego zła" przez autora groźby, która stwarza dla zagrożonego sytuację przymusową w tym sensie, że staje on przed alternatywą,

albo dokona żądanej czynności prawnej, albo narazi się na realizację stanu rzeczy określonego w groźbie. Zagrożony nie jest zatem pozbawiony możliwości wyboru, lecz rzeczywistość, w której ta możliwość jest realizowana, zostaje w następstwie groźby zakłócona (M. Gutowski: *Wzruszalność czynności prawnej*, Warszawa 2010, Rozdział II, § 5, pkt II). Bezprawność ma charakter obiektywny, a w konsekwencji niekoniecznie musi jej towarzyszyć wina w znaczeniu subiektywnym, a zwłaszcza świadomość naruszenia reguł postępowania lub wola wyrządzenia zła. Natomiast nie ma cechy groźby bezprawnej ostrzeżenie zapowiadające zastosowanie prawem przewidzianych środków w celu skłonienia kogoś do złożenia oświadczenia woli. Ta ogólna dyrektywa, zawiera wszakże znaczny element ocenny. Trzeba bowiem rozstrzygnąć, jakie środki przewiduje prawo dla przymuszenia kogoś do złożenia oświadczenia woli, a w konsekwencji jakie powiązania powinny występować między sankcjami prawnymi a niezłożeniem oświadczenia woli. W doktrynie podnosi się, że pomiędzy granicznymi przypadkami, w których występuje albo nie występuje związek pomiędzy sankcjami prawnymi, a niezłożeniem oświadczenia woli leży "szara strefa" niejednoznacznie zdelimitowana wspomnianą ogólną dyrektywą, w oparciu o którą można wyrazić pogląd, że raczej dominuje tendencja, która dopuszcza luźniejszy związek sankcji prawnych z oświadczeniem woli, a w konsekwencji ogranicza zakres pojęcia bezprawności i tym samym zastosowania art. 87 k.c. (tak Z. Radwański [w:] *System Prawa Prywatnego*, Tom 2. *Prawo cywilne-część ogólna*, Rozdział VIII. *Wady oświadczenia woli*, pod red. Z. Radwańskiego, Warszawa 2008, s. 418). Dlatego w piśmiennictwie postuluje się, aby ustalenie tego, czy w konkretnym stanie faktycznym zachodzi bezprawność, pozostawić sądowi orzekającemu (tak S. Rudnicki [w:] *Komentarz do kodeksu cywilnego*, Warszawa 2004, teza 2 do art. 87). Groźba jest bezprawna zarówno wówczas, gdy wchodzi w obowiązujący system norm, jak i wtedy, gdy jest sprzeczna z zasadami współżycia społecznego, wobec powyższego nie należy uważać za groźbę bezprawną groźby wytoczenia powództwa o odszkodowanie, chyba że chodziłoby o oczywistą szykanę procesową (K. Piasecki: *Kodeks cywilny. Księga pierwsza. Część ogólna. Komentarz*, Kraków 2003, teza 3 do art. 87).

Ze względu na to, że bezprawność groźby (art. 87 k.c.) polega na sprzecznym z prawem działaniu groźącego lub wykorzystaniu działania formalnie

zgodnego z prawem do osiągnięcia celu, dla którego prawo to nie przysługuje, w piśmiennictwie przedstawia się pogląd o celowości rozróżnienia "bezprawności środka" i "bezprawności celu". Bezprawność środka występuje wówczas, gdy grozi się środkami, do użycia których nie miało się prawa, natomiast bezprawność celu zachodzi, gdy grożącemu służyło wprawdzie prawo, jednakże przyznane mu było w innym celu niż ten, w jakim z niego skorzystał, np. groźba doniesienia o popełnieniu przestępstwa przez zagrożonego celem zmuszenia go do złożenia oświadczenia woli określonej treści (por. B. Giesen [w:] Kodeks cywilny. Część ogólna. Komentarz, Warszawa 2009, tezy 9 i 10 do art. 87). Również w orzecznictwie przyjęto takie rozróżnienie, stwierdzając, że przez bezprawność groźby należy rozumieć przede wszystkim zachowanie sprzeczne z prawem (ustawą lub zasadami współżycia społecznego), ale także zachowanie zgodne z prawem, które jednakże zmierza do wymuszenia oświadczenia woli. W wyroku z dnia 6 stycznia 1997 r., I CKN 375/97 (LEX nr 610210) Sąd Najwyższy podtrzymał dotychczasowe stanowisko, że groźba, o której mowa w art. 87 k.c. musi być bezprawna, przez co należy rozumieć przede wszystkim zachowanie się sprzeczne z prawem (ustawą lub zasadami współżycia społecznego). Uznał jednak, że także zachowanie formalnie zgodne z prawem, stanowi groźbę bezprawną, gdy zmierza do uzyskania skutku niezgodnego z prawem. Podobnie w wyroku z dnia 19 marca 2002 r., I CKN 1134/99 (OSNC 2003 nr 3, poz. 36; Monitor Prawniczy 2006 nr 10, s. 556, z glosą P. Graneckiego) Sąd Najwyższy przyjął, że bezprawność groźby polega również na wykorzystaniu działania formalnie zgodnego z prawem do osiągnięcia celu, dla którego prawo to nie przysługuje. Z orzeczeń zapadłych w sprawach z zakresu prawa pracy należy w tym przedmiocie przywołać wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 stycznia 2004 r., I PK 199/03 (OSNP 2004 nr 22, poz. 384), według którego możliwość uchylenia się przez pracownika od skutków prawnych oświadczenia woli w przypadku przekazania mu przez pracodawcę informacji o zamiarze jednostronnego rozwiązania umowy o pracę, zależy od tego, czy celem pracodawcy było wymuszenie w ten sposób na pracowniku wyrażenia zgody na rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron. W uzasadnieniu tego Sąd Najwyższy wywiódł w szczególności, że tylko wówczas, gdyby z ustaleń faktycznych sprawy wynikało, iż celem pozwanego pracodawcy miało być

wymuszenie na pracowniku określonego oświadczenia woli, możliwe byłoby zastosowanie art. 87 k.c. To, że pracownik podejmował decyzję w warunkach presji nie oznacza jeszcze, iż presja ta była równoznaczna z celem pracodawcy polegającym na dążeniu do wymuszenia na pracowniku zgody na rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron. Innymi słowy, nie można stawiać znaku równości między poinformowaniem pracownika o zamiarze rozwiązania z nim umowy o pracę a groźbą bezprawną. Z reguły informacja taka ma umożliwić pracownikowi przedstawienie swoich racji, czy stworzenie szansy na bardziej korzystny dla niego sposób rozwiązania z nim umowy o pracę, co nie oznacza, że jej celem jest wymuszenie na nim określonego oświadczenia woli. Nie oznacza to jednak, że w skrajnych przypadkach nie dochodzi do szantażowania pracownika i celowego działania wymuszającego na nim zgodę na rozwiązanie stosunku pracy na podstawie porozumienia stron, zwłaszcza gdy podstawy dla jednostronnego rozwiązania z nim tego stosunku przez pracodawcę są wysoce wątpliwe. W takich szczególnych okolicznościach zachowanie pracodawcy może zostać uznane za naruszające zasady współżycia społecznego i tym samym groźba skierowana przez niego wobec pracownika - za bezprawną. Zatem warunkiem koniecznym do uznania możliwości uchylecia się na podstawie art. 87 k.c. w związku z art. 300 k.p. od skutków prawnych oświadczenia woli w przypadku przekazania przez pracodawcę pracownikowi informacji o zamiarze jednostronnego rozwiązania z nim stosunku pracy jest wyraźny zamiar i rzeczywisty cel pracodawcy skłonienia pracownika wbrew jego chęci (poprzez tę informację i określony sposób jej prezentacji) do wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy na mocy porozumienia stron, co z uwagi na wymuszający charakter zachowania się pracodawcy może być jednocześnie ocenione jako sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Konkludując, należy przyjąć, że groźba bezprawna w rozumieniu art. 87 k.c. oznacza zagrożenie podjęcia działania niezgodnego z prawem lub zasadami współżycia społecznego (użycie bezprawnego środka) lub zagrożenie podjęcia działania zgodnego z prawem, ale zmierzającego do osiągnięcia celu niezgodnego z prawem lub zasadami współżycia społecznego (zmierzanie do bezprawnego celu), przy czym uwzględniać należy wszystkie

okoliczności sprawy (sposób zachowania stron i sytuację, w której się znajdują) a ich ocenę trzeba pozostawić sądowi orzekającemu.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt rozpoznawanej sprawy należy stwierdzić, że pozwany pracodawca nie dopuścił się na powódce "wymuszenia" zgody na podpisanie indywidualnego porozumienia płacowego z dnia 26 listopada 2008 r., informując ją, że odmowa może spowodować rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem pracodawcy ze względu na jego trudną sytuację finansową. W ustalonym stanie faktycznym nie doszło ani do zastosowania bezprawnego środka (rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę jest jego uprawnieniem przewidzianym prawem), ani do bezprawności celu (zgodne z prawem jest zawarcie porozumienia pogarszającego warunki płacowe pracownika w trudnej sytuacji finansowej pracodawcy). Ustalone okoliczności sprawy prowadzą do usprawiedliwionego wniosku, że przedstawiona powódce przez pozwanego pracodawcę możliwość wyboru pomiędzy wyrażeniem zgody na zawarcie porozumienia pogarszającego jej warunki płacowe a rozwiązaniem z nią umowy o pracę odpowiadała prawu i była uzasadniona gospodarczo oraz zgodna z zasadami współżycia społecznego. Pozwany pracodawca - co trafnie i szczegółowo wywiódł Sąd drugiej instancji - przedstawił zgodnie z rzeczywistym stanem rzeczy trudną sytuację finansową Szpitala, przeprowadził ze wszystkimi zatrudnionymi przez siebie lekarzami-rezydentami (a nie tylko z wybranymi spośród nich, co mogłoby oznaczać próbę szczególnego nacisku) rozmowę na temat potrzeby ukształtowania na nowo poziomu ich wynagrodzeń, a nadto umożliwił lekarzom-rezydentom podjęcie swobodnej decyzji co do wyboru przedstawionych im propozycji płacowych (dał im czas do namysłu). Wypada przy tym zwrócić uwagę, że przedstawiona przez pracodawcę propozycja nowego ukształtowania poziomu wynagrodzeń spotkała się z odmową tylko jednego spośród dziewięciu lekarzy-rezydentów. Te wszystkie okoliczności prowadzą do wniosku, iż rozwiązanie umowy o pracę (jakkie wchodziłoby w rachubę w razie odmowy akceptacji przez powódkę nowych warunków płacowych) miało służyć osiągnięciu usprawiedliwionego gospodarczo i społecznie celu, jakim było wyjście z trudnej sytuacji finansowej szpitala. Ostatecznie należy przyjąć, że pracodawca nie zagroził powódce użyciem środka sprzecznego z prawem lub zasadami współżycia społecznego, nie zmierzał

do osiągnięcia bezprawnego celu, a także poinformowanie powódki o możliwości wypowiedzenia jej umowy o pracę oraz zawarcie porozumienia nie nastąpiły w okolicznościach uzasadniających przyjęcie, że powódka działała pod wpływem groźby bezprawnej, o której mowa w art. 87 k.c., co trafnie uznał Sąd drugiej instancji.

Z powołanych względów Sąd Najwyższy oddalił skargę kasacyjną na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c.