



Sygn. akt II PK 137/09

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 25 listopada 2009 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska (przewodniczący)

SSN Bogusław Cudowski

SSN Jerzy Kuźniar (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa T. F.

przeciwko R. S.A.

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Spółecznych i Spraw Publicznych w dniu 25 listopada 2009 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Apelacyjnego w [...]

z dnia 20 listopada 2008 r.,

**oddala skargę kasacyjną i zasądza od strony pozwanej na
rzecz powódki kwotę 1.350 zł (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt)
tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.**

Uzasadnienie

Wyrokiem z dnia 5 sierpnia 2008 r., Sąd Okręgowy – Sąd Pracy w B. zasądził od pozwanego „R.” SA na rzecz powódki T. F. kwotę 101.400 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 21 kwietnia 2008 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niedotrzymanie gwarancji zatrudnienia wynikających z Porozumienia w sprawie zakończenia sporu zbiorowego z dnia 13 czerwca 2005 r.

Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia.

Powódka była pracownikiem strony pozwanej w okresie od 1 września 1988 r. do 13 października 2006 r., zajmując ostatnio stanowisko referenta Działu Rozliczeń i Windykacji [...]. Pismem z dnia 12 października 2006 r. rozwiązano z nią umowę o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, polegającego na posiadaniu wiedzy o działaniu na szkodę pracodawcy przez kierowniczkę Działu Rozliczeń i Windykacji i nieprzekazaniu tej wiedzy pracodawcy. Wyrokiem z dnia 26 listopada 2007 r., Sąd Rejonowy w B. zasądził od pozwanej Spółki na rzecz powódki kwotę 5.850 zł tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem obowiązujących w tym zakresie przepisów. Apelację strony pozwanej od powyższego wyroku oddalił wyrokiem z dnia 13 marca 2008 r., Sąd Okręgowy w B.

W dniu 13 czerwca 2005 r. „R.” SA oraz Związek Zawodowy Pracowników i Sprzedawców „R.” SA, w związku z prowadzonym procesem prywatyzacji skomercjalizowanej spółki Skarbu Państwa podpisali „Porozumienie w sprawie zakończenia sporu zbiorowego”, zwane dalej porozumieniem. Na jego mocy pracowników spółki obowiązywał pakiet instrumentów stabilizacji i rozwoju w zakresie spraw pracowniczych. Wprowadzone instrumenty prawne miały na celu zabezpieczenie załogi przed utratą pracy (art. 1 § 2), a gwarancją zatrudnienia nie zostali objęci między innymi pracownicy, z którymi rozwiązano umowę o pracę na zasadzie art. 52 § 1 pkt 1 i 2 k.p., a prawidłowość tego rozwiązania została potwierdzona prawomocnym wyrokiem sądowym (art. 1 § 5 pkt 3). Na podstawie § 1 ust. 1 lit. a pracownikom zapewniono gwarancję zatrudnienia, której okres przy stażu pracy wynoszącym powyżej 7 lat wynosi 68 miesięcy. Stosownie do art. 2 § 2

porozumienia, nie stanowi naruszenia gwarancji zatrudnienia rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem, któremu wypłacono odszkodowanie w wysokości stanowiącej iloczyn pełnych miesięcy kalendarzowych pozostałych do końca okresu gwarancji zatrudnienia liczonych od dnia rozwiązania umowy o pracę i wynagrodzenia miesięcznego brutto danego pracownika ustalonego na dzień rozwiązania umowy o pracę, obliczonego jako średnie wynagrodzenie z dwunastu miesięcy poprzedzających nabycie prawa do odszkodowania oraz współczynnika przeliczeniowego. Średnie miesięczne wynagrodzenie brutto powódki za okres dwunastu miesięcy poprzedzających rozwiązanie z nią umowy o pracę wynosiło 1.950 zł. Sąd Okręgowy wskazał, że z art. 1 § 2 ust. 2 porozumienia wynika, iż w razie naruszenia przez pracodawcę gwarancji zatrudnienia, czyli rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę, temu ostatniemu przysługuje odszkodowanie obliczone według określonego w porozumieniu wzoru. W sprawie poza sporem pozostawała okoliczność, że pozwana Spółka naruszyła przy rozwiązywaniu z powódką umowy o pracę obowiązujące przepisy prawa, czego wynikiem było zasądzenie na rzecz powódki odszkodowania na podstawie art. 58 w związku z art. 56 k.p. Stosownie do art. 97 § 3 k.p., jeżeli z orzeczenia sądu pracy wynika, że rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę, pracodawca jest obowiązany zamieścić w świadectwie pracy informację, że rozwiązanie umowy nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę. Taka sytuacja miała miejsce w niniejszej sprawie, a zatem do powódki należy stosować konsekwencje wynikające z rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem przez pracodawcę, co oznacza, że nie zachodzą przesłanki określone w art. 1 § 5 porozumienia wyłączające uprawnienie do świadczenia odszkodowawczego. W ocenie Sądu pierwszej instancji, celem „Porozumienia w sprawie zakończenia sporu zbiorowego” podpisanego w dniu 13 czerwca 2005 r. przez pracodawcę, będącego wówczas podlegającą procesowi prywatyzacji skomercjalizowaną spółką Skarbu Państwa (art. 1 § 1), było zapewnienie pracownikom, obawiającym się skutków mających nastąpić przekształceń własnościowych, zabezpieczenia przed utratą pracy (art. 1 § 3). Zgodnie z art. 2 § 1 ust. 3 porozumienia, gwarancja zatrudnienia stanowi niezbywalne prawo załogi, nie

może być wypowiedziana, zmieniona, zawieszona i nie może wygasnąć w okresie jej trwania, nawet wówczas gdy inne postanowienia porozumienia będą podlegały takim modyfikacjom. Prawo to zostało więc w przedmiotowym dokumencie bardzo silnie wyeksponowane, co oznacza, że stanowiło jeden z najważniejszych punktów całego porozumienia. Przepis art. 8 k.p. określa granice wykonywania praw podmiotowych przez pracownika i pracodawcę. Działanie lub zaniechanie stron stosunku pracy, mimo że jest zgodne z przysługującymi im uprawnieniami, stanowi nadużycie prawa, jeżeli jest sprzeczne z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem lub zasadami współżycia społecznego. Te dwie klauzule generalne umożliwiają uniknięcie sytuacji, w których stosowanie prawa doprowadziłoby do skutków niemożliwych do zaakceptowania z uwagi na cel regulacji lub normy moralne. Powołując się na pogląd wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 27 października 2004 r., I PK 666/03 (niepublikowany - Prawo Pracy 2005 nr 3, s. 30), Sąd Okręgowy wskazał, że dopiero uzyskanie przez powódkę w związku z rozwiązaniem umowy o pracę innych dodatkowych świadczeń umożliwiłoby ocenę jej roszczenia w aspekcie art. 8 k.p. Zgodnie z art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p., strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swojego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego. Dotyczy to także wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą, które powinny pozostawać w zgodzie z zasadą godziwości wynagrodzenia za pracę (art. 13 k.p.), której istotnym kryterium jest ekwiwalentność świadczenia. Przewidziane w porozumieniu i będące przedmiotem sporu odszkodowanie było ekwiwalentne wobec korzyści, które uzyskała pozwana Spółka zawierając porozumienie z dnia 13 czerwca 2005 r. Jego podpisanie zlikwidowało bowiem spór zbiorowy i złagodziło napięcia społeczne w zakładzie pracy, które miałyby duży wpływ na sytuację finansową pracodawcy. Strona pozwana zapewniła sobie w ten sposób możliwość stosunkowo łagodnego przejścia procesu przekształceń własnościowych, który dla jej pracowników wiązał się z niepewnością i wątpliwościami co do przyszłej działalności zakładu pracy. W tej sytuacji świadczenie na rzecz powódki należy uznać zarówno za ekwiwalentne, jak i przede wszystkim godziwe w rozumieniu art. 13 k.p., tym bardziej, iż utraciła ona

zatrudnienie u strony pozwanej w wyniku wadliwej z prawnego punktu widzenia czynności prawnej pracodawcy. Z treści porozumienia z dnia 13 czerwca 2005 r. jednoznacznie wynika, że dochodzone przez powódkę świadczenie należy się za utratę zatrudnienia w pozwanej Spółce i nie ma na nie wpływu ewentualne późniejsze podjęcie przez pracownika zatrudnienia u innego pracodawcy. Sensem wprowadzenia w życie przedmiotowego aktu nie była bowiem ochrona pracowników przed niekorzystnymi skutkami finansowymi pozostawania przez nich bez pracy, ale ochrona stosunku pracy istniejącego pomiędzy konkretnymi stronami - powódką i pozwaną Spółką. Wolą stron zawierających porozumienie (oczywiście również strony pozwanej) było właśnie wypłacenie pracownikowi, z którym rozwiązano stosunek pracy świadczenia z tego tytułu, nie ograniczając go żadnymi innymi warunkami. W konsekwencji niedopuszczalne jest powoływanie się przez stronę pozwaną, która dopuściła się rozwiązania stosunku pracy z powódką bez wypowiedzenia z naruszeniem obowiązujących przepisów prawa, na ochronę wynikającą z klauzuli generalnej określonej w art. 8 k.p.

Wyrokiem z dnia 20 listopada 2008 r., Sąd Apelacyjny oddalił apelację pozwanej Spółki od powyższego wyroku, podzielając poczynione w sprawie ustalenia i ocenę prawną dokonaną przez Sąd pierwszej instancji. W ocenie Sądu Apelacyjnego, przedmiotowe porozumienie stanowiło - stosownie do art. 9 § 1 k.p. – obowiązujące obie strony przepisy prawa pracy. Wyraźnie wskazana została w nim podstawa prawna jego nawiązania, zostało ono skutecznie nawiązane między stronami i zawierało regulacje modyfikujące dotychczasową sytuację prawną pracowników w pozwanej Spółce związaną z zatrudnieniem. Na mocy tego porozumienia, od dnia jego podpisania, pracowników Spółki zaczął obowiązywać pakiet instrumentów stabilizacji i rozwoju w zakresie spraw pracowniczych. Wprowadzone instrumenty prawne miały co prawda na celu zabezpieczenie załogi przed utratą pracy i zapewnienie bezpieczeństwa socjalnego, jednakże okoliczność, że przyczyną zawarcia porozumienia były obawy pracowników przed zwolnieniami z pracy w związku z procesem prywatyzacyjnym nie oznacza, iż warunkiem porozumienia i uzyskania przewidzianej w nim ochrony jest rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn restrukturyzacyjnych. Istotnie tłem porozumienia była restrukturyzacja Spółki, jednak w treści porozumienia nie zostało wyartykułowane,

że dotyczy ono ochrony trwałości stosunku pracy jedynie w sytuacji związanej z procesem restrukturyzacji. Natomiast strony wyraźnie w nim zastrzegły, że gwarancja zatrudnienia ma samodzielny byt i stanowi niezbywalne prawo załogi, oraz że nie może być wypowiedziana, zmieniona, zawieszona, a także, iż nie może wygasnąć w okresie jej obowiązywania. Zatem rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn innych niż „reorganizacyjne” dawało - według regulacji powyższego porozumienia - przewidziane w nim gwarancje. Wynika to również z art. 1 § 5 porozumienia, określającego wyczerpująco sytuacje, w których pracownicy nie byli objęci gwarancją zatrudnienia. Nie można więc przyjąć, że zasady sprawiedliwości, zasady współżycia społecznego czy też zasady słuszności wskazują na konieczność interpretacji postanowień porozumienia wyłącznie jako dotyczącego ochrony w sytuacji zwolnień będących skutkiem restrukturyzacji. Zapisy porozumienia prowadzą bowiem do wniosków przeciwnych. Pracodawcę w każdym przypadku obciąża odpowiedzialność za wadliwe rozwiązanie stosunku pracy w oparciu o przesłanki z art. 52 § 1 k.p., a wolą stron porozumienia było wypłacenie pracownikowi, z którym rozwiązano stosunek pracy świadczenia z tego tytułu, bez ograniczenia prawa do niego żadnymi innymi warunkami. W postępowaniu wszczętym odwołaniem powódki od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia wykazane zostało, iż wskazana przez pracodawcę przyczyna tego rozwiązania była nieprawdziwa, a w toku procesu wycofał się on z postawionego zarzutu. Podobnie bezzasadne okazały się inne okoliczności mające w ocenie strony pozwanej uzasadniać rozwiązanie z powódką stosunku pracy. Oznacza to, że powódka była objęta gwarancją zatrudnienia przewidzianą w porozumieniu. Sąd Apelacyjny za nieusprawiedliwione uznał twierdzenie pozwanej Spółki odnośnie do sprzeczności uwzględnienia żądania powódki w pełnej wysokości z art. 8 k.p., po pierwsze dlatego, że nie istnieje domniemanie nadużycia prawa a ciężar udowodnienia okoliczności uzasadniających zastosowanie wskazanego przepisu spoczywa na osobie, która z tego faktu wywodzi takie żądanie (art. 300 k.p. w związku z art. 6 k.c.), a po drugie z tego względu, że błędne jest stanowisko strony pozwanej jakoby porozumienie dotyczyło jedynie ochrony przed zwolnieniami w związku z procesem restrukturyzacji, a z jego treści nie wynika, aby na wysokość odszkodowania miało mieć wpływ ewentualne późniejsze podjęcie przez

zwolnionego pracownika zatrudnienia u innego pracodawcy. Nie może więc być mowy o sprzeczności roszczenia powódki ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do należytej jej gwarancji zatrudnienia i przysługującego odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy o pracę. W ocenie Sądu odwoławczego, o ewentualnej możliwości stwierdzenia naruszenia zasad współżycia społecznego można byłoby mówić wówczas, gdyby pozwany wykazał, że po ustaniu zatrudnienia powódka osiągnęła dochody, które można by ewentualnie porównać z otrzymanym odszkodowaniem z tytułu gwarancji zatrudnienia w celu jego stosownego obniżenia. Tymczasem z materiału sprawy nie wynika, aby po rozwiązaniu stosunku pracy z pozwaną Spółką powódka uzyskiwała dochody z tytułu zatrudnienia podjętego u innego pracodawcy. Trudno również uznać uprawnienie strony pozwanej do podnoszenia zarzutu naruszenia zasad współżycia społecznego, skoro pochwopnie i bezpodstawnie rozwiązała z powódką stosunek pracy bez wypowiedzenia. Nie sposób bowiem uznać za prawidłowe i niebędące nadużyciem prawa rozwiązanie bez wypowiedzenia stosunku pracy w oparciu o domniemania czy też przypuszczenia nieoparte jakimikolwiek dowodami, w sytuacji gdy regulacje Kodeksu pracy przewidują wymóg prawdziwości i konkretności podanej przez pracodawcę przyczyny rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę. Wreszcie, skoro strony zawarły porozumienie w sprawie zakończenia sporu zbiorowego, to wiąże ono jako element określający wynagrodzenie brane pod uwagę przy obliczaniu wysokości odszkodowania z tytułu rozwiązania stosunku pracy objętego gwarancją zatrudnienia oraz należne odszkodowanie. W tej sytuacji nietrafne jest stanowisko pozwanej Spółki, że świadczenie pieniężne na rzecz pracownika należałoby uznać w świetle art. 13 k.p. za godziwe wtedy, gdyby stracił on zatrudnienie na skutek prywatyzacji Spółki. Takiego ograniczenia porozumienie nie przewidywało, co wynikało z jego wyraźnych zapisów w przedmiocie gwarancji pracy i zatrudnienia.

W skardze kasacyjnej od powyższego wyroku pełnomocnik pozwanego zarzucił naruszenie prawa materialnego poprzez: 1) niewłaściwe zastosowanie (odmowę zastosowania) do oceny postanowień art. 2 § 2 w związku z art. 1 § 2, art. 1 § 3 oraz art. 1 § 5 pkt 3 porozumienia art. 58 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 353¹ k.c. i w związku z art. 300 k.p., co prowadzi do stworzenia nieetycznej sytuacji, w której

pracodawca nie może wypowiedzieć stosunku pracy z ważnej przyczyny; 2) błędną wykładnię art. 1 § 5 pkt 3 w związku z art. 1 § 2, art. 1 § 3 porozumienia, polegającą na oparciu się wyłącznie na literalnej interpretacji art. 1 § 5 pkt 3 porozumienia przy całkowitym pominięciu celu, intencji i zamiaru stron przy jego zawieraniu; 3) błędną wykładnię art. 2 § 2 porozumienia, poprzez nieodniesienie się w żaden sposób do kwestii charakteru prawnego odszkodowania; 4) niewłaściwie zastosowanie art. 2 § 2 ust. 1 porozumienia; 5) niewłaściwe zastosowanie (odmowę zastosowania) art. 8 k.p. dla oceny zgodności roszczenia powódki ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do odszkodowania wynikającego z porozumienia, wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania wraz z orzeczeniem o kosztach postępowania.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej podniesiono, że nie do przyjęcia od strony etycznej jest zaakceptowanie poglądu, iż odszkodowanie za naruszenie gwarancji zatrudnienia należy się pracownikowi w każdym przypadku rozwiązania umowy o pracę, z wyjątkiem sytuacji określonych w art. 52 § 1 pkt 1 i 2 k.p. Może to „doprowadzić do obniżenia dyscypliny pracy i skłaniać pracowników do nienależytego wykonywania obowiązków pracowniczych, o ile nie będzie ono miało charakteru kwalifikowanego”, co stanowi o sprzeczności kwestionowanych postanowień porozumienia z zasadami słuszności (art. 58 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.) oraz naruszeniu granic swobody umów (art. 353¹ w związku z art. 300 k.p.) poprzez wyzbycie się przez jedną ze stron stosunku obligacyjnego wolności w zakresie rozwiązywania umów o pracę nawet wówczas, gdy będą za tym przemawiać uzasadnione przyczyny. Skarżący wskazał, że nie każde rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia uprawnia zatem do wypłaty odszkodowania przewidzianego w art. 2 § 2 porozumienia, ale tylko takie, które zostało uznane za wadliwe z tego względu, że prawdziwą przyczyną rozwiązania stosunku pracy były zdarzenia związane z komercjalizacją pozwanej Spółki. W rezultacie gwarancja zatrudnienia odnosi się tylko do zapewnienia trwałości stosunku pracy w związku z procesem komercjalizacji pozwanej Spółki, a nie do zapewnienia tej trwałości przez okres wskazany w porozumieniu bez względu na przyczyny, które doprowadziły do ustania stosunku pracy. W ocenie skarżącego, ponieważ przepisy prawa pracy nie przewidują odmiennych uregulowań, do odszkodowania przewidzianego w art. 2 §

2 porozumienia należy odpowiednio stosować art. 361 § 2 i art. 484 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. Tymczasem Sąd drugiej instancji błędnie założył, że odszkodowanie określone w porozumieniu jest świadczeniem oderwanym od ogólnych reguł odpowiedzialności odszkodowawczej, a szkoda powstaje poprzez sam fakt naruszenia gwarancji zatrudnienia. Skarżący wskazał, że roszczenie powódki powinno być ocenione w płaszczyźnie jego zgodności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (art. 8 k.p.). Przeznaczeniem tym jest zapewnienie mechanizmu skłaniającego pozwaną Spółkę do zaniechania redukcji zatrudnienia w związku z procesem jej komercjalizacji i prywatyzacji. Czynienie przez powódkę użytku z prawa do odszkodowania w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym jego przeznaczeniem przejawia się po pierwsze w tym, że rozwiązanie z nią umowy o pracę związane było z naruszeniem obowiązków pracowniczych oraz po drugie - że żąda go w pełnej wysokości w sytuacji otrzymywania wynagrodzenia z tytułu zatrudnienia u innego pracodawcy. Takie dochody z tytułu pracy powinny podlegać uwzględnieniu przy zasądzeniu odszkodowania. Wreszcie przy konstrukcji, w której sąd z urzędu stosuje przepis o nadużyciu prawa, zachowanie drugiej strony nie ma znaczenia za wyjątkiem sytuacji, w której przekroczenie granic moralnych przez uprawnionego jest bezpośrednio usprawiedliwione obroną przed zachowaniem zobowiązanego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna została oparta wyłącznie na podstawach naruszenia przepisów prawa materialnego, tak więc nie zostały zakwestionowane ustalenia faktyczne poczynione w zaskarżonym wyroku (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Z ustaleń tych wynika, że prawomocnym wyrokiem sądu pracy na rzecz powódki zasądzono od pozwanej odszkodowanie w związku z prawnie wadliwym rozwiązaniem w dniu 12 października 2006 r. umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Zgodnie z obowiązującym u pozwanej Porozumieniem z dnia 13 czerwca 2005 r. w sprawie zakończenia sporu zbiorowego (którego podstawą było zgłoszone przez powódkę roszczenie) pracodawca miał obowiązek wypłaty stosownego odszkodowania pracownikowi, w przypadku naruszenia tzw. gwarancji zatrudnienia w okresie ochronnym. Rozwiązanie umowy o pracę z powódką nastąpiło w okresie gwarantowanym.

Spór dotyczył przede wszystkim interpretacji jednego z postanowień Porozumienia, które określało katalog osób wyłączonych z zakresu gwarancji zatrudnienia (art. 1 § 5). Zgodnie z tym przepisem, „gwarancją zatrudnienia nie są objęci pracownicy z którymi rozwiązano umowę o pracę na zasadzie art. 52 § 1 pkt 1 i 2 k.p. i prawidłowość tego rozwiązania stosunku pracy została potwierdzona prawomocnym wyrokiem sądowym”. Skarżąca zarzuciła, że Sąd Apelacyjny dokonał wadliwej wykładni tego przepisu, wywodząc, iż powódce przysługiwałoby odszkodowanie tylko wówczas, gdyby pracodawca rozwiązał z nią umowę o pracę wyłącznie z przyczyn związanych z koniecznością restrukturyzacji zakładu pracy wskutek przekształceń własnościowych pozwanej. Tymczasem do zupełnie odmiennych wniosków prowadzi treść tego postanowienia (co trafnie stwierdził Sąd drugiej instancji). Literalna wykładnia art. 1 § 5 pkt 3 Porozumienia uprawnia do jednoznacznej konkluzji, że gwarantowane Porozumieniem świadczenie przysługuje - co do zasady - w każdym przypadku rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy w okresie gwarantowanym. Nie przysługuje ono tylko wówczas, gdy pracodawca rozwiązał umowę z pracownikiem w trybie przewidzianym w art. 52 § 1 pkt 1 i 2 k.p. „i prawidłowość tego rozwiązania zostanie potwierdzona wyrokiem sądu”. Nie może budzić żadnych wątpliwości, że jeśli pracownik złożył odpowiednie powództwo do sądu pracy, a ten je uwzględnił (nie oddalił), to nie doszło do „potwierdzenia wyrokiem sądu prawidłowości” rozwiązania umowy o pracę, a więc nie występuje przesłanka wyłączająca przysługiwanie spornego świadczenia.

Ocena Sądów w rozpoznawanej sprawie (także Sądu Najwyższego) nie może dotyczyć racjonalności i celowości zawartego i przyjętego przez jego strony porozumienia, w szczególności badania, czy służy ono realizacji interesów ekonomicznych pracodawcy, a jedynie oceny czy na jego podstawie pracownik może skutecznie ubiegać się o zapłatę odszkodowania. Porozumienie zbiorowe zaliczone do prawa pracy (art. 9 § 1 k.p.) jest aktem normatywnym, a nie czynnością prawną i nie ma podstaw, aby stosować do niego w sposób bezpośredni zasady wykładni oświadczeń woli (art. 65 § 2 k.c.). Wykładni postanowień takiego porozumienia należy dokonywać według zasad interpretacji powszechnie obowiązujących przepisów prawa (por. np. wyroki Sądu Najwyższego

z dnia 19 marca 2008 r., I PK 234/07, LEX nr 465984 oraz z dnia 2 kwietnia 2008 r., II PK 261/07, LEX nr 465851 oraz orzecznictwo szczegółowo wskazane w ich uzasadnieniach). Nie wyłącza to możliwości interpretowania przepisów takiego porozumienia przy pomocy innych niż językowa metod wykładni (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 2008 r., I PK 232/07, LEX nr 465985), wręcz należy przyjąć, że przy takim źródle prawa, uwzględnienie woli stron porozumienia i celu jego zawarcia (podobnie, jak przy umowie - art. 65 § 2 k.c.) powinno mieć miejsce w większym stopniu niż przy interpretacji przepisów prawa powszechnie obowiązującego. Następuje to w ramach wykładni odwołującej się do woli (racjonalnego) prawodawcy, która nie może jednak pozostawać w sprzeczności z wykładnią językowo-logiczną porozumienia zbiorowego i prowadzić do ustalenia normy prawnej niezgodnej z treścią interpretowanych postanowień takiego aktu.

Odwołanie się do woli stron porozumienia zbiorowego i celu jego zawarcia (woli prawodawcy) jest możliwe tylko wówczas, gdy zostaną w tym zakresie dokonane odpowiednie ustalenia faktyczne. Strona, która powołuje się na takie okoliczności powinna je w procesie udowodnić. Tymczasem pozwana w toku całego postępowania nie powoływała żadnych wniosków dowodowych w celu wykazania, że wolą partnerów społecznych, którzy zawarli Porozumienie, było nadanie spornemu przepisowi innego znaczenia niż wynika z jego literalnego brzmienia. Sądy obu instancji dokonały więc wykładni przepisów Porozumienia wyłącznie w oparciu o jego treść (treść dokumentu), nie mając obowiązku przeprowadzania z urzędu dodatkowych dowodów, a zarzucane w skardze „ograniczenie się do literalnej wykładni” postanowień Porozumienia, było uzasadnione.

Całkowicie bezzasadne jest także kwestionowanie ważności Porozumienia jako sprzecznego z prawem lub zasadami współżycia społecznego (zarzut naruszenia art. 58 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 353¹ k.c. i art. 300 k.p.). Porozumienie, jak wyżej stwierdzono jest źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p., a nie czynnością prawną w rozumieniu art. 58 k.c. Określone tym przepisem przesłanki nieważności czynności prawnej nie mogą więc mieć odniesienia do oceny „ważności” porozumienia zbiorowego jako zawierającego przepisy prawa pracy.

Pozbawione racji są również zarzuty dotyczące charakteru spornego odszkodowania. W doktrynie prawa pracy (por. np. Ł. Pisarczyk: Odszkodowanie z tytułu wadliwego wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę, PiZS 2002 nr 8, s. 18 i T. Liszcz: Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy wobec pracownika, cz. 1, PiZS 2008 nr 12, s. 2), jak i w orzecznictwie (por. np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 1981 r., I PR 91/81, OSNCP 1982 nr 5-6, poz. 81 i z dnia 29 maja 1987 r., I PRN 24/87, Służba Pracownicza 1988 nr 2, s. 26, a także uzasadnienie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 27 listopada 2007 r., SK 18/05, OTK-A nr 10. poz. 128; PiP 2008 nr 12, s. 126 z glosą A. Musiały) przyjmuje się, że w prawie pracy występują różnego rodzaju świadczenia nazwane „odszkodowaniem”, do których nabycie prawa następuje niezależnie od powstania szkody po stronie pracownika, a nieraz nawet bez niezgodnego z prawem (bezprawności) zachowania pracodawcy (np. w razie skrócenia okresu wypowiedzenia umowy o pracę, wygaśnięcia umowy o pracę z powodu śmierci pracodawcy, umownego ustanowienia zakazu konkurencji obowiązującego po ustaniu stosunku pracy). Tego rodzaju „odszkodowaniem” jest świadczenie, o którym mowa art. 2 § 2 Porozumienia. Podobnie, jak odszkodowanie „ustawowe” z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę, jest to świadczenie majątkowe *sui generis*, rekompensujące utratę zatrudnienia w okresie gwarantowanym przez pracodawcę. W przypadku takiego świadczenia pracownik nie musi udowadniać przesłanki odpowiedzialności pracodawcy polegającej na wystąpieniu szkody.

Bezzasadny jest zarzut naruszenia art. 8 k.p. Zarzut ten został skonstruowany jako „odmowa zastosowania art. 8 k.p. dla oceny zgodności roszczenia powoda ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do odszkodowania wynikającego z Porozumienia”. Zarzut ten jest oczywiście nietrafny, gdyż Sąd drugiej instancji zastosował art. 8 k.p. do oceny roszczenia powódki, i uznał, że realizując swoje prawo podmiotowe powódka nie naruszyła zasad współżycia społecznego i nie czyniła z niego użytku sprzecznego z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem. Sąd Najwyższy podziela w tym względzie w całości argumentację przedstawioną przez Sąd Okręgowy w uzasadnieniu

zaskarżonego wyroku, powołując się nadto na uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 23 lipca 2009 r., II PK 37/09.

Tym się kierując orzeczono jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c.

O kosztach postępowania orzeczono na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. i § 12 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. Nr 163, poz. 1349 ze zm.).