

Wyrok z dnia 4 marca 2009 r.

II PK 204/08

Prezesowi zarządu spółki akcyjnej zatrudnionemu na stanowisku dyrektora generalnego, który był wynagradzany wedle przepisów ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (Dz.U. Nr 26, poz. 306 ze zm.), odwołanemu z tej funkcji ze skutkiem wypowiedzenia umowy o pracę, nie przysługuje dodatkowa odprawa pieniężna przewidziana w zakładowym porozumieniu prawa pracy.

Przewodniczący SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec, Sędziowie SN:
Beata Gudowska, Zbigniew Myszka (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 4 marca 2009 r. sprawy z powództwa Waldemara B. przeciwko E.-O. SA w G. o odszkodowanie, na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku z siedzibą w Gdyni z dnia 18 marca 2008 r.
[...]

o d d a l i ł skargę kasacyjną i zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 900 (dziewięćset) zł tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

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

Wyrokiem z dnia 18 marca 2008 r. Sąd Okręgowy-Sąd Pracy w Gdańsku z siedzibą w Gdyni oddalił apelację powoda Waldemara B. od wyroku Sądu Rejonowego Gdańsk-Południe w Gdańsku z dnia 12 grudnia 2007 r., oddalającego powództwo przeciwko pozwanej E.-O. SA w G. o odszkodowanie oraz zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 900 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję.

W sprawie tej ustalono, że powód był zatrudniony w pozwanej E.G. SA w G. (poprzednik prawny E.O. SA w G.) od dnia 29 marca 2002 r. na stanowisku dyrektora generalnego Spółki, pełnił także funkcję prezesa zarządu pozwanej. W dniu 1 lipca

2004 r. pozwana, reprezentowana przez radę nadzorczą, zawarła z powodem umowę o pełnienie funkcji prezesa zarządu. W treści tej umowy wskazano, że uchwała zwyczajnego walnego zgromadzenia Spółki z dnia 29 marca 2002 r. powierza powodowi pełnienie funkcji prezesa zarządu Spółki. Zakres praw i obowiązków prezesa zarządu określają przepisy Kodeksu spółek handlowych, oraz postanowienia statutu Spółki i regulaminu zarządu Spółki. Umowa została zawarta na czas trwania IV kadencji zarządu, czyli do dnia odbycia zwyczajnego walnego zgromadzenia Spółki zatwierdzającego sprawozdanie, bilans oraz rachunek zysków i strat za rok obrotowy „1.10.2003 r. - 31.12.2004 r.”. W umowie wskazano, że może ona być rozwiązana w przypadku rezygnacji prezesa zarządu z pełnienia powierzonej funkcji lub w przypadku odwołania ze składu zarządu Spółki, a także, że prezesowi zarządu Spółki przysługuje nagroda roczna płatna na zasadach i w trybie określonym odrębnymi przepisami; podstawą naliczenia nagrody jest wynagrodzenie miesięczne z tytułu umowy o pracę ze Spółką. Z kolei na podstawie umowy o pracę podpisanej tego samego dnia powód został zatrudniony na stanowisku dyrektora generalnego Spółki, z wynagrodzeniem miesięcznym stanowiącym równowartość 6-krotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszonego przez Prezesa GUS. Zakres praw i obowiązków powoda na tym stanowisku określa regulamin organizacyjny Spółki. Każdorazowo prezes zarządu pozwanej był też dyrektorem generalnym Spółki. Wynagrodzenie miesięczne powoda wynosiło 16.015,08 zł.

W pozwanej Spółce obowiązywała, zawarta w dniu 30 grudnia 2004 r. między pozwaną a związkami zawodowymi działającymi w spółkach wchodzących w skład konsolidowanej grupy G-8 oraz innymi partnerami społecznymi, Umowa Społeczna [...] dotycząca zabezpieczenia praw i interesów pracowniczych w procesie konsolidacji i restrukturyzacji spółek tworzących grupę G-8 (zwana dalej Umową Społeczną). W dniach 23-24 stycznia 2007 r., na podstawie art. 46 ust.1 i 2 Umowy Społecznej, Komisja do spraw realizacji umowy społecznej dokonała interpretacji tej umowy, zajmując stanowisko, że Umowa ta nie obejmuje członków zarządów spółek grupy G-8 i członków zarządów spółek zależnych będących stroną Umowy, obejmuje jednak członków zarządów powyższych spółek wybranych przez pracowników.

W dniu 14 czerwca 2006 r. - ze skutkiem na dzień 13 czerwca 2006 r. - strony rozwiązały umowę o pełnienie funkcji prezesa zarządu na mocy porozumienia stron. W dniu 30 czerwca 2006 r. wręczono powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy

o pracę za wypowiedzeniem. Powód przedłożył wówczas zaświadczenie lekarskie o niezdolności do pracy od 30 czerwca 2006 r. do 14 lipca 2006 r. Na zwolnieniu lekarskim przebywał do dnia 31 lipca 2006 r. W dniu 1 sierpnia 2006 r. pozwana złożyła powodowi pisemne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, jako przyczynę wskazując odwołanie z funkcji prezesa zarządu. W okresie wypowiedzenia powód zwolniony został z obowiązku świadczenia pracy, a także zobowiązany do wykorzystania urlopu wypoczynkowego. Pracodawca zobowiązał się do dokonania na rzecz powoda wypłaty odprawy w wysokości trzykrotności wynagrodzenia miesięcznego na podstawie art. 12 ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (Dz.U. Nr 26, poz. 306 ze zm., powoływanej dalej jako ustawa kominowa), a także ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w wymiarze 9 dni.

W pozwie częściowym z dnia 26 kwietnia 2007 r. powód domagał się zasądzenia od pozwanej kwoty 48.045,24 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 16 stycznia 2007 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania, opierając swoje roszczenie na art. 16 ust. 2 Umowy Społecznej i wywodząc je z faktu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na stanowisku dyrektora generalnego.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości, wskazując, że w sprawie powinny mieć zastosowanie przepisy ustawy o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi, którym powód podlegał na podstawie art. 2 ust. 3 tej ustawy, a ponadto roszczenie powoda jest nadużyciem prawa (art. 8 k.p.), a także stanowi naruszenie zasady równego traktowania pracowników w zakresie wynagradzania oraz prawa do godziwego wynagrodzenia. Ponadto postanowienia Umowy Społecznej nie mogą stanowić źródła prawa w rozumieniu art. 9 k.p.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy oddalił powództwo, uznając, że do powoda - prezesa zarządu pozwanej - nie miały zastosowania postanowienia Umowy Społecznej. Sąd wskazał, że Umowa stanowi źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p. Nie jest ona wprawdzie umową obligacyjną, jednak biorąc pod uwagę specyfikę tego źródła prawa, tj. wykreowanie jej przez strony stosunków pracy w drodze czynności prawnej w wyniku zgodnych oświadczeń woli stron, należy do niej zastosować art. 379 § 1 k.s.h. Tymczasem przy zawieraniu umowy pozwana (jej poprzednik prawny) nie była reprezentowana przez radę nadzorczą ani przez pełnomocnika, tak więc umowa ta nie może wywierać skutków w odniesieniu do członków zarządu. W ocenie Sądu, nie ma przy tym znaczenia, że powód nie był zatrudniony na stanowisku prezesa zarządu, lecz na stano-

wisku dyrektora generalnego, bowiem bez wątpienia stosunek pracy łączący go z pozwaną był wynikiem i pochodną stosunku korporacyjnego łączącego strony (umowa o pełnienie funkcji prezesa zarządu). Zatem stosownie do art. 379 § 1 k.s.h. w związku z art. 58 k.c. w związku z art. 300 k.p., postanowienia Umowy Społecznej nie mogą znaleźć zastosowania wobec powoda z uwagi na ich nieważność w tym zakresie. W kwestii objęcia powoda zakresem podmiotowym Umowy Społecznej Sąd wskazał, że wykładnia jej postanowień powinna uwzględniać jej wyjątkową specyfikę i w odniesieniu do zawartych w niej postanowień mają zastosowanie metody wykładni oświadczeń woli przewidziane w art. 65 § 1 k.c., a więc należy badać raczej zgodny zamiar stron i cel umowy aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu, co oznacza, że argumenty językowe (gramatyczne) mają znaczenie drugorzędne. W ocenie Sądu Rejonowego, zamiar i wola stron co do zakresu podmiotowego umowy została ujawniona przez Komisję do spraw realizacji umowy społecznej na posiedzeniu w dniach 23-24 stycznia 2007 r. i stanowi wykładnię autentyczną jej postanowień. Z wykładni tej wynika, że Umowa Społeczna nie obejmuje członków zarządów spółek grupy G-8 i członków zarządów spółek zależnych, będących stroną Umowy Społecznej, obejmuje jednak członków zarządów powyższych spółek wybranych przez pracowników. Oznacza to, że strony same dokonały niebudzącej wątpliwości i wiążącej dla stron wykładni postanowień umowy. Również Minister Skarbu Państwa w piśmie z dnia 10 stycznia 2005 r. wyraźnie wskazał, że zarządy konsolidowanych spółek nie mogą być beneficjentami umów społecznych zawieranych przez nie z pracownikami. Oznacza to, że zarówno strony, jak i jedyny akcjonariusz - Skarb Państwa, nie miały wątpliwości, że zakres podmiotowy Umowy Społecznej nie obejmuje członków zarządu konsolidowanych spółek. Dodatkowo Sąd Rejonowy wskazał, że nawet gdyby powód należał do kręgu podmiotowego beneficjentów Umowy Społecznej, to przyznanie mu odszkodowania w wysokości iloczynu wynagrodzenia miesięcznego i ilości miesięcy od rozwiązania umowy o pracę do upływu okresu 120 miesięcy obowiązywania umowy społecznej musi zostać ocenione jako sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Natomiast konieczność 10-letniego zatrudnienia danego pracownika w zakładzie pracy, z wyłączeniem w zasadzie możliwości rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem przez pracodawcę, ocenić należy jako sprzeczną ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa.

Rozpoznając apelację powoda, Sąd Okręgowy uznał ją za bezzasadną i podlegającą oddaleniu, choć niektóre z jej zarzutów były uzasadnione. Sąd drugiej instancji przyjął ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego za własne, ocenił je jednak częściowo odmiennie. Za słuszne uznał argumenty apelującego, że nie był on i nie jest stroną Umowy Społecz-

nej, albowiem przy jej zawarciu działał wyłącznie jako osoba uprawniona do reprezentacji pracodawcy przy tworzeniu aktu o charakterze normatywnym. Zatem, wbrew stanowisku Sądu Rejonowego, w sprawie nie ma zastosowania art. 379 § 1 k.s.h. i nie zachodzą podstawy do uznania nieważności postanowień Umowy Społecznej wobec powoda na mocy art. 58 k.c. w związku z „art. 300 k.p.”. W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji błędnie przyjął też, że w odniesieniu do postanowień Umowy należy stosować metody wykładni z art. 65 § 1 k.c. Skoro, jak prawidłowo przyjął Sąd Rejonowy, Umowa Społeczna ma charakter źródła prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p., to do wykładni jej postanowień nie stosuje się przepisów dotyczących wykładni oświadczeń woli, a reguły wykładni przepisów prawa. W ocenie Sądu Okręgowego, ustalenie znaczenia postanowień Umowy co do jej zakresu podmiotowego jest jednoznaczne i nie nastrocza wątpliwości zarówno przy zastosowaniu wykładni językowej, jak i celowościowej czy nawet systemowej. Zgodnie z art. 6 ust. 1 Umowy Społecznej, jej postanowienia „obejmują wszystkich pracowników (chyba, że z treści danego postanowienia Umowy Społecznej wynika co innego), w tym również tych, którzy na podstawie obowiązujących przepisów prawa nie świadczą pracy z usprawiedliwionych przyczyn i mogą zgodnie z prawem wrócić do pracy po zakończeniu nieobecności”. Zgodnie ze słowniczkiem zawartym we wstępnej części umowy pod pojęciem „pracowników” należy rozumieć „osoby będące pracownikami spółek G-8 oraz Spółek Zależnych na podstawie umowy o pracę w dniu wejścia Umowy Społecznej w życie”. Jednoznacznie z tego wynika, że powód jako pracownik pozwanej (zatrudniony na podstawie umowy o pracę z dnia 1 lipca 2004 r.) był objęty postanowieniami Umowy Społecznej.

W ocenie Sądu Okręgowego, słusznie zwrócił uwagę apelujący, że w części dotyczącej podmiotowego zakresu unormowań Umowy Społecznej nie może być mowy o wątpliwościach interpretacyjnych, które na podstawie jej art. 46 ust. 2 lit. a mogłyby być poddane wykładni Komisji do spraw realizacji umowy społecznej. Zgodnie z art. 6 ust. 1 Umowy Społecznej jej postanowienia obejmują wszystkich pracowników, chyba że z treści danego postanowienia wynika co innego. Akt ten zawiera dodatkowo definicję pracownika. Z żadnego postanowienia Umowy nie da się wyprowadzić wniosku o niestosowaniu jej postanowień do członków zarządu. Mimo wyraźnego postanowienia, sygnatariusze Umowy Społecznej nie postanowili o wyłączeniu z zakresu jej stosowania zatrudnionych na podstawie umowy o pracę członków zarządu. Zdaniem Sądu Okręgowego, Komisja do spraw realizacji Umowy Społecznej na posiedzeniu w dniach 23-24 stycznia 2007 r. przekroczyła granice wyzna-

czonej możliwości interpretacji przepisów Umowy Społecznej i dokonała takiego wyjaśnienia jej treści, które w istocie prowadzi do zmiany postanowień, co jest niedopuszczalne. Ostatecznie, zdaniem Sądu Okręgowego, przyznanie spornej Umowie Społecznej charakteru normatywnego nie pozwala również zastosować do jej postanowień skutków wynikających z art. 58 § 2 k.c. w związku z art. 8 k.p., art. 13 k.p. i art. 300 k.p., skoro art. 58 k.c. dotyczy czynności prawnej. Nie pozbawia to jednak możliwości oceny samego żądania powoda w świetle art. 8 k.p. W ocenie Sądu Okręgowego, żądania powoda nie da się pogodzić przede wszystkim ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa, którego realizacji się domaga. Istotne w tej kwestii znaczenie ma fakt, że stosunek prawny z zakresu prawa handlowego sprzężony został ze stosunkiem pracy, a więc miał do niego zastosowanie art. 370 § 1 k.s.h. Pozbawienie powoda członkostwa w zarządzie Spółki było równoznaczne z odebraniem mu prawa do dokonywania czynności z zakresu zarządzania Spółką, które związane były również z wykonywaniem przez niego pracy na stanowisku dyrektora generalnego, zatem z chwilą odwołania stracił on również możliwość wykonywania swojej podstawowej powinności pracowniczej, tj. świadczenia pracy. W sprawie bezsporne było, że umowa o pracę została rozwiązana za wypowiedzeniem przez pozwaną w związku z odwołaniem powoda z funkcji członka zarządu, czego powód nie zakwestionował w zakresie przyczyny wypowiedzenia.

W ocenie Sądu Okręgowego, mając na uwadze szczególny charakter sfery korporacyjnej spółki kapitałowej, kolizję między art. 370 § 1 k.s.h., pozwalającym na odwołanie członka zarządu w każdym czasie, a postanowieniami Umowy Społecznej gwarantującymi 10 letni okres zatrudnienia wszystkim pracownikom należy usunąć przyznając pierwszeństwo przepisom Kodeksu spółek handlowych przed normami prawa pracy. Wobec tego domaganie się przez powoda - pracownika będącego jednocześnie członkiem zarządu pozwanej - odszkodowania za niezachowanie gwarancji zatrudnienia w okresie 10 lat stoi w jednoznacznej sprzeczności z bezwzględnie obowiązującym prawem do odwołania go w każdej chwili z pełnionej funkcji. Jakkolwiek zatem, zgodnie ze twierdzeniem powoda, Umowa Społeczna została zawarta za przyzwoleniem jedyne go akcjonariusza - Skarbu Państwa, to jednak, zdaniem Sądu Okręgowego, kwestia, ta pozostaje bez wpływu na ocenę żądania powoda w świetle klauzuli społeczno-gospodarczego prawa i w konsekwencji na rozstrzygnięcie niniejszej sprawy, tym bardziej jeśli się zważy, że Skarb Państwa, co ustalił Sąd pierwszej instancji, pozostawał w przekonaniu, iż postanowienia omawianego aktu

nie obejmowały członków zarządu. Podobnie rzecz się ma z argumentem zaprezentowanym przez powoda, że postanowienia umowy powtórzone zostały w nowej (kolejnej) umowie społecznej z dnia 19 lipca 2007 r.

Zdaniem Sądu Okręgowego, roszczenie powoda jest również sprzeczne z zasadami współzycia społecznego. Bezsporne jest, że Umowa Społeczna zawarta została przy udziale powoda, działającego w imieniu pracodawcy, który to zobowiązał się do udzielenia gwarancji zatrudnienia przez okres 10 lat pracownikom pozwanej. Sytuacji, w której powód - jako pracownik - był adresatem tychże gwarancji, nie da się pogodzić z zasadami współzycia społecznego. Sprzeczna z tymi zasadami będzie umowa zawarta między osobą zawierającą ją w imieniu spółki a pracownikiem, w której wyniku korzyści odnosi nie tylko pracownik, ale pośrednio także ta osoba zawierająca umowę w imieniu spółki. Zatem argumentacja powoda, że dochodzi on jedynie takich przywilejów, które przysługują innym pracownikom traci na doniosłości, bowiem „inni” pracownicy nie „konstruowali” kwestionowanych postanowień dotyczących gwarancji zatrudnienia.

W skardze kasacyjnej pełnomocnik powoda zarzucił naruszenie przepisów prawa materialnego, w szczególności: 1) art. 8 k.p., przez jego błędną wykładnię, polegającą na przyjęciu, że roszczenie skarżącego o odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia jest sprzeczne z: a) zasadami współzycia społecznego tylko dlatego, że umowa społeczna podpisana została przez skarżącego działającego w imieniu pracodawcy (art. 368 § 1 k.s.h.) i choć przysługuje mu przymiot pracownika, nie może być on beneficjentem uprawnień wynikających z art. 16 ust. 1 w związku z art. 13 Umowy Społecznej, b) zasadami społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa, gdyż skarżący pozostawał nie tylko w zatrudnieniu, ale i pełnił funkcję członka zarządu na podstawie powołania (art. 368 § 4 k.s.h.), co - nie powinno niweczyć jego uprawnienia do odszkodowania tylko dlatego, że z uwagi na treść art. 370 § 1 k.s.h., członek zarządu może być w każdym czasie odwołany z funkcji, 2) art. 8 k.p., przez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że zaistniały przesłanki do uznania, że roszczenie skarżącego jest sprzeczne z zasadami współzycia gospodarczego oraz społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa, 3) art. 370 § 1 k.s.h., „przez jego błędną wykładnię, a w konsekwencji niewłaściwe zastosowanie w konsekwencji uzasadnionego zarzutu naruszenia zasad współzycia gospodarczego oraz społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa”, 4) art. 32 ust. 1 i ust. 2 Konstytucji RP w związku z art. 11², art. 11³ oraz art. 18^{3a} § 1 - § 4 k.p., wyrażających zasadę równego traktowania pracowników w zatrudnieniu i ich niedyskryminacji - na sku-

tek ich niezastosowania, co doprowadziło do dyskryminacji skarżącego jako przedstawiciela kadry menedżerskiej w stosunku do pozostałych pracowników.

Skarżący zarzucił także naruszenie przepisów postępowania, w szczególności: 1) art. 233 § 1 k.p.c., przez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i nieuzasadnionego zastosowania art. 8 k.p. i klauzul generalnych jako podstawy odmowy uwzględnienia jego roszczenia - bez wskazania, z jakim to konkretnymi zasadami, obiektywnie rozumianymi i powszechnie przyjmowanymi normami moralnymi, postępowanie skarżącego pozostaje w sprzeczności, 2) art. 233 § 1 w związku z art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez pominięcie dowodu w postaci nowej umowy społecznej [...] z dnia 19 lipca 2007 r., dotyczącej zabezpieczenia praw i interesów pracowniczych w procesie konsolidacji i restrukturyzacji Grupy Kapitałowej E., o treści tożsamej z umową społeczną z dnia 30 grudnia 2004 r., bo dowód ten w pełni potwierdza, iż postanowienia Umowy Społecznej z 2004 r. pozostają w pełnej zgodzie ze swoim przeznaczeniem społeczno-gospodarczym, skoro potrzeba zawarcia w 2007 r. nowej umowy społecznej o treści tożsamej co do przyznawanych pracownikom uprawnień jest w pełni akceptowana przez pozwaną ze względów społecznych i polityki pracowniczej, 3) art. 378 § 1 w związku z art. 321 § 1 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez nierozważenie wszystkich zarzutów apelacyjnych oraz brak wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego, co doprowadziło do enigmatycznie uzasadnionego ustalenia, że roszczenie skarżącego nie zasługuje na uwzględnienie z uwagi na naruszenie zasad współżycia społecznego, określonych art. 8 k.p. i oddalenia jego apelacji jako bezzasadnej.

Jako okoliczność uzasadniająca przyjęcie skargi do rozpoznania wskazano na jej oczywiste uzasadnienie ze względu na to, że zaskarżony wyrok oczywiście narusza prawo w wyniku wad przeprowadzonego przez Sąd Okręgowy postępowania, błędnej wykładni i niewłaściwego stosowania prawa (art. 8 k.p., art. 370 § 1 k.s.h. oraz art. 32 ust. 1 i ust. 2 Konstytucji RP związku z art. 11², art. 11³ oraz art. 18^{3a} § 1 - § 4 k.p.). Na tle sprawy ujawniła się też potrzeba wykładni art. 8 k.p., w szczególności udzielenia odpowiedzi na pytanie: „czy: klauzule generalne: społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa i zasady współżycia społecznego mogą stanowić wyłączną podstawę odmowy uwzględnienia roszczenia powoda - członka zarządu o wypłatę odszkodowania z porozumienia zbiorowego, będącego aktem normatywnym i źródłem prawa w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. (z art. 16 ust. 1 w związku z art. 13 Umowy Społecznej z dnia 30 grudnia 2004 r. - [...] dotyczącej zabezpieczenia praw i interesów pracowniczych w procesie konsolidacji i restrukturyzacji Spółek tworzących grupę G-8) w wysokości trzymiesięcznego wynagro-

dzenia) bez wykazania naganności postępowania powoda i wskazania konkretnie, jaka z przyjętych w społeczeństwie zasad (moralnych, obyczajowych) została naruszona docho-
dzeniem przez skarżącego roszczenia objętego żądaniem pozwu.” W sprawie występują
również istotne zagadnienia prawne, sprowadzające się do pytań: 1) czy członek zarządu,
z którym rozwiązano umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony, z przyczyn dotyczą-
cych pracodawcy można w ogóle co do zasady pozbawić prawa do odszkodowania przy-
sługującego pracownikom na podstawie art. 16 ust. 1 w związku z art. 13 Umowy Spo-
łecznej z dnia 30 grudnia 2004 r. - z tytułu przyznanych nimi gwarancji zatrudnienia, skoro
przyczyną rozwiązania umowy o pracę nie były zarzuty dotyczące pracownika - członka
zarządu, a jedyną podstawą odmowy uwzględnienia roszczenia skarżącego (żądanie
zapłaty odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia) było przyjęcie, że
nie przysługuje mu uprawnienie do dalszego odszkodowania, 2) czy klauzule generalne:
zasady współżycia społecznego oraz społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa mogą
stanowić wyłączną podstawę odmowy uwzględnienia roszczenia skarżącego-członka za-
rządu o wypłatę odszkodowania, bez wykazania naganności jego postępowania i wobec
niewskazania konkretnej naruszonej zasady, 3) czy uzasadnione jest - w świetle art. 32
ust. 1 i ust. 2 Konstytucji RP w związku z art. 11², art. 11³ oraz art. 18^{3a} § 1 - § 4 k.p. - dys-
kryminowanie kadry menedżerskiej spółek sfery prawa publicznego, którym z powołaniem
się na klauzule generalne z art. 8 k.p. odmawia się uwzględnienia roszczeń o wypłatę
odszkodowania przyznanych generalnie innym pracownikom na mocy postanowień
Umowy Społecznej, będącej jako porozumienie zbiorowe (organizacji związkowych i pra-
codawców) aktem normatywnym i źródłem prawa w rozumieniu art. 9 § 1 k.p.

W ocenie skarżącego, Sąd Okręgowy nie wskazał, z jakimi obiektywnie rozu-
mianymi i powszechnie przyjmowanymi normami moralnymi postępowanie skarżącego
jako uprawnionego do odszkodowania z Umowy Społecznej „podlegało nagannej
ocenie oraz pozostawało w sprzeczności”. Tymczasem w orzecznictwie Sądu Naj-
wyższego panuje ugruntowany pogląd, że sąd nie może powoływać się ogólnie na
niedookreślone zasady współżycia społecznego, lecz powinien wskazać konkretnie,
jaka z obowiązujących w społeczeństwie zasad (moralnych, obyczajowych) została
naruszona. Interpretacja przez Sąd Okręgowy klauzuli społeczno-gospodarczego
przeznaczenia prawa w żaden sposób nie odnosi się do „interesu społecznego” czy
naruszenia wartości typu ekonomicznego, niezależnie od tego, że pozwana nie udo-
wodniła czy choćby nie wykazała przesłanek uzasadniających zastosowanie tej klau-
zuli. Zaskarżony wyrok pomija również w sposób rażący: a) przepis zdania drugiego

art. 370 § 1 k.s.h., stanowiącego, że odwołanie z pełnienia funkcji nie pozbawia członka zarządu roszczeń ze stosunku pracy, b) fakt, że w ramach konstytucyjnie zagwarantowanej zasady prowadzenia działalności gospodarczej (art. 20 i art. 22 Konstytucji RP), pozwana dobrowolnie ograniczyła część swoich uprawnień przez udzielenie pracownikom gwarancji zatrudnienia na 10 lat, zobowiązując się jednocześnie do wypłaty odszkodowań w sytuacji naruszenia przepisów o gwarancji zatrudnienia w określonych sytuacjach. Co więcej, zawarcie w lipcu 2007 r. nowej umowy społecznej na kolejny okres 10 lat z powtórzeniem przyznanych przywilejów i gwarancji takich jak w poprzednio obowiązującej Umowie Społecznej z 2004 r. dobitnie i wyraźnie świadczy, że pozwana w rzeczywistości nie czuje się pokrzywdzona ograniczeniem swoich praw i udzielaniem pracownikom gwarancji i uprawnień, c) społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa zawartego w Umowie Społecznej, które wyrażało się w możliwości przeprowadzenia bez społecznych sporów (strajków czy choćby postępowań sądowych), a zatem bezkonfliktowo i szybko, konsolidacji przedsiębiorstw wchodzących w skład grupy G-8. Umowa ta umożliwiała zmianę miejsc pracy pracowników tych przedsiębiorstw, jak i przesuwanie ich składników majątkowych, a w rezultacie sprawne organizacyjne powstanie pozwanego i jego funkcjonowanie, d) ponowne powtórzenie przyznanych uprawnień i gwarancji zatrudnienia dla pracowników na okres 10 lat liczonych od lipca 2007 r. w nowej umowie społecznej zawartej 17 lipca 2007 r., wyraźnie oznacza, że partnerzy społeczni tejże umowy ciągle znajdują pełne uzasadnienie dla obowiązywania jej postanowień i zgodności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa.

Skarżący wskazał też, że uprawnienia, z których wywodzi swoje roszczenia są jednakowe dla wszystkich uprawnionych pracowników (pozostających w zatrudnieniu u pozwanej na dzień zawarcia Umowy Społecznej) co do określenia warunków uprawniających do nabycia prawa do odszkodowania, jak i zasad wyliczania wysokości należnego odszkodowania. Odszkodowanie to jest ustalane na podstawie jednolitych dla wszystkich uprawnionych pracowników zasad i - dodatkowo - nie odbiega od przyznawanych menedżerom przeciętnych odpraw z tytułu rozwiązania umowy o pracę (a nawet kontraktów menedżerskich). Wobec tego nie można uznać, aby skarżący dochodził dla siebie jakichś nieuzasadnionych przywilejów i niedopuszczalne jest kwalifikowanie jego roszczenia jako nadużycia prawa. Ponadto żądanie zasądzenia trzykrotności miesięcznego wynagrodzenia nie może być traktowane jako naruszenie zasad współżycia społecznego, ponieważ jakkolwiek uprawniony pracownik

pozwaney posiada w analogicznej sytuacji roszczenie o wypłatę odszkodowania kilkakrotnie przewyższające dochodzoną przez skarżącego kwotę. Skarżący wskazał też, że roszczenie zgłoszone w pozwie wywiedzione zostało z faktu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, które bez wątpienia tworzy odrębny stosunek prawny od stosunku członkostwa w zarządzie spółki. Umowa o pracę podpisana ze skarżącym w § 2 wskazuje, że zakres praw i obowiązków dyrektora generalnego określa regulamin organizacyjny Spółki. Rozdziela on wyraźnie w pkt III funkcje zarządu i powierzonych mu zadań strategicznych (pkt 3) od stanowisk operacyjnych (pkt 4), a zadania operacyjne dyrektora generalnego szczegółowo opisuje. Z żadnego uregulowania tego aktu nie wynika stwierdzenie, że pełnienie funkcji prezesa zarządu następuje łącznie z wykonywaniem obowiązków dyrektora generalnego. Wniosek taki nie da się też wywieść ze schematów organizacyjnych obowiązujących w dacie powołania skarżącego na stanowisko członka zarządu, czy zeznań świadków w sprawie (np. Józefa S.). Zatem zakres praw i obowiązków dyrektora i prezesa zarządu nie jest - wbrew twierdzeniom Sądu - „w znacznym zakresie tożsamy”.

W konsekwencji skarżący wniósł o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku i jego zmianę przez zasądzenie na rzecz skarżącego kwoty 48.045,24 zł tytułem odszkodowania z ustawowymi odsetkami od dnia 16 stycznia 2007 r. wraz z kosztami procesu oraz o zasądzenie od pozwanej na rzecz skarżącego kosztów postępowania, w tym postępowania kasacyjnego według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego wraz z 17 zł z tytułu opłaty skarbowej od pełnomocnictwa, ewentualnie o uchylenie w całości zaskarżonego orzeczenia wydanego i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji z pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

W odpowiedzi na skargę pełnomocnik pozwanej wniósł o odmowę przyjęcia skargi do rozpoznania, ponieważ w sprawie nie zachodzą przesłanki określone w art. 398⁹ § 1 k.p.c., ewentualnie o oddalenie skargi z uwagi na brak podstaw do jej uwzględnienia oraz o zasądzenie od skarżącego na rzecz pozwanej kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie ma usprawiedliwionych podstaw. Wbrew jej nieprecyzyjnym wstępnym twierdzeniom skarżący nie tyle dochodził odszkodowania z umowy

społecznej w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, chociaż taka była wartość przedmiotu sporu określona w pozwie częściowym, co oznacza, że w tym wstępnym postępowaniu o charakterze niejako prejudycjalnym powód sprawdzał („sondował”) procesową możliwość uzyskania wielokrotnie wyższego odszkodowania, przysługującego pracownikom zwalnianym z pracy z naruszeniem dziesięcioletniego okresu gwarantowanego zatrudnienia, zapisanego w Umowie Społecznej jako iloczyn miesięcy kalendarzowych pozostałych do końca dziesięcioletniego okresu gwarantowanego zatrudnienia oraz wynagrodzenia miesięcznego uprawnionego pracownika. Dla osądzenia sprawy ważne było to, czy skarżącego, który bez wątplenia korzystał także ze statusu pracownika pozwanej Spółki, w której był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku dyrektora generalnego, dotyczyły postanowienia Umowy Społecznej, które zgodnie z jej art. 6 „obejmują wszystkich pracowników (chyba że z treści danego postanowienia Umowy Społecznej wynika, co innego)”. Odpowiedź w tej kwestii wydawała się *prima facie* pozytywna, skoro istotnie w umowie społecznej nie było postanowienia, które wyłączałoby jakiegokolwiek osoby o statusie pracowniczym, w tym osoby zajmujące pracownicze stanowiska kierownicze w pozwanej Spółce, z prawnego oddziaływania tego międzyzakładowego zbiorowego porozumienia prawa pracy o charakterze normatywnym. Taki kierunek gramatycznej wykładni zakresu podmiotowego oddziaływania postanowień umowy społecznej dokonywany według jednej z podstawowych reguł interpretacji postanowień aktów (porozumień) prawa pracy o charakterze normatywnych - *clara non sunt interpretanda* - zdawał się jednoznacznie wykluczać jakiegokolwiek wątpliwości w kwestii przysługiwania skarżącemu odszkodowania z tytułu naruszenia gwarancji dziesięcioletniego zatrudnienia, przyrzeczonych każdemu zatrudnionemu pracownikowi pozwanej Spółki, skoro zgodnie z zasadą *volenti non fit iniuria*, ważność i skuteczność postanowień korzystniejszych dla pracowników niż przewidziane w przepisach prawa pracy, na ogół nie jest kwestionowana w stosunkach pracy (art. 18 § 2 k.p. *a contrario*).

Pomimo takich uwarunkowań roszczenie skarżącego nie było uzasadnione na gruncie kompleksowej wykładni postanowień normatywnych Umowy Społecznej oraz innych przepisów regulujących sytuację prawną skarżącego jako prezesa zarządu i dyrektora generalnego pozwanej Spółki, które wykluczały rozeznanie zgłoszonych przezeń roszczeń odszkodowanych wedle reguł ograniczonych jedynie do gramatycznej wykładni art. 6 Umowy Społecznej, obejmującego „wszystkich pracowników”

postanowieniami tego normatywnego aktu prawa pracy. Wstępnie i dla porządku należało podkreślić, iż analizowana Umowa Społeczna została prawidłowo uznana i zakwalifikowana jako źródło prawa w rozumieniu art. 9 § 1 k.p., ponieważ istotnie zawierała postanowienia o charakterze generalnym, odnoszącym się do „wszystkich pracowników”, a także abstrakcyjno-konkretnym, tj. rodzajowo wyznaczającym konkretne zachowania się podmiotów tego aktu międzyzakładowego prawa pracy w razie wystąpienia uregulowanych w nim sytuacji (zdarzeń) prawnych. Analizowana Umowa Społeczna będąca zbiorowym porozumieniem normatywnym prawa pracy zawierała generalne i abstrakcyjne normy prawa pracy, które mogły stanowić podstawę formułowania indywidualnych roszczeń przez adresatów postanowień tej Umowy Społecznej. Uznanie zbiorowego porozumienia za źródło prawa pracy sprawiło, że wykładni zawartych w niej postanowień należy dokonywać przede wszystkim wedle reguł dotyczących interpretacji przepisów prawa (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 grudnia 2001 r., I PKN 729/00, OSNP 2004 nr 5, poz. 66). Równocześnie jednak specyfika tego rodzaju autonomicznych źródeł prawa pracy, które zawierają w formie zbiorowego porozumienia prawa pracy reprezentanci pracodawców i pracowników, nie wyklucza dokonywania wykładni autentycznej jego postanowień, zwłaszcza że zawarta Umowa Społeczna wprost przewidywała takie uprawnienie. W analizowanej Umowie Społecznej przewidziano powołanie Komisji do spraw realizacji tej umowy (art. 46), która „działając na zasadzie konsensusu” została normatywnie umocowana do podejmowania ustaleń w zakresie: a) wiążących dla stron interpretacji treści Umowy Społecznej, b) rozstrzygnięcia kontrowersji co do sposobu realizacji poszczególnych jej postanowień. Według miarodajnych ustaleń w sprawie, Komisja ta na posiedzeniu w dniach 23-24 stycznia 2007 r. dokonała autentycznej wykładni zawartej Umowy Społecznej, między innymi w kwestii doprecyzowania podmiotowego zakresu normatywnego oddziaływania tego międzyzakładowego aktu prawa pracy, uznając, że Umowa Społeczna „nie obejmuje członków zarządu spółek grupy G-8 i członków spółek zależnych, będących stroną umowy społecznej, obejmuje jednak członków zarządów powyższych spółek wybranych przez pracowników”. Nie może podlegać kwestii, że sądy nie zawsze są związane wykładnią autentyczną dokonywaną przez strony zbiorowego porozumienia prawa pracy, co oznacza, że akceptują taką wykładnię tylko wówczas, gdy odpowiada ona regułom powszechnej wykładni przepisów prawa, a odmawiają uznania jej mocy wiążącej, gdy podważa ona ugruntowane zasady takiej interpretacji.

Wprawdzie dokonana przez Komisję do spraw realizacji umowy społecznej wykładnia autentyczna ma umocowanie normatywne w art. 46 tej Umowy, jednak interpretacja kwestii istotnej dla rozpoznawanej sprawy nie zawiera żadnego uzasadnienia, przeto już z tej przyczyny nie można uznać, aby miała ona przesądzające lub decydujące znaczenie dla osądzenia sprawy, zważywszy że nie było żadnych przeszkód, ale wręcz konieczność precyzyjnego określenia podmiotowego zastosowania i oddziaływania normatywnych postanowień do ściśle wskazanego w Umowie Społecznej kręgu uprawnionych pracowników. Ponadto analizowana wykładnia „autentyczna” już *prima facie* uprzywilejowuje członków zarządu spółek wybranych przez pracowników, co oznacza, że dyskryminuje pracowników o takim samym kierowniczym statusie prawnym wyłącznie ze względu na niedozwolone w rozumieniu art. 11³ k.p. kryterium, jakim jest wybór przez pracowników na kierownicze stanowisko w spółkach objętych zawartą umową zbiorową. Zważywszy jednak, że ta kwestia nie miała znaczenia dla osądzenia roszczeń skarżącego, który nie kontestował naruszenia zasady równego traktowania w ramach tej samej kategorii osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych, Sąd Najwyższy nie rozwijał dalej tego wątku sprawy.

Sądy obu instancji trafnie uznały, że dokonanej „wykładni autentycznej” normatywnych postanowień Umowy Społecznej nie można pominąć przy rozpoznawaniu sprawy, tyle że Sąd pierwszej instancji przypisał jej nadmierny walor prawny, uznając, że stanowi ona „swoistą wykładnię autentyczną zapisów Umowy Społecznej i pozwala na ustalenie zamiaru i woli stron, stosownie do treści art. 65 § 2 k.c.”, natomiast Sąd drugiej instancji wywodził przeciwnie, iż Komisja do spraw realizacji umowy „przekroczyła granice wyznaczonej możliwości interpretacji przepisów 'Umowy Społecznej' i dokonała takiego wyjaśnienia jej treści, które w istocie prowadzi do zmiany postanowień, co należy uznać za niedopuszczalne”. Równocześnie taka ocena Sądu drugiej instancji nie była konsekwentna w kontekście oddalenia apelacji powoda od wyroku Sądu pierwszej instancji oddalającego powództwo, co wynikało z tego, że Sąd drugiej instancji uznał wprawdzie, iż skarżący był objęty postanowieniami Umowy Społecznej, ale jego żądań „nie da się pogodzić przede wszystkim ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa, którego realizacji się domaga”, tyle że zanegowanie zasadności uprawnienia podmiotowego na podstawie konstrukcji nadużycia tego prawa (art. 8 k.p.) jest zabiegiem wysoce ryzykownym.

Przy negatywnym osądzeniu roszczeń odszkodowawczych powoda Sądy obu instancji prawidłowo jednak wskazały, że przesądzające znacznie dla prawidłowego

wyrokovania miały przede wszystkim ustalenia dotyczące statusu prawnego powoda, który jako prezes pozwanej Spółki pozostawał w korporacyjnym stosunku członkostwa w zarządzie tej Spółki (akcyjnej), a równocześnie był jej pracownikiem na kierowniczym stanowisku dyrektora generalnego. Oba te odrębne stosunki prawne: organizacyjny (korporacyjny) i pracowniczy były ze sobą ściśle związane w taki sposób, że nawiązanie z powodem korporacyjnego stosunku członkostwa w zarządzie pozwanej Spółki wymagało zawarcia pracowniczego stosunku pracy na kierowniczym stanowisku dyrektora generalnego tej Spółki, natomiast odwołanie powoda z funkcji prezesa jej zarządu, które zgodnie z art. 370 § 1 zdanie pierwsze k.s.h. może nastąpić w każdym czasie, wręcz wymuszało, a zarazem uzasadniało rozwiązanie z powodem stosunku pracy dyrektora generalnego (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 25 listopada 1997 r., I PKN 388/97, OSNAPiUS 1998 nr 18, poz. 540 i z dnia 26 stycznia 2000 r., I PKN 479/99, OSNAPiUS 2001 nr 14, poz. 377), co nie pozbawiało powoda roszczeń ze stosunku pracy powiązanego w wyżej opisany sposób z funkcją członka zarządu (art. 370 § 1 zdanie drugie k.s.h.). Takie ściśle wzajemne relacje i zależności stosunku korporacyjnego związanego z funkcją prezesa zarządu i stosunku pracowniczego na stanowisku dyrektora generalnego oznaczało, że skarżący z chwilą odwołania go z funkcji prezesa zarządu, co mogło nastąpić w każdym czasie, tracił umocowanie do dalszego wykonywania obowiązków pracowniczych na stanowisku dyrektora generalnego, ponieważ zajmowane przez powoda pracownicze stanowisko kierownicze jest w pozwanej Spółce „przypisane” do korporacyjnej funkcji prezesa zarządu. Takie wzajemne uwarunkowania prowadziły do logicznego, systemowego i teleologicznego wykluczenia możliwości udzielenia prezesowi zarządu spółki akcyjnej, który może być w każdym czasie odwołany z tej funkcji korporacyjnej, pracowniczych gwarancji długoterminowego zatrudnienia w ramach stosunku pracy na stanowisku dyrektora generalnego, które może zajmować wyłącznie prezes zarządu takiej spółki. W takich okolicznościach sprawy Sąd Okręgowy trafnie skonstatował, że przyznanie pracowniczych gwarancji wieloletniego zatrudnienia (przez okres 10 lat) dyrektorowi generalnemu pozostaje w kolizji z prawem do odwołania w każdym czasie takiej osoby będącej członkiem zarządu (prezesem) spółki handlowej, który wskutek odwołania nie może dalej pracować na stanowisku kierowniczym - dyrektora generalnego spółki, które może zajmować wyłącznie prezes zarządu, co wynikało z miarodajnych ustaleń faktycznych w rozpoznawanej sprawie. Wszystko to prowadziło do prawidłowego uznania, że skarżący nie mógł korzystać z pracowni-

czych gwarancji długoterminowego zatrudnienia w ramach stosunku pracy, który ulegał rozwiązaniu wskutek odwołania skarżącego z funkcji prezesa zarządu, które wymuszało uzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę na stanowisku dyrektora generalnego. Dlatego Sąd Najwyższy uznał za nieudowodnione i nieusprawiedliwione twierdzenie skarżącego, jakoby „postawienie znaku równości między powołaniem na pełnienie funkcji członka zarządu (prezesa zarządu) a umową o pracę na stanowisku Dyrektora Generalnego - nie było uprawnione na gruncie obowiązującego prawa”, bo przeciwne ustalenia zostały dokonane przez Sądy obu instancji i były miarodajne w postępowaniu kasacyjnym (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). W konsekwencji nieusprawiedliwione i sprzeczne ze społeczno-gospodarczą funkcją postanowień zawierających gwarancje wieloletniego pracowniczego zatrudnienia (art. 6 Umowy Społecznej) były roszczenia odszkodowawcze skarżącego z tytułu niedotrzymania takich gwarancji zatrudnienia, które nie mogły objąć członków zarządu spółek handlowych, skoro ci mogą być w każdym czasie odwołani z korporacyjnych funkcji członków zarządu (art. 370 § 1 zdanie pierwsze k.s.h.), co nie pozbawia ich wyłącznie usprawiedliwionych roszczeń ze stosunku pracy (art. 370 § 1 zdanie drugie k.s.h.).

Istotne w sprawie było także to, że Sądy obu instancji odwoływały się do stanowiska Ministra Skarbu Państwa, który wprawdzie nie był stroną analizowanej Umowy Społecznej, ale w piśmie z dnia 10 stycznia 2001 r., kierowanym do rad nadzorczych „spółek dystrybucyjnych”, trafnie sygnalizował, że skoro stronami umów społecznych dotyczących zabezpieczenia praw i interesów pracowniczych w procesie konsolidacji i restrukturyzacji spółek są zarządy spółek, to członkowie tych zarządów, dla których spółki są także pracodawcą, nie powinni być beneficjentami zawieranych umów społecznych nie tylko ze względu na regulacje Kodeksu spółek handlowych (art. 370 i 379), ale przede wszystkim z uwagi na ich podleganie bezwzględnie obowiązującym przepisom ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi. Z tego punktu odniesienia Sąd drugiej instancji trafnie sygnalizował możliwość i dopuszczalność sądowego badania pod względem zgodności z zasadami współżycia społecznego uzyskiwania korzyści przez prezesów spółek, którzy w imieniu pracodawców zawierali umowę społeczną między podmiotami reprezentującymi pracodawców i związki zawodowe, na podstawie której indywidualne korzyści odnoszą nie tylko pracownicy, ale także podmioty (prezesi spółek zatrudnieni na pracowniczych stanowiskach dyrektorów), którzy zawierali takie umowy w imieniu spółki. Podmioty współdecydujące o treści i

zakresie podmiotowym umowy społecznej mogłyby być beneficjentami świadczeń określonych w zawartej umowie tylko wtedy, gdyby „współtworzone” i uzyskiwane przez nich korzyści były usprawiedliwione i nie naruszały dobra lub mienia pracodawcy ani słusznym, sprawiedliwym lub godziwym obyczajów dotyczących realizowania stosunków pracy, bo takie rozumienie przypisuje się zasadom współżycia społecznego, których nie można pomijać lub z nich rezygnować ze względów „ideologicznych” przy sprawowaniu wymiaru sprawiedliwości (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lutego 2007 r., I PK 222/06, OSNP 2007 nr 17, poz. 590).

W rozpoznawanej sprawie nie było wszakże potrzeby dokonywania tego rodzaju weryfikacji, gdyż mając już to na uwadze, że regulacje ustawy „kominowej” gwarantują odwołanym pracownikom, pełniącym funkcje kierownicze określone jej przepisami, wyłącznie świadczenia określone w tej ustawie, Sąd Najwyższy uznał, iż prezesowi zarządu spółki akcyjnej zatrudnionemu na stanowisku dyrektora generalnego tej spółki, który był wynagradzany wedle przepisów ustawy „kominowej”, odwołanemu z funkcji prezesa zarządu, któremu z tej przyczyny wypowiedziano umowę o pracę na stanowisku dyrektora generalnego, nie przysługuje prawo do dodatkowej odprawy pieniężnej na podstawie postanowień zakładowego porozumienia prawa pracy zapewniającego pracownikom dziesięcioletnie zatrudnienie w „okresie gwarancyjnym”, skoro skarżącemu mogła być i została przyznana wyłącznie odprawa na podstawie art. 12 ustawy „kominowej”. Także bowiem z treści zawieranych umów ze skarżącym wynikało jednoznacznie, że podlegał on przepisom ustawy „kominowej” i z dniem rozwiązania stosunku pracy uzyskał świadczenia przysługujące na podstawie przepisów tej ustawy, w tym na podstawie jej art. 12 pozwany pracodawca przyznał skarżącemu odprawę w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia miesięcznego. W takich okolicznościach sprawy żądanie zasądzenia odszkodowania wynikającego z umowy społecznej, która nie mogła zawierać dla skarżącego dalszych świadczeń ponad przysługujące mu z ustawy „kominowej”, nie tyle było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego lub stanowił nadużycie prawa (art. 8 k.p.), ale w ogóle nie miało uzasadnionej podstawy prawnej, zważywszy że podmiotom wynagradzanym wedle bezwzględnie obowiązujących przepisów ustawy „kominowej”, nie przysługują i nie mogą być przyznane inne lub wyższe świadczenia niż uregulowane w tym bezwzględnie obowiązującym akcie prawnym.

Konsekwentnie, oczywiście bezzasadny okazały się zarzuty naruszenia zasady równego traktowania i niedyskryminacji obywateli lub pracowników, ponieważ ta-

kie zarzuty mogą być zasadnie podnoszone przez podmioty, w tym pracowników, którzy legitymują się takimi samymi przymiotami na gruncie tożsamyh, a co najmniej podobnych rodzajowo stosunków pracy. Tymczasem to na gruncie przepisów ustawy „kominowej” skarżący zaliczał się do podmiotów uprzywilejowanych ze względu na sprawowanie funkcji organu zarządzającego i kierowniczego, co oznaczało, że żaden inny, a w szczególności „każdy” pracownik, który nie zaliczał się do tak ustawowo wyróżnionego kręgu podmiotowego ze względu na sprawowanie ustawowo określonych funkcji kierowniczych, tj. „zwykły” pracownik nie może dochodzić uzyskania świadczeń przysługujących pracownikom zatrudnionym na stanowiskach kierowniczych na podstawie zasady równego traktowania i niedyskryminacji obywateli lub pracowników. Inaczej rzecz ujmując, tzw. szeregowy pracownik nie uzyska wedle tych zasad świadczeń przysługujących pracownikom pełniącym funkcje kierownicze, tak samo jak pracownicy zatrudnieni na stanowiskach kierowniczych nie zawsze uzyskają świadczenia należne pracownikom szeregowym, bo - na przykład - zakładowy układ zbiorowy pracy nie może określać warunków wynagradzania pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy (art. 241²⁶ § 2 k.p.).

Warto także podkreślić, iż do istoty realizowania kierowniczych stosunków prawnych, w tym stosunków pracy na stanowiskach kierowniczych, należy przede wszystkim sprawne, efektywne i odpowiadające oczekiwaniom pracodawców zarządzanie i kierowanie jednostkami organizacyjnymi powierzonymi pracownikom szczebla kierowniczego, co sprawia, że na gruncie stosunków korporacyjnych ustawodawca przewidział dopuszczalność odwołania w każdym czasie członków zarządu (art. 370 § 1 zdanie pierwsze k.s.h.), a to w konsekwencji i niejako z natury rzeczy wyklucza udzielanie takim podmiotom, równocześnie zatrudnionym na podstawie stosunku pracy, pracowniczych gwarancji długoterminowego zatrudnienia na kierowniczych stanowiskach pracy, których po ustaniu stosunku korporacyjnego dalej pełnić nie mogą. W utrwalonej judykaturze przyjmuje się, że zasada równego traktowania pracowników nie wyklucza dyferencjacji praw i obowiązków pracowniczych, a przepis art. 11² k.p. zakłada różnicowanie sytuacji pracowników ze względu na odmienności wynikające z ich cech osobistych lub różnic w wykonywaniu pracy określonego rodzaju. Do naruszenia zasady równego traktowania pracowników i zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu dochodzi tylko wtedy, gdy różnicowanie sytuacji pracowników wynika z zastosowania przez pracodawcę wyłącznie niedozwolonego przez ustawę kryterium, co wynika z założenia, iż dyferencjacja praw pracowniczych nie ma w ta-

kim przypadku oparcia w odrębnościach związanych z obowiązkami ciężącymi na określonych pracownikach, sposobem ich wypełnienia, czy też ich kwalifikacjami (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2007 r., II PK 14/07, OSNP 2008 nr 21-22, poz. 31). W szczególności nie narusza zasady równego traktowania pracowników (art. 11² k.p.) ani zakazu dyskryminacji w stosunkach pracy (art. 11³ k.p.) wyłączenie (niepodleganie) osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych z kręgu uprawnionych do dodatkowego odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy o pracę, wynikającego z pakietu zabezpieczenia praw socjalno-bytowych, pracowniczych i związkowych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 grudnia 2001 r., I PKN 182/01, OSNP 2003 nr 23, poz. 571).

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy uznał, że zaskarżony wyrok odpowiada prawu i oddalił niemającą usprawiedliwionych podstaw skargę kasacyjną na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c., o kosztach postępowania orzekając w zgodzie z art. 98 k.p.c.

=====