

**Wyrok z dnia 3 listopada 2010 r.**

**II PK 93/10**

**Odszkodowanie ryczałtowe należne za naruszenie gwarancji zatrudnienia ustalone w umowie społecznej może być miarkowane z powołaniem się na art. 8 k.p., a także art. 484 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.**

Przewodniczący SSN Małgorzata Gersdorf (sprawozdawca), Sędziowie SN: Jerzy Kwaśniewski, Małgorzata Wrębiakowska-Marzec.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 3 listopada 2010 r. sprawy z powództwa Katarzyny K.-K. przeciwko E.-O. SA z siedzibą w G. o zapłatę, na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 29 października 2009 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i sprawę przekazał Sądowi Apelacyjnemu w Gdańsku do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

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

Powódka Katarzyna K.-K. domagała się od pozwanego E.-O. SA w G. zasądzenia kwoty 967.600 zł wraz z odsetkami od dnia 2 listopada 2007 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za naruszenie Umowy Społecznej [...] dotyczącej zabezpieczenia praw i interesów pracowniczych w procesie konsolidacji i restrukturyzacji Grupy Kapitałowej „E.” (dalej jako „Umowa Społeczna”) w związku z rozwiązaniem z nią stosunku pracy z powodu likwidacji stanowiska pracy.

Rozpatrujący sprawę w pierwszej instancji Sąd Okręgowy w Gdańsku ustalił następujący stan faktyczny. Powódka w dniu 1 lutego 2007 r. zawarła z pozwanym umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku radcy prawnego. Wynagrodzenie powódki obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 8.988,74 zł. Przed rozpoczęciem pracy u pozwanego powódka wykonywała pracę w Kancelarii

Prawniczej „K.” w S. za wynagrodzeniem miesięcznym ok. 18.000 zł brutto (w zależności od ilości świadczonych usług).

W dniu 19 lipca 2007 r. w trakcie procesu konsolidacji pomiędzy organizacjami związkowymi działającymi między innymi w E.-O. SA zawarto Umowę Społeczną, jako podstawę wskazując art. 26<sup>1</sup> ust. 3 ustawa o związkach zawodowych oraz art. 9 k.p. W procesie konsolidacji utworzono spółkę akcyjną, w której 51% akcji objął Skarb Państwa. Umowa zawierała gwarancje zatrudnienia na okres 120 miesięcy od jej zawarcia. Postanowienia jej obejmowały wszystkich pracowników - osoby zatrudnione u pracodawcy na podstawie umowy o pracę na dzień wejścia w życie Umowy (z wyjątkiem pracowników w okresie wypowiedzenia oraz enumeratywnie wyliczonych przypadków, w których pracownik nie jest objęty ochroną). W art. 15 Umowy pracodawca zobowiązał się do zapłaty pracownikowi odszkodowania w wysokości stanowiącej iloczyn miesięcy kalendarzowych pozostałych do końca okresu gwarancyjnego liczonych od dnia rozwiązania stosunku pracy. Datę wymagalności odszkodowania określono na trzydziesty dzień od ustania stosunku pracy. W dniu 1 sierpnia 2007 r. (data wejścia w życie Umowy) powódce złożono wypowiedzenie stosunku pracy uzasadnione likwidacją stanowiska pracy. Po rozwiązaniu stosunku pracy powódka wykonywała przez cztery miesiące usługi na rzecz pozwanego w ramach Kancelarii „K.” jako podzleceniobiorca. Sytuacja finansowa powódki uległa pogorszeniu; z uwagi na brak ofert pracy podjęła działalność gospodarczą, z tytułu której otrzymuje dochody około 3.500 zł brutto.

Pozwany domagał się oddalenia powództwa z uwagi na sprzeczność z zasadami współżycia społecznego (nadużycie prawa) oraz z zasadą godziwego wynagrodzenia.

Sąd Okręgowy w Gdańsku z siedzibą w Gdyni wyrokiem z dnia 25 czerwca 2009 r. [...] zasądził na rzecz powódki żadaną kwotę. Sąd uznał, że okres wypowiedzenia powódki (z uwagi na datę złożenia oświadczenia) rozpoczął bieg 1 września 2007 r., skutkiem czego powódka objęta była gwarancjami Umowy Społecznej. Sąd nie podzielił poglądu, iż powódka nie była objęta gwarancjami Umowy z uwagi na krótki okres zatrudnienia oraz że nie była „energetykiem”. Okoliczności tego rodzaju nie znajdują żadnego odzwierciedlenia w treści Umowy. Żadne inne okoliczności, przewidziane w Umowie, uzasadniające jej niestosowanie także w odniesieniu do powódki, nie zachodziły. Umowa Społeczna została przez Sąd zakwalifikowana jako źródło prawa pracy, którego postanowienia - zgodnie z art. 18 k.p. - mogą być ko-

rzystniejsze od postanowień umowy o pracę, które zastępują. Sąd podniósł, że to sam pozwany stworzył gwarancję obejmującą prawo do odszkodowania. W tym kontekście trudno uznać, że powódka korzystać z tej gwarancji nie powinna. Umowa nie była tworzona w warunkach niepokoju społecznych czy presji uniemożliwiającej dowolne kształtowanie jej treści. Niemal identyczne gwarancje zatrudnienia zawierała obowiązująca u pozwanego uprzednio Umowa Społeczna [...] z dnia 30 grudnia 2004 r. Pozwany mógł zatem ocenić dotychczasowe funkcjonowanie tego rodzaju rozwiązań i nie zgodzić się na ich ponowienie.

Odnosząc się do zarzutów niegodziwości wynagrodzenia Sąd wskazał, iż przedmiot powództwa stanowiło odszkodowanie, a nie wynagrodzenie *sensu stricto*, co uniemożliwia jego ocenę na zasadzie art. 13 k.p. Sąd nie znalazł także podstaw do oceny żądania powódki z punktu widzenia niezgodności z zasadami współżycia społecznego; nie jest ono bowiem naganne ani nie pozostaje nieekwiwalentne (w tym rażąco) w stosunku do naruszonego dobra. Uznał, że odszkodowanie to ma charakter prewencyjno-sankcyjny, co uniemożliwia dokonanie oceny „przez pryzmat jego odpowiadania naruszonemu dobru”.

Apelację od tego wyroku wywiódł pełnomocnik pozwanego, zarzucając błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 8 k.p. oraz art. 13 k.p., niezastosowanie art. 484 § 2 k.c., a także błędną ocenę dowodów, tj. naruszenie art. 233 k.p.c.

Wyrokiem z dnia 29 października 2009 r. [...] Sąd Apelacyjny apelację pozwanego oddalił. Sąd Apelacyjny podzielił ustalenia i ocenę Sądu Okręgowego w przedmiocie katalogu osób podlegających ochronie na podstawie Umowy Społecznej, przyjmując, że powódka z takiej ochrony korzystała. Żądanie powódki nie naruszało zasad współżycia społecznego z przyczyn wskazanych przez Sąd pierwszej instancji. Umowa nie przewidywała żadnego mechanizmu miarkowania odszkodowania, co potwierdza jego prewencyjno-sankcyjny charakter. Jako że stanowiła ona źródło prawa pracy nie sposób stosować do niej normy art. 484 § 2 k.c. Ocena materiału dowodowego także została dokonana prawidłowo, co świadczy o bezzasadności zarzutu naruszenia art. 233 k.p.c. Sąd nie dopatrył się w zgromadzonym materiale dowodowym okoliczności świadczących o narzuceniu pozwanemu Umowy Społecznej przez związki zawodowe.

Skargę kasacyjną od tego wyroku wywiódł pełnomocnik pozwanego, zarzucając naruszenie art. 8 k.p. w związku z art. 300 k.p. w związku z art. 5 k.c., przez jego niewłaściwe zastosowanie w sprawie polegające na przyjęciu, że roszczenie powódki

nie stoi w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego i nie stanowi nadużycia prawa podmiotowego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna pozwanej Spółki E.-O. SA z siedzibą w G. okazała się uzasadniona i stąd zaskarżony wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku wymaga uchylecia. Skarżąca Spółka jako podstawę skargi wskazała naruszenie prawa materialnego przez obrazę art. 8 k.p. w związku z art. 5 k.c. w związku z art. 300 k.p. polegającą na niewłaściwym zastosowaniu wskazanych norm i przyjęciu, że odszkodowanie w wysokości 967.600 zł tytułem odprawy za złamanie gwarancji zatrudnienia określonej w Umowie Społecznej na 10 lat nie stanowi nadużycia prawa.

Ocena zasadności twierdzenia Spółki wymaga na wstępie podkreślenia, iż podstawę prawną dla dochodzonej przez powódkę kwoty odszkodowania stanowi Umowa Społeczna [...] dotycząca zabezpieczenia praw i interesów pracowniczych w procesie konsolidacji i restrukturyzacji Grupy Kapitałowej E., która to Umowa została przez obie strony procesu oceniona jako porozumienie normatywne, mające walor źródła prawa.

Skarżący nie podnosi, iż Umowie Społecznej trzeba nadać inny charakter prawny lub, że postanowienia w niej zamieszczone nie mają normatywnego charakteru. Sąd Najwyższy dokonując oceny zasadności skargi kasacyjnej, nie ocenia zatem owej Umowy Społecznej z punktu widzenia art. 9 k.p. i warunków w przepisie tym oznaczonych dla normatywnego porozumienia zbiorowego (określenie praw i obowiązków stron stosunku pracy oraz oparcie na ustawie), mimo iż nadanie porozumieniu zbiorowemu innemu niż układ zbiorowy pracy charakteru normatywnego niewątpliwie stanowi ograniczenie wolności gospodarczej (por. art. 22 Konstytucji RP). To z kolei wymaga oceny, czy porozumienie zawarte zostało na podstawie ustawy i jest zgodnie z ustawowymi jego ramami. Trudno bowiem przyjąć, że porozumienie jest oparte na ustawie, jeżeli nie odpowiada warunkom ustawowym lub jest z nimi sprzeczne (por. L. Florek: Ustawa i umowa w prawie pracy, Warszawa 2010, s. 298 - 322). *Ad casum* wymagałoby zbadania i ustosunkowania się do charakteru konsolidacji Grupy E. z punktu widzenia prawa pracy (konsolidacji dokonano na pod-

stawie art. 492 k.s.h.) oraz oceny mocy wiążącej podstaw prawnych powołanych w Umowie Społecznej.

Sposób korzystania przez uprawnione podmioty z wydawania prawa wewnątrzzakładowego nie może podlegać ocenie z punktu widzenia art. 8 k.p. (nadużycia prawa). Konstrukcja nadużycia prawa odnosi się bowiem do prawa podmiotowego (np. o charakterze obligacyjnym), a nie do tworzenia norm. Tym samym nie ma on zastosowania między innymi do czynienia użytku z przysługującej danemu podmiotowi kompetencji normodawczej (możliwości stanowienia i zmieniania norm prawnych). Innymi słowy, sposób skorzystania przez pracodawcę, czy działających wspólnie pracodawcę i związki zawodowe, z przysługującego im uprawnienia do wydania zakładowego aktu normatywnego nie podlega ocenie z punktu widzenia art. 8 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 lipca 2000 r., I PKN 740/99, OSNAPiUS 2002 nr 3, poz. 72). Możliwa i konieczna jest jednak ocena ich treści z punktu widzenia art. 2 i 22 Konstytucji RP. Nie wszystkie postanowienia porozumienia opartego na ustawie muszą być wiążące, jeśli ocenimy je z punktu widzenia zasady proporcjonalności zakodowanej w art. 2 Konstytucji RP. Postanowienia porozumienia zbiorowego przyznające pracownikom nieproporcjonalne korzyści w stosunku do ponoszonych przez nich „kosztów” przekształcenia mogą być bowiem zakwestionowane, jeśli przekraczają zwyczajowo przyjęty zakres gwarancji (K. Jaśkowski: Porozumienia zbiorowe w prawie pracy (w:) Indywidualne a zbiorowe prawo pracy, pod red. L.Florka, Warszawa 2007 r., s. 87-88).

Gdyby natomiast przyjąć, że Umowa Społeczna nie spełniała wymagań przewidzianych dla źródła prawa pracy, to ocena jej postanowień odbywałaby się wedle wzorców przewidzianych nie dla norm, lecz dla postanowień umownych. Okoliczność tę powinien w pierwszej kolejności rozstrzygnąć Sąd przy ponownym rozpatrzeniu sprawy.

W skardze kasacyjnej zarzucono obrazę art. 8 k.p. z punktu widzenia nie tyle nadużycia prawa do kształtowania treści porozumienia zbiorowego, ale w aspekcie indywidualnego żądania pracownika, temu więc zagadnieniu trzeba poświęcić zasadniczą uwagę. W tym zakresie wypada przypomnieć, że w każdej sprawie trzeba ocenić, czy dochodzenie roszczenia nie jest sprzeczne z art. 8 k.p. - czy nie stanowi nadużycia prawa. Konstrukcja nadużycia prawa znajdowała zastosowanie w prawie stosunku pracy od zawsze. Wykorzystywane były tu przepisy prawa cywilnego. Możliwość zastosowania art. 5 k.c. w prawie pracy wynikała z art. XII § 3 p.w. k.c. Uzna-

wano, iż aczkolwiek konstrukcja ta wykształcona została przez prawo cywilne, to jednak jej znaczenie dla prawa pracy jest niebagatelne, być może nawet większe niż w prawie cywilnym. Poglądy ustawodawcy na temat przydatności stosowania klauzul generalnych, w tym nadużycia prawa, nie zmieniły się po aktualnej zmianie ustroju społeczno-gospodarczego. W niezmienionej treści funkcjonuje art. 5 k.c. i jego wierna kopia - art. 8 k.p. Reguła, w myśl której nie korzysta z ochrony działanie sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa, realizuje postulat *ius aequum*. Ustawodawca decyduje się na wprowadzenie konstrukcji nadużycia prawa podmiotowego widząc w niej z jednej strony instrument pozwalający na konieczną indywidualizację konkretnych sytuacji, które wymagają odrębnego potraktowania, odmiennego niż to przewidują reguły generalne, z drugiej upatrując w niej swoistego rodzaju mechanizmu pozwalającego na dostosowanie prawa do zmieniających się warunków społeczno-gospodarczych. Pogranicza prawa i bezprawności dotyczą szczególne zjawiska, które budzą niepokój i których nie można zaaprobować, powstające w okresie transformacji gospodarczej, w okresie zawierania tzw. pakietów socjalnych i występowania na ich podstawie z roszczeniami o niezwykle wysokie wypłaty odszkodowawcze, zależne od przypadkowej sytuacji, w której znalazły się osoby uprawnione (zatrudnienie w branży restrukturyzowanej). Przy rozstrzygnięciu konkretnych przypadków można poszukiwać rozwiązania problemu albo w ocenie, że prawa nadużyto, albo też w ocenie, że doszło wcześniej do bezprawności działania przez naruszenie art. 2 lub 22 Konstytucji RP lub art. 353<sup>1</sup> k.c. (jeśli chodzi o umowy). Wynika z tego, iż *ad casum* można zracjonalizować swoje rozstrzygnięcie przez odwołanie się do konstrukcji nadużycia prawa lub do pojęcia bezprawności. Mimo więc zastosowania innej konstrukcji skutek praktyczny będzie, jeśli nie identyczny, to bardzo podobny.

W sprawie skutecznie nie zastosowano żadnej z tych konstrukcji.

W skardze kasacyjnej Spółka postawiła zarzut nadużycia prawa przez powódkę. Ferując orzeczenie Sąd *meriti* powinien zatem zbadać, jakie jest przeznaczenie społeczno - gospodarcze (*ratio*) odszkodowań należnych z Umowy Społecznej zawartej z uwagi na konsolidację GK E. Niewątpliwie chodziło - jak przy każdej restrukturyzacji - o zachowanie pokoju społecznego i udzielenie gwarancji zatrudnienia na pewien czas. Niewątpliwie też celem odszkodowania za naruszenie owej gwarancji miało być zabezpieczenie materialne pracownika w sytuacji, gdy pracę tę utraci. Takie zabezpieczenie, - co do zasady - jako forma ochrony pewnej stabilizacji zatrudnienia po

restrukturyzacji przemysłu państwowego jest prawnie dopuszczalne i spotykane w obrocie gospodarczym. Nie może ono jednak zmierzać do zabezpieczenia pracownika do końca życia zawodowego, przez wypłatę mu odszkodowania w wysokości wynagrodzenia i to bez świadczenia pracy.

Sąd oceni, czy żądanie zawarte w pozwie o zasądzenie prawie miliona złotych za utratę pracy u pracodawcy - w energetyce, u którego staż zakładowy pracownika wynosił mniej niż okres 1 roku, a wcześniej pracownik nie pracował w branży podlegającej restrukturyzacji, może korzystać z ochrony prawnej wynikającej z Umowy Społecznej dla pracowników GK E.-O. SA, spółki w większości o kapitale Skarbu Państwa, w istniejących w Polsce stosunkach społecznych, gospodarczych i prawnych. Innymi słowy, czy może korzystać z ochrony prawnej właśnie z uwagi na społeczno-gospodarcze przeznaczenia prawa do gwarancji zatrudnienia powództwo, którego wartość przedmiotu sporu wynosi prawie milion złotych w sytuacji, gdy: 1) brakuje jakiegokolwiek proporcji między żądaniem zawartym w pozwie, a doznaną szkodą, tj. utraconymi aktualnie zarobkami (powódka zarabia połowę swojej dawnej pensji); 2) średnie wynagrodzenie w kraju wynosi ok. 3.400 zł, a minimalna pensja - 1.317 zł.; a zatem powództwo za naruszenie gwarancji zatrudnienia wynosi równowartość ponad 284 średnich pensji, co z kolei stanowi równowartość średniego wynagrodzenia za więcej niż 23 lata, czyli całe życie zawodowe niejednego obywatela; 3) każda umowa o pracę zasadniczo może być rozwiązana za wypowiedzeniem, a zakaz wypowiedzenia wynosi zgodnie z Kodeksem pracy okres piastowania funkcji i rok po utracie mandatu związkowego albo np. 4 lata przed nabyciem wieku emerytalnego i uprawnień emerytalnych z FUS; 4) w prawie pracy odszkodowanie za wadliwe rozwiązanie stosunku pracy jest co do zasady limitowana do wysokości maksymalnie 3 miesięcznego wynagrodzenia; 5) stopa bezrobocia wynosi w Polsce ponad 11%; 6) koszt owego odszkodowania zostanie przerzucony na konsumentów Spółki. W efekcie końcowym to konsumenci towaru sprzedawanego przez Spółkę powinni być i są zainteresowani obniżaniem nieuzasadnionych kosztów pracy, bowiem te koszty w efekcie globalnym ich obciążają. Zasada społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstwa wymaga zatem, by przeciwstawiało się ono nieuzasadnionym wypłatom na rzecz pracowników. Konsumenci zaś i ich organizacje mają prawo oczekiwać, że nieuzasadnione koszty w razie sporu będą weryfikowane przez sąd w duchu *corporate social responsibility*.

Te wszystkie elementy wymagają rozważenia i analizy przed udzieleniem odpowiedzi na pytanie, czy powódka nie nadużywa prawa przez ustalenie wartości przedmiotu sporu na kwotę ponad 900.000 zł.

Z tego punktu widzenia wypada przejść do drugiego aspektu zastosowania w niniejszej sprawie art. 8 k.p. Chodzi mianowicie o dopuszczalność wykorzystania tej normy z punktu widzenia konstrukcji odszkodowania, wynikającego z Umowy Społecznej. Umowa nie operuje pojęciem, odprawy (kary), lecz takim właśnie pojęciem - pojęciem odszkodowania. Sądy orzekające w sprawie przyjęły, że odszkodowanie z Umowy Społecznej spełnia funkcję prewencyjno - sankcyjną i bezprzedmiotowe jest odwoływanie się do wysokości tego świadczenia „przez pryzmat jego ekwiwalentności”. Stanowisko takie wymaga gruntownej analizy samego terminu „odszkodowanie” i przyjęcia jednego z możliwych w świetle prawa pracy jego znaczeń. Rozumienie „odszkodowania” wyznaczają w pierwszej kolejności normy prawa cywilnego, uznając, że jest to świadczenie, które ma na celu zrekompensowanie powstałej szkody. Jest oczywiste, że odszkodowanie pełni zwykle funkcję kompensacyjną i to jest zasadniczy jego cel. Pozostałe funkcje odpowiedzialności odszkodowawczej, w tym prewencyjna są jedynie powiązane z kompensatą szkody. Istnienie szkody stanowi główną przesłankę powstania odpowiedzialności odszkodowawczej w tym ujęciu. Od zbadania, czy ona *ad casum* powstała trzeba zaczynać interpretację przypadku zmierzającą do oceny, kto i czy w ogóle ponosi odpowiedzialność za niewykonanie zobowiązania. Brak szkody oznacza brak odpowiedzialności odszkodowawczej. Mniejsza szkoda prowadzi do miarkowania odszkodowania.

Do przyjęcia jest jednak także - choćby z uwagi na motywy uzasadnienia wyroku Trybunału Konstytucyjnego w sprawie SK 18/05 - ocena, że odszkodowanie z Umowy Społecznej - z uwagi na ryczałtowy charakter - jest *sui generis* świadczeniem majątkowym pełniącym funkcję sankcji („normatywnej kary pieniężnej”) wobec pracodawcy za bezprawne działanie. Prawo pracy ukształtowało bowiem częściowo odmienne rozumienie szkody, czego wyraz stanowią (jako najlepszy przykład) normy o odszkodowaniu za wadliwe rozwiązanie stosunku pracy. Podstawą istniejących w tej mierze w literaturze przedmiotu wątpliwości jest fakt, że wystąpienie szkody, rozumianej jako uszczerbek w prawnie chronionych dobrach pracownika, a także jej ewentualna wysokość, nie stanowią przesłanek powstania roszczenia i nie mają wpływu na jego wysokość. W związku z tym roszczenie należne pracownikowi za bezprawne zwolnienie z pracy określa się w orzecznictwie i piśmiennictwie jako „od-



szkodowanie ustawowe”. W tym kierunku wypowiedział się między innymi Sąd Najwyższy w wyrokach z 17 listopada 1981 r., I PR 91/81 (OSNCP 1982 nr 5-6, poz. 81) i 29 maja 1987 r., PRN 24/87 (Służba Pracownicza 1988 nr 2, s. 26). Spotykany jest też pogląd uznający roszczenie o odszkodowanie za roszczenie majątkowe *sui generis*, u którego podstaw - obok funkcji kompensacyjnej - leży również funkcja socjalna i represyjna (zob. Ł. Pisarczyk: Odszkodowanie z tytułu wadliwego wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę, PiZS 2002 nr 8, s. 18 - 19). Wypada jednak podkreślić, że owo odszkodowanie z Kodeksu pracy może być zasądzone w wysokości uznanej przez sąd w ramach ustawowych maksymalnej i minimalnej wartości. Nie można przy tym zapominać, że owe wartości stanowią swoistą średnią, w obecnych warunkach gospodarczych uznawaną nieraz za wartość zbyt małą. Ryzykalny charakter kodeksowego odszkodowania jako kary w aspekcie wysokości uwzględnia zatem jej „penalizm”. Przez to nie zostaje ustanowione na poziomie, który byłby zbyt wielki do udźwignięcia dla pracodawcy, skoro w dodatku abstrahuje od poniesionej przez pracownika szkody. Uznanie, że odszkodowanie wynikające z Umowy Społecznej ma taki sam charakter musi zatem budzić wątpliwości, gdy jednocześnie czynione jest założenie o niemożności jego miarkowania. Wręcz przeciwnie, biorąc pod uwagę jego wysokość, powinien istnieć mechanizm pozwalający na kontrolę wysokości konkretnej kary w aspekcie jej indywidualizacji. Podstawy dla takiego działania w odniesieniu do omawianego odszkodowania, jeśli traktować je jako „odszkodowanie ustawowe”, stanowić mogą, zdaniem Sądu Najwyższego, regulacje art. 485 k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz art. 484 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. Zgodnie z art. 485 k.c., jeżeli przepis szczególny stanowi, że w razie niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania niepieniężnego dłużnik, nawet bez umownego zastrzeżenia, obowiązany jest zapłacić wierzycielowi określoną sumę, stosuje się odpowiednio przepisy o karze umownej. Trudno zaprzeczyć, że właśnie tego rodzaju zastrzeżenie zawiera przepis Umowy Społecznej (jako źródło prawa pracy). Traktowanie odszkodowania wynikającego z Umowy Społecznej tak jak kary umownej umożliwia zastosowanie art. 484 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., a zatem miarkowanie tej „kary ustawowej”.

Powołany przepis zezwala na zmniejszenie kary wówczas, gdy jest ona rażąco wygórowana, czyli gdy w przekonaniu organu orzekającego istnieje dysproporcja między poniesioną szkodą a wysokością kary umownej; kara jest nieadekwatna w zaistniałej sytuacji. Rażąco wygórowanie jako okoliczność uzasadniająca miarkowa-

nie kary musi być też widziane przez pryzmat rozmiaru poniesionej szkody w wyniku naruszenia zobowiązania w stosunku do wysokości zastrzeżonej kary. Jako kryterium oceny powołuje się także zachodzącą relację jej wysokości do odszkodowania należnego wierzycielowi na zasadach ogólnych. (por. Z.Gawlik: Komentarz do art. 484 Kodeksu cywilnego, [w:] A. Kidyba (red.), A. Olejniczak, A. Pyrzyńska, T. Sokołowski, Z. Gawlik, A. Janiak, G. Kozieł: Kodeks cywilny. Komentarz. Tom III. Zobowiązania - część ogólna, LEX 2010., T.Wiśniewski: Komentarz do KC. Księga trzecia - Zobowiązania, t. 1, s. 496).

Można jednak wyobrazić sobie i inne mierniki waloryzacji kary normatywnej, właściwe dla prawa pracy, a mianowicie: przypadkowość sytuacji, w której znalazł się pracownik korzystający z wysokich odszkodowań ryczałtowych, legitymowanie się niskim stażem zakładowym, charakter pracy, reguły współżycia społecznego i ocena wysokości żądanych kwot z punktu widzenia ich gospodarczej zasadności *etc.* A zatem rażące wygórowanie kary normatywnej to możliwość spojrzenia na jej wysokość z różnych punktów widzenia, w tym także z punktu widzenia jej celu i społeczno - gospodarczego przeznaczenia prawa do zastosowania kary, a zatem z punktu widzenia art. 8 k.p., którego stosowanie podlega ocenie w niniejszym postępowaniu.

W zakresie kary normatywnej konstrukcja taka, tj. zmniejszenie kary lub jej niedochodzenie, była *nota bene* stosowana przez wzorce umowne, ogólne warunki umów sprzedaży między j.g.u. (por. uchwałą nr 207 Rady Ministrów z 27 września 1982 r. w sprawie umów sprzedaży oraz umów dostawy między jednostkami gospodarki uspołecznionej - jednolity tekst: M.P. z 1986 r. Nr 33, poz. 247), co potwierdza jej trafność także z perspektywy interpretacji historycznej. Ważne są przyczyny owego ograniczania odszkodowania, w tym w szczególności rozmiar szkody oraz uzasadnienie gospodarcze świadczenia, do którego jest zobowiązany pracodawca.

W omawianym przypadku można też wyprowadzać odmienne konsekwencje interpretacyjne z konwencji terminologicznej przyjętej przez umawiające się strony. Prawo do odszkodowania na podstawie Umowy Społecznej jest bowiem świadczeniem odrębnym od odszkodowania należnego na podstawie Kodeksu pracy. Odszkodowanie *sensu stricto* powinno, co już podniesiono, co do zasady zmierzać do rekompensowania szkody. Termin ten wymagałby zastosowania wykładni uwzględniającej zasady ponoszenia odpowiedzialności i to odpowiedzialności *ex contractu*. W prawie pracy zasady te nie zostały ustalone generalnie. Należy sięgnąć co najmniej do części ogólnej prawa zobowiązań i wyrosłej na ich tle doktryny dla ustalenia

zasad rządzących tą sferą (por. ostatnio M. Kaliński: Szkada na mieniu i jej naprawienie, Warszawa 2008). Z drugiej strony, jeśli wynika to z przepisu lub umowy zasada pełnego odszkodowania może także w prawie cywilnym być zmieniona, limitowana, także przez zastosowanie limitów kwotowych.

Reasumując, miarkowanie może być zastosowane do świadczeń majątkowych określonych ryczałtowo, ocenianych tak z perspektywy odszkodowania, jak i kary. Przede wszystkim jednak wymaga oceny treści samej Umowy, zakresu podmiotowego, okresu ochrony (w szczególności okresu, od jakiego biegnie okres wypowiedzenia powódki, rozumiany jako okres między skutecznym złożeniem oświadczenia woli a rozwiązaniem stosunku pracy). W braku regulacji prawnej trybu interpretowania porozumień zbiorowych takich jak Umowa Społeczna, uwzględniając fakt, że jest ona aktem prawnym tej samej rangi co układ zbiorowy pracy, trzeba dokonywać jej wykładni z poszanowaniem woli stron stosując *per analogiam* art. 241<sup>6</sup> k.p. Rozpoznając ponownie sprawę sąd powinien zbadać z uwzględnieniem tych kryteriów, jaką konstrukcję „odszkodowania” (represyjno-wychowawcza czy kompensacyjną) przyjęła Umowa, jeśli traktować ją jako źródło prawa pracy (na badanie którego to aspektu zwrócono uwagę w pierwszej kolejności). W tym kontekście możliwa będzie dopiero ocena, na jakiej podstawie prawnej wysokość żądania powódki może być oceniana oraz jaki mechanizm będzie stanowił podstawę jego ewentualnego miarkowania.

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.

=====