

Wyrok z dnia 4 listopada 2010 r.

II PK 106/10

Przyznanie ponadstandardowych lub nadzwyczajnych przywilejów pracowniczych w nienazwanych porozumieniach zbiorowych prawa pracy podlega weryfikacji sądowej z punktu widzenia społeczno-gospodarczej oceny interesów stron lub uprawnień beneficjentów oraz wymaga uwzględnienia zasad dobrej wiary, przyzwoitości w negocjowaniu i zawieraniu tych porozumień, obowiązku zachowania lojalności stron i poszanowania ich słuszných interesów, w tym dbałości o dobro pracodawcy, dobrych obyczajów w dysponowaniu jego majątkiem oraz zakazu naruszania praw osób trzecich, a także innych zasad współżycia społecznego (art. 8 k.p.).

Przewodniczący SSN Romualda Spyt, Sędziowie SN: Zbigniew Korzeniowski, Zbigniew Myszka (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 4 listopada 2010 r. sprawy z powództwa Adama M. przeciwko E.-O. SA z siedzibą w G. o odszkodowanie, na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 9 listopada 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

Wyrokiem z dnia 9 listopada 2009 r. Sąd Apelacyjny-Sąd Pacy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku oddalił apelację pozwanej E.-O. SA w G. od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pacy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku z siedzibą w Gdyni z dnia 22 lipca 2009 r., zasądającego od pozwanej na rzecz powoda Adama M. kwotę 412.800 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 31 lipca 2008 r. do dnia zapłaty (pkt I. wyroku) oraz kwotę 27.857 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym

kwotę 7.217 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt II. wyroku), oraz nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 8.000 zł (pkt III. wyroku).

W sprawie tej ustalono, że w pozwanej Spółce obowiązywała zawarta w dniu 30 grudnia 2004 r. pomiędzy pozwaną a związkami zawodowymi działającymi w spółkach wchodzących w skład skonsolidowanej 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). Jej postanowienia obejmowały wszystkich pracowników spółek grupy G-8 oraz spółek zależnych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w dniu wejścia w życie umowy społecznej. W tej umowie pracodawca zobowiązywał się, że w ciągu 120 miesięcy od jej wejścia w życie, że zapewni pracownikom szczególną ochronę stosunku pracy (art. 13), oznaczającą „zobowiązanie dla Pracodawcy do podejmowania czynności w zakresie jakichkolwiek zmian w stosunkach pracy, a w szczególności do rozwiązywania stosunku pracy oraz wypowiedzania warunków pracy lub płacy, jedynie na warunkach i w trybie zgodnym z postanowieniami tej Umowy”. W przypadku naruszenia gwarancji zatrudnienia pracodawca zobowiązywał się do wypłacenia pracownikowi odszkodowania w wysokości stanowiącej iloczyn miesięcy kalendarzowych pozostałych do końca okresu gwarancyjnego, liczonych od dnia rozwiązania umowy o pracę oraz wynagrodzenia miesięcznego pracownika ustalonego na dzień rozwiązania stosunku pracy według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu jak za urlop wypoczynkowy. Odszkodowanie to nie mogło być niższe niż sześciokrotność średniego miesięcznego wynagrodzenia u pracodawcy, liczonego jak powyżej (art. 16 umowy społecznej). W okresie gwarancyjnym w razie uzasadnionego rozwiązania umowy o pracę przez pracownika w trybie art. 55 § 1 i § 1¹ k.p. przysługiwało mu jednorazowe odszkodowanie w wysokości obliczonej według zasad określonych w art. 16 (art. 18 tej umowy).

Powód był zatrudniony w Koncernie Energetycznym E. SA - Oddziale w G. od 2 lutego 2004 r. do 30 czerwca 2005 r. na stanowisku dyrektora Biura do spraw Strategii Rynkowej. Na podstawie porozumienia pracodawców z dnia 18 stycznia 2005 r., zawartego pomiędzy jednostkami organizacyjnymi Koncernu Energetycznego E. SA w G.: Centralą Koncernu w G. (zwaną dalej Centralą) a Oddziałem Koncernu - Zakładem Energetycznym G. w G. (zwanym dalej Oddziałem) dotyczącego warunków

naboru wewnętrznego do Centrali, powodowi zaproponowano zatrudnienie w Centrali na czas określony od 1 lutego 2005 r. do 30 czerwca 2005 r. na stanowisku dyrektora do spraw informacji i promocji, udzielając mu w trybie art. 174¹ k.p. urlopu bezpłatnego na ten okres. Strony porozumienia pracodawców postanowiły, że Centrala i pracownik mogą, po zakończeniu okresu zatrudnienia, zawrzeć umowę na czas nieokreślony z zastrzeżeniem, że Centrala miała przejąć wszelkie zobowiązania wobec pracownika wynikające z umowy społecznej. Zobowiązanie to miało znaleźć się w treści umowy o pracę na czas nieokreślony. Wejście w życie takiej umowy miało nastąpić pod warunkiem rozwiązania z inicjatywy pracownika umowy o pracę z Oddziałem Spółki na zasadzie porozumienia stron. Stosunek pracy z Oddziałem ustał z dniem 30 czerwca 2005 r. na mocy porozumienia stron (art. 30 § 1 pkt 1 k.p.). W dniu 1 lipca 2005 r. powód zawarł z Centralą umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku dyrektora biura informacji i promocji za wynagrodzeniem według kategorii 9 - 8.600 zł miesięcznie. W umowie tej pracodawca oświadczył, że przejął wszelkie zobowiązania wobec pracownika wynikające z umowy społecznej.

Pismem z dnia 31 sierpnia 2006 r. powód został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy ze względu „na utratę zaufania”. Koncepcję dalszego zatrudnienia pracodawca miał przedstawić powodowi do 2 października 2006 r. Pismem z 15 listopada 2006 r. powód rozwiązał umowę o pracę na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. z winy pracodawcy, wskazując jako przyczynę dopuszczenie się przez pracodawcę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków - stosowanie mobbingu. Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku wyrokiem z dnia 7 grudnia 2007 r. [...] potwierdził zasadność rozwiązania umowy o pracę w tym trybie i zasądził na rzecz powoda od strony pozwanej kwotę 43.000 zł tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika z uwagi na ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków. Apelacja pozwanej od tego wyroku została oddalona wyrokiem Sądu Okręgowego w Gdańsku z siedzibą w Gdyni z dnia 8 kwietnia 2008 r. [...], a postanowieniem z dnia 12 grudnia 2008 r. [...] Sąd Najwyższy odmówił przyjęcia do rozpoznania skargi kasacyjnej pozwanej od tego wyroku.

Powód pozostawał bez pracy do lipca 2007 r. W okresie od listopada 2006 r. do lipca 2007 r. otrzymał oferty zatrudnienia w Warszawie i we Wrocławiu, których nie przyjął, gdyż w maju 2006 r. urodził mu się syn, a powód nie chciał rozstawać się z rodziną. W okresie tym rodzina powoda utrzymywała się z zarobków jego żony

(5.500 zł brutto miesięcznie). W lipcu 2007 r. powód podjął pracę w M. [...] Towarzystwo Ubezpieczeń SA na stanowisku specjalisty do spraw marketingu. Pracuje tam nadal za wynagrodzeniem w kwocie 5.000 zł brutto. Pismem z dnia 9 lipca 2008 r. powód wezwał pozwaną, na podstawie art. 18 w związku z art. 16 ust. 1 i art. 13 umowy społecznej do zapłaty odszkodowania w kwocie 791.200 zł w terminie do 30 lipca 2008 r. Na tych samych podstawach, powód pozwem z dnia 1 sierpnia 2008 r. wniósł o wydanie nakazu zapłaty i orzeczenie, że pozwana w ciągu dwóch tygodni od dnia doręczenia nakazu ma zapłacić mu kwotę 412.800 zł wraz z odsetkami ustawowymi od 31 lipca 2008 r. do dnia zapłaty oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego w kwocie 7.217 zł. Takie same żądania podtrzymał na wypadek skierowania sprawy do rozpatrzenia w trybie zwykłym lub wniesienia przez pozwanego zarzutów od nakazu zapłaty.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości. Powołując się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 sierpnia 2001 r., I PKN 563/00, wskazała, że żądanie powoda powinno być ocenione jako nieważne przez pryzmat zasad współzycia społecznego w części przekraczającej granicę godziwości (art. 58 § 2 k.c. w związku z art. 13, 18 i 300 k.p.). Z ostrożności procesowej pozwana wniosła o miarkowanie odszkodowania, wskazując, że od lipca 2007 r. powód zarobił 125.000 zł, co przy uwzględnieniu gwarancyjnego charakteru odszkodowania z umowy społecznej uzasadnia zmniejszenie odszkodowania o taką kwotę. Pozwana odwoływała się do art. 484 § 2 k.c., który daje możliwość zmniejszenia kary umownej w przypadku jej rażącego wygórowania, a także utrzymywała, że umowy społeczne podpisywane były pod presją zmian prawnych, jak również pod presją opinii społecznej i organizacji związkowych. W dniu 19 lipca 2007 r. zawarta została kolejna Umowa Społeczna [...] - GK E. dotycząca zabezpieczenia praw i interesów pracowników w procesie konsolidacji i restrukturyzacji Grupy Kapitałowej E., która w zakresie gwarancji zatrudnienia zawiera analogiczne regulacje jak Umowa Społeczna [...] - G8/2004.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Apelacyjny podzielił ustalenia faktyczne oraz rozważania Sądu Okręgowego, który uwzględnił roszczenie powoda w całości, uznając, że umowa społeczna stanowi źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p., a powód był objęty jej postanowieniami. Zgodnie z art. 15 pkt f tej umowy, nie

stanowiło naruszenia gwarancji zatrudnienia rozwiązanie umowy o pracę w okresie gwarancyjnym z pracownikami, którzy rozwiązali swoje umowy o pracę na mocy porozumienia stron, z zastrzeżeniem przypadków określonych w jej rozdziale IV, a więc przypadków, gdy rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie będzie efektem zmian restrukturyzacyjnych, co odnosiło się do powoda. Powód, będąc pracownikiem Grupy G-8, rozwiązał stosunek pracy na zasadzie porozumienia stron z dotychczasowym pracodawcą (Oddziałem), by zgodnie z porozumieniem pracodawców zatrudnić się w Centrali koncernu. Zatem przyznanie mu w umowie o pracę zawartej z nowym pracodawcą uprawnień wynikających z umowy społecznej, która obejmowała go jako pracownika oddziału, było dopuszczalne. Na wypadek uzasadnionego rozwiązania umowy o pracę przez pracownika w trybie art. 55 § 1 i § 1¹ k.p. w okresie gwarancyjnym powodowi przysługiwało jednorazowe odszkodowanie w wysokości obliczonej według art. 16 w związku z art. 18 umowy społecznej.

Oceniając wysokość dochodzonego roszczenia, Sąd pierwszej instancji uznał, że ze względu na czas trwania okresu ochronnego powód miał prawo do odszkodowania za okres 97 miesięcy. Mając na uwadze prawomocny wyrok Sądu Okręgowego w Gdańsku z dnia 8 kwietnia 2008 r. [...], na którego podstawie powód uzyskał odszkodowanie w wysokości 6-miesięcznego wynagrodzenia, dopuszczalne jest domaganie się przez powoda odszkodowania w kwocie dochodzonej pozwem, stanowiącej równowartość 48-miesięcznego wynagrodzenia, zwłaszcza że nie istnieją żadne przesłanki wyłączające prawo powoda do domagania się odszkodowania przewidzianego w umowie społecznej. Sąd nie jest władny badać tego, czy obowiązujące źródło prawa jest zgodne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub zasadami współżycia społecznego. Idea gwarancji trwałości stosunku pracy i przyznanie pracownikom wysokiego odszkodowania w przypadku przedterminowego rozwiązania stosunku pracy jest rozwiązaniem zgodnym z prawem, ponieważ kształtuje pozycję pracownika korzystniej niż przepisy Kodeksu pracy. Pozwana zawarła umowę społeczną dobrowolnie i mogła swobodnie kształtować treść jej postanowień. Miała więc świadomość obowiązku wypłaty odszkodowania w razie wystąpienia przesłanek w niej przewidzianych. Równocześnie nie ma podstaw do przyjęcia, że roszczenie powoda godzi w zasady etycznego postępowania, skoro do jego realizacji doszło na skutek bezprawnego działania pozwanej, polegającego na odsu-

nięciu powoda od świadczenia pracy bez wykazania uzasadnionego interesu pracodawcy, co wynikało z prawomocnego wyroku sądu w sprawach [...].

W ocenie Sądu Apelacyjnego, Sąd Okręgowy prawidłowo zanegował argumentację przytoczoną w powołanym przez pozwaną wyroku Sądu Najwyższego z dnia 7 sierpnia 2001 r., I PKN 563/00, stwierdzając, że dochodzonego przez powoda roszczenia nie można oceniać przez pryzmat zasady godziwego wynagrodzenia wynikającej z art. 13 k.p. Użyte w tym przepisie pojęcie godziwego wynagrodzenia odnosi się bowiem do wynagrodzenia za pracę, tymczasem powód dochodzi zapłaty odszkodowania przewidzianego w umowie społecznej z tytułu rozwiązania stosunku pracy. Świadczenie to w żadnym wypadku nie odpowiada konstrukcji pojęcia „wynagrodzenie” określonego Kodeksem pracy, ponieważ nie pełni funkcji stymulacyjnej ani nie jest należne za wykonywaną pracę, a więc nie ma cechy ekwiwalentności. Odszkodowanie jest świadczeniem szczególnym, stanowiącym rekompensatę za utratę miejsca pracy spowodowaną przez pracodawcę czy też z jego winy. Dlatego nie jest trafne kwestionowanie przez pozwaną „godziwości” przyznanego powodowi odszkodowania „w kontekście braku ekwiwalentności świadczeń stron stosunku pracy”.

Sąd Apelacyjny za chybione uznał twierdzenia pozwanej, że działanie powoda naruszało zasadę ekwiwalentności, a nawet rażącej dysproporcji pomiędzy wysokością żądania (odszkodowania), a naruszonym dobrem, ponieważ odszkodowanie przewidziane w umowie społecznej nie miało charakteru kompensacyjnego. Powód nabył prawo do tego odszkodowania bez względu na to, czy poniósł szkodę, gdyż wystarczającą przesłanką odpowiedzialności pracodawcy była utrata zatrudnienia w warunkach określonych w umowie społecznej. Ponadto postanowienia tej umowy nie wprowadzały ograniczeń w zakresie miarkowania odszkodowania, które miałyby w sprawie zastosowanie. Z tego względu nie było podstaw do uznania, że zasady współżycia społecznego, których strona pozwana nawet opisowo nie wskazała, mogłyby stanowić podstawę do miarkowania zasądzonego na rzecz powoda odszkodowania. W ocenie Sądu Apelacyjnego, normatywny charakter postanowień umowy społecznej wykluczał także zastosowanie art. 484 § 2 k.c., przewidującego możliwość zmniejszenia kary umownej w razie jej rażącego wygórowania, ponieważ przepis ten dotyczy umów, a nie aktów o charakterze normatywnym.

W skardze kasacyjnej strona pozwana zarzuciła naruszenie prawa materialnego, w szczególności art. 8 k.p. w związku art. 5 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez niewłaściwe zastosowanie, polegające na przyjęciu, że roszczenie powoda nie stoi w sprzeczności z zasadami współzycia społecznego i nie stanowi nadużycia prawa podmiotowego. Jako okoliczność uzasadniającą przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania pozwana wskazała występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego oraz potrzebę wykładni art. 8 k.p. w związku art. 5 k.c. w związku z art. 300 k.p., jako budzących w związku z tym zagadnieniem poważne wątpliwości, a sprowadzającego się do odpowiedzi na następujące pytania: „ a) czy (wysokość) żądanie przez pracownika od pracodawcy odszkodowania w kwocie 412.800 zł z dochodzonego przez pracownika łącznego odszkodowania w wysokości 834.200 zł tytułem gwarancji zatrudnienia określonej w Umowie Społecznej [...] -G8/2004 z dnia 30 grudnia 2004 r. (dalej jako Umowa Społeczna), mając na uwadze przeznaczenie tej Umowy, narusza zasady współzycia społecznego?; b) zważywszy, że roszczenie powoda należy rozpatrywać w kontekście całokształtu okoliczności niniejszej sprawy, czy wysokość roszczenia powoda może być uznana za przekroczenie przez niego jako pracownika granic wykonywania prawa podmiotowego?”. Skarżąca wskazała, że klauzula zasad współzycia społecznego odwołuje się do norm moralnych oraz szeroko pojętych zwyczajów lub obyczajów, zaś klauzulę generalną odwołującą się do kryterium społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa łączyć należy z ekonomicznym aspektem konkretnego prawa (uprawnienia) podmiotowego oraz z szerzej pojętym interesem społecznym. Zadaniem organu rozpatrującego spór jest rozstrzygnięcie o nadużyciu prawa, a nie konkretyzacja lub systematyzacja omawianych zasad. Dlatego strona opierająca obronę przed roszczeniem na nadużyciu prawa nie musi wykazać naruszenia konkretnej zasady współzycia społecznego. Wystarczy wskazanie okoliczności faktycznych uzasadniających ocenę, że strona przeciwna czyni ze swego prawa użytek sprzeczny z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem lub zasadami współzycia społecznego. Celem gwarancji zatrudnienia przewidzianych w umowie społecznej jest zapewnienie stabilności stosunku pracy, a tym samym zapewnienie pracownikowi utrzymania oraz możliwości rozwijania umiejętności i nabywania doświadczenia zawodowego. Zatem gospodarczym przeznaczeniem przewidzianego w umowie odszkodowania w przypadku przedwczesnego rozwiązania stosunku pracy jest zapewnienie pracownikowi utrzymania w okresie objętym

gwarancją. Pozwana udzielając gwarancji zatrudnienia na okres 120 miesięcy od wejścia w życie umowy została jako pracodawca pozbawiona możliwości kształtowania zatrudnienia oraz doboru pracowników. W tym kontekście sposób realizacji przez powoda jego prawa przez dochodzenie kwoty 412.800 zł, stanowiącej częściowe odszkodowanie z łącznej kwoty 834.200 zł, budzi wątpliwości natury moralnej i obyczajowej oraz narusza „zwykłe poczucie sprawiedliwości”, pozostając w sprzeczności z zasadą równości zatrudnienia wobec innych pracowników skarżącej. Zasady współżycia społecznego nie określają granic prawa podmiotowego, lecz wyznaczają granice wykonywania tego prawa. Jakkolwiek więc powodowi przysługiwało prawo do odszkodowania, to w konkretnej sytuacji faktycznej, w której znalazł on nową pracę w niedługim czasie po zakończeniu stosunku pracy u skarżącej, realizacja prawa w dochodzonej wysokości stanowiła naruszenie (wykroczenie poza granice) zasad współżycia społecznego, gdyż podważała gwarancyjny i kompensacyjny charakter odszkodowania z umowy społecznej oraz stanowiła rażącą dysproporcję między wysokością żądania a naruszonym dobrem. Powód domaga się bowiem odszkodowania w wysokości obejmującej cały czteroletni okres z 10 lat obowiązywania umowy społecznej, co zapewnia mu adekwatne wynagrodzenie na okres blisko 7 lat (przy aktualnych zarobkach na poziomie 5.000 zł). W ocenie skarżącej, przy orzekaniu powinny być wzięte pod uwagę takie okoliczności, jak: niezarejestrowanie się w charakterze bezrobotnego, odrzucenie ofert pracy z Warszawy i Wrocławia przy braku jakiegokolwiek pracy na miejscu, nawet jeśli wiązałyby się to z rozstaniem z rodziną, co wskazuje na naruszenie zasad współżycia społecznego. Przy ocenie wysokości dochodzonego roszczenia powinno mieć znaczenie także to, że skarżąca jest spółką z udziałem Skarbu Państwa, dlatego sięgnięcie do klauzul zasad współżycia społecznego ma zapobiegać nieuzasadnionemu wydatkowaniu środków publicznych.

Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy oraz o zasądzenie od powoda na rzecz skarżącej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu przed Sądem drugiej instancji oraz Sądem Najwyższym, ewentualnie o uchylenie wyroku Sądu Apelaacyjnego i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania temu Sądowi i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powód wniósł o odmowę przyjęcia jej do rozpoznania, gdyż w sprawie nie występuje powołane przez stronę pozwaną zagadnienie prawne, ani tym bardziej nie spełnia ono wymogu istotności z art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. Nie zachodzi również potrzeba wykładni art. 8 k.p. w związku z art. 300 k.p. w związku z art. 5 k.c. W przypadku przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania powód wniósł o jej oddalenie w całości z uwagi na bezzasadność podniesionych zarzutów oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się uzasadniona pomimo jej wątplych podstaw: „naruszenia prawa materialnego przez art. 8 k.p. w związku z art. 5 k.c. w związku z art. 300 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie, polegające na przyjęciu, że roszczenie powoda nie stoi w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego i nie stanowi nadużycia prawa podmiotowego”. Formalistyczna i rygorystyczna (restrykcyjna) ocena tego rodzaju podstaw skargi kasacyjnej powinna *prima facie* prowadzić do odmowy przyjęcia skargi do rozpoznania, jeżeli zważyć, że spośród wymienionych podstaw rozpoznawanej skargi art. 8 k.p. zawiera powtórzenie art. 5 k.c. (przepisu o treści tożsamej z art. 8 k.p.). Chybione i bezpodstawne było powołanie identycznie brzmiącego przepisu Kodeksu cywilnego (art. 5) jako podstawy skargi kasacyjnej w sprawie unormowanej w przepisie prawa pracy (art. 8 k.p.) w celu posiłkowego stosowania tożsamego treściowo (identycznego) art. 5 k.c. przy osądzeniu spornej kwestii ze stosunku pracy (art. 300 k.p. *a contrario*).

W dotychczasowej judykaturze na ogół przyjmowano, że korzystanie z uprawnień wynikających z autonomicznych źródeł prawa pracy, takich jak zakładowe umowy zbiorowe lub pakiety socjalne nie poddaje się ocenie przez konstrukcję nadużycia prawa podmiotowego (art. 8 k.p.), które „ma naturę cywilnoprawną (w szerokim rozumieniu), a nie np. administracyjnosądową czy konstytucyjną”. Wedle tego stanowiska, art. 8 k.p. nie ma zastosowania do oceny czynienia użytku z przyznanych stronom zbiorowych porozumień prawa pracy kompetencji normodawczych do stanowienia lub zmieniania norm prawnych w tego rodzaju zbiorowych aktach prawa pracy. Miało to oznaczać, że prawo stanowienia norm prawa pracy w zbiorowych

porozumieniach prawa pracy o charakterze normatywnym nie jest prawem, o jakim mowa w art. 8 k.p. i dlatego nie poddaje się ocenie na podstawie (wedle) klauzul generalnych określonych w tym przepisie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 lipca 2000 r., I PKN 744/99, OSNAPiUS 2002 nr 3, poz. 75). Na gruncie koncepcji przypisującej postanowieniom zbiorowych aktów pracy charakter normatywny w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. na ogół przyjmuje się, że do wykładni postanowień prawa pracy wynikających z normatywnych aktów (porozumień) prawa pracy należy stosować ogólne reguły wykładni przepisów prawa, a nie zasady wykładni oświadczeń woli (np. art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Z powyższego wynikała kontrowersyjność negowania praw podmiotowych wynikających z autonomicznych źródeł prawa w oparciu o zarzut nadużycia prawa (art. 8 k.p.).

Ze względu na zobowiązaniowe podłoże nienazwanych porozumień prawa pracy, które zawierają podmioty zbiorowego prawa pracy reprezentujące z jednej strony pracodawcę (pracodawców) a z drugiej - pracowników, w judykaturze przyjmuje się, że przy wykładni norm prawnych zawartych w tego typu aktach prawa pracy szczególne znaczenie ma ustalenie zamiaru, woli i celu stron, które zawarły nazwane lub nienazwane porozumienie prawa pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1999 r., I PKN 345/99, OSNAPiUS 2001 nr 6, poz. 195), tj. wykładnia podobna do stosowanej przy interpretacji oświadczeń woli stron czynności prawnej w rozumieniu art. 65 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. Według składu orzekającego, nie powinno być sporu, że uznanie decydującej roli zasad wykładni prawa przy dokonywaniu interpretacji autonomicznych źródeł prawa pracy nie stanowi przeszkody i nie przekreśla możliwości i potrzeby odwoływania się do zamiaru i woli stron porozumień zbiorowych prawa pracy. Judykatura stopniowo (ewolucyjnie) dopuszczała dokonywanie wykładni sądowej postanowień zbiorowych porozumień prawa pracy nie tylko z zastosowaniem reguł interpretacji językowo-logicznej, celowościowej, systemowej lub funkcjonalnej przepisów prawa, ale także z uwzględnieniem zasad wykładni oświadczeń woli stron zbiorowych porozumień prawa pracy. Wprawdzie nadal dominuje stanowisko, że zbiorowe porozumienia prawa pracy nie zawierają oświadczeń woli składających się na czynności prawne w rozumieniu prawa cywilnego (zobowiązaniowego), które poddają się wykładni wedle zasad określonych w art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p., ale równocześnie ze specyfiki tego typu autonomicznych źródeł prawa pracy, zawieranych w rozmaitych formach nazwanych lub

nienazwanych zbiorowych porozumień prawa pracy, wynika wprost prawna dopuszczalność dokonywania wykładni autentycznej tych aktów przez strony zbiorowych porozumień prawa pracy (por. art. 241⁶ k.p.). Równocześnie sądy pracy nie są związane dokonanyymi w ten sposób wyjaśnieniami stron, które akceptują tylko wówczas, gdy odpowiadają one regułom powszechnej wykładni przepisów prawa, a odmawiają uznania ich mocy wiążącej, gdy podważają one ugruntowane zasady interpretacji prawa, jednak odwołanie się do „zobowiązaniowego” podłoża nazwanych i nienazwanych źródeł autonomicznego prawa pracy umożliwia i dopuszcza badanie zamiaru i zgodnej woli stron zbiorowego porozumienia prawa pracy nie tylko wedle wykładni „woli racjonalnego ustawodawcy”, ale także z uwzględnieniem istotnych okoliczności zawierania tego typu „swoistych” aktów zbiorowego prawa pracy, które są uzgadniane w trybie rokowań jego stron.

Przy tak założonym postrzeganiu zagadnienia interpretacji normatywnych zbiorowych porozumień prawa pracy należy zwrócić uwagę na niektóre obowiązujące zasady stanowienia nazwanych źródeł autonomicznego prawa pracy (układów zbiorowych pracy). W ocenie Sądu Najwyższego, zasady te nie powinny być pomijane ani obojętne również przy interpretacji i ocenie waloru prawnego postanowień nienazwanych porozumień zbiorowych prawa pracy. Przy zawieraniu układu zbiorowego pracy, każda z jego stron jest prawnie zobowiązana do prowadzenia rokowań w dobrej wierze i z poszanowaniem słuszych interesów drugiej strony. Wymaga to w szczególności uwzględniania postulatów organizacji związkowej uzasadnionych sytuacją ekonomiczną pracodawców, powstrzymywania się od wysuwania postulatów, których realizacja w sposób oczywisty przekracza możliwości finansowe pracodawców, poszanowania interesów pracowników nieobjętych układem (art. 241³ § 1 k.p.), a także nienaruszania praw osób trzecich (art. 241 § 3 k.p.). Zachowanie tych zasad negocjowania i zawierania układów zbiorowych pracy poddaje się weryfikacji co najmniej pod względem zgodności z prawem w trybie rejestrowym określonym w art. 241¹¹ k.p., co sprawia, że nie ma dostatecznie przekonującego uzasadnienia bezwarunkowe stanowisko, że granice dopuszczalnego uprzywilejowania pracowników według postanowień porozumień zbiorowych prawa pracy zostały pozostawione zupełnej swobodzie stron i nie są niczym nieograniczone (dowolne). Przeciwnie, w ocenie składu orzekającego, prawne rygory negocjowania i zawierania „nazwanych” autonomicznych źródeł prawa pracy nie są obojętne i powinny być uwzględniane, a w

każdym razie nie mogą być pomijane przy ocenie negocjowania, zawarcia i obowiązywania także postanowień „nienazwanych” źródeł autonomicznego prawa pracy. Pomiędzy nazwanymi i nienazwanymi normatywnymi porozumieniami (źródłami) prawa pracy nie zachodzi stosunek zależności o typie hierarchicznej nadrzędności lub podległości, ale z normatywnej logiczno-funkcjonalno-systemowej równorzędności postanowień wynikających z nazwanych lub z nienazwanych autonomicznych aktów prawa pracy wynika potrzeba ich stanowienia z zachowaniem podobnych zasad tworzenia wszystkich typów (nazwanych i nienazwanych) źródeł autonomicznego prawa pracy. Pozwala to twierdzić, że negocjowanie, zawieranie, interpretacja oraz ocena postanowień nienazwanych porozumień prawa pracy powinna być dokonywana z uwzględnieniem analogicznych zasad jak obowiązujące przy zawieraniu nazwanych aktów prawa pracy (układów zbiorowych pracy). Umożliwia to w szczególności dokonywanie sądowych ocen sposobu uwzględnienia postulatów organizacji związkowych wedle uzasadnionej sytuacji ekonomicznej pracodawców, powstrzymywania się od wysuwania i uwzględniania postulatów, których realizacja przekracza aktualne lub przyszłe możliwości finansowe pracodawców, poszanowania interesów pracowników nieobjętych zawartym porozumieniem (art. 241³ § 1 k.p.), a także zakazu naruszania praw osób trzecich (art. 241 § 3 k.p.). Skoro zgodność z prawem postanowień nazwanych porozumień zbiorowego prawa pracy (uzp) poddaje się kontroli organu rejestracyjnego (art. 241¹¹ k.p.), to nie może być wykluczona weryfikacja legalności postanowień nienazwanych aktów prawa pracy w razie stwierdzenia ich kolizji lub sprzeczności z bezwzględnie obowiązującymi przepisami, zasadami lub klauzulami generalnymi prawa pracy. Wprawdzie zatem art. 8 k.p. nie kształtuje, nie zmienia ani nie modyfikuje praw podmiotowych, które mają oparcie w postanowieniach autonomicznego prawa pracy, ale klauzule generalne zawarte w tym przepisie uprawniają sądy pracy do dokonywania ocen, w jakim zakresie w ustalonych okolicznościach konkretnej sprawy korzystanie z przyznaných nadzwyczajnych lub „ponadstandardowych” przywilejów pracowniczych nie może być uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony prawnej.

Normatywnym postanowieniom autonomicznych aktów (porozumień) prawa pracy przypisuje się na ogół tzw. jednostronnie bezwzględnie obowiązujący charakter prawny, co oznacza, że nie mogą być one mniej korzystne niż przepisy Kodeksu pracy lub innych ustaw i aktów wykonawczych powszechnego prawa pracy jedynie

dla pracowników (art. 9 § 2 k.p.). *A contrario*, postanowienia te mogą być bardziej korzystne dla pracowników niż przepisy powszechnego prawa pracy, nawet gdyby okazały się niekorzystne dla pracodawców. Za takim stanowiskiem ma przemawiać argumentacja, że ustanowione w nienazwanym zbiorowym porozumieniu prawa pracy ustępstwa lub przyznane pracownikom dodatkowe świadczenia - pracodawcy przyjmują na siebie dobrowolnie (*volenti non fit iniuria*), bez ich narzucania przez ustawodawcę powszechnego lub w drodze wykładni sądowej. W ocenie Sądu Najwyższego, takie postrzeganie semiimperatywnego charakteru norm autonomicznego prawa pracy nie może być dalej uznawane za bezdyskusyjne ani bezwarunkowe. Skoro przepisy dotyczące zawierania układów zbiorowych pracy dopuszczają korygowanie postulatów pracowniczych z uwzględnieniem sytuacji ekonomicznej i możliwości finansowych pracodawców (art. 241³ k.p.), z dodatkowym zastrzeżeniem, że uzgodnione przywileje układowe nie mogą naruszać praw osób trzecich (art. 241 § 3 k.p.), to spod takiej oceny nie może usuwać się także negocjowanie i zawieranie nienazwanych porozumień prawa pracy. Szczególnie wnikliwej weryfikacji wymaga przyznawanie dodatkowych nadzwyczajnych przywilejów pracowniczych wszystkim pracownikom, łącznie z personelem kierowniczym, który reprezentując stronę pracodawczą bywa równocześnie zainteresowany przyznaniem także sobie pozastandardowych gwarancji wieloletniego zatrudnienia. Taki potencjalny konflikt interesów kierowników pracy i zatrudniających ich pracodawców może pozostawać w kolizji z uregulowanym w art. 241²⁶ § 2 k.p. zakazem określania w zakładowym układzie zbiorowym pracy warunków wynagradzania pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy w rozumieniu art. 128 § 2 pkt 2 k.p. Ten ostatni przepis powinien być zatem interpretowany w taki sposób, aby zabezpieczać obowiązek dbania kierowników pracy o interesy pracodawcy, jeżeli bezpośrednio lub pośrednio reprezentują oni interesy pracodawców przy zawieraniu zbiorowych porozumień prawa pracy. Obowiązek dbałości o dobro pracodawcy nie powinien kolidować z „prywatnymi” interesami kadry kierowniczej, która nazbyt często zmierza bezpośrednio lub jest zainteresowana przyznaniem dodatkowych przywilejów pracowniczych także samym sobie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 marca 2009 r., II PK 204/08, OSNP 2010 nr 19-20, poz. 232).

Dodatkowe gwarancje lub przywileje pracownicze zawarte również w nienazwanych zbiorowych porozumieniach prawa pracy nie mogą oddziaływać ani wykra-

czać poza lub ponad regulacje bezwzględnie obowiązującego powszechnego prawa pracy (art. 240 § 2 k.p.). Dotyczy to w szczególności przypadków ustanawiania gwarancji wieloletniego zatrudnienia dla wszystkich pracowników pod rygorem zapłaty równoważnego odszkodowania w rozmiarach potencjalnie i często przekraczających granice i zakres szczególnej ochrony trwałości niektórych stosunków pracy, w przypadkach określonych w przepisach ustawowego prawa pracy, przez przyznanie wzmożonej ochrony trwałości stosunków pracy wszystkim zatrudnionym pracownikom ponad gwarancje przysługujące kobietom w ciąży lub urlopu macierzyńskiego, działaczom związkowym, radnym, itp. W judykaturze przyjmuje się, że postanowienia zakładowego układu zbiorowego pracy nie są przepisami ustanawiającymi szczególną ochronę stosunku pracy w rozumieniu art. 47 zdanie drugie k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 listopada 2008 r., II PK 93/08, OSNP 2010 nr 9-10, poz. 115). Dlatego tego typu „powszechne”, pozaustawowe i „ponadstandardowe” podstawy szczególnej ochrony stosunków pracy wszystkich pracowników nie mogą być oparte na postanowieniach nienazwanego zbiorowego porozumienia prawa pracy. Nie powinno być bowiem tak, że nadzwyczajne przywileje pracownicze określone w postanowieniach nienazwanego porozumienia prawa pracy gwarantują wszystkim zatrudnionym u danego pracodawcy większą („mocniejszą”) ochronę stosunków pracy aniżeli ochrona ustawowa przysługująca niektórym kategoriom pracowników szczególnie chronionych na podstawie przepisów odrębnych ustaw. W takich przypadkach wszyscy pracownicy korzystaliby z dalej idących standardów wzmożonej ochrony trwałości stosunków pracy niż pracownicy szczególnie chronieni, którzy w ten sposób zostaliby w istocie rzeczy pozbawieni wzmożonej ochrony trwałości stosunków pracy wynikającej z przepisów szczególnych prawa pracy, nawet wtedy, gdyby także im przysługiwały dalej idące i „powszechne” dla ogółu pracowników danego pracodawcy nadzwyczajne gwarancje wieloletniego zatrudnienia, wynikające z postanowień nienazwanego porozumienia prawa pracy według semiimperatywnej reguły obowiązania bardziej korzystnych postanowień dla pracowników, niż ochrona szczególna udzielana na podstawie odrębnych przepisów ustawowych. Tego typu ponadstandardowa i „powszechna” ochrona trwałości wszystkich stosunków pracy w gruncie rzeczy znosiłaby bezwzględnie obowiązujące przepisy ustawowego prawa pracy o szczególnej ochronie pracy niektórych kategorii zatrudnionych, przez co także z tego punktu widzenia nie zasługuje ona na ochronę prawa pracy.

Należy mieć na uwadze także to, że do naturalnej istoty i właściwości stosunków pracy należy potrzeba zmian rozmiaru i struktury zatrudnienia pracowników, która bywa wymuszana obiektywnymi trendami rynkowymi i zmiennym zapotrzebowaniem na prace określonego rodzaju. Wymaga to elastycznego kształtowania zatrudnienia przez pracodawców, w tym zachowania prawnych możliwości zwalniania pracowników wedle ustawowych standardów prawa pracy, które nie powinny być nadmiernie ograniczane, a w szczególności nie powinny być blokowane przez ustanawianie *prima facie* nieuzasadnionych lub oczywiście nieekwiwalentnych, nadzwyczajnych przywilejów pracowniczych. W dotychczasowej judykaturze za naganne były uznawane praktyki polegające na przyznawaniu przywilejów pracowniczych nadmiernie wygórowanych w stosunku do ustawowych regulacji powszechnego prawa pracy. Po raz pierwszy w wyroku z dnia 7 sierpnia 2001 r., I PKN 563/00 (OSNAPiUS 2002 nr 4, poz. 90), Sąd Najwyższy uznał, że postanowienia dotyczące wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą mogą być ocenione przez pryzmat zasad współżycia społecznego jako nieważne w części przekraczającej granice godziwości. Linie tę Sąd Najwyższy kontynuował w wyroku z dnia 21 lipca 2009 r., II PK 21/09 (LEX nr 5331106), w którym zakwestionował swobodne kształtowanie treści stosunku pracy w drodze umowy pracodawcy z pracownikiem, uznając, że tego typu oświadczenia woli mogą być negowane na podstawie ogólnych przesłanek ważności czynności prawnej (art. 58 k.c. w związku z art. 300 k.p.) lub wad oświadczeń woli (art. 82-88 k.c. w związku z art. 300 k.p.), skoro sankcja nieważności jest dopuszczona do prawa stosunku pracy. W tej koncepcji działania (często o cechach „zmowy”) przeciwko interesowi pracodawcy pozwalają „w szczególnych, ekstremalnych” sytuacjach, z powołaniem się na naruszenie zasad współżycia społecznego, tj. ze względu na pominięcie lojalności wobec pracodawcy lub pominięcie poczucia moralności w dysponowaniu jego mieniem, uznać czynność prawną za bezwzględnie nieważną na podstawie art. 58 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., czemu nie sprzeciwia się art. 18 k.p. Ten kierunek orzecznictwa zaczyna być stosowany także przy ocenie nadmiernie wygórowanych i nieekwiwalentnych przywilejów pracowniczych wynikających z nienazwanych porozumień zbiorowych prawa pracy. I tak wyroku z dnia z 14 września 2010 r., II PK 67/10, Sąd Najwyższy uznał, że żądanie zasądzenia odprawy (odszkodowania) w związku z niezachowaniem gwarantowanego okresu zatrudnienia określonego w porozumieniu zbiorowym opartym na art. 26¹ ust. 3

ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych może być uznane za sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (art. 8 k.p.), z uwagi na jego rażąco nieadekwatną wysokość w stosunku do szkody poniesionej przez pracownika. Uzasadniając ten pogląd Sąd Najwyższy argumentował, że dodatkowe świadczenia pieniężne związane z utratą zatrudnienia powinny pełnić funkcję kompensacyjną, a zatem wysokość odszkodowania powinna być adekwatna do rozmiarów szkody, jaką pracownik poniósł wskutek naruszenia przez pracodawcę gwarancji zatrudnienia. W żadnym razie wysokość odszkodowania nie może stanowić swoistego źródła dodatkowych dochodów pracownika, a w szczególności nie może stanowić „zachęty do tego, by nie opłacało mu się poszukiwanie pracy”.

Warto zwrócić uwagę, że normatywny charakter i limitowana wysokość wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy i odszkodowania z tytułu wadliwego lub niezgodnego prawem rozwiązania stosunku pracy nie mają typowego charakteru kompensacyjnego. Dochodzenie tych świadczeń, które nie są powiązane z rzeczywistą szkodą i przysługują niezależnie od jej wykazania, zostało oparte na dążeniu do szybkiego i sprawnego orzekania w tych zasadniczych dla pracownika sprawach. Miał temu służyć uproszczony system dochodzenia roszczeń za czas pozostawania bez pracy (wynagrodzenia lub odszkodowania), odrębny - ze względu na specyfikę prawa pracy oraz szczególne potrzeby wyważenia usprawiedliwionych interesów pracownika i pracodawcy - od sposobu osądzania typowych cywilnych roszczeń odszkodowawczych. Dlatego świadczenia prawa pracy z tytułu wadliwego lub niezgodnego prawem rozwiązania stosunku pracy są powszechnie postrzegane jako majątkowe świadczenia gwarancyjne z uwzględnieniem ich uproszczonej, ale pewnej funkcji odszkodowawczej i szybkiej sankcji prawa pracy stosowanej wobec pracodawcy za samo wadliwe lub niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy. W ramach takich uwarunkowań i założeń pracownikowi bezprawnie zwolnionemu z pracy przysługują świadczenia w wysokości ograniczonej lub limitowanej kodeksowo wyznaczonym okresem pozostawania bez pracy lub okresem adekwatnym do okresu wypowiedzenia umowy o pracę, bez potrzeby udowadniania innych przesłanek odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy charakterystycznych i typowych dla klasycznych spraw cywilnych. Świadczenia te są zasądzone w podobnej lub jednakowej wysokości bez względu na to, czy pracownik poniósł jakąkolwiek szkodę wskutek uznanego za wadliwe lub niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę.

W określonych sytuacjach zasądzone świadczenia mogą być wyższe od poniesionej szkody, w innych natomiast będą jedynie częściowo ją rekompensowały. Świadczenia te nie ulegają zmniejszeniu o wynagrodzenie uzyskane w tym samym czasie z innego tytułu prawnego, co nie dotyczy jedynie okresu pobierania zasiłku chorobowego lub świadczenia rehabilitacyjnego, który podlega odliczeniu od okresu, za który pracownik powinien otrzymać wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 kwietnia 2006 r., I PK 158/05, OSNP 2007 nr 7-8, poz. 622). Świadczenia te przysługują w ustawowo określonej wysokości bez względu na to, czy pracownik poniósł szkody inne lub wyższe niż rekompensowane ograniczonymi lub limitowanymi sankcjami prawa pracy. Zasady te krępują możliwość i zasadność dochodzenia odszkodowawczych roszczeń uzupełniających na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego, ponad roszczenia przysługujące pracownikowi na podstawie przepisów Kodeksu pracy (por. uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 2009 r., I PZP 2/09, OSNP 2010 nr 1-2, poz. 1).

Mając na uwadze tak złożone uwarunkowania nie zasługuje na aprobatę wyrażony bezrefleksyjnie w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku pogląd o „niekompensacyjnej” i jakoby „normatywnie” sztywnej, ale oczywiście nieekwiwalentnej wysokości odszkodowania z tytułu niedotrzymania gwarancji długotrwałego zatrudnienia, już dlatego, że sporne świadczenie zostało wyraźnie nazwane odszkodowaniem, które z natury rzeczy może i powinno rekompensować poniesione straty materialne i utraczone korzyści wynikające z niedotrzymania gwarancji zatrudnienia i niemożności znalezienia innych źródeł utrzymania. Nie da się prawnie ani racjonalnie tłumaczyć lub uzasadniać stanowiska, że pracownik, wobec którego pracodawca nie dopełnił gwarancji wieloletniego zatrudnienia, nie ma obowiązku lub zostaje zwolniony z obowiązku poszukiwania pracy lub podejmowania innej działalności zarobkowej tylko dlatego, że potencjalnie przysługuje mu na podstawie normatywnych postanowień porozumienia prawa pracy nadzwyczajnie wysokie i nieekwiwalentne odszkodowanie zapewniające mu za wiele lat okresu „niezagwarantowanego” zatrudnienia środki utrzymania na dotychczasowym poziomie. Przeciwnie, takiego „normatywnego” charakteru ani niepoddającego się weryfikacji sądowej związania sposobem ustalania odszkodowania w sztywnie określonej wysokości nie można domniemywać ani opierać na domysłach, jeżeli nie mają one oparcia w jednoznacznej i niebudzącej wątpli-

wości treści postanowienia zbiorowego porozumienia prawa pracy, że odszkodowanie z tytułu naruszenia gwarancji wieloletniego zatrudnienia przysługuje bez względu na rodzaj i rozmiar poniesionej szkody przez pracownika.

Mając na uwadze powyższe okoliczności skład orzekający uznał w rozpoznawanej sprawie, że ustanowienie w umowie społecznej powszechnej dziesięcioletniej gwarancji trwałości stosunków pracy wszystkich pracowników objętych treścią tego porozumienia, pod rygorem zapłaty odszkodowania w wysokości stanowiącej iloczyn miesięcy kalendarzowych liczonych od dnia rozwiązania stosunku pracy do końca okresu gwarancyjnego oraz wynagrodzenia miesięcznego, pozostaje w rażącej kolizji z regułami zawierania nazwanych i nienazwanych porozumień prawa pracy. Pozwala to na weryfikację zakresu i wysokości dodatkowych nadzwyczajnych przywilejów pracowniczych na podstawie klauzul generalnych z art. 8 k.p. Nie korzystają z bezwarunkowej i niczym nieograniczonej ochrony uzgodnione w nienazwanych zbiorowych porozumieniach prawa pracy (umowach społecznych lub pakietach socjalnych) gwarancje wieloletniego zatrudnienia, zabezpieczone rygorem oczywiście nadmiernie wygórowanych odszkodowań w stosunku do potencjalnych szkód pracowników, które wyniknęły z utraty gwarantowanego zatrudnienia, jeżeli ustanowione ponadstandardowe i nieekwiwalentne przywileje pracownicze naruszają racjonalne kryteria ekonomiczne i obiektywne możliwości finansowe pracodawców oraz blokują lub ograniczają prawem przewidziane mechanizmy racjonalizacji lub likwidacji zbędnego zatrudnienia (jego przerostów), z potencjalną krzywdą dla interesów pracodawcy oraz osób trzecich (art. 8 k.p.). Przyznanie w zbiorowym porozumieniu prawa pracy (umowie społecznej) dodatkowych przywilejów pracowniczych i rozciągnięcie wzmożonej wieloletniej ochrony trwałości stosunków pracy na wszystkich pracowników, ponad standardy wynikające z ustawowych, szczególnych mechanizmów ochrony prawa pracy zawartych w ustawach odrębnych (np. ustawie o związkach zawodowych), sprzeciwia się naturze stosunków pracy i innym relacjom społeczno-gospodarczym, w jakich uczestniczą pracodawcy. Oznacza to, że przyznanie dodatkowych lub nadzwyczajnych przywilejów pracownikom poddaje się weryfikacji sądowej pod kątem społeczno-gospodarczego przeznaczenia tych uprawnień - z punktu widzenia interesów stron lub beneficjentów zbiorowego porozumienia prawa pracy - i wymaga uwzględnienia zasad dobrej wiary, przyzwoitości w negocjowaniu i zawieraniu nienazwanych porozumień prawa pracy, obowiązku zachowania lojalności stron i posza-

nowania ich słuszných interesów, w tym dbałości o dobro pracodawcy, dobrych obyczajów w dysponowaniu jego majątkiem oraz zakazu naruszania praw osób trzecich, a także innych nazwanych lub nienazwanych zasad współżycia społecznego (art. 8 k.p.). Żądanie zasądzenia dodatkowego odszkodowania z tytułu niedotrzymania przyrzeczenia wieloletniego zatrudnienia podlega zatem, tak jak każde roszczenie, ocenie w świetle art. 8 k.p. i może być oddalone lub zasądzone w ograniczonej wysokości ze względu na nadużycie prawa podmiotowego w zależności od sądowej oceny istotnych okoliczności konkretnej sprawy.

W ujawnionych okolicznościach sprawy Sąd Najwyższy nie podzielił stanowiska, że sporne odszkodowanie wynikające z umowy społecznej miało bezwzględnie obowiązujący charakter, sztywny, precyzyjnie określony w uzgodnionym sposobie wyliczenia jego wysokości, bez możliwości jego sądowego weryfikowania na podstawie klauzul generalnych z art. 8 k.p. Taka ocena nie może się ostać choćby dlatego, że sam powód zdawał sobie sprawę z nadzwyczajnej wysokości żądania, które było oczywiście nieadekwatne i nieekwiwalentne do poniesionych przezeń strat, skoro pierwotnie sam „długotrwale” negocjował wypłatę odszkodowania tylko za okres 3 lat, chociaż do zawarcia porozumienia nie doszło z przyczyn leżących po stronie pozwanej. Przy ponownym rozpoznaniu sprawy i po uwzględnieniu wyżej przedstawionych ocen prawnych Sąd drugiej instancji rozważy i uzasadni, jaki rozmiar dodatkowego odszkodowania z tytułu niedotrzymania gwarancji wieloletniego zatrudnienia pogodzi słusne interesy stron sporu, bez kolizji lub naruszania klauzul generalnych z art. 8 k.p. W tym celu Sąd Najwyższy wyrokował jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ k.p.c.

=====