



Sygn. akt II PK 109/10

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 4 listopada 2010 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Romualda Spyt (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Zbigniew Korzeniowski

SSN Zbigniew Myszka

w sprawie z powództwa Jana D.

przeciwko N. Sp. z o.o. w P. poprzednio T. Sp. z o.o. w P.

o odprawę pieniężną,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 4 listopada 2010 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 30 grudnia 2009 r.,

- 1. oddała skargę kasacyjną,**
- 2. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 1.350 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

**Uzasadnienie**

Sąd Rejonowy Sąd Pracy wyrokiem z dnia 8 października 2009 r. uwzględnił powództwo Jana D. przeciwko N. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w P. (uprzednio T. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w P.) o zapłatę kwoty 52.500 zł z ustawowymi odsetkami tytułem rekompensaty za rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn niedotyczących powoda.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny. Powód Jan D. był zatrudniony firmie V. SA w P. od 11 stycznia 1973 r. Dnia 1 maja 2007 r. T. Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w P. przejęła w trybie art. 23<sup>1</sup> kp. firmę V. SA wraz z jej pracownikami, stając się również nowym pracodawcą powoda. W pozwanej Spółce obowiązuje zakładowy układ zbiorowy pracy, według którego, w przypadku dokonywania zwolnień pracowników przejętych z V. SA w P. z przyczyn niedotyczących pracowników, stosowany będzie wobec nich program dobrowolnych odejść z pracy przez okres 10 lat od daty przejęcia zakładu. Z postanowień układu wynika, że powyższe zasady nie mają zastosowania w przypadku redukcji zatrudnienia w wyniku kryzysu gospodarczego, co oznacza w szczególności utratę klienta, zmniejszenie wielkości zamówień produkcyjnych, zmianę technologii, utratę konkurencyjności lub inne przyczyny niezależne od Spółki. Według załącznika nr 2 do wyżej wymienionego układu, przy rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron z przyczyn niedotyczących pracownika, pracodawca wypłaca pracownikom rekompensatę. W przypadku, gdy staż pracy pracownika wynosi ponad 25 lat, rekompensata wynosi równowartość 24-miesięcznego wynagrodzenia pomniejszonego o odprawę pieniężną wypłaconą na podstawie ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.) .

Dnia 14 stycznia 2009 r. związki zawodowe działające przy pozwanej Spółce zostały powiadomione o kryzysie gospodarczym. Zarząd pozwanej Spółki wskazywał na spadek zamówień i podawał, że utrzymanie stanu zatrudnienia na obecnym poziomie nie jest dalej możliwe. Dnia 16 stycznia 2009 r. w formie komunikatu poinformowano wszystkich pracowników o kryzysie gospodarczym i o konieczności dostosowania wielkości i struktury zatrudnienia do zmniejszonych

potrzeb klientów.

W dniu 24 stycznia 2009 r. do wykonującego pracę powoda przyszedł prezes pozwanej Spółki Zbigniew G. i oznajmił, że na terenie firmy syna powoda - Macieja D. - znaleziono dwa pojemniki z aluminium o wadze około 7 ton, stanowiące własność pozwanej Spółki. Prezes Zbigniew G. miał informacje od bezpośredniego przełożonego powoda, że powód mieszka razem z synem Maciejem D., w związku z czym podejrzewał, że powód wiedział o tym, że u jego syna znajduje się „nielegalnie aluminium” należące do pozwanej Spółki. W trakcie rozmowy prezes Spółki kazał powodowi opuścić zakład pracy. Przy kolejnej rozmowie z powodem prezes Zbigniew G. powiedział, że mało prawdopodobne jest, aby powód nie wiedział o tym, co robi jego syn. Następnie prezes polecił dyrektorowi personalnemu Karolowi S., aby rozwiązał z powodem umowę o pracę w drodze wypowiedzenia.

W końcu doszło do rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron z dniem 31 stycznia 2009 r. z przyczyn nie dotyczących pracownika. W porozumieniu postanowiono, że powód otrzyma trzymiesięczną odprawę pieniężną, zgodnie z ustawą z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, która to odprawa wyczerpuje wszelkie roszczenia powoda względem pracodawcy. Dyrektor Karol S. poinformował powoda, że rekompensata wynikająca z układu zbiorowego pracy mu nie przysługuje, ponieważ jest kryzys gospodarczy, o czym zarząd poinformował związki zawodowe pismem z dnia 14 stycznia 2009 r.

W dniu 4 lutego 2009 r. powód wysłał do zarządu Spółki pismo, w którym oświadczył, że przy podpisywaniu porozumienia z dnia 30 stycznia 2009 r. został wprowadzony w błąd co do przysługujących mu świadczeń z tytułu rozwiązania stosunku pracy. Powód stwierdził, że podczas rozmów i podpisywania porozumienia pominięto postanowienia układu zbiorowego pracy, jaki obowiązuje u pracodawcy, a w szczególności załącznik nr 2 określający „Program dobrowolnego rozwiązywania stosunku pracy za porozumieniem stron”. Wartość rekompensaty określił na 52.500 zł. W odpowiedzi na to pismo pozwana Spółka poinformowała powoda, że zgodnie z zawartym porozumieniem powodowi przyznano odprawę pieniężną, która wyczerpuje wszystkie roszczenia wobec pracodawcy. Powód był

świadom konsekwencji zawarcia porozumienia, zatem brak jest podstaw do uchylenia się od skutków prawnych złożonego przez niego oświadczenia woli.

W dniu 13 lutego 2009 r. wystosowano do wszystkich pracowników Spółki komunikat, w którym określono nowe zasady dobrowolnych rozwiązań stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

W dniu 4 marca 2009 r. pozwana Spółka zawarła ze związkami zawodowymi działającymi przy T. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w P. porozumienie w sprawie odpraw dla pracowników uprawnionych do świadczeń przedemerytalnych.

Oceniając stan faktyczny, Sąd pierwszej instancji nie podzielił stanowiska pozwanego, że z uwagi na kryzys gospodarczy postanowienia układu nie obowiązywały w dacie rozwiązywania z powodem stosunku pracy. Powołał się na przepis art. 241<sup>27</sup> § 1 k.p. stanowiący, że ze względu na sytuację finansową pracodawcy strony układu zakładowego mogą zawrzeć porozumienie o zawieszeniu stosowania u danego pracodawcy, w całości lub w części, układu oraz układu ponadzakładowego, bądź jednego z nich, na okres nie dłuższy niż 3 lata. Uznał, że układ może być zawieszony, ale w wyniku porozumienia stron układu, w którym konkretnie określa się czy układ zawiesza się w całości, czy w części, a jeżeli w części, to jakiej oraz na jaki okres. Stwierdził, że w toku prowadzonego postępowania dowodowego strona pozwana nie wykazała, aby do zawarcia takiego porozumienia doszło. Mając powyższe na uwadze, Sąd stwierdził, iż pracodawca działający przez dyrektora personalnego istotnie wprowadził powoda w błąd twierdząc, że występują okoliczności, w których nie musi stosować postanowień programu dobrowolnego rozwiązywania stosunków pracy. Powód działał pod wpływem błędu w rozumieniu art. 84 k.c. w związku z art. 300 k.p.

Strona pozwana zarzuciła w apelacji od powyższego wyroku naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 233 k.p.c. - poprzez sprzeczność istotnych ustaleń sądu z treścią zebranego w sprawie materiału polegającą na przyjęciu, że przyczyną rozwiązania umowy pracę była przyczyna niedotycząca pracownika, a także naruszenie prawa materialnego poprzez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie: art. 65 k.c. - poprzez przyjęcie, że program dobrowolnych odejść ma zastosowanie w przypadku, gdy inicjatywa zawarcia porozumienia o rozwiązaniu stosunku pracy wyszła od pracownika i gdy przyczyną rozwiązania stosunku pracy

była przyczyna dotycząca pracownika; art. 241<sup>27</sup> k.p. - poprzez przyjęcie, że postanowienia układu zbiorowego pracy obowiązującego u pozwanego stanowiące, że programu dobrowolnych odejść nie stosuje się w przypadku redukcji zatrudnienia w wyniku kryzysu gospodarczego, stanowiły instytucję zawieszenia części układu zbiorowego pracy i w tym zakresie podlegały warunkom przewidzianym w art. 241<sup>27</sup> k.p. oraz art. 8 k.p. - poprzez przyjęcie, że żądanie zapłaty rekompensaty nie było sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa i zasadami współżycia społecznego w sytuacji, w której powód wiedział, że przesłanka warunkująca prawo nabycia rekompensaty, tj. rozwiązanie umowy o pracę z przyczyny nie dotyczącej pracownika nie była rzeczywistą przyczyną rozwiązania umowy o pracę, a została wpisana do porozumienia o rozwiązaniu stosunku pracy wyłącznie na prośbę powoda.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 30 grudnia 2009 r. uznał apelację za zasadną i zmienił zaskarżony wyrok w całości, oddalając powództwo.

W uzasadnieniu Sąd drugiej instancji wskazał, że ustalenia poczynione przez Sąd Rejonowy, zawarte w części pisemnego uzasadnienia zaskarżonego wyroku opisującej ustalony stan faktyczny, są w zasadzie prawidłowe, jednak Sąd ten przy dokonywaniu oceny prawnej ustalonych faktów pominął pewne okoliczności mające znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy. Sąd Okręgowy zwrócił przede wszystkim uwagę na motywy podjętej przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy z powodem wynikające ze znalezienia na terenie firmy syna powoda (dzierżawionym od strony pozwanej) pojemników z aluminium należącym do strony pozwanej. Sąd wskazał, że bez względu na to, czy stanowisko pozwanego było zasadne i czy podane okoliczności mogły być ocenione jako wystarczająco uzasadniające wypowiedzenie powodowi umowy o pracę, nie sposób ocenić ich jako przyczyn nie dotyczących pracownika w rozumieniu ustawy z dnia 13 marca 2003 r. oraz obowiązującego u strony pozwanej zakładowego układu zbiorowego pracy. Podkreślił również, że strona pozwana twierdziła, iż chociaż stanowisko powoda nie miało być objęte restrukturyzacją i przed ujawnieniem wskazanych okoliczności powodujących utratę zaufania do powoda nie planowano jego zwolnienia, to ostatecznie zgodziła się na rozwiązanie umowy z powodem w innym

trybie na jego prośbę, mając na względzie jego długoletni staż pracy oraz nie chcąc go pozbawiać możliwości uzyskania świadczenia przedemerytalnego. Te okoliczności faktyczne uznane zostały przez Sąd za przyznane przez powoda na mocy art. 230 k.p.c. W tym kontekście Sąd drugiej instancji inaczej niż Sąd pierwszej instancji ocenił zawarte przez strony porozumienie, w którym strony ustaliły „najbardziej korzystny dla powoda tryb rozwiązania umowy o pracę - z przyczyn nie dotyczących pracownika - dający mu możliwość uzyskania świadczenia przedemerytalnego, chociaż w istocie nie było ku temu żadnych podstaw, a jednocześnie powód świadomie godził się na to, iż jedynym świadczeniem finansowym, jakie w związku z tym otrzyma od pracodawcy, będzie odprawa w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia”. W ocenie Sądu Okręgowego, w świetle zebranego w sprawie materiału dowodowego, nie ma zatem podstaw do przyjęcia, iż powód zawarł wspomniane porozumienie pod wpływem błędu, wywołanego przez pracodawcę. Sąd drugiej instancji wskazał, że skoro powód godził się na rozwiązanie stosunku pracy, to zawarcie porozumienia w istocie nie stawiało go w sytuacji gorszej niż w wypadku wypowiedzenia, a ponadto wiedział on również, iż strona pozwana godzi się zawrzeć porozumienie tylko na proponowanych warunkach i warunki te zaakceptował. Sąd przyznał także, że w świetle art. 84 k.p. i orzecznictwa Sądu Najwyższego dotyczącego tego przepisu powód nie mógłby skutecznie zrzec się prawa do rekompensaty w drodze zawartego z pracodawcą porozumienia. Podkreślił jednak, że istotne znaczenie mają względy, z jakich doszło do rozwiązania stosunku pracy. Nie były to przyczyny nie dotyczące pracownika. Rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę za wypowiedzeniem byłoby mniej korzystne dla powoda niż porozumienie stron. Pozwany w zamian za szybkie rozwiązanie umowy o pracę umożliwił powodowi skorzystanie ze świadczenia przedemerytalnego i wypłacił mu trzymiesięczną odprawę z ustawy o zwolnieniach grupowych, a zatem Sąd przyjął, że strony czyniły sobie wzajemne ustępstwa. Powód uzyskał możliwość otrzymania dodatkowych świadczeń, które by mu nie przysługiwały, jeśliby doszło do rozwiązania stosunku pracy przez pozwaną Spółkę za wypowiedzeniem – nawet wtedy gdyby to wypowiedzenie skutecznie zakwestionował przed sądem. W tej sytuacji Sąd uznał żądanie powoda za sprzeczne ze społeczno – gospodarczym

przeznaczeniem prawa (art. 8 k.p.).

Sąd drugiej instancji nie podzielił także stanowiska Sądu pierwszej instancji w przedmiocie wykładni i zastosowania art. 241<sup>27</sup> § 1 k.p. Uznał, że umieszczenie w zakładowym układzie zbiorowym pracy postanowienia, że program dobrowolnych odejść z pracy, gwarantujący pracownikom rozwiązującym umowy o pracę za porozumieniem stron z przyczyn nie dotyczących pracownika stosowne rekompensaty, nie będzie stosowany w przypadku redukcji zatrudnienia na skutek kryzysu gospodarczego, było skuteczne i stanowiło negatywną przesłankę stosowania tego programu. Zdaniem Sądu Okręgowego, umieszczenie takiego postanowienia w porozumieniu zbiorowym było dopuszczalne i niesprzeczne z art. 241<sup>27</sup> § 1 k.p. Skoro zachodziła przesłanka uzasadniająca niestosowanie programu dobrowolnych odejść z pracy, to powód i tak nie nabyłby prawa do rekompensaty.

Powód w skardze kasacyjnej od powyższego wyroku zarzucił błędną wykładnię prawa materialnego, tj. art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p., art. 1 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, a także art. 30 § 1 k.p., art. 84 k.p., art. 241<sup>27</sup> § 1 k.p. w związku z postanowieniami zawartymi w załączniku nr 2 z 2004 r. do zakładowego układu zbiorowego pracy - Zasady rozwiązywania stosunku pracy w firmie V. S.A. oraz postanowieniami porozumienia z dnia 16 marca 2007 r., a także naruszenie art. 9 § 1 k.p. - poprzez jego niezastosowanie do postanowień zakładowego układu zbiorowego pracy, a zwłaszcza zawartego przez pozwanego z związkami zawodowymi porozumienia z dnia 4 marca 2009 r. w sprawie odpraw dla pracowników uprawnionych do świadczeń przedemerytalnych. Skarżący zarzucił także naruszenie przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na wynik sprawy, tj. art. 230 k.p.c.

W uzasadnieniu skarżący podniósł, że ocena Sądu drugiej instancji, zgodnie z którą porozumienie z dnia 30 stycznia 2009 r. jest jedynie formalnym uzewnętrznieniem uzgodnień stron, a prawdziwą przyczyną rozwiązania umowy o pracę jest przyczyna dotycząca pracownika, narusza prawo materialne - poprzez błędne zastosowanie art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz art. 1 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników i art. 30 §

1 pkt 1 k.p., gdyż doprowadza do stwierdzenia, iż pomimo zawarcia przez pracodawcę porozumienia z pracownikiem z inicjatywy oraz przyczyn zależnych od pracownika (jak w niniejszej sprawie Sąd drugiej instancji ustalił) dopuszczalne jest zastosowanie przez pracodawcę ustawy z dnia z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników z uwagi na ustępstwa, jakie strony względem siebie czynią.

Ponadto, zdaniem skarżącego, Sąd drugiej instancji nie tylko przyjął inny, niż rzeczywisty sposób rozwiązania umowy o pracę, ale też zmodyfikował oraz połączył dwa różne sposoby — porozumienia stron z art. 30 § 1 pkt 1 k.p. oraz porozumienia stron z „przyczyn niedotyczących pracowników”, o którym mowa w art. 1 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, co jest sprzeczne z postanowieniem art. 30 k.p., który zawiera katalog zamknięty i nie dopuszcza modyfikacji sposobów rozwiązania umów tam wskazanych.

Skarżący wywiódł także, że powinien otrzymać odprawę z tytułu porozumienia zawartego przez pozwaną ze związkami zawodowymi w dniu 4 marca 2009 r. w sprawie odpraw dla pracowników uprawnionych do świadczeń przedemerytalnych Zgodnie bowiem z postanowieniami porozumienia zawartego pomiędzy pozwaną a T. Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością, T. GmbH oraz związkami zawodowymi V. SA, w przypadku redukcji w trakcie kryzysu gospodarczego „taka redukcja zatrudnienia będzie przedmiotem dalszej dyskusji i negocjacji ze związkami zawodowymi”. Wynikiem tego było porozumienie z dnia 4 marca 2009 r., które (jako źródło prawa pracy- art. 9 § 1 k.p.) powinno objąć także powoda.

Zdaniem skarżącego, błędny jest także pogląd Sądu drugiej instancji, że umieszczenie w zakładowym układzie zbiorowym pracy postanowienia, iż program dobrowolnych odejść z pracy, gwarantujący pracownikom rozwiązującym umowy o pracę za porozumieniem stron z przyczyn niedotyczących pracownika stosowne rekompensaty, nie będzie stosowany w przypadku redukcji zatrudnienia na skutek kryzysu gospodarczego, było skuteczne i stanowiło negatywną przesłankę



stosowania tego programu. Powołał się w tej kwestii na uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 22 lutego 2009 r., I PZP 12/07 (OSNP 2008 nr 19-20, poz. 279) i stwierdził, że zmiana postanowień zakładowego układu zbiorowego pracy może nastąpić tylko w trybie przewidzianym w ustawie, nawet gdy układ ten przewiduje możliwość uchylecia zasad wypłacania świadczenia płacowego na skutek niezadowolającej sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa.

Uzasadniając zarzut naruszenia art. 230 k.p.c., skarżący stwierdził, że Sąd, uznając za przyznane przez powoda okoliczności podnoszone przez pozwaną przed Sądem pierwszej instancji, naruszył ten przepis. Nie pouczył bowiem powoda, działającego bez profesjonalnego pełnomocnika, że fakt, co do którego się nie wypowiedział, posłuży na równi z wynikami dowodów do poczynienia ustaleń faktycznych, co miał obowiązek uczynić (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 października 2005 r., V CK 260/05).

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wniósł o jej oddalenie jako bezzasadnej oraz o zasądzenie.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zasadniczą i decydującą kwestię w niniejszej sprawie stanowi przyczyna rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia zawartego między stronami w dniu 30 stycznia 2009 r. Jedynie bowiem uznanie, że były nią przyczyny niedotyczące pracownika, czyniłoby koniecznym rozważanie postawionych w skardze zarzutów naruszenia art. 241<sup>27</sup> § 1 k.p., - co do mocy wiążącej postanowień układu zbiorowego pracy zawieszających „program dobrowolnych odejść z pracy”, art. 84 k.p. - co do możliwości zrzeczenia się rekompensaty w zawartym przez strony porozumieniu, a także art. 9 § 1 k.p. - co do objęcia powoda postanowieniami porozumienia pozwanej ze związkami zawodowymi z dnia 4 marca 2009 r. w sprawie odpraw dla pracowników uprawnionych do świadczeń przedemerytalnych.

Podkreślić należy, że „rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron z przyczyn niedotyczących pracownika” - z punktu widzenia sposobu ustania stosunku pracy - jest niczym innym niż jego rozwiązaniem w wyniku zgodnych

oświadczeń woli jego stron, a więc stanowi jeden z przypadków przewidzianych w art. 30 § 1 pkt 1 k.p. Nie jest ono natomiast jakąś odrębną kategorią prawną określającą sposób (tryb) rozwiązania stosunku pracy. Stąd też oświadczenia woli stron porozumienia obejmują rozwiązanie stosunku pracy, ale nie przyczyny, z powodu których do rozwiązania doszło. Podanie zatem tej przyczyny w porozumieniu rozwiązującym może mieć jedynie znaczenie w sferze dowodowej. Nie można zatem oceniać treści porozumienia dotyczącego tej kwestii w oparciu o przepis art. 65 k.c., który odnosi się do oświadczeń woli. Innymi słowy, przepis ten ma zastosowanie wyłącznie przy ocenie samego rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron na podstawie art. 30 § 1 pkt 1 k.p., w konsekwencji zatem strony nie mogą objąć porozumieniem przyczyn rozwiązania stosunku pracy. Przyczyny niedotyczące pracownika, o jakich mowa w art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, istnieją bowiem obiektywnie i wywołują skutki prawne niezależnie od woli i zamiaru stron czynności prawnej. Oznacza to, że przyczyny te nie mogą być objęte oświadczeniem woli stron, bo są elementem obiektywnie istniejącej rzeczywistości, nie kształtuje ich wola stron (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 czerwca 2001 r., I PKN 475/00, OSNP 2003 nr 8, poz. 204). Z tego względu nie można przyjąć, że Sąd, ustalając rzeczywiste przyczyny rozwiązania stosunku pracy (inne niż podane w porozumieniu), ingerował w oświadczenia woli stron i dokonał modyfikacji sposobu rozwiązania stosunku pracy.

W związku z powyższym stanowiskiem rozstrzygnięcie niniejszej sprawy zależało od poczynionych przez Sąd ustaleń faktycznych co do powodów, które doprowadziły do zawarcia porozumienia z dnia 30 stycznia 2009 r. Uznał on, że rzeczywistą przyczynę rozwiązania stosunku pracy stanowiły przyczyny leżące po stronie pracownika, a mianowicie utrata zaufania pracodawcy do powoda. Tak ustalona podstawa faktyczna zaskarżonego wyroku nie została skutecznie podważona przez powoda.

Skarżący w ramach drugiej podstawy kasacyjnej powołał się na naruszenie art. 230 k.p.c., nie wskazał jednak, czy i jaki wpływ miało ono na wynik sprawy. Tymczasem, stosownie do treści art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 2 k.p.c., skargę kasacyjną można

oprzeć na naruszeniu przepisów postępowania, jeżeli uchybienie to mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy. Do skarżącego zatem należy - dla skuteczności podniesionego zarzutu - przedstawienie wyводу, z którego wynikałoby, że gdyby nie podnoszona wadliwość postępowania nie doszłoby do wydania wyroku o określonej treści. Zasadniczo zatem już z tego powodu omawiany zarzut nie może wyrzucić zamierzonego skutku.

Jeśli zaś chodzi o dopuszczalność powoływania się w skardze kasacyjnej na przepis art. 230 k.p.c., to – biorąc pod uwagę stanowisko wyrażone w odpowiedzi na skargę, negujące taką możliwość i prezentowane także chociażby w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 7 listopada 2008 r. II CSK 289/08 (LEX nr 560550) - Sąd Najwyższy wyraża pogląd, że może on wypełniać drugą jej podstawę. Zarzut taki jest uprawniony np. w sytuacji, w której sąd na podstawie art. 230 k.p.c. uznał za przyznany nie określony fakt, ale jego ocenę prawną (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 19 kwietnia 2001 r., IV CKN 323/00, LEX nr 453653, z dnia 9 października 2002 r., IV CKN 496/01, niepublikowany, z dnia 27 listopada 2003 r., I CK 301/02, niepublikowany, z dnia 18 czerwca 2004 r., II CK 293/03, LEX nr 174169, z dnia 24 stycznia 2007 r., III CSK 280/06, LEX nr 457703, z dnia 29 marca 2007 r., II PK 224/06, LEX nr 375697 i z dnia 15 maja 2009 r., II CSK 680/08, LEX nr 519278). Przywołane wyżej wyroki Sądu Najwyższego, w których rozpoznawana była skarga kasacyjna (III CSK 280/06, II PK 224/06, i II CSK 680/08), wskazują także na to, że Sąd Najwyższy nie miał wątpliwości co do możliwości powołania się w drugiej podstawie kasacyjnej na naruszenie art. 230 k.p.c. Niewątpliwie należy opowiedzieć się za ścisłą wykładnią art. 398<sup>3</sup> § 3 k.p.c. zmierzającą do eliminacji tylko tych zarzutów, które bezpośrednio dotyczą podstawy faktycznej wyrokowania; natomiast nadal jest możliwe powoływanie się na takie naruszenie przepisów postępowania, których ostateczną konsekwencją jest błędne ustalenie stanu faktycznego, a które nie należą ani do kategorii błędnej oceny dowodów, ani też błędnego wnioskowania (zob. wyrok z dnia 7 listopada 2008 r. II CSK 289/08). Kwestionowanie możliwości zastosowania tego przepisu przez sąd - bez pouczenia strony, że fakt, co do którego się nie wypowiedziała, posłuży na równi z wynikami dowodów do poczynienia ustaleń faktycznych (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 października 2005 r., V CK 260/05, LEX nr

187090) - nie stanowi ingerencji w ocenę dowodów i wnioskowań, a to dlatego, że podstawę takiego zarzutu nie może stanowić wyłącznie przepis art. 230 k.p.c. Nie wynika z niego bowiem jakakolwiek powinność sądu dotycząca udzielania niezbędnych pouczeń. Tej treści zarzut powinien być natomiast odniesiony przede wszystkim do art. 5 k.p.c., który również nie może być samodzielną podstawą skargi kasacyjnej, lecz wymaga stosownej konkretyzacji przez przytoczenie przepisu postępowania (innego niż art. 5 k.p.c.), który został przez sąd naruszony w wyniku braku pouczenia strony (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 12 września 2000 r., II UKN 753/99, Prawo Pracy i Prawo Socjalne - Przegląd Orzecznictwa 2002, nr 3, s. 69).

Przywołana zatem argumentacja wymagała sformułowania zarzutu naruszenia art. 5 k.p.c. w związku z art. 230 k.p.c., czego w skardze nie uczyniono. Stosownie do art. 398<sup>13</sup> § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod rozwagę nieważność postępowania. Stąd też brak powołania odpowiedniego przepisu w drugiej podstawie kasacyjnej uniemożliwia poddanie tak sformułowanego zarzutu pod kontrolę Sądu Najwyższego.

Ubocznie należy jedynie zwrócić uwagę, że zgodnie z art. 5 k.p.c, w brzmieniu nadanym przez ustawę z dnia 2 lipca 2004 r. o zmianie ustawy - Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 172, poz. 1804), która weszła w życie dnia 5 lutego 2005 r., "W razie uzasadnionej potrzeby sąd może udzielić stronom i uczestnikom postępowania występującym w sprawie bez adwokata lub radcy prawnego niezbędnych pouczeń co do czynności procesowych". Zmiana ta zdecydowanie ograniczyła działanie sądu z urzędu zgodnie z zasadą równości i równouprawnienia stron w procesie (wyrażoną w licznych przepisach Kodeksu postępowania cywilnego w związku z art. 32 ust. 1 Konstytucji RP) oraz zasadą rozpoznawania spraw przez właściwy, niezależny, bezstronny i niezawisły sąd (art. 45 ust. 1 Konstytucji RP). Każdy przypadek pouczenia strony co do czynności procesowych mógłby bowiem być oceniany jako faworyzowanie jednej ze stron postępowania i naruszenie bezstronności sądu. Dlatego stosowanie art. 5 k.p.c. wymaga wykazania "uzasadnionej potrzeby" (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 26 lutego 2006 r., III CZ 140/05 (LEX nr

515421). Zatem aktualnie przepis ten jedynie uprawnia, a nie zobowiązuje sąd do udzielenia stronom procesu występującym bez fachowego pełnomocnika stosownych pouczeń co do czynności procesowych i to tylko wtedy, kiedy zachodzi po temu uzasadniona potrzeba (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 marca 2006 r., I UK 220/05, Monitor Prawa Pracy 2006, nr 9, s. 495). Obecnie zatem tylko w sytuacjach zupełnie wyjątkowych można przyjąć naruszenie art. 5 k.p.c. i jego wpływ na wynik sprawy. Przykładowo, w wyroku z dnia 7 lipca 2005 r., II UK 271/04 (OSNP 2006, nr 5-6, poz. 95) Sąd Najwyższy uznał, że naruszenie art. 5 k.p.c. przez niepouczenie osoby głęboko chorej psychicznie o konieczności ustanowienia pełnomocnika w procesie nie powoduje nieważności postępowania, lecz może być uchybieniem mogącym mieć wpływ na wynik sprawy. W innym wyroku Sąd Najwyższy stwierdził, że sam fakt występowania strony bez profesjonalnego pełnomocnika nie uzasadnia, w świetle art. 212 zdania 2 k.p.c., domniemania istnienia potrzeby udzielenia jej pouczeń. Natomiast potrzebę taką uzasadnia przejawiająca się w postępowaniu nieporadność strony (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 lutego 2007 r., II CSK 436/06, LEX nr 358777). Powoływany zaś przez skarżącego wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 października 2005 r., V CK 260/05 zapadł na gruncie uprzedniego brzmienia art. 5 k.p.c. (Sąd powinien udzielać stronom i uczestnikom postępowania występującym w sprawie bez adwokata lub radcy prawnego potrzebnych wskazówek co do czynności procesowych oraz pouczać ich o skutkach prawnych tych czynności i skutkach zaniedbań), stąd też zawarta w nim kategoryczna teza o obowiązku sądu (przewodniczącego posiedzenia) uprzedzenia strony o konsekwencjach zaniechania wypowiedzenia się co do określonego faktu, który może zostać przyjęty za przyznany, straciła na aktualności.

W związku z tym, że z miarodajnych dla Sądu Najwyższego (art. 398<sup>13</sup> § 2 k.p.c.) ustaleń Sądu drugiej instancji wynika, że do rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron nie doszło z przyczyn nie dotyczących pracownika, powoda nie dotyczą postanowienia układu zbiorowego pracy o rekompensacie wynikającej z programu dobrowolnych odejść z pracy. W konsekwencji bezprzedmiotowe jest jego żądanie przyznania odprawy z tytułu porozumienia zawartego przez pozwaną ze związkami zawodowymi w dniu 4 marca 2009 r. w sprawie odpraw dla

pracowników uprawnionych do świadczeń przedemerytalnych, ponieważ i ono dotyczyło pracowników rozwiązujących umowę o pracę na mocy porozumienia stron z przyczyn niedotyczących pracownika. Ostatecznie też w porozumieniu rozwiązującym stosunek pracy nie doszło do zrzeczenia przez powoda należnych mu świadczeń.

Mając na uwadze powyższe Sąd Najwyższy na mocy art. 398<sup>14</sup> k.p.c. orzekł jak w sentencji. O kosztach postępowania kasacyjnego rozstrzygnięto po myśli art. 102 k.p.c. w związku z § 6 pkt 6 w związku § 12 ust. 4 pkt 1 Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. Nr 163, poz. 1349 ze zm.).