

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

**I PK 126/10**

**1. Odszkodowanie ryczałtowe należne z mocy umowy społecznej z tytułu rozwiązania stosunku pracy w okresie gwarancji zatrudnienia może być oceniane jako rażąco wygórowane (analogia do art. 485 w związku z art. 484 § 2 k.c.).**

**2. Miernikami waloryzacji ryczałtów odszkodowawczych w prawie pracy mogą być ocena zasadności roszczeń z punktu widzenia przeciętnej stopy życiowej, przypadkowości sytuacji, w której znalazł się pracownik korzystający z wysokich odszkodowań ryczałtowych, charakteru pracy, stażu zakładowego, a także stosunku ryczałtu do wysokości szkody (art. 8 k.p.).**

Przewodniczący SSN Józef Iwulski, SSN Małgorzata Gersdorf (sprawozdawca), Jolanta Strusińska-Żukowska.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 3 grudnia 2010 r. sprawy z powództwa Piotra W. przeciwko E.O. SA w G. Oddziałowi w O. o odszkodowanie w kwocie 800.000 zł, na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 18 marca 2010 r. [...]

o d d a l i ł skargę kasacyjną i zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej koszty postępowania kasacyjnego w kwocie 2.700 (dwa tysiące siedemset) zł.

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

Powód Piotr W. domagał się od pozwanego E.O. SA w G. Oddział w O. zapłaty kwoty 800.000 zł tytułem odszkodowania na podstawie art. 16 ust. 1, 4 i 5 Umowy Społecznej [...] z dnia 30 grudnia 2004 r.

Rozpatrując sprawę w pierwszej instancji Sąd Okręgowy w Olsztynie ustalił następujący stan faktyczny. Powód był pracownikiem pozwanego od 9 listopada 1992 r., ostatnio na stanowisku kierownika Wydziału Inwestycji i Remontów. W dniu 30 grudnia 2004 r. zawarta została Umowa Społeczna, gwarantująca przez 120 miesięcy ochronę stosunku pracy. W przypadku jej naruszenia pracodawca zobowiązany

był do zapłaty pracownikowi kwoty stanowiącej iloczyn miesięcy kalendarzowych pozostałych do końca okresu obowiązywania umowy oraz miesięcznego wynagrodzenia obliczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. W dniu 17 maja 2007 r. pozwany rozwiązał z powodem stosunek pracy w trybie art. 52 § 1 k.p. Powód po rozwiązaniu stosunku pracy podjął pracę u innego pracodawcy za wynagrodzeniem miesięcznym 4.000 zł a obecnie jego zarobki wynoszą 10.000 zł. Postępowanie w sprawie odwołania od rozwiązania stosunku pracy zakończyło się przyznaniem powodowi odszkodowania w związku z jego wadliwym rozwiązaniem bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Wyrokiem z dnia 25 listopada 2009 r. [...] Sąd Okręgowy w Olsztynie zasądził na rzecz powoda kwotę 175.024 zł, oddalając powództwo w pozostałej części i znosząc wzajemnie między stronami koszty postępowania.

Sąd Okręgowy uznał, że do wysokości zasądzonej kwoty (tj. wynagrodzenia za 2 lata) żądanie powoda nie pozostawało sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Sąd ten uznał, że zawarcie Umowy Społecznej zawierającej gwarancje pracownicze, w tym gwarancję zatrudnienia na okres 120 miesięcy, było dopuszczalne. Nie można było oceniać Umowy przez pryzmat art. 58 k.c. Wskazano w uzasadnieniu, że istnieją w prawie pracy regulacje gwarantujące pracownikowi ochronę płacową za czas dłuższy aniżeli wypowiedzenie (ochrona szczególna). Podobną instytucję reguluje art. 241<sup>8</sup> k.p. statuujący roczną ochronę warunków wynagradzania pracownika w razie przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę. Roczna ochrona nie byłaby zatem niczym nadzwyczajnym. Przyznanie odszkodowania za dwa lata (kwoty dwukrotnie wyższej) realizuje należycie ochronną funkcję prawa pracy. Sąd uznał, że skoro odszkodowanie z Umowy Społecznej ma rekompensować utratę miejsca pracy, to w przypadku powoda skutki te nie wystąpiły w istotnym stopniu. Ponadto wskazano, że powód nie miał zamiaru kontynuowania zatrudnienia u pozwanego, żądał bowiem odszkodowania, a nie przywrócenia do pracy. Uzasadnia to jeszcze raz ocenę, że wyższe - niż zasądzone - odszkodowanie byłoby sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Sąd ponadto uznał, że „aprobowanie postawy pracownika w podmiocie z udziałem Skarbu Państwa w kapitale zakładowym nie byłoby uzasadnione społecznie”.

Wyrok ten został zaskarżony przez stronę powodową. Wyrokiem z dnia 18 marca 2010 r. [...] Sąd Apelacyjny w Białymstoku oddalił apelację.

Sąd Apelacyjny odmówił Umowie Społecznej statusu źródła prawa pracy, wskazując na jej umowny, a nie normatywny charakter. Powołał się przy tym na orzecznictwo Sądu Najwyższego, między innymi na orzeczenie z dnia 21 października 2008 r., III KAS 2/08. Podniósł w szczególności, że w Umowie (art. 51) przewidziano jej włączenie do układu zbiorowego pracy. Za podstawę zawarcia umowy nie można było uznać ani art. 26<sup>1</sup> ust. 3 ustawy o związkach zawodowych, ani art. 9 k.p. Niezależnie od tego podzielił Sąd Apelacyjny ocenę Sądu Okręgowego, że żądanie powoda było sprzeczne z art. 8 k.p. Odszkodowanie, którego powód żądał wykraczało poza cele gwarancji zatrudnienia, a prowadziło do nadmiernego wzbogacenia pracownika. Taki cel zawarcia Umowy Społecznej określił Sąd korzystając z zeznań złożonych w postępowaniu przez świadków, uczestniczących w negocjowaniu Umowy. Ponadto utrata zatrudnienia nie pogorszyła sytuacji powoda, albowiem niezwłocznie uzyskał on nowe zatrudnienie i to na wyższym - niż u pozwanego - stanowisku. Nie poniósł zatem szkody. Podzielając także w pozostałym zakresie ocenę prawną Sądu Okręgowego uznał Sąd Apelacyjny, że apelacja wymaga oddalenia.

Skargę kasacyjną od tego orzeczenia wywiódł pełnomocnik powoda, zarzucając Sądowi Apelacyjnemu obrazę: 1) art. 8 k.p., przez uznanie, że roszczenie powoda nie zasługuje na uwzględnienie w całości w sytuacji działania pozwanego niezgodnie z zasadami współzycia społecznego (niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy z powodem); 2) art. 9 k.p., przez uznanie, że Umowa Społeczna nie ma normatywnego charakteru; 3) art. 16 tej Umowy w związku z art. 8 k.p., przez przyjęcie, że przyznanie powodowi odszkodowania pozostaje w sprzeczności z zasadami współzycia społecznego; 4) art. 6 k.c., przez „oparcie kondycji finansowej pozwanego jedynie w oparciu o wyjaśnienia strony pozwanej”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna powoda nie znajduje podstaw prawnych i wymaga oddalenia, mimo że częściowo uzasadnienie wyroku Sądu Apelacyjnego w Białymstoku nie jest trafne. Wadliwe bowiem jest twierdzenie, jakoby Umowa Społeczna [...] z 30 grudnia 2004 r., z której powód wywodzi swe roszczenie, nie miała waloru źródła prawa (porozumienia zbiorowego). Po latach kontrowersji na temat mocy wiążącej pakietów socjalnych powszechnie judykatura przyjmuje już dzisiaj pogląd o norma-

tywnym charakterze takich porozumień (por. uchwała Sądu Najwyższego z 23 maja 2006 r., III PZP 2/06 i powołane tam orzeczenia - OSNP 2007 nr 3-4, poz. 38). Teza ta jest szczególnie trafna w niniejszej sprawie. Umowa Społeczna została bowiem włączona do układu zbiorowego pracy w 2005 r. Nie ma zatem możliwości dokonania innej jej kwalifikacji prawnej, niż jako porozumienia normatywnego. Mimo wadliwości uzasadnienia Sądu Apelacyjnego w tym zakresie, rozstrzygnięcie zamieszczone w zaskarżonym wyroku jest trafne i zasługuje na akceptację.

Już na wstępie wypada wskazać, że Sąd Najwyższy w składzie rozpatrującym skargę kasacyjną uznaje, że odszkodowanie za naruszenie gwarancji zatrudnienia może być pomniejszone tak w sytuacji, gdy uzna się Umowę Społeczną za rodzaj kontraktu, jak i w sytuacji gdy potraktuje się ją - co jest trafne - jako źródło prawa. W obu przypadkach ograniczenie odszkodowania może wynikać z naruszenia społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa, z tym że w przypadku oceny, iż mamy do czynienia z normą prawną, można przyjmować, że sama norma jest sprzeczna z art. 2 i 22 Konstytucji RP lub że powód dochodząc na podstawie tej normy świadczenia nadużywa prawa. W rozpatrywanej sprawie przyjęto ostatecznie z przedstawionych rozwiązań i do takiej interpretacji, tj. do art. 8 k.p., odnosi się skarga kasacyjna i dalsze rozważania Sądu Najwyższego.

Zagadnienie prawne jakie wystąpiło w sprawie zamyka się zatem w konieczności udzielenia odpowiedzi na pytanie, czy odszkodowanie za naruszenie gwarancji zatrudnienia, do którego prawo wynika z Umowy Społecznej, traktowanej jako normatywne porozumienie (art. 9 k.p.) może podlegać miarkowaniu na podstawie art. 8 k.p. Skarżący kwestionuje taką możliwość, szczególnie w sytuacji gdy rozwiązanie z nim przez pracodawcę stosunku pracy w trybie natychmiastowym z winy pracownika było uznane za wadliwe. Uważa takie działanie pracodawcy za niezgodne z zasadami współżycia społecznego. Powołuje się zatem na formułowaną przez judykaturę i część doktryny tzw. zasadę czystych rąk, w myśl której na nadużycie prawa nie może powoływać się podmiot, który sam zachowuje się w sposób sprzeczny z zasadami współżycia społecznego. W literaturze podnosi się jednak, że nie ma tu żadnego automatyzmu i trzeba raczej uznać, że badając zgodność zachowania uprawnionego z normami etycznymi trzeba brać także pod uwagę postawę drugiej strony (por. P. Machnikowski ([w:] Kodeks cywilny. Komentarz, pod red. E. Gniewka, Warszawa 2011, s. 20). Odnosząc się do poglądu prezentowanego przez powoda trzeba oce-

nić, że zawiera on w sobie błąd przesunięcia kategoryjnego. Wadliwe rozwiązanie stosunku pracy jest działaniem niezgodnym z prawem, a nie nadużyciem prawa, które dotyczy działań formalnie zgodnych z treścią prawa podmiotowego. Nie można przeto twierdzić, że wadliwe rozwiązanie stosunku pracy uniemożliwia pracodawcy remonstrowanie wysokości odszkodowania wynikającego z gwarancji zatrudnienia. Pracodawca w sporze nie zmierza bowiem do ograniczenia ustawowego odszkodowania za wadliwe rozwiązanie stosunku pracy, lecz dąży do ograniczenia należnego z porozumienia zbiorowego odszkodowania za naruszenie gwarancji zatrudnienia, w sytuacji gdy pracownik nie domaga się restytucji stosunku pracy.

*Ad casum* Sądy meriti uznały, że zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania za dwa lata pracy realizuje należycie ochronę, jaka wynika z gwarancji zatrudnienia. Gwarancja ta ma rekompensować utratę zatrudnienia, co w przypadku powoda nie występuje. Powód aktualnie pracuje i otrzymuje relatywnie wysokie wynagrodzenie. Zasądzenie na jego rzecz kwoty odszkodowania równego 24-miesięcznym zarobkom u pozwanego stanowi w porównaniu do najwyższych standardów ochronnych prawa pracy ich podwojenie (por. np. art. 241<sup>8</sup> § 3 k.p.).

Stanowisko sądów orzekających w sprawie należy w tym zakresie zaaprobować. Podobny punkt widzenia, co do możliwości ograniczania odszkodowań z pakietu socjalnego, został przyjęty przez Sąd Najwyższy w wyrokach z 14 września 2010 r., II PK 67/10; z 24 listopada 2010 r., I PK 78/10; z 14 września 2010 r., II PK 67/10; z 3 listopada 2010 r., II PK 93/10. Gwarancja z Umowy zamykająca się w roszczeniu odszkodowawczym w kwocie 800.000 zł okazała się nadmierna. Już na pierwszy rzut oka brakuje proporcji między żądaniem zawartym w pozwie a doznana szkoda. Powód nie żądał przywrócenia do pracy, mimo że takie roszczenie było preferowane przez Umowę Społeczną. Satysfakcjonowało go odszkodowanie. Powód w trakcie pracy u pozwanego szkolił się. Spór toczy się w sytuacji gospodarczej, w której średnie wynagrodzenie wynosi miesięcznie ok. 3.400 zł, a minimalna pensja w 2010 r. - 1.317 zł, co powoduje, że roszczenie powoda wynosiło równowartość 235 średnich pensji, co z kolei stanowiło równowartość średniego wynagrodzenia za prawie 20 lat pracy, czyli całe życie zawodowe niejednego pracownika. Na rzecz powoda zasądzono około 65 średnich pensji krajowych. Stopa bezrobocia w Polsce wynosi 11%. Ponadto, rozważając roszczenie powoda nie można zapominać o tym, że *de lege lata* każda umowa o pracę może być wypowiedziana, a maksymalna ochrona

przed zwolnieniem z pracy wynosi 4 lata przed nabyciem wieku emerytalnego i uprawnień emerytalnych z FUS. W prawie pracy odszkodowanie za wadliwe rozwiązanie stosunku pracy jest co do zasady limitowane do wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia. I wreszcie nie można pomijać faktu, że koszt odszkodowania poniesie w dalszej perspektywie konsument pozwanego. W efekcie końcowym to konsument i jego organizacje mają prawo oczekiwać, że nieuzasadnione koszty w razie sporu będą weryfikowane przez sąd. Zasada społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstwa wymaga też, by przeciwstawiało się ono nieuzasadnionym wypłatom na rzecz pracowników w sposób prawnie dozwolony. Tak też się stało w niniejszej sprawie i takiemu działaniu pracodawcy nie można czynić zarzutu, szczególnie opartego na nadużyciu prawa pracodawcy do kwestionowania wysokości odszkodowania.

Na marginesie należy też wskazać, że nawet kwoty zadośćuczynienia zasądzone na rzecz poszkodowanych wypadkami przy pracy (art. 445 § 1 k.c.) nie pozostają w tak dużym rozmiarze jak kwota dochodzona pozwem. Uznaje się bowiem, że rekompensata ta ma być ustalona na poziomie umożliwiającym zabezpieczenie warunków bytowych w okresie od utraty pracy do jej uzyskania (por. na ten temat wyrok Sądu Najwyższego z 14 września 2010 r., II PK 67/10). Prawo wymaga jednak odpowiedzi na pytanie, czy konstrukcja prawna świadczenia nazwanego w Umowie Społecznej odszkodowaniem dopuszcza w ogóle miarkowanie jego wysokości. Odpowiadając na to pytanie trzeba przypomnieć, że znaczenie terminu „odszkodowanie” wyznaczają normy prawa cywilnego, uznające że jest to świadczenie, które rekompensuje szkodę. Istnienie zatem szkody stanowi główną przesłankę odpowiedzialności odszkodowawczej. Od zbadania, czy powstała szkoda, trzeba rozpocząć interpretację przypadku zmierzającą do oceny, kto i czy w ogóle ponosi odpowiedzialność za niewykonanie zobowiązania. Brak szkody oznacza brak odpowiedzialności. Mniejsza szkoda prowadzi do miarkowania odszkodowania. Sądy rozstrzygające sprawę potwierdziły swym rozstrzygnięciem ryczałtowy charakter odszkodowania z Umowy Społecznej i dlatego, nie badając szkody, oceniły, iż żądanie całego świadczenia przez powoda stanowi nadużycie prawa. Ryczałt zawsze jednak stawia pod znakiem zapytania możliwość jego pomniejszenia. Już w tym miejscu trzeba jednak stwierdzić, że nie może być tak, by brakowało jakiegokolwiek mechanizmu oceny i ustalenia wartości świadczenia obligacyjnego. Ważne jest tylko to, na jakiej podsta-

wie owo ustalenie może być prowadzone. Przyjęta w zaskarżonym wyroku koncepcja co do charakteru odszkodowań jest spotykana i w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego (sprawa SK 18/05) oraz w literaturze przedmiotu (np. Ł. Pisarczyk: Odszkodowanie z tytułu wadliwego wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę, PiZS 2002 nr 8, s. 18-19). Do przyjęcia jest zatem teza, że odszkodowania w prawie pracy z uwagi na swą ryczałtowość stanowią odszkodowania *sui generis*, w których ważne są funkcje socjalna i represyjna. Funkcje te nie oznaczają jednak, że owo ryczałtowe odszkodowanie nie może być nigdy miarkowane z różnych przyczyn, z uwagi na swe rażące wygórowanie. Można tu zastosować analogię do norm Kodeksu cywilnego odnośnie do kar umownych i ich miarkowania (analogia do art. 485 k.c. w związku z art. 484 § 2 k.c.). Miernikami waloryzacji ryczałtów odszkodowawczych w prawie pracy muszą być: ocena zasadności żądanych kwot z punktu widzenia gospodarczego, przeciętnej stopy życiowej, przypadkowość sytuacji, w której znalazł się pracownik korzystający z wysokich odszkodowań ryczałtowych, charakter pracy, staż zakładowy i wreszcie stosunek ryczałtu do wysokości realnej szkody. A zatem także przy odszkodowaniu ryczałtowym należnym z mocy Umowy Społecznej z tytułu rozwiązania stosunku pracy w okresie gwarancji zatrudnienia wysokość dochodzonego świadczenia można oceniać przez pryzmat jego rażącego wygórowania. Tezę tę można wywieść z motywów Sądu Apelacyjnego w Białymstoku i teza ta dała sądom *meriti* prawną podstawę spojrzenia na wartość przedmiotu sporu w niniejszej sprawie z różnych punktów widzenia, w tym także przez pryzmat społeczno-gospodarczego przeznaczenia gwarancji zatrudnienia (art. 8 k.c.). Spojrzenie to i ta ocena doprowadziła słusznie Sąd Apelacyjny w Białymstoku do tezy, że cel gwarancji zatrudnienia z Umowy Społecznej zamykał się dla powoda w odszkodowaniu równym wynagrodzeniu za dwa lata pracy.

Innymi słowy, w pozostałym zakresie, z uwagi na: 1) rezygnację przez powoda z roszczenia o przywrócenie do pracy; 2) fakt uzyskania w trakcie pracy u pozwanego wysokich kwalifikacji menedżerskich; 3) duże bezrobocie w kraju; 4) konieczność przerzucenia kosztów odszkodowania na konsumentów (tj. innych pracowników) powództwo wymaga oddalenia jako rażąco wygórowane, z punktu widzenia społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa do gwarancji zatrudnienia ponad kwotę równą dwuletniemu wynagrodzeniu.

Z tych względów orzeczono jak w sentencji. O kosztach orzeczono na zasadzie art. 98 k.p.c.

=====