

Wyrok z dnia 8 marca 2010 r.

II PK 249/09

1. Moc wiążąca prawomocnego orzeczenia (art. 365 § 1 k.p.c.) zapadłego między tymi samymi stronami w nowej sprawie o innym przedmiocie polega na zakazie dokonywania ustaleń i ocen prawnych sprzecznych z osądzoną sprawą (art. 366 k.p.c.).

2. Wykładnia postanowień umowy o pracę dotyczących wyłączenia prawa do odprawy powinna uwzględniać cel tej umowy, jakim jest konkretyzacja praw i obowiązków stron stosunku pracy (art. 65 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz w związku z art. 1, art. 22 § 1 i art. 29 § 1 k.p.), a nie sankcjonowanie zachowań spoza sfery stosunku pracy.

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

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 8 marca 2010 r. sprawy z powództwa Leszka B. i Mirosława P. przeciwko H.F. SA w S. o odprawę pieniężną, na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 29 października 2008 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę 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 26 maja 2008 r. [...] Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku z siedzibą w Gdyni zasądził od pozwanej H.F.S. SA w S. na rzecz powodów: 1) Mirosława P. kwotę 1.470.000 zł i 2) Leszka B. kwotę 630.000 zł, tytułem odpraw wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 2 lutego 2004 r. do dnia zapłaty; oddalił powództwo w pozostałej części (co do zasądzenia odsetek od dnia 30 sty-

cznia 2004 r.) oraz orzekł o kosztach procesu i rygorze natychmiastowej wykonalności.

Sąd Okręgowy ustalił, że w dniu 27 czerwca 2002 r. powodowie zawarli z pozwaną umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 lipca 2002 r., z zastrzeżeniem, że będą one obowiązywać „nie krócej, niż do dnia 30 czerwca 2007 r.". Powodowie mieli zajmować stanowiska dyrektora do spraw rozwoju sieci oraz dyrektora do spraw sprzedaży. Stosownie do postanowień zamieszczonych w punkcie 9.5 umów o pracę obu powodów, „w przypadku rozwiązania umowy przez pracodawcę przed 30 czerwca 2007 r. z powodu odwołania pracownika ze stanowiska na wniosek S. Towarzystwa Ubezpieczeniowego E.H. SA lub pozwanej Spółki, pracownikowi przysługiwała odprawa pieniężna w wysokości iloczynu miesięcy pozostałych do dnia 30 czerwca 2007 r. i przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia oraz premii liczonych za ostatnie 12 miesięcy”. Odprawa miała być wypłacona w terminie 30 dni od dnia rozwiązania umowy o pracę. W punkcie 9.6. umów o pracę wymieniono okoliczności pozbawiające powodów prawa do odprawy. Należały do nich: „rażące naruszenie prawa przez pracownika" (9.6.1.); „istotne naruszenie przez pracownika statutu" pozwanej Spółki oraz niewykonanie uchwały walnego zgromadzenia lub rady nadzorczej (9.6.2.) oraz „rażące niedbalstwo pracownika w świadczeniu pracy powodujące poniesienie szkody przez pracodawcę" (9.6.3.). Jednocześnie strony zawarły umowy o zakazie konkurencji.

W grudniu 2002 r. pozwana wypowiedziała powodom umowy o pracę, powołując się na następujące okoliczności: 1) nieprzestrzeganie obowiązujących w miejscu pracy zasad dotyczących ładu i porządku pracy, określonych w informacji zarządu Spółki, w szczególności polegające na odmowie podpisywania list obecności i kart ewidencji czasu pracy; 2) wykorzystywanie bez wiedzy i zgody zarządu Spółki materiałów opracowanych dla Spółki na temat optymalizacji finansów osobistych do działalności innych podmiotów, w szczególności F.C. Sp. z o.o. z siedzibą w T., zwłaszcza podczas spotkania z agentami K. SA., które odbyło się w dniu 26 czerwca 2003 r.; 3) ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w postaci obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy, chronienia jego mienia i zachowywania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, w szczególności poprzez podjęcie działalności konkurencyjnej w postaci organizowania bez wiedzy i zgody zarządu Spółki spotkań rekrutacyjnych na rzecz F.C. Spółki z o.o., z agentami współpracującymi z K. SA; 4) wprowadzanie w błąd agentów K. SA, przez

składanie im na spotkaniach obietnicy organizowania szkoleń i ich finansowania przez S.E.H. SA bez wiedzy Spółki oraz bez wiedzy i zgody zarządu S.E.H. SA; 5) niewykonanie uchwały rady nadzorczej Spółki [...] z dnia 16 grudnia 2002 r. w sprawie rozpatrzenia i oceny raportu zarządu Spółki z realizacji przez powodów powierzonych im obowiązków służbowych, przez złożenie raportu niezawierającego informacji, do których przedłożenia zostali zobowiązani pismem zarządu Spółki z dnia 3 stycznia 2003 r.; 6) rażące niedbalstwo w świadczeniu pracy powodujące poniesienie szkody polegającej na niedoprowadzeniu do osiągnięcia maksymalnych wyników sprzedaży przez Spółkę i Spółkę G.P.

Sąd Okręgowy ustalił, że przed Sądem Rejonowym w Tychach toczyło się postępowanie w sprawie z powództwa Mirosława P. i Leszka B. o odszkodowanie z tytułu bezzasadnego wypowiedzenia umowy o pracę [...]. Powództwo to zostało prawomocnie oddalone wyrokiem Sądu drugiej instancji, a skarga kasacyjna powodów została oddalona przez Sąd Najwyższy. Średnie wynagrodzenie powoda Mirosława P. wynosiło 35.000 zł, a Leszka B. 15.000 zł. Wysokość odpraw liczonych od takich wynagrodzeń wynosi odpowiednio 1.470.000 zł i 630.000 zł.

Przy takich ustaleniach faktycznych Sąd pierwszej instancji doszedł do wniosku, że prawomocne oddalenie powództwa o odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę nie jest „prejudykatem w niniejszym postępowaniu”. Zdaniem Sądu Okręgowego, naruszenia obowiązków pracowniczych będące podstawą rozwiązania umów o pracę z powodami nie wyczerpują przesłanki „rażącego naruszenia prawa” w rozumieniu postanowień punktu 9.6.1. umów o pracę, zaś pozwana nie wykazała, by zachowania powodów spowodowały po jej stronie szkodę. Ponadto nie wystąpiła sytuacja, w której powodowie nie wykonali uchwały rady nadzorczej pozwanej Spółki, co uniemożliwia zastosowanie sankcji przewidzianej w punkcie 9.6.2. umów o pracę. To doprowadziło Sąd pierwszej instancji do wniosku, że powództwa zasługują na uwzględnienie.

Wyrokiem z dnia 29 października 2008 r. [...] Sąd Apelacyjny w Gdańsku oddalił apelację pozwanej od wyroku Sądu pierwszej instancji oraz zasądził od niej na rzecz każdego z powodów kwoty po 4.500 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję. W uzasadnieniu swego rozstrzygnięcia Sąd Apelacyjny wywiódł, że pomiędzy stronami nie doszło do uzgodnienia, iż podstawą odmowy wypłacenia odpraw jest jedynie zgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę. Przede wszystkim jednak, warunkiem koniecznym pozbawienia powodów prawa do odpraw

pieniężnych w związku z naruszeniem obowiązków pracowniczych było poniesienie przez pracodawcę szkody. Tymczasem w sprawie o odszkodowanie z tytułu bezzasadnego wypowiedzenia umowy o pracę bynajmniej nie ustalono, aby pozwana wskutek zachowań powodów poniosła szkodę. Według Sądu odwoławczego, treść postanowień umownych dotyczących wyłączenia prawa do odpraw nie była przez strony negocjowana ani omówiona przed podpisaniem umów o pracę. W takiej sytuacji, przy ich interpretacji decydujące znaczenie ma wzgląd na cel tych postanowień oraz ich dosłowne brzmienie (art. 65 § 2 k.c.), bowiem zgodny zamiar stron jest niemożliwy do odtworzenia. W ocenie Sądu Apelacyjnego, naruszenia obowiązków pracowniczych wynikających z przepisów prawa pracy oraz z umowy o pracę zostały ujęte wyłącznie w punkcie 9.6.3. umów o pracę. Stwierdzenie takiego naruszenia daje podstawę odmowy wypłaty powodom odpraw pieniężnych tylko, gdy stanowiły one przejaw co najmniej niedbalstwa oraz powodowały szkodę u pracodawcy. Skoro już niedbalstwo w świadczeniu pracy (powodujące poniesienie szkody) ma pozbawiać pracownika prawa do odprawy, to tym bardziej ten skutek nastąpi w przypadku cięższych form i postaci winy. Ponadto, skoro przy umyślnym naruszeniu obowiązków pracowniczych dla pozbawienia prawa do odprawy konieczne jest wyrządzenie szkody (co wynika z punktu 9.6.3. umów) to nie sposób przyjąć, że jest możliwe pozbawienie powodów prawa do odpraw w sytuacji, gdy rozwiązano z nimi stosunek pracy na skutek naruszenia obowiązków pracowniczych niepociągającego za sobą poniesienia szkody przez pracodawcę. Zdaniem Sądu Apelacyjnego, rozumowanie to byłoby wewnętrznie sprzeczne, brak jest bowiem jakichkolwiek racjonalnych podstaw do przyjęcia, by naruszenie obowiązków pracowniczych „jednym razem powodowało pozbawienie prawa do odprawy tylko w razie, gdy doprowadziło do powstania szkody, innym zaś razem spełnienie warunku szkody nie byłoby konieczne”. Według Sądu Apelacyjnego, „subsumowanie naruszenia obowiązków pracowniczych pod zapis punktu 9.6.1. jest oczywistym naruszeniem punktu 9.6.3.”, który - mając na uwadze wykładnię językową i logiczną - wyczerpująco reguluje przesłanki pozbawienia prawa do odprawy w związku z naruszeniem obowiązków pracowniczych. Istotne znaczenie odgrywa tu również wzgląd na cel umowy. W ocenie Sądu Apelacyjnego, "w świetle wskazań doświadczenia życiowego nieprawdopodobne jest, by powódwie, wyzbywając się tworzonej przez lata sieci sprzedaży, mającej określoną wartość handlową, godzili się na utratę prawa do przewidzianej w umowie odprawy, będącej swoistą gwarancyjną rekompensatą finansową na wypadek rozwiązania z nimi sto-

sunku pracy z przyczyn ich obciążających, jeżeli nie skutkowały one powstaniem szkody po stronie pracodawcy". W przeciwnym razie mogłoby dojść do sytuacji, gdy w związku z rozwiązaniem z powodami stosunków pracy w bardzo krótkim czasie po ich zatrudnieniu, pozwana przejęłaby sieć sprzedaży „niemalże za darmo”, a powodowie odnieśliby istotną stratę materialną. Rygoryzm takiego rozwiązania, które należałoby poddać ocenie w kontekście sprzeczności z zasadami współżycia społecznego został złagodzony przez postanowienie dotyczące konieczności powstania po stronie pracodawcy szkody (9.6.3.). Sąd Apelacyjny uznał, że wzgląd na powyższe prowadzi do wniosku, iż w punkcie 9.6.1. umów o pracę nie zostały „zakodowane” naruszenia obowiązków pracowniczych, gdyż brak tam wzmianki o wyrządzeniu szkody. Taka interpretacja - w ocenie Sądu - odpowiada celowi umów, doświadczeniu życiowemu i jest zgodna z wyraźnym brzmieniem spornych postanowień oraz z zasadami logicznego rozumowania. Skoro więc pozwana nie zdołała wykazać, że poniosła szkodę wskutek zachowania powodów, to wszelkie podnoszone przez nią okoliczności przemawiające za odmową wypłaty powodom odpraw nie mają żadnego znaczenia. Zdaniem Sądu odwoławczego, niewykonanie poleceń zarządu - będące bezpośrednią przyczyną rozwiązania z powodami stosunków pracy - nie stanowiło naruszenia punktu 9.6.2. umów, bowiem nie został w nim wymieniony zarząd Spółki „jako autor uchwał”, natomiast uchwały rady nadzorczej będące podstawą działań zarządu w stosunku do powodów nie były skierowane bezpośrednio do nich.

Od całości wyroku Sądu Okręgowego pozwana wniosła skargę kasacyjną, w której zarzuciła naruszenie: 1) art. 365 § 1 k.p.c., „poprzez nieuwzględnienie kwestii o charakterze prejudycjalnym przesądzonych w sprawie wcześniej zakończonych prawomocnym wyrokiem”, a mianowicie tego, że rozwiązanie przez pozwaną umów o pracę z powodami nastąpiło z powodu niewykonania uchwały Rady Nadzorczej [...] z dnia 16 grudnia 2002 r. oraz z powodu rażącego niedbalstwa w świadczeniu pracy powodującego poniesienie szkody przez Spółkę, a także, iż rozwiązanie tych umów nastąpiło również z powodu rażącego naruszenia przez powodów podstawowych obowiązków pracowniczych; 2) art. 65 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez błędną wykładnię oświadczeń woli stron wyrażonych w punkcie 9.6.1. umów o pracę, polegającą na przyjęciu, że nie obejmuje ten punkt sytuacji, w której pracownik został odwołany z pełnionej funkcji (z pracownikiem został rozwiązany stosunek pracy) wskutek rażącego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych, polegającego między innymi na nieprzestrzeganiu obowiązujących w miejscu

pracy zasad dotyczących ładu i porządku pracy, określonych w informacji zarządu, w szczególności przez odmowę podpisywania list obecności i kart ewidencji czasu pracy, a więc z powodu świadomego i powtarzającego się naruszania podstawowych obowiązków pracowniczych wymienionych w art. 100 § 1 k.p.

W uzasadnieniu skargi pozwana wywiodła w szczególności, że odwołanie pracownika z pełnionej funkcji z powodu niewykonania uchwały rady nadzorczej oraz z powodu rażącego niedbalstwa w świadczeniu przez pracownika pracy, powodującego poniesienie szkody przez Spółkę (punkty 9.6.2. i 9.6.3. umów o pracę) oraz zasadne rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę z powodu zaistnienia rzeczywistych i konkretnych przyczyn, którymi są niewykonanie uchwały rady nadzorczej oraz rażące niedbalstwo w świadczeniu pracy, są „dokładnie tymi samymi zdarzeniami”, tożsamymi pod względem znaczenia i skutków prawnych. Stąd nie może budzić wątpliwości, że w sytuacji, gdy niewykonanie uchwały rady nadzorczej oraz rażące niedbalstwo w świadczeniu pracy przez pracownika powodujące powstanie szkody po stronie Spółki, stanowią rzeczywistą i konkretną przyczynę rozwiązania stosunku pracy, to jednocześnie powodują utratę przez pracownika prawa do odprawy pieniężnej. Według pozwanej, związanie prawomocnym orzeczeniem oznacza niedopuszczalność prowadzenia postępowania dowodowego w danej kwestii, a nie tylko niedopuszczalność dokonywania sprzecznych ustaleń w tym zakresie. W zaskarżonym wyroku Sąd Apelacyjny uznał zaś w oderwaniu od prejudycjalnych ustaleń poczynionych w sprawie poprzednio zakończonej pomiędzy tymi samymi stronami, że pozwana nie poniosła szkody w wyniku zachowania powodów. Tymczasem wyrządzenie pozwanej szkody przez powodów było przedmiotem rozważań sądu pracy w poprzedniej sprawie o odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę, w której ustalono, że odwołanie powodów z pełnionych funkcji nastąpiło z uwagi na rażące niedbalstwo w świadczeniu pracy, powodujące szkodę. Kwestionując wykładnię Sądu Apelacyjnego postanowień punktu 9.6.1 i 9.6.3. umów o pracę, skarżąca podniosła, że „w pełni racjonalną, logiczną i przyjętą w obrocie prawnym” jest regulacja, według której pracownik traci prawo do dodatkowych świadczeń (odprawy), gdy narusza podstawowe obowiązki pracownicze, zarówno z winy umyślnej, jak i z winy nieumyślnej, przy czym w tym ostatnim przypadku - wobec mniejszego stopnia winy - dodatkową przesłanką sankcji utraty prawa do odprawy jest konieczność wyrządzenia pracodawcy szkody. Prawidłowa gramatyczna wykładnia punktu 9.6.3. umów o pracę nakazuje - w ocenie pozwanej - przyjąć, że jego zakres

obejmuje co do zasady nieumyślne (poprzez rażące niedbalstwo) działanie (zaniechanie) pracownika. W tym przypadku pracodawca może odmówić wypłaty odprawy pieniężnej tylko, gdy zachowanie pracownika spowodowało wyrządzenie szkody. Z kolei analiza wszystkich określonych w punkcie 9.6. umów o pracę przesłanek odmowy wypłaty odprawy daje podstawy twierdzić, że zachowania pracownika noszące znamiona winy umyślnej powinny podlegać bardziej rygorystycznym kryteriom. Uzasadniona więc jest odmowa wypłaty odprawy, gdy pracownik umyślnie narusza nałożone na niego prawem obowiązki, choć nie wyrządza pracodawcy szkody. Literalne brzmienie poszczególnych postanowień punktu 9.6. umów o pracę oraz ich cel, prowadzą do wniosku, że postanowienia te są w pełni kompatybilne i wzajemnie się uzupełniają, a nie wykluczają (jak przyjął Sąd drugiej instancji). W zakresie pojęcia „naruszenie prawa” mieszczą się zaś z pewnością zachowania naruszające bezwzględnie obowiązujące przepisy prawa. Zdaniem skarżącej, każde naruszenie przepisów bezwzględnie obowiązujących stanowi obiektywnie rozumiane naruszenie prawa. Jednakże treść i cel postanowienia zamieszczonego w punkcie 9.6.1. umów o pracę wskazują, że miało ono zapewnić pozwanej skuteczną ochronę przed zachowaniami powodów, które nie zostały ujęte w pozostałych przesłankach utraty prawa do odprawy. Oznacza to, że pierwsza z powołanych w umowach o pracę przesłanek utraty prawa do odprawy, to jest rażące naruszenie prawa, musi dotyczyć naruszenia prawa materialnego, które nie jest prawem karnym i nie jest wyrażone w wewnętrznych normach korporacyjnych pozwanej Spółki (w uchwałach walnego zgromadzenia lub rady nadzorczej), a pozostaje w związku ze stosunkiem pracy między stronami. Chodzi więc w tym wypadku tylko o naruszenie norm prawa pracy, nie zaś - jak uznał Sąd Apelacyjny - o naruszenie norm objętych innymi gałęziami prawa. Skoro powodowie kategorycznie, świadomie i wielokrotnie naruszali obowiązki pracownicze wymienione w art. 100 § 1 i § 2 k.p. (między innymi konsekwentnie odmawiając podpisywania list obecności), to ta okoliczność w pełni odpowiada postanowieniu punktu 9.6.1. umów o pracę. Przyjęta przez Sąd Apelacyjny wykładnia językowa wyrażenia „rażące naruszenie prawa” (zwłaszcza, że Sąd odwoławczy nie wskazał kategorii zachowań, do których przepis ten mógłby mieć zastosowanie w praktyce) jest zatem nieuprawniona i prowadzi do zagwarantowania pracownikowi prawa do odprawy „w przypadkach obiektywnie wysoce nagannych zachowań w świadczeniu pracy”.

Skarżąca wniosła o uchylenie w całości wyroku Sądu Apelacyjnego i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania oraz orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powodowie wniesli o odmowę przyjęcia jej do rozpoznania, ewentualnie o oddalenie skargi i o zasądzenie od pozwanej kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

Sąd Najwyższy wziął pod uwagę, co następuje:

Skarga jest zasadna w pierwszym rzędzie z uwagi na trafnie podniesiony w niej zarzut naruszenia art. 365 § 1 k.p.c. wskutek pominięcia przez Sąd Apelacyjny okoliczności rozstrzygniętych w prawomocnie zakończonym postępowaniu, jakie toczyło się między tymi samymi stronami o zapłatę odszkodowania w związku z nieuzasadnionym rozwiązaniem umowy o pracę za wypowiedzeniem.

W myśl art. 365 § 1 k.p.c., orzeczenie prawomocne wiąże nie tylko strony i sąd, który je wydał, lecz również inne sądy oraz inne organy państwowe i organy administracji publicznej, a w wypadkach w ustawie przewidzianych także inne osoby. Z prawomocnością orzeczenia sądowego (zarówno w ujęciu materialnym, jak i formalnym) związana jest powaga rzeczy osądzonej (art. 366 k.p.c.), przy czym jest to konstrukcja prawna odmienna - choć ściśle powiązana - z regulacją art. 365 § 1 k.p.c. Wyrok prawomocny ma powagę rzeczy osądzonej tylko co do tego, co w związku z podstawą sporu stanowiło przedmiot rozstrzygnięcia, a ponadto tylko między tymi samymi stronami.

Moc wiążąca orzeczenia (art. 365 § 1 k.p.c.) może być rozważana tylko wtedy, gdy rozpoznawana jest inna sprawa niż ta, w której wydano poprzednie orzeczenie oraz, gdy kwestia rozstrzygnięta innym wyrokiem stanowi zagadnienie wstępne. Moc wiążąca prawomocnego orzeczenia sądu charakteryzuje się dwoma aspektami. Pierwszy z nich odnosi się tylko do faktu istnienia prawomocnego orzeczenia. Zdaniem Sądu Najwyższego ten aspekt występuje, gdy w poprzednim postępowaniu, w którym zapadło prawomocne orzeczenie nie brała udziału choćby jedna ze stron nowego postępowania, a nie jest ona objęta prawomocnością rozszerzoną. Nie można bowiem takiej strony obciążać dalszymi skutkami wynikającymi z prawomocnego orzeczenia. Drugi aspekt mocy wiążącej prawomocnego orzeczenia jest określony jako walor prawny rozstrzygnięcia (osądzenia) zawartego w treści orzeczenia. Jest

on ściśle związany z powagą rzeczy osądzonej (art. 366 § 1 k.p.c.) i występuje w nowej sprawie pomiędzy tymi samymi stronami, choć przedmiot obu spraw jest inny. W nowej sprawie nie może być wówczas zastosowany negatywny (procesowy) skutek powagi rzeczy osądzonej polegający na niedopuszczalności ponownego rozstrzygnięcia tej samej sprawy. Występuje natomiast skutek pozytywny (materialny) rzeczy osądzonej przejawiający się w tym, że rozstrzygnięcie zawarte w prawomocnym orzeczeniu (rzecz osądzona) stwarza stan prawny taki, jaki z niego wynika. Sądy rozpoznające między tymi samymi stronami nowy spór muszą przyjmować, że dana kwestia prawna kształtuje się tak, jak przyjęto to w prawomocnym, wcześniejszym wyroku, a więc ostatecznym rezultacie procesu uwzględniającym stan rzeczy na datę zamknięcia rozprawy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 2009 r., II CSK 12/09, LEX nr 515722). Taka jest treść prawomocnego orzeczenia, o którym stanowi art. 365 § 1 k.p.c., a więc treść wyrażonej w nim indywidualnej i konkretnej normy prawnej (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 czerwca 2009 r., II PK 302/08, LEX nr 513001). A zatem w kolejnym postępowaniu, w którym pojawia się ta sama kwestia, nie może być ona już ponownie badana. Związanie orzeczeniem oznacza zatem zakaz dokonywania ustaleń sprzecznych z uprzednio osądzoną kwestią, a nawet niedopuszczalność prowadzenia w tym zakresie postępowania dowodowego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 lutego 2007 r., II CSK 452/06, OSNC-ZD 2008 nr 1, poz. 20 oraz uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 2008 r., III CZP 72/08, OSNC 2009 nr 2, poz. 20; Glosa 2009 nr 3, s. 24, z glosą M. Sieradzkiej).

Chociaż powagą rzeczy osądzonej objęta jest w zasadzie jedynie sentencja wyroku, a nie jego uzasadnienie, to jednocześnie w orzecznictwie trafnie zwraca się uwagę, że powaga rzeczy osądzonej rozciąga się również na motywy wyroku w takich granicach, w jakich stanowią one konieczne uzupełnienie rozstrzygnięcia, niezbędne dla wyjaśnienia jego zakresu (tak np. Sąd Najwyższy w wyrokach z dnia 15 marca 2002 r., II CKN 1415/00, LEX nr 53284 oraz z dnia 29 marca 2006 r., II PK 163/05, OSNP 2007 nr 5-6, poz. 71). W szczególności, powagą rzeczy osądzonej mogą być objęte ustalenia faktyczne w takim zakresie, w jakim indywidualizują one sentencję jako rozstrzygnięcie o przedmiocie sporu i w jakim określają one istotę danego stosunku prawnego. Chodzi jednak tylko o elementy uzasadnienia dotyczące rozstrzygnięcia co do istoty sprawy, w których sąd wypowiada się w sposób stanowczy, autorytarny o żądaniu (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 21 maja 2004 r., V

CK 528/03, LEX nr 188496 oraz z dnia 21 września 2005 r., V CK 139/05, LEX nr 186929). Tak zwanej prekluzji ulega więc tylko ten materiał procesowy, który dotyczy podstawy faktycznej w zakresie hipotezy normy materialnoprawnej zastosowanej przez sąd, natomiast twierdzenia i dowody dotyczące innej podstawy prawnej są dla konkretnej sprawy obojętne (uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 12 marca 2003 r., III CZP 97/02, OSNC 2003 nr 12, poz. 160).

Taka wykładnia przeważa w orzecznictwie i Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę uznaje jej trafność. Nie podziela natomiast poglądów odmiennych, które w szczególności zostały przedstawione w odpowiedzi na skargę kasacyjną (z powołaniem się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 2008 r., III CSK 284/07, LEX nr 380931; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 3 czerwca 2009 r., IV CSK 511/08, LEX nr 511989 oraz wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 30 grudnia 2008 r., I ACa 506/08, LEX nr 516578). Jeżeli chodzi o powołany w odpowiedzi na skargę wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 czerwca 2007 r., IV CSK 63/07 (LEX nr 485880), to niewątpliwie trafnie stwierdza się w nim, że wyrok oddalający powództwo o ustalenie z powodu braku interesu prawnego korzysta po uprawnieniu się z powagi rzeczy osądzonej, która jednak obejmuje tylko ustalenie braku interesu prawnego w wytoczeniu powództwa o ustalenie. Nie jest nią objęte ustalenie istnienia albo nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, skoro ustalenia takiego sąd nie uczynił. Natomiast wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2007 r., II CSK 347/07 (LexPolonica nr 2098123) wręcz potwierdza przyjętą w niniejszej sprawie wykładnię, że zgodnie z art. 365 § 1 k.p.c. każde orzeczenie prawomocne formalnie wiąże nie tylko strony i sąd, który je wydał, lecz również inne sądy oraz inne organy państwowe i organy administracji publicznej, a wypadkach wskazanych w ustawie także inne osoby. Jest to prawomocność materialna w sensie pozytywnym, która, jak podnosi się w doktrynie, zabezpiecza poszanowanie dla rozstrzygnięcia sądu ustalającego i regulującego stosunek prawny stanowiący przedmiot rozstrzygnięcia. Negatywna strona prawomocności materialnej polega na wykluczeniu możliwości ponownego rozpoznania sprawy między tymi samymi stronami. Przede wszystkim jednak w wyroku tym chodziło o ocenę mocy wiążącej orzeczenia wydanego w sprawie pomiędzy innymi stronami. Sąd Najwyższy zasadnie przyjął więc, że nie można zgodzić się z tezą, co do bezwzględnego związania prawomocnymi wyrokami, jakie zapadły w innych sprawach, pomiędzy innymi podmiotami.

Mając to na uwadze należy stwierdzić, że pomiędzy stronami niniejszego procesu (który dotyczy prawa do odprawy przewidzianej w postanowieniach umowy o pracę) został już rozstrzygnięty spór, w którym wydano prawomocny wyrok. Przedmiotem wcześniejszego postępowania między tymi samymi stronami była ocena, czy powodom przysługuje odszkodowanie przewidziane w art. 45 § 1 k.p. na wypadek niezgodnego z prawem rozwiązania z nimi przez pozwaną stosunków pracy za wypowiedzeniem. Sprawa ta została ostatecznie rozstrzygnięta przez Sąd Najwyższy wyrokiem z dnia 7 lutego 2007 r., I PK 221/06 (OSNP 2008 nr 5-6, poz. 67), którym oddalono skargę kasacyjną powodów od niekorzystnego dla nich rozstrzygnięcia sądu drugiej instancji oddalającego ich apelację od wyroku sądu pierwszej instancji oddalającego powództwo. Prawomocność zapadłego w tej sprawie orzeczenia oraz jego zgodność z prawem potwierdzona przez Sąd kasacyjny mają ten skutek w obecnym postępowaniu, że orzekające w nim Sądy są: po pierwsze związane oceną (stanem prawnym), że powodom nie przysługują roszczenia z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem (a więc, że wypowiedzenia umów o pracę nie były nieuzasadnione lub naruszające przepisy o wypowiedzaniu); a po drugie (co w kontekście rozważanego problemu ważniejsze) obowiązkiem Sądów jest respektowanie tych okoliczności faktycznych ustalonych w sposób stanowczy we wcześniejszej sprawie, które określały istotę sporu i uzasadniały oddalenie zgłoszonych w niej roszczeń. Sądy obu instancji uznały, że moc wiążąca prawomocnego wyroku zapadłego w poprzednim procesie między stronami nie powoduje żadnego ograniczenia w zakresie ustalania w niniejszym sporze przesłanek prawa do odpraw (ich wyłączenia). Nie jest to pogląd trafny, gdyż niektóre ustalenia faktyczne (oceny prawne), które w poprzednim procesie stanowiły istotę rozstrzygnięcia - jeżeli zostały wyraźnie powołane jako jego podstawa - wiążą w niniejszym sporze z mocy art. 365 § 1 k.p.c., a jeżeli równocześnie stanowią one przesłanki prawa do odpraw (jego wyłączenia) to nie mogą być odmiennie ustalone (ocenione pod względem prawnym). W szczególności może to dotyczyć naruszenia przez powodów obowiązków pracowniczych i jego zakresu, stopnia i rodzaju winy oraz skutków tych naruszeń (np. spowodowania szkody). Najprościej rzecz ujmując, w rozpoznawanej sprawie należało ocenić jakie były istotne ustalenia i oceny prawne, które spowodowały oddalenie powództwa w poprzedniej sprawie między stronami, przyjąć związanie nimi w rozpoznawanej sprawie i dokonać ich kwalifikacji z punktu widzenia prawa do odpraw (ich wyłączenia).

Sąd Najwyższy podziela zarzuty skargi kasacyjnej dotyczące błędnej wykładni oświadczeń woli stron wyrażonych w punkcie 9.6. umów o pracę (art. 65 § 2 k.c.). W szczególności niezasadne jest przyjęcie przez Sąd Apelacyjny założenia, że postanowienia zawarte w punkcie 9.6.1. umów o pracę nie dotyczyły (w ogóle) naruszenia przepisów prawa pracy. Analiza treści postanowienia punktu 9.6. umów o pracę prowadzi do wniosku, że przesłankami wyłączającymi prawo do odpraw są okoliczności wiążące się z uchybieniami w zakresie świadczenia pracy przez pracownika (naruszenie obowiązków pracowniczych). Powodowie podlegali powszechnie obowiązującemu reżimowi prawa pracy (a nie pragmatykom służbowym, które mogą w niektórych sytuacjach wymagać od pracowników przestrzegania dodatkowo norm wynikających z innych gałęzi prawa). Kodeks pracy określa zaś prawa i obowiązki pracowników oraz pracodawców (art. 1 k.p.) w ramach stosunku pracy, którego istotę reguluje art. 22 § 1 k.p. (wykonywanie za wynagrodzeniem pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę). Umowa o pracę, której elementy wynikają z art. 29 § 1 k.p., objęta jest zatem zakresem regulacji Kodeksu pracy, czyli służy ona konkretyzacji praw i obowiązków stron stosunku pracy. Taki jest cel umowy o pracę, któremu należy przypisać szczególne znaczenie przy wykładni oświadczeń woli (art. 65 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Skoro celem umowy o pracę jest (między innymi) uregulowanie obowiązków pracownika to oczywiste jest, że postanowienia umowy należy interpretować jako dotyczące tych właśnie obowiązków, a nie obowiązków poza treścią stosunku pracy. Jeżeli więc w punkcie 9.6.1. umów o pracę jest mowa o „rażącym naruszeniu prawa przez pracownika”, to należy przez to rozumieć naruszenie prawa pracy, a nawet ściślej naruszenie przez pracownika jego obowiązków wynikających ze stosunku pracy. Wykładnia oświadczeń woli stron stosunku pracy przyjęta w zaskarżonym wyroku, że postanowienie punktu 9.6.1. nie obejmuje naruszenia obowiązków pracowniczych jest sprzeczna z celem (istotą, funkcją) umowy o pracę. Prowadzi ona do niemożliwych do przyjęcia wniosków, że w umowie o pracę sankcjonowane są zachowania spoza sfery stosunku pracy (na przykład rażące naruszenie prawa rodzinnego, spadkowego, przepisów o ruchu drogowym), nawet gdyby pracownik wykonywał bez żadnych zastrzeżeń obowiązki pracownicze. I odwrotnie, że sankcji wynikającej z umowy o pracę (wyłączeniu prawa do odpraw będących innym świadczeniem związanym z pracą) nie podlegają rażące naruszenia obowiązków pracowniczych.

Z punktu widzenia przedstawionego celu umowy o pracę nietrafna jest argumentacja Sądu Apelacyjnego, że „w świetle wskazań doświadczenia życiowego nieprawdopodobne jest, by powodowie, wyzbywając się tworzonej przez lata sieci sprzedaży, mającej określoną wartość handlową, godzili się na utratę prawa do przewidzianej w umowie odprawy, będącej swoistą gwarancyjną rekompensatą finansową na wypadek rozwiązania z nimi stosunku pracy z przyczyn ich obciążających, jeżeli nie skutkowały one powstaniem szkody po stronie pracodawcy; w przeciwnym razie mogłoby dojść do sytuacji, gdy w związku z rozwiązaniem z powodami stosunków pracy w bardzo krótkim czasie po ich zatrudnieniu, pozwana przejęłaby sieć sprzedaży niemalże za darmo, a powodowie odnieśli istotną stratę materialną”. Umowa o pracę nie ma bowiem na celu ochrony praw majątkowych pracownika poza sferą stosunku pracy (służą temu odpowiednie czynności prawne prawa cywilnego, handlowego). Odprawa pieniężna w związku z rozwiązaniem umowy o pracę nie służy rekompensowaniu „wartości handlowej sieci sprzedaży” ani nie przeciwdziała jej „sprzedaży niemalże za darmo”. Funkcją takiej odprawy jest zrekompensowanie skutków (także niewymiernych majątkowo) wynikających z wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę niż ustalono. Uwarunkowanie przysługiwania takiej odprawy przesłankami dotyczącymi sposobu wykonywania obowiązków pracowniczych, czy sposobu (trybu) rozwiązania umowy o pracę, jest typową regulacją prawa pracy (w rozumieniu art. 9 § 1 k.p.), a przede wszystkim w umowie o pracę jest zgodne z jej celem. Pozbawienie pracownika prawa do świadczenia związanego z pracą (odprawy) w przypadkach rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych jest (można powiedzieć) klasyczną sankcją prawa pracy i nie pozostaje w sprzeczności z żadną zasadą współżycia społecznego. Nie jest bowiem na nią narażony pracownik należycie wykonujący swoje obowiązki pracownicze, a w każdym razie nienaruszający ich w sposób rażący.

Tylko przy rozumieniu oświadczeń woli stron zawartych w punkcie 9.6.1. umów o pracę jako dotyczących rażącego naruszenia przez pracownika prawa pracy, a ściślej rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych, odnoszą się one do tego samego przedmiotu i tworzą spójną całość z punktem 9.6.3. tych umów. W punkcie 9.6.1. umów o pracę jako okoliczności pozbawiające powodów prawa do odprawy wymieniono „rażące naruszenie prawa przez pracownika” a w punkcie 9.6.3. „rażące niedbalstwo pracownika w świadczeniu pracy powodujące poniesienie szkody przez pracodawcę”. W postanowieniu punktu 9.6.1. nie rozróżniono więc rodzaju winy

(umyślna, nieumyślna) w naruszeniu prawa, a jedynie pośrednio wskazano jej stopień jako naruszenie „rażące”. W postanowieniu punktu 9.6.3. został natomiast określony rodzaj i stopień winy („rażące niedbalstwo”), a nadto ustalono dodatkową przesłankę polegającą na poniesieniu przez pracodawcę szkody. Przy kwalifikowanej winie nieumyślnej („rażące niedbalstwo”) pozbawienie prawa do odprawy obwarowane jest więc dodatkową przesłanką powstania szkody po stronie pracodawcy, a nie tylko narażeniem na jej powstanie lub naruszeniem interesów pracodawcy. To zaś oznacza, że punkt 6.3.1. umów o pracę, w którym nie wprowadzono dodatkowej przesłanki poniesienia przez pracodawcę szkody, obejmuje tylko „naruszenie prawa” z winy umyślnej, przy czym musi to być naruszenie „rażące”.

Te motywy skłoniły Sąd Najwyższy do rozstrzygnięcia jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ § 1 i art. 108 § 2 k.p.c.

=====