



Sygn. akt I PK 51/10

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 29 czerwca 2010 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Romualda Spyt (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Bogusław Cudowski

SSN Zbigniew Hajn

w sprawie z powództwa Janiny S.
przeciwko A. P. Spółce Akcyjnej Oddziałowi w D.
o uznanie ugody za bezskuteczną,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 29 czerwca 2010 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych
z dnia 18 sierpnia 2009 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi
Okręgowemu do ponownego rozpoznania i orzeczenia o
kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Powódka Janina S. w pozwie skierowanym przeciwko A. P. SA Oddziałowi w D. domagała się uznania za bezskuteczną ugody, jaką zawarła z pozwaną w dniu 2 września 2008 r. przed Międzyzakładową Komisją Pojednawczą, a dotyczącej rozwiązania z nią umowy o pracę; nadto kwestionowała zgodność ugody z prawem i zasadami współżycia społecznego oraz jej słusznym interesem pracowniczym.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa, wskazując, że niedopuszczalne jest badanie zasadności wypowiedzenia pod kątem naruszenia art. 39 k.p., skoro zostało ono za zgodą powódki cofnięte i straciło byt prawny; w toku postępowania pojednawczego nie wywierano jakiegokolwiek presji na powódkę, a także w jakikolwiek inny sposób nie wpływano na nią w celu zawarcia ugody.

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy wyrokiem z dnia 11 grudnia 2008 r. oddalił powództwo. Sąd Rejonowy ustalił, iż w dniu 21 sierpnia 2008 r. pozwana wypowiedziała powódce umowę o pracę ze skutkiem na dzień 30 listopada 2008 r., wskazując - jako przyczynę wypowiedzenia - restrukturyzację poprzez redukcję zatrudnienia w ramach ustawy o zwolnieniach grupowych. Powódka w terminie wniosła odwołanie do Międzyzakładowej Komisji Pojednawczej, wnosząc o wycofanie wypowiedzenia, na co nie godził się przedstawiciel pracodawcy. Powódka w złożonym odwołaniu wskazała jednoznacznie, że okres zatrudnienia umożliwia jej uzyskanie prawa do emerytury w kwietniu 2009 r. Obrady przebiegały normalnie i spokojnie, choć przedłużały się. Nikt nie wywierał na powódkę presji, żeby podpisała ugodę, ani nie zachęcał jej do tego. W toku postępowania pojednawczego ustalono, że rozwiązanie umowy nastąpi 31 marca 2009 r., a ostatecznie 30 kwietnia 2009 r. W celu ustalenia tej daty R. S. i R. W. – członkowie Komisji telefonicznie konsultowali się z kierownikiem działu kadr Krystyną N. Jeszcze przed posiedzeniem komisji powódka rozmawiała z przewodniczącym Komisji R. W. i stwierdziła, że w ostateczności chciałaby „dopracować do końca marca 2009 r., kiedy to otrzymałaby wyższą emeryturę, po waloryzacji.”

Ostatecznie strony pojednały się i zawarły ugodę tej treści, że pracodawca odwołał swoje oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 20 sierpnia

2008 r. Strony uzgodniły, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpi z dniem 30 kwietnia 2009 r. Przed podpisaniem ugody przewodniczący komisji sugerował powódce zastanowienie się nad treścią ugody i skutkami jej podpisania.

W trakcie posiedzenia powódka podnosiła także kwestię nagrody jubileuszowej, do której prawo na podstawie zakładowego układu zbiorowego nabyłaby w połowie maja 2009 r. (w przypadku rozwiązania umowy na rok przed upływem okresu uprawniającego do nagrody, którego data przypadałby w dniu 14 maja 2010 r.). Przedstawiciel pracodawcy nie chciał się zgodzić na zawarcie w treści ugody jakichkolwiek postanowień w tym zakresie. Obecni na posiedzeniu sugerowali powódce, aby już w 2009 r. złożyła u kierownika kadr wnioski o przedłużenie umowy o pracę lub przyznanie nagrody bez przepracowania wymaganego okresu.

W związku z rozwiązaniem stosunku pracy powódka otrzyma trzymiesięczną odprawę na podstawie ustawy „o tzw. zwolnieniach grupowych w kwocie 12.058,80 zł i odprawę emerytalną”. Wysokość potencjalnej nagrody jubileuszowej wynosi 15.445 zł.

Uzasadniając swoje stanowisko, Sąd Rejonowy wskazał, że w jego ocenie nie jest dopuszczalne badanie zasadności wypowiedzenia powódce umowy o pracę wobec skutecznego (za zgodą powódki) cofnięcia tegoż oświadczenia. Cofnięcie wypowiedzenia nie może zostać ocenione jako sprzeczne z interesem pracownika w rozumieniu art. 256 k.p. W zakresie uznania za bezskuteczne postanowienia zawartego w punkcie 2 ugody sporne było czy powódka złożyła je wadliwie (art. 82 i następnego Kodeksu cywilnego), czy rozwiązanie umowy z dniem 30 kwietnia 2009 r. narusza jej słuszny interes pracowniczy, czy było sprzeczne z prawem (sprzeczne z art. 39 k.p.), wreszcie, czy treść ugody spowodowała zmianę warunków pracy. Sąd uznał, że nie ma podstaw do uznania wadliwości oświadczenia woli powódki. Odnosząc się do naruszenia słusznego interesu pracowniczego powódki Sąd wskazał, iż art. 256 k.p. nie zawiera jego definicji. Powódka widziała go w pozbawieniu możliwości uzyskania nagrody jubileuszowej, natomiast w ocenie Sądu należy mieć na względzie wszystkie świadczenia, jakie powódka ma zagwarantowane na podstawie zawartej ugody wobec tych, które mogłaby uzyskać pracując do połowy maja 2009 r., czyli nagrody jubileuszowej. Nie może budzić

wątpliwości, że takie późniejsze ustanie stosunku pracy nie gwarantowałoby powodce odprawy z tytułu „tzw. zwolnień grupowych”. Ponadto, różnica (na niekorzyść powódki) wartości obu świadczeń – odprawy i nagrody jubileuszowej wynosi około 3.000 zł, a zatem i z tego powodu zawarta ugoda nie narusza słusznego interesu pracownika.

Powódka zaskarżyła ten wyrok apelacją w całości, zarzucając mu obrazę art. 256 k.p. w związku z art. 253 k.p. „na zasadzie art. 918 § 1 k.c.” w związku z art. 86 § 1 i 2 k.c. - poprzez błędną subsumcję ustalonego stanu faktycznego, tj. poprzez nieuznanie wady oświadczenia woli powódki w ramach ugody z dnia 2 września 2008 roku, wynikającej z podstępu, obrazę art. 256 k.p. - poprzez przyjęcie przez Sąd Rejonowy poglądu, że zakres rozpoznania ogranicza się do treści zawartej ugody z pracodawcą, a nie obejmuje zgodności z prawem przebiegu postępowania przed Międzyzakładową Komisją Pojednawczą, co doprowadziło do nierozpoznania zarzutu powódki o naruszenie słusznego interesu strony, zasad współzycia społecznego lub sprzeczności z prawem. Skarżąca zarzuciła także naruszenie przepisów postępowania: art. 207 § 3 k.p.c. w związku z art. 217 § 1 k.p.c. - poprzez oddalenie wniosków pełnomocnika powódki o przesłuchanie świadków. Wniosła o zmianę skarżonego wyroku przez uwzględnienie powództwa w całości, ewentualnie o uchylenie skarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

W odpowiedzi na apelację strona pozwana wniosła o jej oddalenie i zasądzenie od powódki na jej rzecz zwrotu kosztów procesu za drugą instancję, wskazując, iż podziela ona poczynione przez Sąd pierwszej instancji ustalenia i dokonaną ocenę prawną.

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy. wyrokiem z dnia 18 sierpnia 2009 r. oddalił apelację.

W uzasadnieniu wskazał, że Sąd Rejonowy przeprowadził obszerne i wyczerpujące istotę sprawy postępowanie dowodowe zgodnie ze zgłoszonymi wnioskami stron, dokonał na tej podstawie prawidłowych ustaleń faktycznych; zgromadzony materiał dowodowy ocenił zgodnie z dyspozycją art. 233 k.p.c., a orzeczenie należycie uzasadnił.

Sąd drugiej instancji stwierdził, że nie sposób podzielić stanowiska powódki,

jakoby składane przez nią oświadczenie woli było wadliwe w rozumieniu art. 82 k.c. - 87 k.c., gdyż ustalony przez Sąd stan faktyczny - wbrew zarzutom apelacji - absolutnie nie daje podstaw do przyjęcia i uznania wady oświadczenia woli powódki wynikającej z podstępu (art.86 k.c.) polegającego na wywołaniu u niej, tak przez Komisję, jak i przedstawiciela pracodawcy, „przeświadczenia o możliwości warunkowania przez przedstawiciela pracodawcy cofnięcia wypowiedzenia, zmiany zakresu posiedzenia Komisji w stosunku do pierwotnego wniosku, a w szczególności deklaracji przedstawiciela pracodawcy oraz przewodniczącego Komisji o pomocy w uzyskaniu nagrody jubileuszowej”.

Powódka zaskarżyła ten wyrok skargą kasacyjną w całości, wnosząc „o jego uchylenie w całości oraz poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego oraz orzeczenie co do istoty sprawy - poprzez uwzględnienie powództwa w całości”; ewentualnie o jego uchylenie w całości i przekazanie Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła obrazę art. 917 k.c. w związku z art. 353¹ k.c. oraz art. 5 k.c. - przez niewłaściwe ich zastosowanie, tj. nierozpoznanie naruszenia zasad współżycia społecznego poprzez użycie podstępu przez pracodawcę i członków Międzyzakładowej Komisji Pojednawczej podczas zawierania ugody; obrazę art. 86 k.c. - poprzez jego niezastosowanie, tj. pominięcie podstępu pracodawcy oraz członków Międzyzakładowej Komisji Pojednawczej podczas zawierania ugody, który to podstęp miał wpływ na sferę motywacyjną powódki przy zawieraniu ugody; obrazę art. 256 k.p. w związku z art. 253 k.p. w powiązaniu z art. 233 § 1 k.p.c. przez błędną ich wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, tj. pominięcie naruszenia słusznego interesu powódki w trakcie postępowania przed Międzyzakładową Komisją Pojednawczą oraz obrazę art. 217 § 1 k.p.c. w związku z art. 207 § 3 k.p.c. - przez niewłaściwe ich zastosowanie, tj. pominięcie wniosku o przesłuchanie świadka Krystyny N., co miało istotny wpływ na wynik postępowania.

Uzasadniając zarzuty, skarżąca podniosła, że istotą ugody są wzajemne ustępstwa, jakie czynią sobie strony w celu uniknięcia niepewności co do roszczeń wynikających z łączącego je stosunku prawnego lub zapewnienia ich wykonania, albo uchylenia sporu istniejącego lub mogącego powstać. W przedmiotowej

sprawie trudno stwierdzić istnienie prawdziwych ustępstw ze strony pozwanego. Jedynym bowiem jego „ustępstwem” było wycofanie wypowiedzenia złożonego z naruszeniem art. 39 k.p., a więc takiego, które z dużym prawdopodobieństwem zostałyby uznane za bezskuteczne przez sąd pracy. Ponadto wskazała, że w rozpatrywanej sprawie można się dopatrzeć poważnych znamion podstępu, zarówno ze strony przedstawiciela pracodawcy w postępowaniu przed Międzyzakładową Komisją Pojednawczą, jak i członków samej Komisji. Podstęp ten polegał na wywołaniu u powódki przekonania, że jeżeli zawrze ugodę w proponowanym kształcie, niemal na pewno otrzyma nagrodę jubileuszową na podstawie innych przesłanek niż pozostawanie w stosunku pracy do dnia uprawniającego ją do otrzymania tego świadczenia.

Skarżąca podniosła także, że Sądy w niniejszej sprawie zawężająco zinterpretowały pojęcie „słusznego interesu pracownika”, opierając się wyłącznie na majątkowych kategoriach, tymczasem w przypadku nagrody jubileuszowej są one niewystarczające, bowiem nagroda jubileuszowa to nie tylko pewna suma pieniężna, to także gwarancja ustawowa świadczenia za wieloletnia pracę, nie bez przyczyny nazywana „nagrodą”. Dlatego zestawianie jej z odprawą z tytułu zwolnień grupowych jest w ocenie skarżącej nieodpowiednie.

Zdaniem skarżącej, Sąd pierwszej instancji naruszył przepis art. 217 § 1 k.p.c. w związku z art. 207 § 3 k.p.c. niezasadnie oddalając wniosek o przesłuchanie świadka Krystyny N., powołując się na prekluzję dowodową wynikającą z tego ostatniego przepisu. Tymczasem konieczność powołania tego dowodu pojawiła się dopiero po przeprowadzeniu dowodów z zeznań świadków. Natomiast Sąd drugiej instancji błędu tego nie zauważył i nie skorygował.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W pierwszej kolejności ocenie podlega zarzut naruszenia przepisów postępowania – art. 217 § 1 k.p.c. w związku z art. 207 § 3 k.p.c., który dotyczy pominięcia przez Sąd pierwszej instancji zeznań świadka Krystyny N. z uwagi na prekluzję dowodową wynikającą z tego ostatniego przepisu. W myśl art. 398¹ § 1 k.p.c. skarga kasacyjna przysługuje od prawomocnego wyroku wydanego przez

sąd drugiej instancji. Zgodnie zaś z art. 398³ § 1 k.p.c. podstawą skargi kasacyjnej może być naruszenie prawa materialnego (pkt 1) lub przepisów postępowania, jeżeli to ostatnie uchybienie mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy (pkt 2). Przytoczone przepisy wskazują, że w postępowaniu kasacyjnym zarzuty naruszenia prawa procesowego mogą dotyczyć bezpośrednio tylko postępowania przed sądem drugiej instancji. Z treści stawianego zarzutu wynika, że obrazy tych przepisów dopuścił się Sąd pierwszej instancji, a Sąd drugiej instancji błędu tego nie zauważył i nie skorygował. Naprawienie powyższego błędu w postępowaniu apelacyjnym mogło nastąpić jedynie na skutek postawienia stosownego zarzutu w apelacji, bowiem Sąd drugiej instancji - bez podniesienia w apelacji lub w toku postępowania apelacyjnego odpowiedniego zarzutu - nie może wziąć z urzędu pod rozwagę uchybień prawu procesowemu, popełnionych przez sąd pierwszej instancji, choćby miały wpływ na wynik sprawy. Jedyny wyłom ustanowiony został w art. 378 § 1 zdanie drugie k.p.c., który nakazuje sądowi drugiej instancji w granicach zaskarżenia wziąć pod uwagę nieważność postępowania przed sądem pierwszej instancji (por. uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., III CZP 49/07, OSNC 2008 nr 6, poz. 55, mającą moc zasady prawnej). Skarżąca w apelacji postawiła stosowny zarzut dotyczący pominięcia dowodu z zeznań powyższego świadka (z argumentacją identyczną jak w skardze), co do którego Sąd Okręgowy nie zajął żadnego stanowiska, a to uprawniało ją do zarzucenia w skardze naruszenia art. 378 § 1 k.p.c. Skarga zarzutu takiego nie zawiera, a tymczasem, zgodnie z art. 398¹³ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy jest związany granicami skargi kasacyjnej wyznaczonymi jej podstawami, co oznacza, że nie może uwzględniać naruszenia żadnych innych przepisów niż wskazane przez skarżącego (poza nieważnością postępowania). Dalej, pominięcie zgłoszonego przez stronę dowodu wymagało odwołania się do art. 217 § 2 k.p.c. w myśl którego, sąd pominie środki dowodowe, jeżeli okoliczności sporne zostały już dostatecznie wyjaśnione lub jeżeli strona powołuje dowody jedynie dla zwłoki. Natomiast sąd odwoławczy – jako sąd rozpoznawczy, merytoryczny (art. 382 k.p.c.) może zastosować tę regulację odpowiednio (art. 391 § 1 k.p.c.) jedynie wówczas, gdy rozpatruje wnioski dowodowe zgłoszone w postępowaniu apelacyjnym, a nie zachodzi podstawa pominięcia dowodów z art.

381 k.p.c. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2008 r., I PK 184/07, LEX nr 448285). W skardze kasacyjnej nie jest więc wyłączone stawianie zarzutów obrazy art. 217 § 1 i 2 k.p.c. i art. 207 § 3 k.p.c., które normują postępowanie przed sądem pierwszej instancji, muszą być one jednak połączone z zarzutami skierowanymi przeciwko sądowi odwoławczemu. Skarżący powinien w takiej sytuacji wykazywać, że wprawdzie konkretne uchybienie procesowe zostało popełnione przez sąd pierwszej instancji, jednakże - mimo wytknięcia tego uchybienia w apelacji - sąd drugiej instancji, z naruszeniem przepisów normujących postępowanie apelacyjne, uchybienia tego nie wziął pod rozwagę lub nieprawidłowo ocenił, co mogło mieć wpływ na wynik sprawy. Jest przy tym oczywiste, że obok wymienienia przepisów naruszonych przez sąd pierwszej instancji, muszą być wtedy, w ramach podstawy kasacyjnej, wymienione także przepisy naruszone przez sąd rozpoznający apelację (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2002 r., III CKN 584/99, LEX nr 57228). Zatem zarzut procesowy oparty na przepisie art. 217 § 1 k.p.c. w związku z art. 207 § 3 k.p.c. skierowany przeciwko wyrokowi sądu drugiej instancji nie jest skuteczny, bowiem sąd ten nie może bezpośrednio naruszyć wskazanych przepisów, gdyż dotyczą one postępowania pierwszoinstancyjnego.

W konkluzji, skoro zarzut naruszenia przepisów postępowania okazał się nieskuteczny, Sąd Najwyższy jest związany podstawą faktyczną zaskarżonego wyroku (art. 398¹³ § 2 k.p.c.).

Skarżąca upatruje naruszenia art. 917 k.c., art. 353¹ k.c., art. 5 k.c. oraz art. 86 k.c. w pominięciu przez Sąd podstępu, jakiego dopuścili się pracodawca i członkowie Międzyzakładowej Komisji Pojednawczej w toku postępowania pojednawczego, co przełożyło się na sferę motywacyjną powódki przy zawieraniu ugody. Zarzuty te nie mogą zostać uwzględnione, gdyż w wiążącej Sąd Najwyższy podstawie faktycznej zaskarżonego wyroku wykluczone zostało użycie podstępu wobec powódki. Sąd Okręgowy stwierdził, że ustalony stan faktyczny absolutnie nie dał podstaw do przyjęcia i uznania wady oświadczenia woli powódki spowodowanej podstępem (art. 86 k.c.) tak Międzyzakładowej Komisji Pojednawczej, jak i pracodawcy, bowiem nie potwierdziło się składanie przez przedstawiciela pracodawcy i przewodniczącego Komisji deklaracji o pomocy w uzyskaniu nagrody

jubileuszowej oraz utwierdzenie powódki w przekonaniu, że treść ugody oznacza konieczność ponownego wypowiedzenia stosunku pracy przez pracodawcę.

Również, co należy podkreślić, mimo wypowiedzenia poglądu, że „sąd nie jest władny dokonywać oceny zgodności z prawem przebiegu postępowania przed komisją pojednawczą, a jedynie jego ocenie podlega treść ugody”, w istocie kontrola taka została dokonana. Zbadano bowiem i oceniono okoliczności towarzyszące zawarciu ugody pod kątem zarzutów poczynionych przez powódkę (podstępne wprowadzenia w błąd), a zatem weryfikacji podlegał przebieg postępowania pojednawczego. Przepisy Działu dwunastego, rozdziału II Kodeksu pracy dotyczące postępowania przed komisją pojednawczą nie określają żadnych ram proceduralnych. W istocie zatem kontrola trybu zwarcia ugody na podstawie art. 252 k.p. może być dokonana pod kątem wad oświadczeń woli jej stron, jeśli zarzuca się, że wywołane one zostały zachowaniem osób uczestniczących w postępowaniu pojednawczym. Wynika to stąd, że zawarte w treści ugody porozumienie co do istniejącego między stronami stosunku prawnego ma charakter zgodnego oświadczenia woli, a więc czynności prawnej zmierzającej do wywołania skutków w dziedzinie prawa materialnego. Zawarte przed komisją pojednawczą porozumienie jest ugodą w rozumieniu art. 917 k.c., podobnie jak uгода sądowa (por. uchwałę pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 20 grudnia 1969 r., III PZP 43/69, OSNCP 1970 z. 3, poz. 40).

Sama zaś treść ugody zawartej w postępowaniu pojednawczym może być oceniona według następujących kryteriów: 1) czy jest ona zgodna z prawem, 2) czy jest zgodna z zasadami współżycia społecznego – art. 253 k.p., 3) czy nie narusza słusznego interesu pracownika – art. 256 k.p. Skarżąca w treści skargi powołuje się na sprzeczność zawartej ugody z zasadami współżycia społecznego, lecz odnosi to do podstępu, którego nie potwierdzono w podstawie faktycznej wyroku. Kwestionowana jest także ocena słusznego interesu pracownika i w tym zakresie skarga kasacyjna jest uzasadniona. Ocena sądu, czy treść ugody nie narusza słusznego interesu pracownika powinna być dokonywana w płaszczyźnie obiektywnej - w konfrontacji z oceną zasadności roszczeń pracownika wynikających z przytoczonych przez niego okoliczności faktycznych (por. orzecznictwo Sądu Najwyższego dotyczące ugody sądowej ocenianej przez

pryzmat art. 469 k.p.: wyrok z dnia 22 listopada 2001 r., I PKN 680/00, OSNAPiUS 2003 nr 20, po. 488, postanowienie z dnia 21 lipca 2000, I PKN 451/00, OSNAPiUS 2002 nr 5116). Takie zaś okoliczności nie zostały poddane analizie. Sąd drugiej instancji ograniczył się jedynie do stwierdzenia, że ugoda nie narusza słusznego interesu pracownika, z czego płynie wniosek o akceptacji stanowiska przedstawionego w tym zakresie przez Sąd pierwszej instancji. Stwierdził on, że utrzymanie zatrudnienia do połowy maja 2009 r., uprawniające do nagrody jubileuszowej, nie gwarantowałoby powódce odprawy z tytułu „tzw. zwolnień grupowych”. Zatem dokonał porównania wysokości nagrody jubileuszowej z odprawą dochodząc, do wniosku, że różnica w wysokości około 3.000 zł na niekorzyść powódki nie daje dostatecznej podstawy do zakwestionowania zawartej ugody. Po pierwsze, w tym stanowisku nie zostało wyjaśnione, dlaczego rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron z dniem 15 maja 2009 r. pozbawiałoby powódkę prawa do odprawy. Nie zostało bowiem dostatecznie rozważone, że źródłem porozumienia o takim kształcie byłoby nadal wypowiedzenie umowy o pracę spowodowane określonymi przyczynami leżącymi po stronie pracodawcy, co w świetle przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.), a w szczególności jej art. 10 w związku z art. 8, nie dawałoby podstawy do kategorycznego stwierdzenia o braku prawa do odprawy. Po drugie i najważniejsze, w ocenie słusznego interesu powódki nie jest aż tak istotne, na ile ugoda wyczerpuje zgłoszone przez nią w postępowaniu pojednawczym warunki jej zawarcia, ale jakie są jej ustępstwa wynikające z niedochodzenia przysługujących roszczeń z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę w wieku przedemerytalnym, a więc w okresie ochronnym wskazanym w art. 39 k.p. Innymi słowy, rozważana konfrontacja nie sprowadza się wyłącznie do warunków ukształtowanych ugodą przeciwstawionych ustaniu stosunku pracy w połowie maja 2009 r., lecz do oceny rozmiaru ustępstw poczynionych przez powódkę w stosunku do roszczeń jej przysługujących. Nie chodzi więc wyłącznie o to, jakie świadczenia powódka ma zagwarantowane na podstawie zawartej ugody wobec tych, które mogłaby uzyskać, pracując do połowy maja 2009 r.

Zwrócić także należy uwagę na błędne stanowisko strony pozwanej wiążące ochronę przedemerytalną z nabyciem prawa do tzw. wcześniejszej emerytury, a w konsekwencji poglądem, że w momencie wypowiedzenia skarżącą przedmiotowa ochrona już nie obejmowała. Stanowisko, że ochrona wynikająca z art. 39 k.p. nie dotyczy nabycia prawa do wcześniejszej emerytury na podstawie art. 29 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych jest w orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalone. W obowiązującym stanie prawnym ustawowym wiekiem emerytalnym uwzględnianym w art. 39 k.p. jest - uwzględniając poglądy judykatury - wiek uprawniający do przejścia na emeryturę na podstawie przepisów ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, która określa jednolity wiek emerytalny zależny tylko od płci pracownika (kobieta - 60 lat, mężczyzna - 65 lat) oraz wiek uprawniający do wcześniejszego przejścia na emeryturę w obniżonym wieku emerytalnym, który dla określonych kategorii pracowników jest normalnym ustawowym wiekiem emerytalnym (górnicy, pracownicy kolejowi, pracownicy zatrudnieni w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze, o których mowa w ustępach 2 i 3 art. 32 tej ustawy). Przyjmowano tak, poczynając od uchwały pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, wytyczne w przedmiocie stosowania art. 45 k.p. (OSNCP 1985 nr 11, z. 164), poprzez wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 29 lipca 1997 r., I PKN 227/97 (OSNAPiUS 1998 nr 11, poz. 326), z dnia 28 marca 2002 r., I PKN 141/01 (OSNP 2004 nr 5, poz. 86), z dnia 25 lipca 2003 r., I PK 305/02 (OSP 2004 nr 12, poz. 150) i z dnia 5 lutego 2004 r., I PK 348/03, OSNP 2004 nr 24, poz. 417, aż do wyroku z dnia 9 lutego 2006 r., II PK 159/05 (OSNP 2007 nr 1-2, poz. 3). Natomiast obniżony wiek emerytalny określony w art. 29 ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych nie jest wiekiem ustalonym ustawowo jako wiek emerytalny dla ściśle określonej kategorii zatrudnienia. Tym samym nie można zrównywać w uprawnieniach do ochrony płynącej z omawianego przepisu pracowników, którzy przechodząc na tzw. wcześniejszą emeryturę korzystają ze szczególnego przywileju socjalnego. W tym przypadku nie jest to "normalny" ustawowy wiek emerytalny.

W związku powyższym ocena przesłanek uznania ugody za bezskuteczną powinna odnosić się – w zależności od wyboru powódki (czego Sąd nie ustalił) - czy to do roszczenia wynikającego z treści art. 45 § 1 i 3 k.p. - o przywrócenie do pracy i art. 47 k.p. - o wynagrodzenie za okres (cały) pozostawania bez pracy oraz konsekwencji wynikających z art. 51 § 1 k.p., które mogłyby mieć znaczenie dla prawa do nagrody jubileuszowej (w porównaniu do uzyskanych przez powódkę na mocy ugody korzyści związanych z rozwiązaniem stosunku pracy, których zwrotu mógłby się domagać pracodawca w oparciu o przepisy o bezpodstawnym wzbogaceniu, gdyby doszło do restytucji stosunku pracy), czy to do roszczenia o odszkodowanie (art. 47¹ k.p.). W tym ostatnim wypadku zachowane zostałyby uprawnienia do świadczeń związanych z ustaniem stosunku pracy (który jednakże nie uległby przedłużeniu – tak jak w ugodzie - do 30 kwietnia 2009 r.), natomiast nie ziściłaby się przesłanka prawa do nagrody jubileuszowej – z uwagi na datę zakończenia zatrudnienia. Istotne zatem znaczenie dla ustalenia, jakie powódka w ugodzie poczyniła ustępstwa na rzecz strony pozwanej oraz czy uzyskała w zamian za to słuszną rekompensatę, miało to, z którego z tych alternatywnych roszczeń zamierzała skorzystać.

Odstąpienie pracownika w ugodzie od swoich roszczeń w zasadzie niekoniecznie musi być zrównoważone w pełni ekwiwalentnym świadczeniem ze strony pracodawcy, bowiem szybkie zakończenie sporu stanowi również określoną wartość uwzględnianą w bilansie wzajemnych ustępstw i w wymiarze korzyści uzyskanej przez pracownika. Jednakże wartość ta ma inny ciężar w sytuacji, kiedy wynik sporu - korzystny dla pracownika - nie budzi wątpliwości. Pamiętać także należy o tym, że szybkie zakończenie sporu ma również znaczenie dla pracodawcy podlegającemu restrukturyzacji. Jeśli zatem w interesie pracodawcy, wypowiadającego umowę o pracę z naruszeniem art. 39 k.p., jest zakończenie stosunku pracy z określonym pracownikiem i likwidacja jego stanowiska pracy (zgodnie z planem przeprowadzanej restrukturyzacji), to zgoda tego pracownika na rozwiązanie umowy i rezygnacja z przysługujących mu niewątpliwych roszczeń prowadzących do restytucji stosunku pracy i rekompensaty pieniężnej w postaci wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy - stanowi znaczące ustępstwo. Można zatem przyjąć, że uzyskanie w zamian za to zgody pracodawcy

na kilkumiesięczne przedłużenie zatrudnienia do czasu nabycia prawa do emerytury oraz prawa do nagrody jubileuszowej zaspokaja słuszny interes tego pracownika.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Najwyższy na mocy art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. orzekł jak w sentencji. O kosztach postępowania kasacyjnego orzeczono na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c.