



Sygn. akt II PK 67/10

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 14 września 2010 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Józef Iwulski (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Beata Gudowska

SSN Andrzej Wróbel

w sprawie z powództwa M. S.

przeciwko E. S.A.

o zapłatę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Spółecznych i Spraw Publicznych w dniu 14 września 2010 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Apelacyjnego

z dnia 29 października 2009 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok w punktach 1, 2 oraz 5 i w tym
zakresie przekazuje sprawę Sądowi Apelacyjnemu do
ponownego rozpoznania oraz orzeczenia o kosztach
postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Powódka M. S. wniosła o zasądzenie od pozwanej E. S.A. kwoty 1. 724.940 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 2 czerwca 2008 r. oraz o zasądzenie kosztów procesu. Uzasadniając żądanie powódka wskazała, że w dniu 18 grudnia 2002 r. doszło do zawarcia porozumienia zbiorowego (dalej Porozumienie), w którym (§ 6 ust. 1 w związku z § 24 tego Porozumienia) pracodawcy zobowiązali się zapewnić trwałość stosunku pracy wszystkim pracownikom objętym Porozumieniem w okresie do dnia 31 grudnia 2018 r. W przypadku naruszenia tej gwarancji pracodawca miał obowiązek (§ 7 ust. 1 i 2 Porozumienia) wypłacić pracownikowi jednorazową odprawę pieniężną. W trakcie obowiązywania Porozumienia powódka w dniu 30 kwietnia 2007 r. otrzymała oświadczenie o rozwiązaniu z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 k.p. Prawomocnym wyrokiem sądu pracy stwierdzono, że rozwiązanie umowy to nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa pracy. Powódka wystąpiła do pozwanej Spółki na podstawie § 9 ust. 6 Porozumienia z pisemnym żądaniem wypłacenia jej jednorazowej odprawy z tytułu naruszenia gwarancji zatrudnienia w wysokości równej pomniejszonemu o 20% iloczynowi liczby rozpoczętych miesięcy od momentu ustania stosunku pracy (od maja 2007 r.) do końca obowiązywania okresu gwarancji (do grudnia 2018 r.) - łącznie 140 miesięcy - i miesięcznego wynagrodzenia powódki liczonego jak za czas urlopu wypoczynkowego (15.401,25 zł). Żądanie nie zostało jednak dobrowolnie wykonane przez Spółkę.

W odpowiedzi na pozew pozwana Spółka wniosła o oddalenie powództwa. Powołała się na § 9 ust. 7 Porozumienia, zgodnie z którym ochrona trwałości stosunku pracy nie dotyczy pracowników, którzy nie korzystają z ochrony związkowej. Takie postanowienie - zdaniem Spółki - dyskryminuje pracowników wedle kryteriów ich przynależności do związku zawodowego, a zatem nie obowiązuje na podstawie art. 9 § 4 k.p. Pozwana podniosła też, że w Porozumieniu wprowadzono dla pracodawcy pozaustawowe ograniczenie możliwości rozwiązywania stosunków pracy z pracownikami, polegające na konieczności uzyskania zgody zakładowej organizacji związkowej pod rygorem obowiązku zapłaty "ogromnych" odpraw pieniężnych. Odprawa w wysokości żądanej pozwem

przekracza granicę godziwości i jej żądanie narusza zasady współzycia społecznego. Powódka, będąc członkiem zarządu Zakładów Energetycznych S.A., podpisała osobiście Porozumienie w imieniu pracodawcy. Godząc się na taką treść Porozumienia, powódka działała więc z naruszeniem prawa, ze szkodą dla pracodawcy i w ten sposób dążyła najprawdopodobniej do przygotowania odpowiedniej podstawy prawnej do uzyskania dla siebie w przyszłości świadczeń pieniężnych od pracodawcy i zamierzała zapewnić sobie ochronę przed rozwiązaniem z nią stosunku pracy. Takie zachowanie powódki nie zasługuje na udzielenie jej ochrony prawnej.

Wyrokiem z dnia 1 kwietnia 2009 r., Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo oraz zasądził od powódki na rzecz pozwanej kwotę 7.200 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powódka pracowała od 1988 r. w Zakładach Energetycznych (ZZE), początkowo jako specjalista a następnie jako kierownik wydziału i członek zarządu. W dacie przekształcenia ZZE S.A. w spółkę E. S.A. (1 stycznia 2003 r.) powódka pełniła obowiązki prezesa ZZE. Uchwałą zarządu ZZE powódka wraz z innym członkiem zarządu została upoważniona do zawarcia Porozumienia w dniu 18 grudnia 2002 r. Porozumienie zostało zawarte pomiędzy spółkami dystrybucyjnymi tworzącymi Grupę Zachodnią (pracodawcami), a Międzyzakładowym Forum Związkowym Grupy Zachodniej (stroną związkową). W § 6 ust. 1 Porozumienia pracodawcy zapewnili trwałość stosunku pracy wszystkim pracownikom objętym Porozumieniem, z zastrzeżeniem wyjątków określonych w § 9. W razie rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy z pracownikiem lub niewłaściwie stwierdzonego przez pracodawcę wygaśnięcia stosunku pracy, pracodawca był zobowiązany do wypłaty pracownikowi jednorazowej odprawy, której wysokość była równa iloczynowi indywidualnego miesięcznego wynagrodzenia pracownika liczonego, jak za czas urlopu wypoczynkowego i liczby rozpoczętych miesięcy kalendarzowych, które pozostały do upływu okresu gwarantowanego. Wysokość odprawy nie mogła być niższa niż dwunastokrotność średniego miesięcznego wynagrodzenia. W Porozumieniu zastrzeżono, że gwarancje zatrudnienia i prawo do jednorazowej odprawy nie mają zastosowania przy rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę na podstawie art.

52 k.p., chyba że sąd pracy stwierdzi, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę. Porozumienie ustaliło okres gwarancji zatrudnienia do dnia 31 grudnia 2006 r. i nie dotyczyło członków zarządu. Powódka była członkiem zarządu do dnia 31 grudnia 2005 r. Z dniem 1 stycznia 2006 r. powódka została zatrudniona w pozwanej Spółce na czas nieokreślony na stanowisku dyrektora zakładu spraw pracowniczych i obsługi administracyjnej. W umowie o pracę stwierdzono, że powódka zachowuje ciągłość zatrudnienia w Spółce od dnia 1 maja 1988 r. W dniu 25 lutego 2005 r. podpisano aneks nr 1 do Porozumienia, na mocy którego przedłużono okres gwarancyjny do dnia 31 grudnia 2014 r. dla pracowników zatrudnionych przed 31 grudnia 1994 r. Jednocześnie zmodyfikowano wysokość i sposób wypłaty odpraw, w ten sposób, że wysokość jednorazowej odprawy nie może być niższa niż dwudziestokrotność średniego miesięcznego wynagrodzenia oraz że na wniosek zainteresowanego pracownika wypłata odprawy następuje jednorazowo, zaś wysokość skumulowanej odprawy wynosi 80% kwoty odprawy określonej w § 7 Porozumienia. W dniu 29 czerwca 2007 r. zawarto aneks nr 2 do Porozumienia, w ramach którego postanowiono, że okres gwarancyjny dla pracowników zatrudnionych przed dniem 29 czerwca 1997 r. wygasa z dniem 31 grudnia 2018 r. Pismem z dnia 30 kwietnia 2007 r., pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownicy. Sąd Rejonowy wyrokiem z dnia 15 lutego 2008 r. ustalił, że do tego rozwiązania doszło w następstwie naruszenia przepisów prawa pracy i w związku z tym zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 46.203,75 zł tytułem odszkodowania, oddalając roszczenie o przywrócenie do pracy. Wyrok Sądu pierwszej instancji uprawomocnił się w dniu 13 maja 2008 r. (w związku z oddaleniem apelacji pozwanej od wyroku Sądu pierwszej instancji). Powódka od chwili ustania stosunku pracy z pozwaną nigdzie nie pracuje. Od lipca 2008 r. jest zarejestrowana jako bezrobotna w Urzędzie Pracy.

Przy takich ustaleniach faktycznych Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że powództwo nie jest zasadne. Zdaniem Sądu, powódka nie była objęta postanowieniami Porozumienia, bowiem uczestniczyła przy jego zawieraniu w charakterze członka zarządu ZZE. Porozumienie nie dotyczyło członków zarządu, czego powódka - jako jedna z jego sygnatariuszy - była świadoma. Skoro powódkę

łączyła z pozwaną umowa o pracę dopiero od 1 stycznia 2006 r., to od tej daty należy rozważać treść Porozumienia w kontekście tego, czy istniały podstawy do objęcia powódki gwarancją trwałości zatrudnienia. W ocenie Sądu pierwszej instancji, powódka w styczniu 2006 r. nie była objęta postanowieniami Porozumienia, bowiem umowę o pracę zawarła od dnia 1 stycznia 2006 r. Tymczasem w myśl treści Porozumienia obowiązującego w tej dacie, jego postanowieniami byli objęci wyłącznie pracownicy zatrudnieni w spółkach i spółkach zależnych w dniu 18 grudnia 2002 r. Tego ostatniego warunku powódka nie spełniała, gdyż wtedy nie była pracownikiem, a jedynie członkiem zarządu ZZE. Za bezzasadne uznał Sąd Okręgowy twierdzenie powódki, że zaczęła podlegać postanowieniom Porozumienia z dniem podpisania umowy o pracę z 1 stycznia 2006 r., gdyż w umowie uznano, że zachowuje ciągłość zatrudnienia w Spółce od 1 maja 1988 r. Zdaniem Sądu, Porozumienie zostało zawarte między uprawnionymi podmiotami zbiorowymi i dlatego zmiana jego treści wymagała dla swej ważności zgody pracodawców i strony związkowej wyrażonej na piśmie. Powódka i pozwana Spółka nie byli i nie są uprawnieni do rozszerzenia kręgu osób, objętych gwarancją trwałości zatrudnienia na mocy Porozumienia. Pracodawca i pracownik nie mogli samodzielnie decydować o tym kogo objąć gwarancją zatrudnienia, mimo niespełnienia warunku pozostawania w zatrudnieniu w dniu 18 grudnia 2002 r. Rozszerzenie kręgu pracowników objętych gwarancją zatrudnienia nastąpiło dopiero na mocy aneksu nr 2 do Porozumienia podpisanego w dniu 29 czerwca 2007 r. Jednak w dacie podpisania aneksu nr 2 powódka nie była już pracownikiem pozwanej Spółki, skoro rozwiązanie z nią stosunku pracy nastąpiło 30 kwietnia 2007 r. Tej oceny nie zmienia prawomocne stwierdzenie przez sąd pracy naruszenia przez pracodawcę przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę. Sąd Okręgowy podniósł, że okres, za który wyrokiem sądu pracy przyznano powódce odszkodowanie podlega jedynie zaliczeniu do okresu zatrudnienia. Skoro w tym okresie pracownik nie pozostaje w zatrudnieniu i nie przysługują mu świadczenia związane ze stosunkiem pracy, to nie może on nabyć nowych uprawnień; a takim uprawnieniem dla powódki byłoby uzyskanie gwarancji zatrudnienia już po ustaniu stosunku pracy.

W apelacji od wyroku Sądu Okręgowego powódka zarzuciła w szczególności obrazę art. 8 k.p. przez jego niezastosowanie w stanie faktycznym sprawy, podczas gdy z materiału dowodowego wynika, że pracodawca w sposób bezprawny rozwiązał z nią umowę o pracę bez wypowiedzenia z jej winy, przy czym dokonał tego w celu uniknięcia wypłaty odprawy gwarantowanej w Porozumieniu. Apelująca zarzuciła także naruszenie art. 18 § 1 k.p. wskutek uznania, że strony sporu nie mogły w treści umowy o pracę zawrzeć postanowień bardziej korzystnych dla powódki niż wynikające z przepisów prawa (w tym z porozumień zbiorowych). Według apelującej, strony mogły w umowie o pracę skutecznie ustalić, że powódka zachowała ciągłość zatrudnienia w pozwanej Spółce od 1 maja 1988 r., co w konsekwencji uczyniło ją beneficjentem Porozumienia. Ponadto apelująca wywiodła, że była pracownikiem pozwanej, zatrudnionym na podstawie szeregu umów o pracę nieprzerwanie od 1 maja 1988 r. do 30 kwietnia 2007 r. (w międzyczasie następowały przekształcenia podmiotowe po stronie pracodawcy), nawet w tym czasie, gdy pełniła funkcję członka zarządu Spółki.

W odpowiedzi na apelację pozwana wywiodła, że w 2002 r. żadna ze spółek podlegających konsolidacji (w tym pozwana) nie miała zamiaru podejmowania działań w kwestii pogarszania warunków zatrudnienia pracowników. Stąd też nie zachodziła potrzeba zawierania jakichkolwiek porozumień zbiorowych i wprowadzania dla pracowników ochrony zatrudnienia na okres gwarantowany wynoszący blisko 12 lat (do 2014 r.). Związki zawodowe wykorzystały, że władze państwowe dążyły do stworzenia silnych podmiotów energetycznych (w ramach konsolidacji). Dysponując uprawnieniami do blokowania tego procesu przez zgłaszanie protestów, związki doprowadziły do zawarcia porozumień o "dyskusyjnej" treści i mocy obowiązującej. Ten sam mechanizm presji społecznej wykorzystano w 2007 r., w związku z planowanym oddzieleniem dystrybucji energii elektrycznej od jej sprzedaży. Zarówno Porozumienie, jak aneks nr 1 do Porozumienia z 2007 r. zostały zawarte z pominięciem podstawowej przesłanki zawierania porozumień zbiorowych określonej w art. 26¹ ust. 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.). Dlatego należy przyjąć, że zostały one zawarte z naruszeniem podstawy prawnej ich zawierania i są nieskuteczne. Porozumienie - zdaniem

pozwanej - zostało zawarte z naruszeniem kompetencji do jego zawarcia, obejmowało postanowienia niedopuszczalne w świetle prawa, naruszało przepisy imperatywne i zasady prawa pracy, było niezgodne z zasadami współżycia społecznego, naruszało cel, dla którego zawarcie porozumień tego rodzaju zostało umożliwiające i nie zostało ogłoszone w należyty sposób. Postanowienie § 9 ust. 7 Porozumienia miało niewątpliwie dyskryminacyjny charakter. Treść Porozumienia godzi też w "przyznane ustawą kompetencje zarządu spółki akcyjnej". Te kwestie powódka niesłusznie bagatelizowała, twierdząc, że w prawie pracy jest typowe, iż decyzje o rozwiązaniu umowy o pracę są konsultowane ze związkami zawodowymi. Czym innym jest jednak konsultowanie zamiaru rozwiązania umowy o pracę, a czym innym uzależnienie decyzji zarządu od zgody związku zawodowego. Takie uzależnienie ogranicza kompetencje zarządu spółki akcyjnej wynikające z Kodeksu spółek handlowych. Jest oczywiste, że poza przypadkami wyraźnie wymienionymi w ustawie zarząd spółki akcyjnej nie może skutecznie ograniczać swoich ustawowych kompetencji ani ich przenosić na osoby trzecie. W tym wypadku prawo współdecydowania o sprawach personalnych w pozwanej Spółce na mocy porozumienia zbiorowego uzyskały organizacje związkowe, co należy uznać za niedopuszczalne. Pozwana podkreśliła również, że jakkolwiek świadczenie, którego wypłaty domagała się powódka, zostało nazwane „odprawą”, to jednak w gruncie rzeczy jest ono odszkodowaniem. Z treści Porozumienia jasno wynika, że „odprawa” ma być wypłacona w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę. Powódka w istocie domaga się, z tego samego tytułu, zapłaty dwóch odszkodowań, na dodatek nie wykazując wielkości doznanej szkody. Pozwana podniosła, że w związku z rozwiązaniem umowy o pracę pracownicy mają albo uprawnienie do odprawy pieniężnej, albo do odszkodowania. Powódka domaga się odprawy, pomimo że w poprzednim procesie już otrzymała odszkodowanie. Pozwana podkreśliła też, że Porozumienie nie obejmuje powódki, dlatego, iż w spornym okresie pełniła ona funkcję członka zarządu pozwanej Spółki (pracodawcy), zaś postanowienia porozumień zbiorowych, do których stosuje się na zasadzie analogii art. 241²⁶ § 2 k.p., nie mogą określać warunków wynagradzania osób zarządzających zakładem pracy. Pozwana wywiodła również, że powódka nie jest uprawniona do powoływania się na rzekome naruszenie przez

pozwana zasad współżycia społecznego w sytuacji, gdy jej roszczenie stanowi rażące złamanie tych zasad, bowiem domaga się od pozwanej „irracjonalnie wysokiej wypłaty”, której wysokość sama wynegocjowała, działając w charakterze członka zarządu pozwanej Spółki. Na koniec pozwana dodała, że powódka niesłusznie wysuwała twierdzenie jakoby jej umowa o pracę uległa rozwiązaniu po dniu 30 kwietnia 2007 r., gdyż sąd pracy przyznał jej odszkodowanie z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę. Mając na uwadze wszystkie powyższe argumenty pozwana wniosła o oddalenie apelacji w całości i zasądzenie od powódki kosztów postępowania odwoławczego.

Wyrokiem z dnia 29 października 2009 r., Sąd Apelacyjny: 1) zmienił wyrok Sądu pierwszej instancji w jego punkcie pierwszym i zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 1.133.532 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 2 czerwca 2008 r.; 2) zmienił wyrok Sądu pierwszej instancji w punkcie drugim i zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 27.600 zł tytułem zwrotu kosztów sądowych i kwotę 19.440 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego; 3) w pozostałym zakresie oddalił powództwo; 4) oddalił apelację w pozostałej części i 5) zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 6.400 zł tytułem zwrotu kosztów sądowych i kwotę 11.880 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu odwoławczym.

Sąd drugiej instancji przyjął, że apelacja powódki jest częściowo zasadna. Zdaniem Sądu Apelacyjnego, powódka podlegała postanowieniom Porozumienia przede wszystkim z tego względu, że od 1988 r. była nieprzerwanie pracownikiem ZZE. W dniu 1 maja 1988 r. powódka zawarła umowę o pracę z Zakładem Energetycznym, na podstawie której została zatrudniona na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku specjalisty ds. kosztów. Następnie, w dniu 5 lipca 1997 r. powódka - będąc pracownikiem - zawarła umowę o pracę z jednoosobową spółką akcyjną Skarbu Państwa Zakłady Energetyczne, na podstawie której została zatrudniona na stanowisku członka zarządu, pełniącego obowiązki dyrektora ekonomicznego. Umowę o pracę zawarto na czas określony od dnia 5 lipca 1997 r. do dnia odbycia walnego zgromadzenia zatwierdzającego „ostatni rok urzędowania Zarządu Spółki drugiej kadencji”. W dniu 20 czerwca 1998 r. powódka zawarła z tą samą Spółką kolejną umowę o pracę na tym samym stanowisku na czas określony od dnia 11 czerwca 1998 r. do dnia odbycia walnego

zgromadzenia zatwierdzającego „ostatni rok urzędowania Zarządu Spółki trzeciej kadencji”. Kolejną umowę o pracę na tym samym stanowisku powódka zawarła w dniu 21 września 2000 r. Zatrudnienie dotyczyło okresu od dnia 1 września 2000 r. do dnia odbycia walnego zgromadzenia zatwierdzające „ostatni rok urzędowania Zarządu Spółki trzeciej kadencji”. Następnie w dniu 7 lipca 2001 r. powódka zawarła z wymienioną Spółką umowę o pracę na czas nieokreślony, począwszy od dnia 6 czerwca 2001 r. W dniu 22 listopada 2002 r. powódka oraz spółka ZZE zawarły aneks nr 1 do umowy o pracę na czas nieokreślony, na mocy którego postanowiono, że powódka jako pracownik „będzie świadczyć pracę na stanowisku Członka Zarządu Dyrektora Generalnego z kompetencjami przeznaczonymi w Regulaminie Zarządu dla Prezesa Zarządu, związane z kierowaniem pracami Zarządu i Spółką” w pełnym wymiarze czasu pracy, w siedzibie Spółki oraz innych miejscach. W dniu 10 stycznia 2003 r. strony zawarły porozumienie zmieniające umowę o pracę, a miało to związek z przekształceniami prawnymi Spółki ZZE i z powołaniem powódki przez Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy Energetyki S.A. na członka zarządu tej Spółki od dnia 2 stycznia 2003 r. Kolejne porozumienie zmieniające treść umowy o pracę zawarto w dniu 14 czerwca 2004 r. Jego przyczyną było powołanie powódki przez radę nadzorczą Grupy Energetycznej E. S.A. na członka zarządu ds. handlowych. Zdaniem Sądu Apelacyjnego, zmiany umowy o pracę dokonywane aneksem i porozumieniami zmieniającymi w żaden sposób nie doprowadziły do przekształcenia trwającego stosunku pracy w jakikolwiek inny stosunek prawny. Należy więc uznać, że od samego początku zatrudnienia w Zakładzie Energetycznym oraz u jego następców prawnych (Zakładach Energetycznych S.A. i Grupie Energetycznej E. S.A.) powódka „pozostawała w stosunku pracy jako pracownik”. Wobec takich ustaleń faktycznych, błędne jest stwierdzenie Sądu Okręgowego, że dopiero z dniem 1 stycznia 2006 r. powódka stała się pracownikiem pozwanej Spółki. W konsekwencji, powódka - jako pracownik zatrudniony w dniu 18 grudnia 2002 r. - była objęta postanowieniami Porozumienia. Sąd Apelacyjny nie podzielił stanowiska Sądu Okręgowego, że Porozumienie nie dotyczyło członków zarządu. Skoro powódka w dniu jego zawarcia była nie tylko członkiem zarządu, lecz także pracownikiem zatrudnionym przez Spółkę na podstawie umowy o pracę, to miały do niej

zastosowanie gwarancje zatrudnienia (i związane z nimi świadczenia) przewidziane w Porozumieniu.

Odnosząc się do podniesionego przez stronę pozwaną zarzutu, że powódka nie jest objęta Porozumieniem wobec treści art. 241²⁶ § 2 k.p., Sąd odwoławczy wskazał, iż Porozumienie dotyczyło świadczeń majątkowych na wypadek rozwiązania stosunku pracy, czyli w żaden sposób nie regulowało zasad wynagradzania powódki w toku trwającego stosunku pracy. Powołany przepis nie może zatem mieć zastosowania do żądania pozwu. Poza tym, art. 241²⁶ § 2 k.p. dotyczy układów zbiorowych pracy, tymczasem do źródeł prawa pracy - zgodnie z art. 9 k.p. - zalicza się również niebędące układami zbiorowymi pracy porozumienia zbiorowe oparte na ustawie. Porozumienie nie jest zaś układem zbiorowym pracy, lecz odrębnym źródłem prawa pracy i dlatego mogło regulować uprawnienia powódki wynikające z rozwiązania z nią stosunku pracy.

Wbrew twierdzeniom pozwanej, Porozumienie miało ustawową podstawę prawną określoną w art. 26¹ ust. 3 ustawy o związkach zawodowych. Rolą sądu nie jest natomiast rozważanie zasadności zawarcia takiego aktu. W konsekwencji, Sąd Apelacyjny uznał, że powódka - wobec pozostawania przez nią w stosunku pracy w chwili zawarcia Porozumienia - była jego beneficjentem. Nie ma przy tym dostatecznych podstaw, by stwierdzić nieważność tego Porozumienia. Dlatego zgłoszone w pozwie roszczenie podlegało uwzględnieniu co do zasady.

W kwestii ustalenia wysokości należnej powódce odprawy gwarantowanej Porozumieniem Sąd Apelacyjny przyjął, że umowa o pracę z powódką uległa rozwiązaniu 30 kwietnia 2007 r. W takim razie nie miały do niej zastosowania postanowienia przyjęte w aneksie nr 2 do Porozumienia, zawartym w dniu 29 czerwca 2007 r. Dlatego w odniesieniu do powódki końcową datą okresu jej zatrudnienia gwarantowanego przez Spółkę jest dzień 31 grudnia 2014 r. Powódka nie ma więc racji twierdząc, że gwarantowany okres zatrudnienia zakończy się w jej przypadku dopiero 31 grudnia 2018 r. (co przewidywał aneks nr 2). Sąd Apelacyjny przyjął, że powódce należy się odprawa za 92 miesiące obowiązywania okresu gwarantowanego (do dnia 31 grudnia 2014 r.), czyli w kwocie 1.133.532 zł. W zakresie przewyższającym tę kwotę powództwo należało oddalić. Skoro pozwana Spółka opóźniła się ze spełnieniem na rzecz powódki świadczenia pieniężnego,

powódce - zgodnie z jej żądaniem - należały się odsetki ustawowe na podstawie art. 481 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.

Odnosząc się do zgłoszonego przez pozwaną zarzutu "niegodziwości" żądanej odprawy, Sąd odwoławczy wziął pod uwagę postępowanie pozwanej Spółki wobec powódki w związku z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia. Sąd Apelacyjny wywiódł, że wszelkie zarzuty pozwanej, które były podstawą rozwiązania umowy o pracę, nie zostały udowodnione przed sądem, były nieprecyzyjne i budziły wątpliwości. Spółka korzystając z uprawnienia, jakie dawał jej art. 52 k.p., „nie dochowała należytej staranności, jakiej należałoby oczekiwać od pracodawcy przy zastosowaniu najbardziej rygorystycznego trybu rozwiązania umowy o pracę”. Z tego względu powódce nie sposób zarzucić nadużywania przysługującego jej prawa podmiotowego. Zgłoszone przez nią roszczenie ma też usprawiedliwienie w sytuacji osobistej powódki, w jakiej znalazła się po dniu rozwiązania umowy o pracę. Od maja 2007 r. do lipca 2009 r. pozostawała bowiem bez pracy, mimo że podejmowała starania o jej podjęcie. Z tego względu żądania pozwu nie można uznać za niegodziwe i nieważne w rozumieniu art. 58 k.c. w związku z art. 8 k.p. i art. 13 k.p.

Od wyroku Sądu Apelacyjnego w zakresie jego punktu 1, 2 i 5 pozwana wniosła skargę kasacyjną, w której zarzuciła naruszenie art. 378 § 1 k.p.c., art. 9 § 1 i 4 k.p., art. 26¹ ust. 3 ustawy o związkach zawodowych, § 6, 7, 9 i 21 Porozumienia, art. 377 i 379 k.s.h., art. 38 k.c. w związku z art. 108 k.c. oraz art. 12 ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagrodzeniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (Dz.U. Nr 26, poz. 306 ze zm.) i art. 8 w związku z art. 13 k.p.

W uzasadnieniu skargi pozwana wywiodła w pierwszej kolejności, że Sąd Apelacyjny w ogóle nie odniósł się do znacznej części zarzutów zgłoszonych przez nią w odpowiedziach na pozew i apelację. Dotyczy to w szczególności zarzutu, że przepisy Porozumienia nie obowiązują, ponieważ naruszają zasadę równego traktowania w zatrudnieniu (art. 9 § 4 k.p.) oraz zarzutu, iż Porozumienie było nieważne z powodu naruszenia kompetencji do jego zawarcia, naruszenia przepisów imperatywnych oraz zasad prawa pracy i braku jego ogłoszenia w należyty sposób. Tymczasem obowiązkiem Sądu drugiej instancji jest odniesienie

się nie tylko do wszystkich zarzutów podniesionych w apelacji, lecz również do wszystkich zarzutów zgłoszonych w odpowiedzi na apelację, zwłaszcza wtedy, gdy apelacja została uwzględniona, choćby częściowo.

Ponadto - w ocenie skarżącej - Sąd Apelacyjny nie dostrzegł, że stwierdzenie ważności porozumienia zbiorowego wymaga zbadania, czy zostały spełnione przesłanki wskazane w przepisach art. 9 § 1 i 4 k.p. oraz art. 26¹ ust. 3 ustawy o związkach zawodowych. Porozumienie zbiorowe nie może „wychodzić poza obszar prawa pracy”, w szczególności nie może narzucać organom zarządzającym zakładem pracy nieprzewidzianych w ustawie ograniczeń w podejmowaniu decyzji dotyczących stosunków pracy. Zdaniem pozwanej, Sąd odwoławczy wadliwie zastosował § 6, 7 i 9 Porozumienia, bowiem nie zostały spełnione przesłanki z art. 9 § 1 i 4 k.p. oraz art. 26¹ ust. 3 ustawy o związkach zawodowych będące podstawą zawarcia tego Porozumienia. Błędne było przyjęcie w zaskarżonym wyroku, że porozumienie zbiorowe może regulować kwestię odpraw pieniężnych także dla członków zarządu spółki będącej stroną tego porozumienia w sytuacji, gdy członkowie zarządu są zatrudnieni na podstawie stosunku pracy. Porozumienie nie powinno mieć zastosowania wobec powódki, bowiem była ona członkiem zarządu pozwanej Spółki, który podpisał to Porozumienie. Z uwagi zaś na to, że w polskim systemie prawa pracy jedynie status układów zbiorowych pracy został uregulowany kompleksowo, to należy uznać, że do porozumień zbiorowych innych niż układy zbiorowe pracy, w zakresie nieuregulowanym przepisami ustawy upoważniającej do zawarcia danego porozumienia zbiorowego i w zakresie w jakim to nie pozostaje w sprzeczności z celem danego typu porozumienia zbiorowego, należy odpowiednio stosować przepisy prawa odnoszące się do układów zbiorowych pracy, a w szczególności do zakładowych układów zbiorowych pracy. Wykładni porozumień zbiorowych należy zatem dokonywać według zasad dotyczących wykładni układów zbiorowych pracy. Tymczasem w 2002 r. pozwana Spółka nie planowała zwolnień załogi ani pogarszania warunków zatrudniania pracowników. Ponadto znamienne jest, że nie doszło do przeniesienia treści Porozumienia do układu zbiorowego pracy. W takim razie przedmiotowe Porozumienie, jak i aneksy do niego zostały podjęte bez spełnienia podstawowej przesłanki zawierania porozumień zbiorowych określonej w

art. 26¹ ust. 3 ustawy o związkach zawodowych. Dlatego nie wywierają one skutków prawnych. Pozwana wskazała, że co do zasady odprawa przewidziana w Porozumieniu ma charakter odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy, a nie odprawy jedynie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy. Zaznaczyła, iż okres ochronny ustalony pierwotnie na 4 lata (od 2003 r. do 2006 r.) był dwukrotnie wydłużany i ostatecznie został ustalony na 16 lat. Zarazem rosła proporcjonalnie wysokość odpraw, jakie należały się pracownikom z tytułu naruszenia gwarancji zatrudnienia. Zakres gwarancji zatrudnienia przyjęty w Porozumieniu jest „niespotykany”, tym bardziej że stroną tego Porozumienia była jednoosobowa spółka Skarbu Państwa a pracodawca przystępujący do tego Porozumienia miał nie tylko obowiązek dbać o interesy Skarbu Państwa, ale również o możliwość sprawnego zarządzania Spółką. Nadto, istnieje możliwość wliczenia kosztów wypłat odpraw pracowniczych w cenę energii elektrycznej, jako że do kosztów funkcjonowania przedsiębiorstw energetycznych zalicza się świadczenia wypłacane pracownikom. Okres gwarancji zatrudnienia przyjęty w Porozumieniu należy uznać za nadużycie uprawnień do zawierania porozumienia zbiorowego.

Pozwana wywiodła, że § 9 ust. 7 Porozumienia wyłączał z ochrony trwałości stosunku pracy pracowników, którzy nie korzystają z ochrony związkowej. Takie postanowienie dyskryminuje pracowników wedle niedopuszczalnego prawem kryterium przynależności do związku zawodowego. Jest ono nieważne z mocy art. 9 § 4 k.p. Ponadto, treść Porozumienia godzi w przyznane ustawą kompetencje zarządu spółki akcyjnej, bowiem organizacje związkowe w oparciu o Porozumienie uzyskały prawo współdecydowania w zakresie spraw personalnych, kosztem uprawnienia przysługującego w tym zakresie wyłącznie zarządowi spółki, co wynika z przepisów Kodeksu spółek handlowych. Umniejszanie kompetencji organu zarządzającego spółką może nastąpić wyłącznie w drodze ustawy. Na podstawie umowy lub porozumienia organ zarządzający nie może się wyzbyć obowiązków i praw przyznanych mu ustawą, bowiem sfera zarządzania nie jest sferą praw cywilnych organu spółki, którymi mógłby ten organ swobodnie dysponować w drodze czynności cywilnoprawnej lub czynności prawa pracy. Pozwana podkreśliła też, że członek zarządu spółki kapitałowej zatrudniony w niej na podstawie

stosunku pracy nie może być objęty postanowieniami porozumienia zbiorowego, określającego gwarancje zatrudnienia dla pracowników tej spółki, które ów członek podpisał, albowiem byłby to rodzaj "czynności z samym sobą". Tymczasem powódka, zawierając w imieniu pracodawcy Porozumienie działała jako członek zarządu Spółki (reprezentowała pracodawcę), a zarazem była pracownikiem reprezentowanej przez siebie Spółki. Zdaniem pozwanej, podpisując Porozumienie powódka zmierzała do ukształtowania treści stosunku pracy pracowników, a ponieważ sama była pracownikiem, to nie mogła zarazem skutecznie reprezentować interesów Spółki (pracodawcy) oraz swoich własnych (pracowniczych). Z tego względu należy podzielić słuszne "ustalenie" Sądu pierwszej instancji, że powódka w ogóle nie została objęta postanowieniami Porozumienia. Aby była nimi objęta, to pozwana Spółka powinna być - w zakresie, w jakim Porozumienie miałyby dotyczyć członków zarządu - reprezentowana przez radę nadzorczą lub pełnomocnika powołanego przez zgromadzenie wspólników, a taki stan nie wystąpił w sprawie.

Pozwana zarzuciła, że w dacie zawarcia Porozumienia spółka ZZE, w imieniu której działała powódka, miała status jednoosobowej spółki Skarbu Państwa, do której odnosiły się przepisy ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagrodzeniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (tak zwana ustawa "kominowa"). Celem tej ustawy jest zaś, aby członkowie zarządu takich spółek mieli ograniczone prawo do odprawy w razie rozwiązania umowy o pracę (odprawa nie mogła przekraczać trzykrotności wynagrodzenia miesięcznego). Naruszenie tej reguły wywołuje skutek w postaci nieważności z mocy prawa postanowienia umownego. Nawet gdyby przyjąć, że powódka podlegała Porozumieniu od momentu jego podpisania, co by oznaczało, iż odprawa należałaby się jej także z tytułu zgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę, to jednak w ten sposób powódka - zawierając w imieniu pracodawcy Porozumienie - uczestniczyłaby w ukształtowaniu treści swojego stosunku pracy w sposób sprzeczny z ustawą "kominową", co jest niedopuszczalne.

Pozwana podkreśliła wreszcie, że zgłoszenie przez powódkę żądania zapłaty świadczenia pieniężnego w kwocie znacząco przekraczającej 1 mln zł ("zbyt wysokiej jak na polskie warunki") stanowiło przejaw nadużycia prawa i

naruszenia zasad współżycia społecznego, zwłaszcza że powódka odrzuciła propozycję ugodową pozwanej, w której oferowano jej ponowne zatrudnienie i wypłacenie 300 tys. zł odszkodowania. Żądana pozwem kwota nie spełnia funkcji kompensacyjnej, ale prowadzi do nadmiernego wzbogacenia się powódki, nieporównywalnego do wymiaru poniesionej przez nią szkody. Według pozwanej, prawdziwą intencją powódki w trakcie trwania procesu nie było odzyskanie pracy i otrzymanie rekompensaty za brak wynagrodzenia w okresie pomiędzy rozwiązaniem stosunku pracy a dniem wyrokowania przez Sąd pierwszej instancji, ale chęć wzbogacenia się ponad wymiar faktycznej szkody doznanej z racji pozostawania bez pracy. Skoro więc pracownica dobrowolnie zaniechała możliwości powrotu do pracy, to nie może domagać się rekompensaty za naruszenie gwarancji zatrudnienia i korzystać z przywilejów, które ta gwarancja daje. Prowadziłoby to do uzyskania dodatkowej, nieuzasadnionej na gruncie przepisów prawa pracy rekompensaty za tę samą szkodę. Odszkodowanie musi być kompensatą poniesionej szkody, a nie źródłem nieuzasadnionych i nieusprawiedliwionych korzyści. Dlatego pracownik objęty gwarancją zatrudnienia wynikającą z umowy społecznej nie może korzystać z tej ochrony, jeżeli sam rezygnuje z możliwości powrotu do pracy i ogranicza swoje żądania do wypłaty odszkodowania oraz rekompensaty z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę. Wysokość dochodzonej pozwem odprawy powinna zostać uznana za niegodziwą również z tego względu, że nie uwzględnia realiów gospodarczych istniejących obecnie w Polsce. Kwota żądanej przez powódkę odprawy nie tylko przekracza przewidziane w przepisach powszechnego prawa pracy świadczenia pieniężne należne pracownikom, ale też dalece przekracza kwoty odszkodowań i zadośćuczynień, jakie sądy w Polsce orzekają na rzecz osób poszkodowanych działaniami organów państwa i na rzecz osób, które doznały trwałych i nieodwracalnych uszkodzeń ciała lub rozstroju zdrowia spowodowanych błędami lekarskimi i wypadkami przy pracy oraz osób, które utraciły jedyne go żywiciela rodziny lub utraciły osobę bliską. Stąd też żądanie powódki nie może podlegać realizacji jako sprzeczne z zasadami współżycia społecznego oraz ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem uprawnień do tego rodzaju świadczeń.

Pozwana wniosła o uchylenie punktu 1, 2 i 5 zaskarżonego wyroku Sądu Apelacyjnego oraz o przekazanie w tym zakresie sprawy Sądowi Apelacyjnemu do ponownego rozpoznania i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania kasacyjnego, ewentualnie o uchylenie wyroku Sądu drugiej w zaskarżonej części i oddalenie apelacji w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania apelacyjnego i kasacyjnego.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powódka wniosła w pierwszej kolejności o wydanie postanowienia odmawiającego przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania jako niezawierającej okoliczności uzasadniających jej rozpoznanie, ewentualnie o oddalenie skargi z uwagi na brak podstaw do jej uwzględnienia. Ponadto wniosła o zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy wziął pod uwagę, co następuje:

Ocenę trafności zarzutów kasacyjnych należy rozpocząć od zgłoszonego w pierwszej kolejności przez pozwaną zarzutu naruszenia art. 378 § 1 k.p.c., zgodnie z którym sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji, biorąc w granicach zaskarżenia z urzędu pod uwagę nieważność postępowania. Ma rację skarżąca, że obowiązkiem sądu drugiej instancji jest rozważenie nie tylko wszystkich zarzutów podniesionych w apelacji, ale również przeprowadzenie oceny wszystkich twierdzeń przedstawionych przez drugą stronę w toku procesu, a w szczególności w odpowiedzi na apelację. Dotyczy to zwłaszcza sytuacji, gdy dochodzi do zmiany orzeczenia sądu pierwszej instancji oddalającego powództwo wskutek uwzględnienia - choćby częściowo - apelacji. Oddalenie powództwa może bowiem nastąpić wskutek uznania istnienia jednej przesłanki negatywnej roszczenia (np. przedwczesności powództwa lub przedawnienia roszczenia) albo braku jednej przesłanki pozytywnej roszczenia i do takiej jednej przesłanki mogą być wówczas ograniczone ustalenia i rozważania prawne sądu pierwszej instancji. Tak było w rozpoznawanej sprawie. Sąd pierwszej instancji oddalił bowiem powództwo po stwierdzeniu (ocenie prawnej, bo w istocie nie było to ustalenie faktyczne), że powódka nie była objęta Porozumieniem, gdyż w dniu jego zawarcia (18 grudnia 2002 r.) nie była pracownikiem, a Porozumienie nie obejmowało członków zarządu łączonych Spółek (powódka była wówczas prezesem zarządu ZZE). Wobec tego Sąd pierwszej instancji pominął część ustaleń faktycznych i

rozważań prawnych, niezbędnych w przypadku uwzględnienia powództwa (co do innych przesłanek roszczenia). Sąd drugiej instancji - po uzupełnieniu ustaleń faktycznych - zmienił ocenę Sądu pierwszej instancji i przyjął, że powódka była objęta Porozumieniem, gdyż w dniu jego zawarcia pozostawała w stosunku pracy. W takiej sytuacji Sąd drugiej instancji nie mógł ograniczyć się do rozważenia zarzutów apelacji, ale jego obowiązkiem było poczynienie ustaleń faktycznych i rozważań prawnych co do wszystkich materialnoprawnych przesłanek roszczenia oraz powinno to zostać przedstawione w uzasadnieniu wyroku uwzględniającego (częściowo) powództwo.

Powinność ta wynikała przede wszystkim z istoty apelacji pełnej, na temat charakteru której Sąd Najwyższy wypowiedział się szeroko w uzasadnieniu uchwały składu siedmiu sędziów (mającej moc zasady prawnej) z dnia 31 stycznia 2008 r., III CZP 49/07 (OSNC 2008 nr 6, poz. 55; Monitor Prawniczy 2008 nr 22, s. 37, z uwagami M. Kowalczyk; Palestra 2009 nr 1, s. 270, z glosą G. Rząsy i A. Urbańskiego; por. też wyroki z dnia 17 lipca 2009 r., IV CSK 110/09, LEX nr 518138 i z dnia 21 sierpnia 2003 r., III CKN 392/01, OSNC 2004 nr 10, poz. 161 oraz postanowienie z dnia 4 października 2002 r., III CZP 62/02, OSNC 2004 nr 1, poz. 7; PiP 2004 nr 4, s. 116, z glosą K. Knoppka). Powiększony skład Sądu Najwyższego wskazał w szczególności, że system apelacji pełnej polega na tym, że sąd drugiej instancji rozpatruje sprawę ponownie. Oznacza to, że przedstawione pod osąd roszczenie procesowe jest rozpoznawane po raz kolejny, a prowadzona przez sąd odwoławczy rozprawa stanowi kontynuację rozprawy rozpoczętej przed sądem pierwszej instancji. Podstawowym celem postępowania apelacyjnego jest naprawienie wszystkich błędów natury prawnej, jak i faktycznej, popełnionych zarówno przez sąd pierwszej instancji, jak i przez strony procesowe. Apelacja pełna, oderwana od podstaw, a więc od reglamentowanej przez prawodawcę listy możliwych zarzutów, nie krępuje zatem sądu drugiej instancji, dzięki czemu zachowuje on w zasadzie nieograniczone kompetencje rozpoznawcze. Skoro apelacja pełna polega na tym, że sąd drugiej instancji rozpatruje sprawę ponownie, czyli jeszcze raz bada sprawę rozstrzygniętą przez Sąd pierwszej instancji, to tym samym postępowanie apelacyjne - choć odwoławcze - ma charakter rozpoznawczy (merytoryczny), a z punktu widzenia metodologicznego stanowi dalszy ciąg

postępowania przeprowadzonego w pierwszej instancji. Doprowadziło to Sąd Najwyższy do podstawowej konkluzji, że sąd drugiej instancji rozpoznający sprawę na skutek apelacji nie jest związany przedstawionymi w niej zarzutami dotyczącymi naruszenia prawa materialnego. Inaczej rzecz ujmując w odniesieniu do sytuacji procesowej rozpoznawanej sprawy, Sąd drugiej instancji, zmieniając wyrok oddalający powództwo i uwzględniając je, miał obowiązek poczynić wszystkie ustalenia faktyczne (przejmując je od Sądu pierwszej instancji lub odpowiednio uzupełniając) oraz przedstawić niezbędne rozważania prawne co do wszystkich przesłanek materialnoprawnych roszczenia. Dość oczywiste jest, że w takiej sytuacji musiał rozważyć wszystkie istotne zarzuty przedstawione w toku całego postępowania przez stronę przeciwną (np. w odpowiedzi na apelację).

Nadto, instytucja apelacji pełnej ma odzwierciedlenie również w treści art. 382 k.p.c., zgodnie z którym Sąd drugiej instancji orzeka na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym. Nakaz orzekania w postępowaniu apelacyjnym na podstawie całego materiału zebranego w postępowaniu toczącym się w obu instancjach nie jest ograniczony jedynie do obowiązku rozważenia całego materiału dowodowego sprawy. Pojęcie "materiału", użyte w art. 382 k.p.c. należy rozumieć szerzej jako "materiał procesowy", a więc - poza przeprowadzonymi dowodami (materiałem dowodowym) - także pozostały materiał procesowy, na który składają się twierdzenia i oświadczenia stron, zarzuty przez nie podnoszone i składane wnioski. Przez pominięcie zebranego materiału należy zaś rozumieć niezajęcie co do niego stanowiska przez sąd (pominięcie przy dokonywaniu ustaleń oraz nieuwzględnienie w ramach dokonywanych rozważań). Nie jest jednak pominięciem zebranego materiału niepodzielenie przez sąd twierdzeń strony lub nieuwzględnienie zgłoszonych przez nią wniosków, jeżeli sąd - obojętnie z jakich powodów i czy pogląd ten jest merytorycznie trafny - uzasadnił swoje stanowisko w tym względzie (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 10 sierpnia 2000 r., IV CKN 1137/00, LEX nr 530702 oraz z dnia 21 lutego 2007 r., I CSK 446/06, LEX nr 253393).

Skoro sąd drugiej instancji rozpoznaje w postępowaniu apelacyjnym "sprawę", a nie "apelację" (ta cecha odróżnia postępowanie apelacyjne od postępowania kasacyjnego), to jego obowiązkiem jest po pierwsze: rozpoznanie

sprawy w granicach apelacji (art. 378 § 1 k.p.c.), po drugie wydanie orzeczenia na podstawie materiału procesowego zgromadzonego w całym dotychczasowym postępowaniu (art. 382 k.p.c.) i po trzecie danie temu wyrazu w treści uzasadnienia wyroku (art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c.). Dopiero łączne spełnienie tych warunków pozwala na stwierdzenie, że postępowanie apelacyjne w sprawie toczyło się prawidłowo. Podkreślenia wymaga w szczególności, iż w obowiązującym modelu apelacji jej zarzuty dotyczące prawa materialnego nie wyznaczają granic tego środka odwoławczego. Sąd drugiej instancji jako sąd merytoryczny, nie może ograniczyć się do rozważenia tylko zarzutów apelacji, lecz jest obowiązany rozważyć w granicach zaskarżenia apelacyjnego cały materiał procesowy - w tym wszystkie zarzuty i wnioski podniesione w apelacji oraz zgłoszone w pismach procesowych składanych w toku postępowania apelacyjnego - samodzielnie ocenić dowody przeprowadzone w sprawie, ustalić podstawę faktyczną rozstrzygnięcia i wyjaśnić jego podstawę prawną (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 2000 r., IV CKN 63/00, LEX nr 533124; z dnia 20 lutego 2004 r., I CK 213/03, LEX nr 520016 i z dnia 9 kwietnia 2008 r., II PK 280/07, LEX nr 469169 oraz postanowienie z dnia 18 marca 2010 r., II PZP 2/10, LEX nr 575095). W przeciwnym wypadku Sąd Najwyższy w postępowaniu kasacyjnym nie kontrolowałby rozstrzygnięcia sądu drugiej instancji, lecz zastępowałby go i po raz pierwszy w toku postępowania przedstawiał wykładnię, która nie podlegałaby już żadnej weryfikacji. Merytoryczna ocena zarzutów i twierdzeń uprzednio podnoszonych przez obie strony sporu zaniechana przez sąd drugiej instancji i dokonywana po raz pierwszy w postępowaniu kasacyjnym byłaby zaprzeczeniem istoty tego postępowania, polegającej na kontroli rozstrzygnięcia sądu drugiej instancji z punktu widzenia zgodności z prawem, a nie na rozpoznaniu zarzutów i twierdzeń apelacyjnych (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 21 października 2003 r., I PK 414/02, OSNP 2004 nr 20, poz. 344 oraz z dnia 2 października 2009 r., II PK 97/09, LEX nr 559941).

Mając na uwadze powyższe rozważania, należy zatem stwierdzić, iż w pewnym zakresie przytoczone przez skarżącą argumenty na poparcie powołanego zarzutu obraży art. 378 § 1 k.p.c. są słuszne. Świadczy o tym choćby to, że Sąd Apelacyjny w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku w ogóle nie odniósł się do części

twierdzeń (argumentów, zarzutów) przedstawionych w odpowiedziach na pozew i apelację, a do części odniósł się bardzo powierzchownie. Dotyczy to w szczególności zarzutu naruszenia w postanowieniach Porozumienia zasady równego traktowania pracowników w zatrudnieniu oraz zarzutu naruszenia przepisów prawa dających podstawę zawarcia Porozumienia. Jednakże dla skuteczności podniesionego w skardze kasacyjnej zarzutu obrazy prawa procesowego nie wystarczy wykazanie samego naruszenia przepisów procesowych, ale naruszenie to - jak stanowi art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. - powinno jeszcze mieć istotny wpływ na wynik sprawy. Dlatego w skardze kasacyjnej należy wykazać, że zarzucane Sądowi drugiej instancji naruszenie przepisów prawa procesowego rzeczywiście mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, a to zależy od oceny podniesionych w skardze zarzutów naruszenia prawa materialnego.

Skuteczność zarzutów naruszenia prawa materialnego w postępowaniu kasacyjnym - poza zasadnością argumentacji prawniczej - zależy od dwóch podstawowych warunków. Po pierwsze, musi zostać wskazany konkretny przepis prawa materialnego, który był podstawą rozstrzygnięcia i został naruszony przez błędną wykładnię lub niewłaściwe zastosowanie (art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c.). Sąd Najwyższy w postępowaniu kasacyjnym (odmiennie niż sąd drugiej instancji w postępowaniu apelacyjnym) nie rozważa bowiem wszystkich przesłanek materialnoprawnych powództwa, lecz ogranicza się do kontroli wykładni lub zastosowania przez sąd drugiej instancji przepisów, których naruszenie zostało wskazane jako podstawa skargi kasacyjnej (jest związany granicami podstaw kasacyjnych - art. 398¹³ § 1 k.p.c.). Po drugie, tak skonkretyzowany zarzut musi odnosić się do ustaleń faktycznych stanowiących podstawę zaskarżonego orzeczenia, którymi Sąd Najwyższy jest związany (art. 398¹³ § 2 oraz art. 398³ § 3 k.p.c.). Inaczej mówiąc, nawet uzasadniony merytorycznie (*in abstracto*) wywód prawny co do wykładni (zastosowania) konkretnego przepisu prawa materialnego, nie będzie usprawiedliwioną podstawą skargi kasacyjnej, gdy nie odnosi się do stanu faktycznego (ustaleń) będącego podstawą zaskarżonego wyroku.

Na tym tle trzeba podnieść kilka uwag wstępnych. W skardze kasacyjnej strona pozwana wskazała konkretne przepisy prawa materialnego oraz syntetycznie przedstawiła sposób ich naruszenia. Następnie w uzasadnieniu skargi

został przedstawiony obszerny wywód prawny (z powołaniem jeszcze innych przepisów), ale występują trudności w identyfikacji, która część tych wywodów (uzasadnienia) odnosi się do konkretnych podstaw. Przykładowo pozwana przedstawia szeroki wywód dotyczący warunków, jakim powinna odpowiadać procedura zawarcia i sposób publikacji porozumienia zbiorowego, ale trudno go odnieść do konkretnej podstawy skargi. W każdym razie w tym zakresie argumentacja nie dotyczy ustalonego stanu faktycznego stanowiącego podstawę zaskarżonego wyroku. W aspekcie tego stanu faktycznego należy również na wstępie zauważyć, że znaczna część argumentacji przedstawionej w skardze podkreśla, że powódka podpisała Porozumienie, ustalając dla siebie korzystne warunki zatrudnienia („sama z sobą”, „na swoją rzecz”). Poza rozważaniami prawnymi (które będą przedstawione niżej) w tym zakresie należy zauważyć, że powódka jako prezes zarządu ZZE i z jego upoważnienia podpisała Porozumienie w dniu 18 grudnia 2002 r. Jednakże Porozumienie w tym brzmieniu w istocie nie jest przedmiotem sporu. Ustalało ono czteroletni (chyba niekontrowersyjny) okres gwarancji zatrudnienia do dnia 31 grudnia 2006 r., który zresztą wobec powódki został zachowany. Spór w istocie dotyczy Porozumienia w brzmieniu nadanym mu w aneksie nr 1 zawartym w dniu 25 lutego 2005 r., na mocy którego przedłużono okres gwarancyjny do dnia 31 grudnia 2014 r. (łącznie 12 lat; Porozumienia w brzmieniu nadanym aneksem nr 2 Sąd drugiej instancji nie stosował). W stanie faktycznym stanowiącym podstawę zaskarżonego wyroku brak jest jednoznacznych ustaleń, czy powódka (osobiście) uczestniczyła w zawarciu tego aneksu nr 1, a jeżeli tak, to w jaki sposób. Wreszcie należy wyraźnie podkreślić, że strona pozwana w skardze kasacyjnej nie powołała zarzutu naruszenia art. 241²⁶ § 2 k.p., wobec czego wykładnia i zastosowanie tego przepisu przez Sąd drugiej instancji nie podlega rozważeniu.

Strona pozwana wywiodła, że „do porozumień zbiorowych innych niż układy zbiorowe pracy, w zakresie nieuregulowanym przepisami ustawy upoważniającej do zawarcia danego porozumienia zbiorowego i w zakresie w jakim to nie pozostaje w sprzeczności z celem danego typu porozumienia zbiorowego, należy odpowiednio stosować przepisy prawa odnoszące się do układów zbiorowych pracy, a w szczególności do zakładowych układów zbiorowych pracy; wykładni porozumień

zbiorowych należy zatem dokonywać według zasad dotyczących wykładni układów zbiorowych pracy". Z poglądem tym należy się zgodzić i jest on prezentowany w orzecznictwie Sądu Najwyższego (por. uzasadnienie wyroku z dnia 19 marca 2008 r., I PK 235/07, OSNP 2009 nr 15-16, poz. 190; PiZS 2010 nr 1, s. 36, z glosą L. Florka; uzasadnienie wyroku z dnia 25 listopada 2004 r., III PK 57/04, OSNP 2005 nr 13, poz. 188 oraz uzasadnienie wyroku z dnia 28 kwietnia 2005 r., I PK 214/04, OSNP 2006 nr 1-2, poz. 8; choć odmiennie uzasadnienie zagadnienia prawnego przedstawione w uzasadnieniu uchwały składu siedmiu sędziów z dnia 23 maja 2006 r., III PZP 2/06, OSNP 2007 nr 3-4, poz. 38). Stosowanie w sprawach nieuregulowanych do porozumień zbiorowych przepisów dotyczących układów zbiorowych pracy następuje jednak na zasadach analogii (przedstawionych trafnie przez pozwaną), a więc odpowiednio. Co do wykładni porozumień zbiorowych oznacza to, że znaczenie wykładni subiektywnej porozumień zbiorowych zaliczanych do prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p., innych niż układy zbiorowe, jest większe niż w przypadku układów zbiorowych, co wynika z mniejszego sformalizowania procesu ich tworzenia i braku sprawowanej przez organy publiczne kontroli rejestracyjnej, w rezultacie czego akty te są bliższe "zwykłej" umowie niż układy zbiorowe (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 2008 r., I PK 232/07, LEX nr 465985). Trafny pogląd skarżącej nie prowadzi jednak do uznania zasadności żadnej z podstaw kasacyjnych. W sprawie nie występuje bowiem problem wykładni Porozumienia, a pozwana nie wskazuje jako podstawy skargi naruszenia konkretnego przepisu dotyczącego układów zbiorowych pracy, który - na powyższych zasadach - miałby zastosowanie do innych porozumień zbiorowych, a z którym byłoby sprzeczne Porozumienie (jego treść lub sposób zawarcia, czy publikacji). Jak wyżej wskazano tryb zawarcia i ogłoszenia Porozumienia nie jest objęty ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego wyroku. Wobec powołanych zasad rządzących postępowaniem kasacyjnym, nie podlega więc rozważeniu, czy Porozumienie zostało zawarte (co do treści lub procedury) z naruszeniem, mających zastosowanie przepisów o układach zbiorowych pracy. W szczególności dotyczy to oceny, w jaki sposób porozumienie zbiorowe powinno być ogłoszone, a więc na czym polega w tym zakresie odpowiednie stosowanie przepisów o układach zbiorowych.

Pozwana wywiodła w uzasadnieniu skargi, że Sąd Apelacyjny w ogóle nie odniósł się do zarzutów zgłoszonych przez nią w odpowiedziach na pozew i apelację, co dotyczy w szczególności zarzutu, że przepisy Porozumienia nie obowiązują, ponieważ naruszają zasadę równego traktowania w zatrudnieniu (art. 9 § 4 k.p. - o czym niżej) oraz zarzutu, iż Porozumienie było nieważne z powodu naruszenia kompetencji do jego zawarcia, naruszenia przepisów imperatywnych oraz zasad prawa pracy i braku jego ogłoszenia w należyty sposób (co zostało omówione). Rzeczywiście Sąd Apelacyjny (poza wykładnią art. 241²⁶ § 2 k.p.) bardzo powierzchownie rozważył ważność (skuteczność) Porozumienia (ściślej jego postanowień dotyczących gwarancji zatrudnienia i odpraw z tytułu ich niezachowania w brzmieniu nadanym aneksem nr 1). Stanowi to naruszenie art. 378 § 1 k.p.c., gdyż obowiązywanie porozumień zbiorowych (ich ważność, skuteczność) w całości lub w poszczególnych regulacjach (w tym przypadku tak, jak układów zbiorowych pracy) nie wynika wyłącznie z uwzględnienia zasady korzystności (art. 9 § 2 k.p.; nie rozwijając szerzej, na czym ona polega; por. w szczególności wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 października 2003 r., I PK 313/02, OSNP 2004 nr 19, poz. 333). Sąd Najwyższy podtrzymuje pogląd przedstawiony w uzasadnieniu uchwały składu siedmiu sędziów z dnia 11 lutego 2004 r., III PZP 12/03 (OSNP 2004 nr 11, poz. 187; OSP 2005 nr 5, poz. 66, z glosą B. Cudowskiego), że sąd pracy, rozpatrując sprawę o roszczenie pracownika ze stosunku pracy, kontroluje zgodność postanowień układów zbiorowych (tak samo porozumień zbiorowych) z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa. Inaczej rzecz ujmując, sąd pracy ma obowiązek stosowania układu zbiorowego pracy w jego części normatywnej, pod warunkiem, że jego postanowienia nie naruszają zasady równego traktowania w zatrudnieniu, nie są mniej korzystne niż przepisy powszechnie obowiązujące, nie są z nimi sprzeczne w niedozwolonym zakresie oraz nie są mniej korzystne niż regulacje zawarte w źródłach prawa pracy niższego rzędu (argument z art. 9 § 3 k.p.) i w umowie o pracę - art. 18 k.p. Jeżeli warunki te nie są spełnione, w szczególności, gdy postanowienie układu zbiorowego pracy jest w niedozwolonym zakresie sprzeczne z przepisem powszechnie obowiązującym, sąd pracy nie stosuje takiego przepisu układu. Dotyczy to również sprzeczności postanowienia układu zbiorowego pracy z Konstytucją, a w szczególności z jej art.

59 ust. 2. Tę „niedozwoloną” sprzeczność postanowienia układu z przepisem powszechnie obowiązującym należy oceniać z zastosowaniem zasady, że zgodność układu zbiorowego pracy z bezwzględnie (ściśle) obowiązującymi przepisami prawa nie ma charakteru bezwarunkowego i podlega ocenie z punktu widzenia konstytucyjnego prawa (wolności) do rokowań zbiorowych oraz konstytucyjnej zasady proporcjonalności (tak Sąd Najwyższy w uzasadnieniu uchwały z dnia 4 stycznia 2008 r., I PZP 9/07, OSNP 2008 nr 13-14, poz. 185; OSP 2008 nr 12, poz. 131, z glosą J. Wratnego, w której uznał nieważność postanowienia układu zbiorowego pracy - w pewnej sytuacji - w którym uregulowano dalsze stosowanie układu po jego rozwiązaniu wskutek wypowiedzenia jako zawartego z naruszeniem swobody pracodawcy w podejmowaniu decyzji w sprawie związania się wynegocjowanym układem zbiorowym, a tym samym sprzecznie z art. 59 ust. 2 Konstytucji RP).

Jednakże, z uwagi na omówione zasady rozpoznania skargi kasacyjnej, aby naruszenie art. 378 § 1 k.p.c. (ewentualnie innych przepisów) stanowiło usprawiedliwioną podstawę skargi pozwanej, konieczne jest stwierdzenie, że zasadnie podniesiono w niej (wskazano jako podstawy) naruszenie przepisów, z którymi (w wyżej omówionym znaczeniu) sprzeczne jest Porozumienie. Inaczej rzecz ujmując, Sąd Najwyższy nie rozważa możliwości uznania sprzeczności Porozumienia z innymi przepisami, których naruszenie nie zostało wskazane jako podstawa skargi kasacyjnej.

Jeśli chodzi o podniesiony w skardze zarzut naruszenia art. 26¹ ust. 3 ustawy o związkach zawodowych, to nie jest on zasadny. Przepis ten stanowi, że jeżeli dotychczasowy lub nowy pracodawca zamierza podjąć działania dotyczące warunków zatrudnienia pracowników, to jest obowiązany do podjęcia negocjacji z zakładowymi organizacjami związkowymi w celu zawarcia porozumienia w tym zakresie, w terminie nie dłuższym niż 30 dni od dnia przekazania informacji o tych działaniach. Wskazując, że Spółki podlegające procesowi konsolidacji sektora energetycznego nie miały zamiaru podejmowania działań dotyczących warunków zatrudnienia pracowników, wobec czego zawarcie spornego Porozumienia (oraz aneksów do niego) nie spełniało przesłanki określonej w art. 26¹ ust. 3 ustawy o związkach zawodowych, pozwana pomija podstawowe ustalenie, iż Porozumienie

zostało zawarte (uzgodnione) i funkcjonowało w praktyce. Z tego punktu widzenia nie ma zatem znaczenia, czy istniały uzasadnione gospodarczo podstawy do tego, by partnerzy społeczni zawarli Porozumienie i to w takim kształcie, jaki został przez nich przyjęty. Skoro Porozumienie zostało zawarte przez uprawnione do tego podmioty zbiorowego prawa pracy i jego postanowienia były faktycznie realizowane, to niewątpliwie taka była ich wola. Z samego faktu zawarcia Porozumienia wynika więc, że (w rozumieniu art. 26¹ ust. 3 ustawy o związkach zawodowych) pracodawcy „zamierzali podjąć działania dotyczące warunków zatrudnienia pracowników”. Chybione są przy tym zarzuty, że nie doszło do przeprowadzenia rokowań poprzedzających zawarcie Porozumienia. Treść art. 26¹ ustawy o związkach zawodowych nie wprowadza żadnych regulacji co do przebiegu rokowań, a to oznacza, że podmioty zbiorowe same określają ich zasady zgodnie z dyrektywą nieformalizmu (por. K.W. Baran: Komentarz do ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, Warszawa 2007). Kwestia sposobu prowadzenia rokowań nie ma zresztą większego znaczenia wobec tego, że doszło do podpisania Porozumienia określonej treści. Porozumienie ma więc oparcie ustawowe w art. 26¹ ust. 3 ustawy o związkach zawodowych, jest więc źródłem prawa pracy (art. 9 § 1 k.p.; por. uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów z dnia 23 maja 2006 r., III PZP 2/06, OSNP 2007 nr 3-4, poz. 38) i z tego punktu widzenia nie ma znaczenia, że jego treść nie została przeniesiona do układu zbiorowego pracy.

W aspekcie żądania pozwu pozwana nie trafnie powołuje się na to, że Porozumienie zawiera postanowienia naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu (art. 9 § 4 k.p.). Sąd Najwyższy w swoim orzecznictwie (por. wyroki z dnia 12 września 2006 r., I PK 87/06, OSNP 2007 nr 17-18, poz. 246 i I PK 89/06, Monitor Prawa Pracy 2007 nr 2, s. 88 oraz z dnia 18 września 2008 r., II PK 27/08, OSNP 2010 nr 3-4, poz. 41) przyjmuje, że stosowanie zasady równego traktowania w zatrudnieniu sprowadza się do tego, iż na podstawie art. 9 § 4 k.p. pracownik traktowany gorzej może domagać się uprawnień przyznanych w układzie zbiorowym pracy (innym akcie prawa pracy) pracownikom traktowanym lepiej. Natomiast stosowanie tego przepisu nie oznacza, aby uprawnień zostali pozbawieni pracownicy traktowani w sposób korzystniejszy. A zatem stosowanie

sankcji określonej w art. 9 § 4 k.p. względem tych postanowień Porozumienia, które by dyskryminowały pracowników pozwanej Spółki w zależności od ich przynależności związkowej, nie oznaczałoby, że nie obowiązuje całe Porozumienie lub jego część. Stwierdzenie naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 9 § 4 k.p.) prowadziłoby do uznania, że pracownikom pozwanej Spółki, którzy nie zostali objęci ochroną związkową przysługują świadczenia na takich samych zasadach, jak pracownikom, których z racji objęcia ich ochroną związkową dotyczyła gwarancja trwałości stosunku pracy. Innymi słowy, zastosowanie art. 9 § 4 k.p. oznaczałoby możliwość domagania się przez pracowników nieobjętych ochroną związkową (i przez to wyłączonych z Porozumienia) gwarancjami trwałości zatrudnienia przewidzianymi w postanowieniach Porozumienia, a nie odwrotnie, nieważność postanowień Porozumienia dotyczących pracowników traktowanych korzystniej.

Nieuprawniony jest zarzut naruszenia art. 377 i 379 k.s.h., gdyż uwzględnienie ich treści nie może prowadzić do uznania nieważności porozumienia zbiorowego z art. 9 k.p. Zgodnie z art. 377 k.s.h., członek zarządu spółki akcyjnej - w razie sprzeczności interesów spółki z interesami członka zarządu, jego współmałżonka, krewnych i powinowatych do drugiego stopnia oraz osób, z którymi jest powiązany osobiście - powinien wstrzymać się od udziału w rozstrzygnięciu takich spraw i może żądać zaznaczenia tego w protokole. Regulacja ta dotyczy wewnętrznych stosunków organizacyjnych istniejących w spółce akcyjnej i obejmuje sferę, w której zarząd spółki - jako jej główny organ decyzyjny (art. 368 § 1 k.s.h.) - prowadzi interesy gospodarcze kierowanej przez siebie spółki. Powołana regulacja nakazuje więc członkowi zarządu powstrzymanie się z podejmowaniem takich decyzji gospodarczych, których podjęcie - ze względu na ich bliskie powiązanie z interesami członka zarządu lub jego bliskimi - mogłoby się odbyć ze szkodą dla interesów gospodarczych kierowanej przez zarząd spółki. Sankcją za złamanie tego zakazu nie jest jednak nieważność porozumienia zbiorowego, przy podpisaniu którego uczestniczył członek zarządu spółki, o którym mowa w art. 377 k.s.h., objęty postanowieniami tego porozumienia (korzystnymi dla niego, a szkodliwymi dla interesów spółki), lecz możliwość pociągnięcia takiego członka do odpowiedzialności odszkodowawczej przewidzianej w art. 483 § 1 k.s.h. (zgodnie z

którym członek zarządu odpowiada wobec spółki za szkodę wyrządzoną działaniem lub zaniechaniem sprzecznym z prawem lub postanowieniami statutu spółki, chyba że nie ponosi winy). Z kolei w myśl art. 379 § 1 k.s.h., w umowie między spółką, a członkiem zarządu, jak również w sporze z nim spółkę reprezentuje rada nadzorcza albo pełnomocnik powołany uchwałą walnego zgromadzenia. Przepis ten ma więc zastosowanie jedynie do czynności prawnych podejmowanych w ramach indywidualnego prawa pracy, których stronami są członek zarządu oraz spółka (w szczególności odnosi się to do umowy o pracę zawieranej pomiędzy członkiem zarządu a spółką). W rozpoznawanej sprawie istota sporu nie dotyczy „umowy” w rozumieniu tego przepisu, lecz porozumienia zbiorowego zawartego między Spółką (pracodawcą) i związkami zawodowymi, czyli aktu będącego źródłem prawa pracy. To samo dotyczy zarzutu naruszenia art. 38 w związku z art. 108 k.c., który to przepis również odnosi się do czynności prawnej.

Pozbawione racji są zarzuty naruszenia przepisów ustawy „kominowej” z powodu pominięcia przewidzianych w jej art. 12 i 13 maksymalnych pułapów świadczeń, które pracownik może uzyskać od pracodawcy objętego zakresem podmiotowym ustawy. Na podstawie art. 12 tej ustawy, pracownikowi w razie rozwiązania stosunku pracy może być przyznana odprawa w wysokości nie wyższej niż trzykrotność wynagrodzenia miesięcznego. Postanowienia umów o pracę oraz innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy albo umów cywilnoprawnych ustalające wynagrodzenie miesięczne, nagrodę roczną, odprawę oraz wartość świadczeń dodatkowych, w wysokości wyższej niż maksymalna dopuszczona ustawą, są nieważne z mocy prawa w odniesieniu do tej części, która przewyższa kwotę maksymalną określoną w ustawie (art. 13). Wskazane ograniczenia nie mają jednak zastosowania w sprawie, bowiem podstawą zgłoszonego przez powódkę roszczenia nie jest postanowienie umowy o pracę, jaka łączyła ją z pozwaną Spółką, lecz odpowiednie postanowienia Porozumienia. Sankcja przewidziana w art. 13 ustawy „kominowej” nie obejmuje zaś postanowień zawartych w porozumieniach zbiorowych (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 2005 r., I PK 86/05, OSNP 2006 nr 19-20, poz. 295; z dnia 11 lipca 2006 r., I PK 290/05, OSNP 2007 nr 13-14, poz. 192; LEX/el. 2007, z glosą A. Rzeteckiej-Gil; z dnia 2 grudnia 2008 r., III PK 35/08, OSNP 2010 nr 11-12, poz. 130; LEX/el.

2009, z glosą A. Rzeteckiej-Gil oraz z dnia 2 października 2009 r., II PK 109/09, LEX nr 558294).

Wbrew twierdzeniu pozwanej, Porozumienie nie „wychodzi poza obszar prawa pracy”, bowiem dotyczy gwarancji chroniących pracowników przed zwolnieniami z pracy. W szczególności dopuszczalne było ustanowienie w Porozumieniu szczególnej ochrony trwałości stosunków pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 1999 r., I PKN 438/99, OSNAPiUS 2000 nr 12, poz. 475; OSP 2000 nr 11, poz. 174, z glosą L. Florcka oraz uzasadnienie wyroku z dnia 22 stycznia 2004 r., I PK 203/03, OSNP 2004 nr 22, poz. 386). Co do zasady nie można się też zgodzić z poglądem, że Porozumienie „narzuca organom zarządzającym zakładem pracy nieprzewidziane w ustawie ograniczenia w podejmowaniu decyzji dotyczących stosunków pracy” i jest przejawem nadużycia prawa do zawierania umów zbiorowych. W okolicznościach sprawy, partnerzy społeczni dobrowolnie przystąpili do Porozumienia a pozwana Spółka występująca w charakterze pracodawcy dobrowolnie zobowiązała się, że każdy zatrudniony przez nią pracownik objęty zakresem tego Porozumienia, w razie niedochowania przez Spółkę gwarantowanego okresu zatrudnienia, może wystąpić z roszczeniem o zapłatę odprawy pieniężnej. Skoro więc pozwana w Porozumieniu dobrowolnie zgodziła się na przyjęcie w nim postanowień niekorzystnych z punktu widzenia jej interesów ekonomicznych (jak obecnie twierdzi), między innymi godząc się na stosowanie kilkunastoletnich okresów gwarancyjnych, to nie może teraz z tej przyczyny skutecznie podważać legalności i skuteczności przyjętych tam postanowień. Będąc podmiotem związanym wynegocjowanymi przez siebie postanowieniami Porozumienia, Spółka nie może co do zasady uchylać się od ich przestrzegania (*pacta sunt servanda; volenti non fit iniuria*), skoro zmieniają one na korzyść pracowników powszechne regulacje chroniące ich przez rozwiązaniem stosunku pracy (por. uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 4 stycznia 2008 r., I PZP 9/07, OSNP 2008 nr 13-14, poz. 185; OSP 2008 nr 12, poz. 131 z glosą J. Wratnego). Jeśli odprawy przewidziane Porozumieniem stanowią nadmierne obciążenie finansowe Spółki, to ponosi ona tego konsekwencje. Jest to między innymi następstwo uwzględnienia tego, że Spółka ma przewidziane w prawie spółek odpowiednie mechanizmy przeciwdziałania niegospodarnym

zachowaniom zarządu. To ona (walne zgromadzenie akcjonariuszy) powołuje zarząd i ponosi ryzyko doboru w jego skład odpowiednich osób. W każdej chwili może ich odwołać (art. 368 § 4 i art. 370 § 1 k.s.h.), jak również może dochodzić od nich roszczeń odszkodowawczych (art. 483 k.s.h.), przy czym legitymację do wytoczenia takiego powództwa ma nie tylko odpowiedni organ spółki, ale - subsydiarnie - także każdy akcjonariusz (art. 486 k.s.h.). Skoro pozwana Spółka w okresie, w którym doszło do zawarcia przedmiotowego Porozumienia, jak i w okresie późniejszym nie korzystała z tych uprawnień (w szczególności nie wystąpiła przeciwko członkom zarządu z roszczeniami odszkodowawczymi), to nie może (co do zasady) w sporze z pracownikiem o roszczenie ze stosunku pracy powoływać się na niezgodność Porozumienia z jej interesem (por. wyroki Sadu Najwyższego z dnia 11 maja 2005 r., III PK 27/05, OSNP 2006 nr 9-10, poz. 141 oraz z dnia 7 kwietnia 2009 r., I PK 215/08, Monitor Prawa Pracy 2009 nr 9, s. 487).

Nieodniesienie się przez Sąd drugiej instancji do omówionych zarzutów nie miało więc istotnego wpływu na wynik sprawy (art. 398² § 1 pkt 2 k.p.c.), gdyż - kontekście podstaw skargi - brak przesłanek uznania Porozumienia za nieważne (nieobowiązujące).

Co do sugerowanego przez pozwaną w skardze nadużycia przez stronę związkową prawa do zawierania umów zbiorowych, to trzeba stwierdzić w pierwszej kolejności, że w stanie faktycznym sprawy nie ustalono jakichkolwiek okoliczności faktycznych, w świetle których można by przyjąć, aby Porozumienie nie zostało zawarte przez Spółkę dobrowolnie. Nadto, konstrukcji nadużycia prawa podmiotowego - w szczególności z powołaniem się na sprzeczność z zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p. oraz art. 58 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.) - nie można stosować do porozumienia zbiorowego w rozumieniu art. 9 k.p. Porozumienie zbiorowe jest bowiem źródłem prawa pracy, nie zaś czynnością prawną. Natomiast podlega ocenie z punktu widzenia sprzeczności z zasadami współżycia społecznego i społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (art. 8 k.p.) żądanie wypłacenia odszkodowania (odprawy) w związku z rozwiązaniem umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 stycznia 2004 r., I PK 203/03, OSNP 2004 nr 22, poz. 386).

Rację należy więc przyznać skarżącej, że ocenie z punktu widzenia zgodności z zasadami współżycia społecznego i społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa podlega roszczenie powódki, która domaga się od byłego pracodawcy zapłaty bardzo wysokiej odprawy (na kwotę przekraczającą 1.700.000 zł). Zwracał na to wielokrotnie uwagę Sąd Najwyższy w dotychczasowym orzecznictwie, przy czym orzeczenia dotyczące stosowania do umów o pracę art. 58 § 2 k.c. mają w tym zakresie odpowiednie odniesienie (w tym przepisie i w art. 8 k.p. chodzi przecież o te same zasady współżycia społecznego). W wyroku z dnia 7 sierpnia 2001 r., I PKN 563/00 (OSNAPIUS 2002 nr 4, poz. 90; OSP 2002 nr 1, poz. 9, z glosą B. Cudowskiego i glosą Z. Niedbały; PiZS 2002 nr 6, s. 39, z glosą Z. Hajna) Sąd Najwyższy przyjął, że postanowienia umowy o pracę dotyczące wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą w zakładach sfery publicznej mogą być przez pryzmat zasad współżycia społecznego ocenione jako nieważne w części przekraczającej granice godziwości (art. 58 § 2 k.c. w związku z art. 13, 18 i 300 k.p.). Ten kierunek wykładni - przy uwzględnieniu nadzwyczajnego charakteru stosowania klauzuli zasad współżycia społecznego - był następnie kontynuowany i rozwijany (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 19 września 2002 r., I PKN 592/01, OSNP 2004 nr 9, poz. 155; z dnia 16 listopada 2004 r., I PK 36/04, OSNP 2005 nr 12, poz. 175; z dnia 11 kwietnia 2006 r., I PK 162/05, OSNP 2007 nr 7-8, poz. 92; OSP 2008 nr 2, poz. 18, z glosą A. Musiały; Gdańskie Studia Prawnicze-Przegląd Orzecznictwa 2008 nr 3, poz. 16, z glosą M. Kozickiego; z dnia 5 czerwca 2009 r., I UK 19/09, LEX nr 515697 oraz z dnia 21 lipca 2009 r., II PK 21/09, LEX nr 533106, w którym uznano możliwość stosowania takiej konstrukcji prawnej również do pracodawców spoza sfery publicznej). Jest on co do zasady aprobowany w literaturze (por. M. Gersdorf: Nadużycie prawa w prawie pracy [w:] Nadużycie prawa, pod red. H. Izdebskiego i A. Stępkowskiego, Warszawa 2003, s. 131; A. Tomanek: Ograniczenie nadmiernych wynagrodzeń kadry menedżerskiej w postępowaniu upadłościowym, PiZS 2005 nr 5, s. 14; M. Skąpski: Ochronna funkcja prawa pracy w gospodarce rynkowej, Kraków 2006 - Rozdział V, pkt 5.3.2.; M. Charkowski, P. Ciszek: Nowoczesna umowa menedżerska, Warszawa 2006; L. Florek: Ustalanie wynagrodzenia za pracę w gospodarce rynkowej [w:] Wynagrodzenie za pracę w warunkach społecznej gospodarki rynkowej i demokracji, pod red. W. Sa-

netry, Warszawa 2009, s. 41 oraz Ustawa i umowa w prawie pracy, Warszawa 2010; G. Goździewicz: Refleksje na temat prawa do godziwego wynagrodzenia za pracę [w:] Wynagrodzenie za pracę w warunkach społecznej gospodarki rynkowej i demokracji, pod red. W. Sanetry, Warszawa 2009, s. 63; J. Dybiński: Delimitacja nadmiernie wygórowanych odpraw (tzw. złotych spadochronów) dla członków zarządów spółek publicznych w świetle natury spółki akcyjnej, Czasopismo Kwartalne Całego Prawa Handlowego, Upadłościowego oraz Rynku Kapitałowego 2009 nr 1, s. 13; odmiennie M. Gładoch: Zatrudnienie członków zarządu spółek kapitałowych a funkcja ochronna prawa pracy, PiZS 2010 nr 5, s. 8).

Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę podziela te poglądy. Można oczywiście postawić pytanie (bynajmniej nie retoryczne) dlaczego sąd ma wkraczać w sferę swobody kształtowania swych zobowiązań przez pracodawcę (spółkę), który nie tylko dobrowolnie podjął rokowania i zaciągnął zobowiązania w porozumieniu zbiorowym (art. 59 ust. 2 Konstytucji RP), ale - mimo że uważa zaciągnięte zobowiązania za nieuzasadnione gospodarczo, a wręcz szkodliwe - nie podjął żadnych czynności zmierzających do uwolnienia się z tych zobowiązań lub uzyskania odszkodowania od osób odpowiedzialnych, a przede wszystkim zgodził się dwukrotnie (również swobodnie) na rozszerzenie ich zakresu. W pierwszej kolejności przyczyną, dla której sąd - mimo tego - powinien rozważyć zasadność roszczenia wyprowadzanego z porozumienia zbiorowego w aspekcie jego zgodności z zasadami współżycia społecznego jest to, że pozwana Spółka wchodzi do tak zwanej sfery publicznej. W szczególności trzeba zatem uwzględnić, że z uwagi na szczególny charakter działalności prowadzonej przez pozwaną Spółkę (obróć energią elektryczną, czyli dobrem konsumpcyjnym o charakterze powszechnym) istnieje duży stopień prawdopodobieństwa, że koszty osobowe ponoszone przez pozwaną (w tym kwota wypłaconej powódce odprawy) zostaną wkalkulowane w cenę sprzedaży energii elektrycznej dostarczanej poszczególnym odbiorcom. W ten sposób ryzyko ekonomiczne prowadzenia działalności gospodarczej Spółki, polegającej między innymi na zawarciu ze związkami zawodowymi niekorzystnego - z punktu widzenia interesów ekonomicznych Spółki - porozumienia zbiorowego może zostać faktycznie przerzucone na odbiorców energii elektrycznej.

Nadto, sąd nie tylko stosuje obowiązujące prawo, ale do jego konstytucyjnych kompetencji należy też wymierzanie sprawiedliwości (por. art. 45 ust. 1 Konstytucji RP – „każdy ma prawo do sprawiedliwego rozpatrzenia sprawy” oraz uzasadnienie wyroku z dnia 16 listopada 2004 r., I PK 36/04, OSNP 2005 nr 12, poz. 175), a przede wszystkim konieczne jest uwzględnienie, że Rzeczpospolita Polska jest demokratycznym państwem prawnym, urzeczywistniającym zasady sprawiedliwości społecznej (art. 2 Konstytucji RP). „Urzeczywistnianie” zasady sprawiedliwości społecznej jest więc obowiązkiem sądu jako organu państwa przy rozpoznaniu każdej sprawy. Pojęcie tej zasady - w aspekcie dotyczącym przedmiotu rozpoznawanej sprawy - zostało syntetycznie zdefiniowane w uzasadnieniu wyroku (pełnego składu) Trybunału Konstytucyjnego z dnia 12 kwietnia 2000 r., K 8/98 (OTK 2000 nr 3, poz. 87; Przegląd Sejmowy 2000 nr 4, s. 91, z glosą S. Rudnickiego). Trybunał wywiódł w nim (pkt IX.3), że „w ujęciu polskiej ustawy zasadniczej sprawiedliwość społeczna jest też celem, który ma urzeczywistnić demokratyczne państwo prawne; nie jest demokratycznym państwem prawnym państwo, które nie realizuje idei sprawiedliwości, przynajmniej pojmowanej jako dążenie do zachowania równowagi w stosunkach społecznych i powstrzymywanie się od kreowania nieusprawiedliwionych, niepopartych obiektywnymi wymogami i kryteriami przywilejów dla wybranych grup obywateli; wysłowiona w preambule sprawiedliwość stała się obok innych także powołanych wartości jedną z zasad, które wszyscy mają mieć „za niewzruszoną podstawę Rzeczypospolitej Polskiej”; poszanowanie tych zasad i wartości jest również obowiązkiem legislatywy; w tym kontekście (w zestawieniu art. 1 i art. 2 Konstytucji) chodzi przede wszystkim o zasadę sprawiedliwości pojmowaną jako czynnik prowadzący do słusznego lub inaczej sprawiedliwego wyważenia interesu ogółu (dobra wspólnego) i interesów jednostki” (por. też wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 29 maja 2001 r., K 5/01, OTK 2001 nr 4, poz. 87). Wynika z tego, że obowiązkiem sądu jest urzeczywistnianie zasady sprawiedliwości społecznej rozumianej (przynajmniej) jako dążenie do zachowania równowagi w stosunkach społecznych i powstrzymywanie się od kreowania nieusprawiedliwionych, niepopartych obiektywnymi wymogami i kryteriami przywilejów dla wybranych grup obywateli oraz jako czynnik prowadzący do

słusznego lub inaczej sprawiedliwego wyważenia interesu ogółu (dobra wspólnego) i interesów jednostki. Takie powinno być też podejście sądu do stosowania klauzuli generalnej zasad współżycia społecznego w kontekście ewentualnego nadużycia prawa podmiotowego (art. 8 k.p.).

Zobowiązywało to Sąd drugiej instancji (przy zmianie wyroku oddalającego powództwo i zasądzeniu świadczenia) do uwzględnienia całokształtu ustalonych okoliczności faktycznych oraz do poczynienia bardziej wnikliwych rozważań co do zgodności roszczenia z zasadami współżycia społecznego prawa podmiotowego powódki do uzyskania odprawy gwarantowanej postanowieniami Porozumienia. Takiej dogłębnej oceny w uzasadnieniu wyroku Sądu Apelacyjnego zabrakło. W szczególności Sąd Apelacyjny całkowicie pominął, że strona pozwana jeszcze przed zamknięciem rozprawy w Sądzie pierwszej instancji przedstawiła powódce propozycję ugodową, w której oferowała ponowne jej zatrudnienie i wypłatę kwoty 300.000 zł a powódka propozycję tę odrzuciła (jest to fakt wynikający z przebiegu procesu, a nie z ustaleń Sądu). Tymczasem obowiązkiem Sądu było wyjaśnienie przyczyn, dla których powódka odmówiła zawarcia ugody o takiej treści, zwłaszcza że podstawowym celem Porozumienia była gwarancja zatrudnienia, a nie zapewnienie świadczeń pieniężnych.

Rozpatrując zasadność roszczenia objętego pozwem w kontekście twierdzeń pozwanej Spółki na temat niegodziwego charakteru dochodzonej odprawy co do jej wysokości, Sąd odwoławczy uwzględnił jedynie, że wadliwe rozwiązanie z powódką umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. (pозwana „nie dochowując należytej staranności, jakiej należałoby oczekiwać od pracodawcy przy zastosowaniu najbardziej rygorystycznego trybu rozwiązania umowy o pracę”) wyłącza obecnie możliwość powoływania się przez pozwaną na zarzut nadużywania przez powódkę jej prawa podmiotowego. Dodatkowo Sąd Apelacyjny wskazał, że od momentu rozwiązania stosunku pracy do lipca 2009 r. powódka była osobą bezrobotną. Zdaniem Sądu Najwyższego, dokonana przez Sąd Apelacyjny ocena zasadności powództwa w kontekście art. 8 k.p. jest powierzchowna i nie wystarcza do uznania, że w okolicznościach faktycznych sprawy usprawiedliwione jest przyznanie powódce aż tak wysokiej kwoty odprawy.

Rację należy przyznać pozwanej, że kwota zasądzona na rzecz powódki zaskarżonym wyrokiem (w zakresie kompensującym utratę zatrudnienia jako pewnego rodzaju krzywdę niemajątkową) jest oderwana od aktualnie występujących w Polsce realiów społeczno-gospodarczych. Jak bowiem wiadomo, nawet kwoty zadośćuczynień pieniężnych należne poszkodowanym w związku z uszkodzeniem ciała i rozstrojem zdrowia (art. 445 § 1 k.c.) nie są przyznawane przez sądy aż w tak wysokim rozmiarze, w jakim Sąd Apelacyjny zasądził na rzecz powódki rekompensatę „jedynie” za utratę miejsca pracy (zadośćuczynienie powinno być utrzymane w rozsądnych granicach, odpowiadających aktualnym warunkom i przeciętnej stopie życiowej społeczeństwa - por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 16 lipca 1997 r., II CKN 273/97, LEX nr 286781; z dnia 15 lutego 2006 r., IV CK 384/05, LEX nr 179739 oraz z dnia 14 lutego 2008 r., II CSK 536/07, OSP 2010 nr 5, poz. 47, z glosą K. Ludwichowskiej; choć nie może to podważać kompensacyjnej funkcji zadośćuczynienia - wyrok z dnia 10 marca 2006 r., IV CSK 80/05, OSNC 2006 nr 10, poz. 175; OSP 2007 nr 1, poz. 11, z glosą M. Nesterowicza; Monitor Prawniczy 2008 nr 2, s. 99, z glosą J. Matys). Istotne jest przy tym również, że wysokość rekompensaty należnej pracownikowi z tytułu utraty pracy powinna być tak ustalona, aby pozwoliła mu zabezpieczyć warunki socjalno-bytowe w okresie pomiędzy utratą dotychczasowej a uzyskaniem nowej pracy na poziomie odpowiadającym jego kwalifikacjom. Rekompensata za utratę pracy nie może stanowić dla pracownika - szczególnie legitymującego się wysokimi kwalifikacjami zawodowymi - zachęty do tego, by „nie opłacało mu się poszukiwanie pracy”. W dobie gospodarki rynkowej pracownicy muszą bowiem zdawać sobie sprawę z tego, że nawet oparte na podstawach normatywnych regulacje zapewniające im długotrwałe zatrudnienie, nie dają im całkowitej gwarancji kilkunastoletniego zatrudnienia u tego samego pracodawcy.

Sąd Apelacyjny nie zwrócił ponadto uwagi na to, że odprawa przewidziana Porozumieniem - jako świadczenie pieniężne związane z utratą zatrudnienia - co najmniej w pewnym zakresie pełni funkcję kompensacyjną (odszkodowawczą). Wysokość tej odprawy powinna być zatem adekwatna do rozmiarów szkody, jaką pracownik poniósł w wyniku naruszenia przez pracodawcę gwarancji zatrudnienia, a w każdym razie nie może być w stosunku do tej szkody nadmiernie (rażąco)

wygórowana. Taka odprawa nie może dla pracownika stanowić źródła nieusprawiedliwionego wzbogacenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 lipca 2007 r., I PK 241/06, OSNP 2008 nr 17-18, poz. 254 oraz z dnia 22 lipca 2009 r., I PK 48/09, LEX nr 529757). W tym zakresie Sąd Apelacyjny przedwcześnie uznał, że przyznana powódce odprawa odpowiada społeczno-gospodarczemu przeznaczeniu prawa, skoro rekompensuje jej pozostawanie bez pracy przez okres ponad dwóch lat. Sąd Apelacyjny powinien szczegółowo rozważyć, czy rzeczywiście powódka - dysponując kwalifikacjami, jakie pozwalały jej zajmować kierownicze stanowisko w pozwanej Spółce - nie mogła (i nie będzie mogła w przyszłości) znaleźć zatrudnienia.

Błędna wykładnia art. 8 k.p. przyjęta przez Sąd Apelacyjny w zaskarżonym wyroku i nieuwzględnienie wszystkich istotnych okoliczności mogących zakwalifikować roszczenie w rozmiarze zgłoszonym przez powódkę jako przejaw działania sprzecznego z zasadami współżycia społecznego i społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa, prowadzi do uchylecia wyroku Sądu drugiej instancji w zaskarżonej części i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania oraz orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego, o czym Sąd Najwyższy orzekł na podstawie art. 398¹⁵ § 1 i art. 108 § 2 k.p.c.