

Wyrok z dnia 26 kwietnia 2011 r.

II PK 271/10

Nie korzysta z ochrony (art. 8 k.p.) roszczenie pracownika, będącego reprezentantem pracodawcy (kadry zarządzającej), oparte na postanowieniach porozumienia zbiorowego przez niego zawartego.

Przewodniczący SSN Zbigniew Myszk, Sędziowie SN: Bogusław Cudowski (sprawozdawca), Katarzyna Gonera.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 26 kwietnia 2011 r. sprawy z powództwa Wiesława R. przeciwko E.-O. SA w G. o odszkodowanie, na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku z siedzibą w Gdyni z dnia 28 maja 2010 r. [...]

o d d a l i ł skargę kasacyjną.

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

Powód Wiesław R. wniósł powództwo przeciwko E.-O. SA z siedzibą w G. o zasądzenie 34.132,12 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem częściowego odszkodowania w związku z niezgodnym z prawem wypowiedzeniem warunków umowy o pracę. Podstawą żądanie pozwu jest art. 9 § 1 k.p. w związku z art. 12 i 13 umowy społecznej [...] dotyczącej zabezpieczenia praw i interesów pracowniczych w procesie konsolidacji i restrukturyzacji Grupy Kapitałowej E.

Sąd Rejonowy Gdańsk Południe w Gdańsku wyrokiem z 23 grudnia 2009 r. oddalił powództwo i zasądził na rzecz pozwanego 1.800 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu stwierdzono przede wszystkim, że powód był zatrudniony u pozwanego na podstawie umowy o pracę z 2 kwietnia 2007 r., zawartej na czas nieokreślony na stanowisku dyrektora generalnego oddziału spółki w G. Dnia 31 stycznia 2008 r. pracodawca wypowiedział powodowi warunki umowy o pracę w części dotyczącej stanowiska pracy oraz wynagrodzenia z zachowaniem

trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia ze skutkiem na 30 kwietnia 2008 r. Jako przyczynę wskazano utratę zaufania. Pracodawca zaproponował powodowi stanowisko kierownika wydziału do spraw obsługi klienta E.-O. z wynagrodzeniem zasadniczym 10.000 zł brutto. Związek zawodowy reprezentujący powoda wniósł zastrzeżenia co do zamiaru wypowiedzenia powodowi warunków pracy. Dnia 11 marca 2008 r. powód odmówił przyjęcia zaproponowanych nowych warunków zatrudnienia. Powód nie złożył odwołania do Sądu od wypowiedzenia warunków umowy o pracę.

Dnia 19 lipca 2007 r. E.-O. oraz pozostałe 45 podmioty (oddziały) zawarły ze związkami zawodowymi działającymi w spółkach będących stroną umowy umowę społeczną [...] dotyczącą zabezpieczenia praw i interesów pracowniczych w procesie konsolidacji Grupy Kapitałowej E. Z ramienia E.-O. oddziału w G. umowa została podpisana przez powoda - dyrektora generalnego oddziału. Oddziały pozwanej spółki są wyodrębnionymi jednostkami organizacyjnymi oraz pracodawcami w rozumieniu prawa pracy. Oddziałem kieruje dyrektor generalny oddziału. Zgodnie z art. 5 ust. 1 umowy społecznej jej postanowienia obejmowały wszystkich pracowników, również tych, którzy na nie świadczą pracy z usprawiedliwionych przyczyn i mogą zgodnie z prawem wrócić do pracy po zakończeniu nieobecności. Dotyczy to w szczególności pracowników przebywających na rentach okresowych i świadczeniach rehabilitacyjnych, na urloпах macierzyńskich, wychowawczych, bezpłatnych, jak również osób wypełniających obowiązki służby wojskowej oraz odbywających służbę zastępczą, także przywróconych do pracy prawomocnymi wyrokami. W rozdziale II umowy społecznej strony określiły gwarancje zatrudnienia pracowników. W art. 12 przewidziano, że pracownikom zapewnia się szczególną ochronę stosunku pracy, która oznacza zobowiązanie pracodawców do podejmowania czynności w zakresie zmian w stosunkach pracy (w szczególności dotyczących rozwiązania stosunku pracy oraz wypowiedzenia warunków pracy lub płacy) jedynie na warunkach i trybie zgodnym z postanowieniami umowy społecznej. Pracodawcy zobowiązali się, że w ciągu 120 miesięcy od wejścia w życie umowy społecznej zapewnią pracownikom gwarancję zatrudnienia. Przepis art. 13 ust. 1 stanowił, że pracodawcy nie mogą wypowiedzieć pracownikowi warunków pracy lub płacy w przypadku, gdy reprezentujący pracownika związek zawodowy zgłosił zastrzeżenia i zachodzi jedna z enumeratywnie wymienionych przesłanek. Zgodnie z art. 14 lit. h nie stanowi naruszenia gwarancji zatrudnienia rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem, który nie przyjął wypowiedzenia zmieniającego nie naruszającego postanowień art. 13 umowy

społecznej. W przypadku naruszenia gwarancji zatrudnienia, o których mowa w art. 12, pracodawca zobowiązany będzie do wypłacenia pracownikowi odszkodowania w wysokości stanowiącej iloczyn miesięcy kalendarzowych pozostających do końca okresu gwarancyjnego, liczonych od dnia rozwiązania umowy o pracę oraz wynagrodzenia miesięcznego pracownika ustalonego na dzień rozwiązania stosunku pracy według zasad obowiązujących przy ustaleniu ekwiwalentu jak za urlop wypoczynkowy. Odszkodowanie to nie może być niższe niż siedmiokrotność miesięcznego wynagrodzenia.

Sąd Rejonowy przyjął, że powód podpisując niniejszą umowę z ramienia oddziału pozwanej spółki w G., występował w charakterze pracodawcy w rozumieniu art. 3 k.p. w związku z art. 3¹ k.p. dla podległych mu pracowników. Stwierdzono także, że umowa społeczna jest źródłem prawa pracy (art. 9 k.p.). Przyznanie jej charakteru normatywnego nie pozwalało jednak na zastosowanie art. 58 § 2 k.c. w związku z art. 8 k.p., art. 13 k.p. i art. 300 k.p., ponieważ art. 58 k.c. dotyczy czynności prawnej. Mimo to Sąd Rejonowy stwierdził, że w sprawie możliwa jest ocena umowy w kontekście art. 8 k.p. Oceniając w świetle tego przepisu roszczenie powoda, Sąd Rejonowy podkreślił, że powód występował jako reprezentant pracodawcy, natomiast w zakresie uprawnień jest beneficjentem jej postanowień. Sytuacja taka nie daje się pogodzić z zasadami współzycia społecznego. Powołano się w tym zakresie na wyrok Sądu Najwyższego z 9 lutego 2007 r., I PK 222/06 (Monitor Prawa Pracy 2007 nr 11, s. 590), w którym stwierdzono, że sprzeczna z zasadami współzycia społecznego będzie umowa między osobą zwierającą ją w imieniu spółki, a pracownikiem, skutkiem której korzyści odnosi nie tylko pracownik, ale pośrednio także osoba zawierająca umowę w imieniu spółki. Nie można więc pogodzić ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa faktu, że powód brał udział w tworzeniu umowy społecznej, a następnie w oparciu o jej postanowienia formułuje roszczenia majątkowe. W dalszej części uzasadnienia stwierdzono, że okoliczności zawierania umowy społecznej nie uzasadniały w żaden sposób zagwarantowania pracownikom dziesięcioletniego okresu zatrudnienia. Pracodawca został *de facto* pozbawiony możliwości kształtowania zatrudnienia i doboru pracowników. W związku z powyższym bezprzedmiotowe było dokonywanie oceny zasadności żądań powoda w świetle regulacji objętych umową społeczną, w szczególności wynikających z art. 12-15 umowy, a to ze względu na sprzeczność żądania powoda z zasadami współzycia społecznego i ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa.

Apelację wniósł powód, zaskarżając wyrok w całości i zarzucając mu naruszenie art. 8 k.p., art. 65 §1 i 2 k.c., art. 300 k.p., przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, a także naruszenie przepisów postępowania cywilnego: art. 233 k.p.c., art. 321 k.p.c. oraz art. 328 § 2 k.p.c. Jednocześnie powód zarzucił błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę rozstrzygnięcia, polegający na błędnym założeniu, że brał samodzielnie i we własnym imieniu udział w procesie tworzenia umowy społecznej, choć podpisał w tym przedmiocie pełnomocnictwo, w którym oddział reprezentuje pracodawca powoda, pozwany E.O. SA. Następnie powód zarzucił także błąd w ustaleniach faktycznych polegający na przyjęciu, że był samodzielnym organem spółki, podczas gdy pełnioną funkcję sprawował w oparciu o udzieloną mu przez pozwanego prokurę.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku z siedzibą w Gdyni wyrokiem z 28 maja 2010 r. apelację oddalił i zasądził od powoda na rzecz pozwanego 900 zł tytułem zwrotu kosztów. W uzasadnieniu stwierdzono przede wszystkim, że Sąd Rejonowy z zebranego materiału dowodowego wyprowadził logiczne i poprawne wnioski. Ocena dowodów nie narusza art. 233 § 1 k.p.c. Nie naruszono także art. 328 § 2 k.p.c. Sporządzone przez Sąd pierwszej instancji uzasadnienie zawiera wszystkie konieczne elementy i w pełni zezwala na ocenę procesu myślowego, który legł u podstaw wydania zaskarżonego apelacją orzeczenia. W ocenie Sądu Okręgowego oddziały pozwanej spółki są wyodrębnionymi jednostkami organizacyjnymi. Oddziały te, którymi kieruje dyrektor generalny oddziału, są również pracodawcami w rozumieniu prawa pracy. Do podstawowych obowiązków dyrektorów generalnych oddziałów należy prowadzenie spraw pracowniczych. Błędne jest więc twierdzenie skarżącego, że to E.O. SA prowadziła negocjacje dotyczące umowy społecznej we własnym imieniu dla swoich pracowników, jak również dla pracowników oddziałów. Przeczy temu choćby fakt udzielenia przez powoda pełnomocnictwa. Już tylko ten fakt - konieczności uzyskania pełnomocnictwa dla negocjacji w imieniu oddziałów warunków umowy społecznej - dowodzi, że takich negocjacji E.O. SA nie mogła prowadzić we własnym imieniu. Powód jako dyrektor generalny oddziału posiadał więc wszystkie atrybuty pracodawcy i jako ten pracodawca udzielił innemu podmiotowi kompetencji do prowadzenia negocjacji treści umowy społecznej. Poprzez działania umocowanej przez siebie osoby powód miał więc niewątpliwy wpływ na treść umowy społecznej. Sąd Okręgowy podkreślił, że należało ustalić, czy uprawnione było stanowisko Sądu Rejonowego, zgodnie z którym nie do pogodzenia

z zasadami współżycia społecznego, jest sytuacja, że ta sama osoba występuje w roli pracodawcy i jednocześnie beneficjenta umowy społecznej. Z powołaniem się na poglądy doktryny i orzecznictwo (wyroki Sądu Najwyższego z 14 października 1998 r., II CKN 928/97, z 20 grudnia 2006 r., IV CSK 263/06, oraz wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z 6 czerwca 2006 r., II AKa 86/06) stwierdzono, że dochodzenie przez powoda, będącego stroną umowy społecznej i jednocześnie jej beneficjentem, roszczenia w oparciu o postanowienia tej umowy nie da się pogodzić z zasadami współżycia społecznego. W ocenie Sądu Okręgowego prawidłowe było również powołanie się przez Sąd Rejonowy w drodze analogii na wyrok Sądu Najwyższego z 9 lutego 2007 r., I PK 222/06. Z tych przyczyn Sąd Okręgowy uznał, że roszczenie powoda, choć w formalnego punktu widzenia znajduje uzasadnienie w postanowieniach umowy społecznej, nie zasługuje na ochronę w świetle zasad współżycia społecznego. Sąd Okręgowy nie podziela przy tym kategorycznej oceny Sądu Rejonowego, że zagwarantowanie pracownikom dziesięcioletniego okresu zatrudnienia jest sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. Rozwiązanie to kształtuje sytuację pracowników korzystniejszą niż przepisy prawa pracy, a jednocześnie nie godzi w interesy pracodawcy, który unika fluktuacji kadry pracowniczej. Ponadto, z postanowień umowy społecznej nie wynikał zakaz rozwiązania z pracownikami umów o pracę, a jedynie umowa ta nakłada na pracodawcę obowiązek wypłaty odszkodowania w razie zakończenia stosunku pracy w określonych umową okolicznościach. Sąd zbadać może jedynie, czy strona wywodząca swoje roszczenie z konkretnego przepisu obowiązującego prawa nie nadużywa go lub nie narusza w ten sposób jego społeczno-gospodarczego przeznaczenia lub zasad współżycia społecznego. Sąd nie ma kompetencji rozstrzygać, czy dane obowiązujące źródło prawa pracy jest zgodne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub zasadami współżycia społecznego.

Powód skargą kasacyjną zaskarżył wyrok w całości, zarzucając naruszenie: 1) prawa materialnego - a) art. 32 i 33 Konstytucji RP, art. 11² i 11³ k.p., art. 18^{3a}-18^{3e} k.p., poprzez ich niezastosowanie, w wyniku czego Sąd Okręgowy w postępowaniu dopuścił się dyskryminacji powoda jako pracownika i nierównego traktowania ze względu na funkcję pełnioną przez powoda, b) art. 12 umowy społecznej [...] w związku z art. 9 k.p. w związku z art. 59 ust. 2 Konstytucji RP, poprzez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, c) art. 8 k.p., przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, d) art. 65 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez błędną wy-

kładnię i niewłaściwe zastosowanie, 2) naruszenie przepisów postępowania - a) art. 378 § 1 zdanie pierwsze k.p.c., poprzez nierozpoznanie apelacji w granicy podniesionych zarzutów - to jest naruszenia art. 65 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., a także nieodniesienie się wnikliwie do kwestii zakresu i roli pozwanego E.O. SA w procesie zawierania umowy społecznej w szczególności w oparciu o treść umowy społecznej, b) art. 233 § 1 k.p.c., polegającego na przekroczeniu granic swobodnej oceny dowodów w kwestii zakresu i roli pozwanego E.O. SA w procesie zawierania umowy społecznej, w szczególności w oparciu o treść tej umowy.

Jako okoliczność uzasadniająca przyjęcie skargi do rozpoznania wskazano na wystąpienie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego związanego z koniecznością rozstrzygnięcia: 1) czy pracownik spółki pełniący jednocześnie rolę pracodawcy dla oddziału spółki może zostać na podstawie art. 8 k.p. wyłączony podmiotowo z układu społecznego obowiązującego dla spółki, jej oddziałów, jak i całej grupy kapitałowej, w sytuacji gdy zarząd spółki podpisał to porozumienie dla swoich pracowników?, 2) czy pełnienie jednocześnie funkcji dyrektora oddziału wyłącza możliwość podlegania postanowieniom umowy społecznej, nie zawierającej w swej treści wyłączeń podmiotowych. W przypadku odpowiedzi twierdzącej, czy nie zachodzi przejaw dyskryminacji pracownika ze względu na zajmowane przez niego stanowisko?

W dalszej części skargi podniesiono przede wszystkim, że wyrok Sądu Najwyższego z 9 lutego 2007 r., I PK 222/06, odnosił się do zupełnie innego stanu faktycznego i nie może być zastosowany przez analogię w przypadku powoda. W ocenie skarżącego wątpliwe jest zwolnienie z odpowiedzialności za złożone oświadczenie woli na podstawie art. 8 k.p. spółki zawierającej umowę społeczną, która nie zawiera wyłączeń podmiotowych. Ponadto, nawet jeśli uznać takie stanowisko Sądu Okręgowego za dopuszczalne, to może to być uznane za przejaw dyskryminacji pracownika z uwagi na zajmowane przez niego stanowisko.

Skarżący wniósł również o: 1) uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w całości i orzeczenie co do istoty sprawy, poprzez uwzględnienie powództwa w całości, 2) zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych 3) ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Gdańsku przy uwzględnieniu kosztów postępowania kasacyjnego według norm obowiązujących.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się nie mieć uzasadnionych podstaw. Zasadniczy problem skargi kasacyjnej koncentruje się wokół rzekomej dyskryminacji pracownika, będącego jednocześnie reprezentantem pracodawcy, który zawarł porozumienie zbiorowe stanowiące podstawę jego roszczenia o odszkodowanie. W sprawie nie kwestionowano normatywnego charakteru porozumienia zbiorowego (umowy społecznej), które było podstawą dochodzonego odszkodowania. W tej sytuacji należało przyjąć, że porozumienie to ma charakter normatywny. Sąd Okręgowy uznał, że dochodzenie przez powoda, będącego stroną umowy społecznej i jednocześnie jej beneficjentem, roszczenia w oparciu o jej postanowienia, nie da się pogodzić z zasadami współżycia społecznego. Sąd ten stwierdził, że dopuszczalne jest badanie, czy strona wywodząca swoje roszczenie nie nadużywa prawa lub nie narusza w ten sposób jego społeczno-gospodarczego przeznaczenia. Zaskarżony wyrok został więc oparty na art. 8 k.p.

Należy stwierdzić, że art. 8 k.p. nie może kształtować, zmieniać ani modyfikować praw podmiotowych wynikających z postanowień normatywnych porozumień zbiorowych. Oznacza to, że art. 8 k.p. może być odnoszony jedynie do prawa podmiotowego, a nie do tworzenia normatywnego źródła prawa pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 lipca 2000 r., I PKN 740/99, OSNP 2002 nr 3, poz. 72). Jednak klauzule generalne zawarte w przepisie art. 8 k.p. stanowią podstawę uprawniającą sądy pracy do dokonywania oceny w okolicznościach faktycznych danej sprawy, czy i w jakim zakresie skorzystanie z uprawnień o nadzwyczajnym charakterze narusza zasady współżycia społecznego lub jest sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa. Sąd Najwyższy stwierdził w wyroku z dnia 4 listopada 2010 r., II PK 106/10, że spod takiej oceny nie może usuwać się także negocjowanie i zawieranie nienazwanych porozumień zbiorowych prawa pracy. Skład orzekający w niniejszej sprawie podziela ten pogląd. Przyjmuje również, że szczególnie wnikliwie powinny być analizowane przypadki przyznania w porozumieniu przywilejów o nadzwyczaj korzystnym charakterze. Jeszcze większe wątpliwości budzi ich przyznanie pracownikom występującym po stronie pracodawcy. W sprawie wystąpiły oba powyższe elementy. Porozumienie zagwarantowało bowiem 120 miesięczny okres zatrudnienia, a powód będący dyrektorem oddziału spółki, występował jako strona pra-

codawcza porozumienia. Mógł więc być zainteresowany przyznaniem gwarancji także samemu sobie.

Należy również zauważyć, że powód wystąpił jedynie z powództwem o częściowe odszkodowanie, które jest określone w porozumieniu jako iloczyn wynagrodzenia miesięcznego i ilości miesięcy, od rozwiązania umowy o pracę do upływu 120 miesięcy obowiązywania umowy społecznej. Należy domniemywać, że w razie korzystnego rozstrzygnięcia powód wystąpiłby o pozostałą część odszkodowania. Powód odmówił też przyjęcia nowych warunków zatrudnienia i nie odwołał się od wypowiedzenia warunków pracy i płacy do sądu. Takie zachowania mogą zostać ocenione jako skierowane na zamiar uzyskania niezmiernie wysokiego odszkodowania przewidzianego w porozumieniu zbiorowym.

W tych okolicznościach faktycznych możliwe byłoby przyjęcie, że dochodzenie odszkodowania stałoby w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego oraz społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. Trafne jest także przyjęcie, że z uwagi na szczególny charakter działalności pozwanego, czyli obrót dobrem konsumpcyjnym o charakterze powszechnym, koszty odszkodowań zostaną wliczone w ceny energii (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 września 2010 r., II PK 67/10, LEX nr 687016). Należy również zauważyć, że Sąd Najwyższy we wcześniejszych orzeczeniach przyjmował, że wysokość odszkodowania należnego z umowy społecznej z tytułu rozwiązania stosunku pracy powinna być oceniana przez pryzmat rażącego wygórowania (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 grudnia 2010 r., I PK 126/10). Dopuszczalne jest również w takich przypadkach odwołanie się do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 7 sierpnia 2001 r., I PKN 563/00 (OSNAPiUS 2002 nr 4, poz. 90). Rozstrzygnięcie powyższych problemów byłoby konieczne w razie wystąpienia przez powoda o całość odszkodowania, czy jego pozostałą część w kolejnym procesie. Zasadniczy wpływ na rozstrzygnięcie tej sprawy miał udział powoda w zawarciu porozumienia zbiorowego. Nie było bowiem sporne, że był on jednym z reprezentantów strony pracodawczej porozumienia, jak i to, że następnie oparł swoje roszczenie o jego postanowienia. Bez znaczenia dla rozstrzygnięcia pozostaje okoliczność, że porozumienie nie uregulowało wyłączenia powoda z jego zakresu podmiotowego.

Należy stwierdzić, że zgodnie z art. 8 k.p. nie korzysta z ochrony roszczenie pracownika, będącego reprezentantem pracodawcy (kadry zarządzającej), oparte na postanowieniach porozumienia zbiorowego przez niego zawartego. Tak więc trafny

jest pogląd Sądu Okręgowego o naruszeniu (w tych okolicznościach faktycznych) zasad współżycia społecznego (art. 8 k.p.).

Z tych samych względów nie można było uznać, jak wywodzono w skardze, że jest to przejaw dyskryminacji pracownika ze względu na zajmowane przez niego stanowisko. Należy w tym miejscu zauważyć, że przepis art. 241²⁶ § 2 k.p. stanowi o zakazie określania warunków wynagradzania pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy w zakładowym układzie zbiorowym pracy. Możliwe byłoby więc, co w licznych orzeczeniach przyjmuje Sąd Najwyższy, odwołanie się w drodze analogii do przepisu o układach zbiorowych - w tym przypadku art. 241²⁶ § 2 k.p. Można także przyjąć, niezależnie od przepisów o układach zbiorowych pracy, że zasadą w zawieraniu porozumień zbiorowych powinna być niedopuszczalność przyznawania w nich świadczeń o nadzwyczaj korzystnym charakterze kadrze zarządzającej, nawet jeżeli są to osoby o statusie pracowniczym. Tym bardziej zasada ta powinna obejmować osoby z tego kręgu, które uczestniczyły w zawarciu porozumienia zbiorowego.

Z powyższych względów należało uznać, że nie został naruszony żaden, tak z materialnych jak i procesowych wymienionych w skardze kasacyjnej przepisów. W szczególności nie można było uznać, że naruszona została zasada równego traktowania pracowników. W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 12 grudnia 2001 r., I PKN 182/01 (OSNP 2003 nr 23, poz. 571) przyjęto bowiem, że nie stanowi naruszenia zasady równości prawa pracowników (art. 11² k.p.) ani zakazu dyskryminacji w stosunkach pracy (art. 11³ k.p.) wyłączenie osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych z kręgu uprawnionych do dodatkowego odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy o pracę, wynikającego z pakietu zabezpieczenia praw socjalno-bytowych, pracowniczych i związkowych. Skład orzekający w niniejszej sprawie podziela stanowisko Sądu Najwyższego, wyrażone w wyżej powołanych orzeczeniach, o dopuszczalności weryfikowania roszczeń wynikających z nienazwanych porozumień zbiorowych. Z reguły będzie to dotyczyło przypadków przyznania nadmiernych i niczym nieuzasadnionych świadczeń (por. też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 marca 2009 r., II PK 204/08, OSNP 2010, nr 19-20, poz. 232). W tym stanie rzeczy nie było konieczne ich bardziej obszerne omawianie.

Z tych względów, na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c., orzeczono jak w sentencji wyroku.

=====