

Wyrok z dnia 5 lipca 2011 r.

I PK 24/11

Pracownikowi, który na podstawie art. 57 § 2 k.p. otrzymał od pracodawcy wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy, nie przysługuje na podstawie porozumienia zbiorowego odszkodowanie za utratę zarobków w tym okresie.

Przewodniczący SN Józef Iwulski (sprawozdawca), Sędziowie SN: Bogusław Cudowski, Małgorzata Gersdorf.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 5 lipca 2011 r. sprawy z powództwa Bogdana K. przeciwko „E.O.” SA w G. Oddziałowi w O. o odszkodowanie za czas pozostawania bez pracy, na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Olsztynie z dnia 13 grudnia 2010 r. [...]

o d d a l i ł skargę kasacyjną i zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 900 (dziewięćset) zł tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Wyrokiem z dnia 7 października 2010 r. [...] Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Olsztynie oddalił powództwo Bogdana K. przeciwko E.O. SA w G. Oddziałowi w O. o odszkodowanie za czas pozostawania bez pracy i zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony w pozwanej Spółce na podstawie umowy o pracę z dnia 27 maja 2004 r. (zawartej z poprzednikiem prawnym pozwanej Zakładem Energetycznym SA w O.). Umowa o pracę była zmieniana kolejno aneksami z dnia 28 grudnia 2004 r. i z dnia 30 marca 2007 r. Powód zajmował stanowisko Dyrektora Generalnego Oddziału Zakład Energetyczny w O., zaś od 1 kwietnia 2007 r. świadczył pracę jako doradca Dyrektora Generalnego Oddziału w O. W dniu 30 grudnia 2004 r. pomiędzy spółkami branży energetycznej wchodzącymi w

skład konsolidowanej Grupy G-8 i działającymi w nich związkami zawodowymi została zawarta Umowa Społeczna [...] (dalej Umowa Społeczna). Przyjęto w niej między innymi, że jej postanowienia dotyczą pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w dniu jej wejścia w życie w spółkach Grupy G-8 i spółkach zależnych. Zgodnie z art. 16 ust. 1 Umowy Społecznej pracodawca - w przypadku naruszenia gwarancji zatrudnienia - zobowiązał się wypłacić pracownikowi odszkodowanie w wysokości stanowiącej iloczyn miesięcy kalendarzowych pozostałych 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 ustalaniu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, z tym że odszkodowanie to nie mogło być niższe niż sześciokrotność średniego miesięcznego wynagrodzenia pracownika. To odszkodowanie nie zamykało pracownikowi drogi do realizacji przewidzianych w innych przepisach roszczeń związanych z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umowy o pracę. Postanowienia Umowy Społecznej zostały wprowadzone do zakładowego układu zbiorowego pracy obowiązującego w pozwanej Spółce na mocy Protokołu Dodatkowego [...] z dnia 28 lutego 2005 r.

Z dniem 17 maja 2007 r. pozwana Spółka rozwiązała z powodem stosunek pracy w trybie art. 52 § 1 k.p. Prawomocnym wyrokiem Sądu Rejonowego w Olsztynie z dnia 13 maja 2008 r. [...] powód został przywrócony do pracy w pozwanej Spółce a na podstawie art. 57 § 2 k.p. Sąd pracy zasądził na jego rzecz od pracodawcy wynagrodzenie za cały okres pozostawania bez pracy (do dnia wyrokowania) w kwocie 261.798,43 zł. Powód został przywrócony do pracy w pozwanej Spółce w dniu 15 października 2008 r. (po oddaleniu apelacji pozwanej Spółki od wyroku Sądu pierwszej instancji) i pozwana wypłaciła mu wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy w łącznej wysokości około 379.600 zł (na tę kwotę składała się suma określona w wyroku z dnia 13 maja 2008 r. oraz dodatkowa kwota około 117.800 zł za okres przypadający od 13 maja 2008 r. do 15 października 2008 r.). Po przywróceniu do pracy powód w dniu 31 października 2008 r. wystąpił wobec Spółki z żądaniem wypłaty odszkodowania przewidzianego w art. 16 Umowy Społecznej. Pozwana odmówiła, twierdząc, że postanowienia Umowy nie mają zastosowania do powoda, bowiem był on jej sygnatariuszem reprezentującym stronę pracodawców.

Przy takich ustaleniach faktycznych Sąd pierwszej instancji uznał powództwo o zapłatę kwoty 40.000 zł tytułem odszkodowania przewidzianego w art. 16 Umowy

Spółecznej za bezzasadne. Sąd Rejonowy uznał, że Umowa Społeczna jest źródłem prawa pracy i zasługuje na akceptację interpretacja jej postanowień przedstawiona przez Komisję do spraw Realizacji Umowy Społecznej, w myśl której Umowa Społeczna nie obejmuje członków zarządu spółek Grupy-8 i członków zarządu spółek zależnych, będących stroną Umowy, jako wykładnia autentyczna. W ocenie Sądu Rejonowego, powód „z formalnego punktu widzenia” był wprowadzicie pracownikiem zatrudnionym na podstawie umowy o pracę, jednakże przy podpisywaniu Umowy Społecznej oraz w trakcie jej realizacji występował w imieniu i na rzecz swego pracodawcy, reprezentował jego interesy i był gwarantem zobowiązań podjętych wobec strony związkowej. Oceniając z kolei zgodność żądania pozwu z zasadami współżycia społecznego, Sąd Rejonowy przyjął, że powód już otrzymał od pracodawcy odszkodowanie za pozbawienie go możliwości wykonywania umówionej pracy, a zatem w istocie nie poniósł żadnej szkody, którą miałyby rekompensować postanowienia Umowy Społecznej.

Wyrokiem z dnia 13 grudnia 2010 r. [...] Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Olsztynie oddalił apelację powoda od wyroku Sądu Rejonowego i zasądził od niego na rzecz pozwanej Spółki kwotę 900 zł tytułem zwrotu kosztów procesu za instancję odwoławczą. Sąd drugiej instancji zwrócił uwagę, że celem Umowy Społecznej jest ochrona praw i interesów pracowniczych. Umowa ta została zawarta przy udziale powoda działającego w imieniu pracodawcy, który zobowiązał się do udzielenia pracownikom gwarancji zatrudnienia przez okres 10 lat. Sąd odwoławczy zgodził się z Sądem pierwszej instancji co do tego, że powód - jakkolwiek był pracownikiem - to nie był beneficjentem Umowy, skoro taki pogląd wyraziła Komisja do spraw Realizacji Umowy Społecznej, dokonując wykładni autentycznej. Celem Umowy Społecznej było bowiem objęcie ochroną „zwykłych pracowników”, którzy nie mają możliwości wpływu na podejmowane decyzje dotyczące przekształceń własnościowych zakładu pracy i pozostają w słabszej sytuacji prawnej. Taki pogląd wyraził również Minister Skarbu Państwa w piśmie z dnia 10 stycznia 2005 r. Sąd Okręgowy dodał, że sąd pracy nie jest związany stanowiskiem wyrażonym przez Komisję i Ministra, tym niemniej mają one charakter pomocniczy przy ocenie zasadności żądania pozwu. Dokonanie wykładni autentycznej postanowień Umowy Społecznej nie przesądza jeszcze o niezasadności żądania, bowiem żaden przepis Umowy wprost nie wyłącza z jej zakresu podmiotowego członków zarządu spółki. U podstaw oddalenia żądania powoda legły natomiast inne argumenty. Zdaniem Sądu Okręgowego, ros-

czenia powoda nie da się pogodzić ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa, którego realizacji się domaga (art. 8 k.p.). Przyznanie powodowi odszkodowania na podstawie Umowy Społecznej byłoby sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do tego świadczenia, skoro powód w następstwie przywrócenia go do pracy w pozwanej Spółce otrzymał już od pracodawcy wynagrodzenie za cały okres pozostawania bez pracy w łącznej wysokości 379.600 zł. Umowa Społeczna przewiduje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za pracę za cały okres pozostawania pracownika bez pracy. Przez „odszkodowanie”, o którym stanowi art. 16 ust. 6 Umowy - mając na uwadze zasady wykładni gramatycznej - należy rozumieć „domaganie się zapłaty za doznaną szkodę”. W prawie pracy odszkodowanie ma zazwyczaj zryczałtowany charakter. To zaś oznacza, że pracownik dochodzący od pracodawcy zapłaty odszkodowania nie musi wykazać wysokości poniesionej przez siebie szkody. Według Sądu odwoławczego, na aprobatę zasługuje stanowisko Sądu Rejonowego, że powód nie poniósł szkody, bowiem za cały okres pozostawania bez pracy otrzymał od pozwanej Spółki rekompensatę w postaci wynagrodzenia przewyższającego znacznie przeciętny poziom życia. Nie ma społecznego uzasadnienia ponowne otrzymanie przez powoda gratyfikacji finansowej dotyczącej tego samego okresu, za który już wcześniej otrzymał wynagrodzenie. W tym stanie rzeczy nie ma uzasadnionych przesłanek, „znajdujących akceptację w zasadzie sprawiedliwości”, aby przyznać powodowi odszkodowanie. Szkodą jest utrata spodziewanych zarobków spowodowana rozwiązaniem umowy bez wypowiedzenia przez pracodawcę. Poza sporem pozostaje, że o żadnej utracie zarobków nie może być mowy w sytuacji, gdy za cały okres pozostawania bez pracy powód otrzymał już wynagrodzenie. Okoliczność, że odszkodowanie jest świadczeniem niezależnym od wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy i że wynika z innej podstawy prawnej - zdaniem Sądu Okręgowego - w żaden sposób nie przesądza o zasadności żądania pozwu.

W skardze kasacyjnej od wyroku Sądu drugiej instancji powód zarzucił obrazę: 1) art. 6 ust. 1 w związku z art. 16 ust. 3 i 6 Umowy Społecznej, przez ich niezastosowanie wskutek uznania, że powód nie podlega regulacjom zawartym w tej Umowie chociaż był pracownikiem pozwanej Spółki, 2) punktu 3 zawartego w aneksie nr 1 do umowy o pracę powoda z pozwaną oraz postanowień aneksu nr 2 do tej umowy, przez „ich nienależyte uwzględnienie przy rozpatrywaniu sprawy i pominięcie wynikających z nich faktów, że powód po dniu 25.10.2006 r. kiedy pozbawiony został wszelkich pełnomocnictw do działania jako dyrektor generalny a z pewnością po dniu

30.03.2007 r. kiedy stał się szeregowym pracownikiem pozwanego nie pełnił żadnych funkcji kierowniczych u pozwanego”, 3) art. 8 k.p., przez jego nieprawidłowe zastosowanie i uznanie, że pozwana Spółka, która naruszyła zasady współzycia społecznego, rozwiązując z powodem stosunek pracy, może powoływać się na te zasady w sytuacji, gdy powód dochodzi należności z tytułu niezgodnego z prawem zwolnienia go z pracy, 4) art. 11², art. 18 § 3, art. 18^{3a}, art. 18^{3b}, art. 18^{3c} k.p., wskutek wadliwej wykładni postanowień Umowy Społecznej, polegającej na uregulowaniu sytuacji prawnej powoda w zakresie prawa do świadczeń wynikających z tej Umowy mniej korzystnie niż innych pracowników.

W uzasadnieniu podstaw kasacyjnych powód nie zgodził się z argumentacją przyjętą w wyrokach Sądów obydwu instancji i stwierdził, że będąc pracownikiem pozwanej Spółki jest uprawniony do spornego świadczenia. Zazaczył przy tym, że pozwana Spółka, która sama naruszyła zasady współzycia społecznego (wadliwie rozwiązując z nim umowę o pracę) nie powinna powoływać się na naruszenie zasad współzycia społecznego przez powoda i korzystać w ten sposób z ochrony prawnej. Zdaniem skarżącego, dodatkowe odszkodowania wprowadzone postanowieniami Umowy Społecznej przysługujące z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umów o pracę mają charakter zryczałtowany i ich wysokość nie jest uzależniona od wykazywania jakiegokolwiek szkody. Stąd bezprzedmiotowe są rozważania poczynione przez Sądy obu instancji odnoszące się do tego, że powód nie poniósł żadnej szkody skoro otrzymał już wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy. Zdaniem powoda, odszkodowanie, o którym mowa w art. 16 ust. 6 Umowy Społecznej jest innym świadczeniem niż „wynagrodzenie za pracę” za okres pozostawania bez pracy przewidziane w art. 57 § 2 k.p., mimo że przysługuje ono powodowi w „identycznej wysokości”, co wynagrodzenie wypłacone na podstawie przepisów Kodeksu pracy. O tym, że są to odmienne świadczenia świadczy też analiza postanowień art. 16 ust. 3, 5 i 6 Umowy Społecznej. W przeciwnym razie te postanowienia trzeba by bowiem uznać za pozbawione jakiegokolwiek sensu. Gdyby przyjąć, że wypłata wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy na podstawie art. 57 § 2 k.p. wyczerpuje wszystkie roszczenia pracownika niezależnie od brzmienia art. 16 ust. 3 Umowy Społecznej, to żaden pracownik podlegający szczególnej ochronie (a takich dotyczy przepis art. 57 § 2 k.p.) nigdy nie otrzymałby odszkodowania wynikającego z postanowień art. 16 ust. 3 Umowy Społecznej. W ocenie powoda, wolą partnerów społecznych zawierających Umowę było zapewnienie pracownikom dodatkowych - obok upraw-

nień wynikających z Kodeksu pracy - odszkodowań w przypadku niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Oznacza to, że gdy pracownik pozwanej Spółki w następstwie stwierdzenia przez sąd wadliwości rozwiązania umowy o pracę dokona wyboru roszczenia odszkodowawczego, to z mocy art. 16 ust. 5 Umowy będzie mu przysługiwać dodatkowe odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za pracę, jakie by mu przysługiwało do końca okresu gwarancyjnego). Jeśli zaś pracownik wybierze roszczenie o przywrócenie do pracy, to będzie mu przysługiwać dodatkowe odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy przewidziane w art. 16 ust. 6 Umowy.

Powód wniósł o uchylenie i zmianę wyroku Sądu Okręgowego w całości i zasądzenie od pozwanej kwoty 40.000 zł wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia 11 sierpnia 2007 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania, o którym mowa w art. 16 ust. 6 Umowy Społecznej oraz o zasądzenie kosztów procesu za wszystkie instancje.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwana wniosła o jej oddalenie oraz o zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy wziął pod uwagę, co następuje:

Skarga nie podlega uwzględnieniu, bowiem zaskarżony nią wyrok Sądu drugiej instancji - mimo częściowo błędnego uzasadnienia - odpowiada prawu. Sąd odwoławczy zasadniczo oparł swoje rozstrzygnięcie na podstawie prawnej wynikającej z art. 8 k.p. (ze względu na sprzeczność zgłoszonego żądania ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa powoda do odszkodowania przewidzianego w Umowie Społecznej). Jednakże sięganie do konstrukcji nadużycia prawa (klauzul generalnych z art. 8 k.p.) nie było potrzebne, gdyż powództwo było bezzasadne z innych względów.

Z ustaleń faktycznych stanowiących podstawę zaskarżonego wyroku, którymi Sąd Najwyższy jest związany w myśl art. 398¹³ § 2 k.p.c., wynika, że prawomocnym wyrokiem powód został przywrócony do pracy w pozwanej Spółce i otrzymał od pracodawcy wynagrodzenie za cały okres pozostawania bez pracy (od daty rozwiązania stosunku pracy do daty przywrócenia do pracy). Wypłacona powodowi przez stronę pozwaną kwota 379.600 zł stanowiła wynagrodzenie za cały okres pozostawania bez pracy należne z mocy art. 57 § 2 k.p. To, że kwota ta została wypłacona na podsta-

wie art. 57 § 2 k.p., a nie art. 16 ust. 6 Umowy Społecznej, nie ma wpływu na ocenę zasadności zgłoszonego żądania, bowiem obie te podstawy prawne dotyczą tego samego długu. Realizacja roszczenia, zarówno na jednej, jak i na drugiej podstawie, polega na uzyskaniu od pozwanej Spółki naprawienia szkody polegającej na utracie zarobków w okresie między rozwiązaniem stosunku pracy a przywróceniem pracownika do pracy. Ta sama szkoda (utrata zarobków w okresie pozostawania bez pracy) - zgodnie z ogólnymi zasadami prawa cywilnego - podlega rekompensacie tylko jeden raz i to obojętnie, na jakiej podstawie prawnej (*compensatio lucri cum damno*). Innymi słowy, za jedną szkodę pracownikowi należy się tylko jedno odszkodowanie. W przeciwnym wypadku doszłoby do nieuzasadnionego wzbogacenia się poszkodowanego kosztem sprawcy szkody (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lutego 1993 r., I PRN 2/93, OSP 1994 nr 2, poz. 36, z glosą Z. Salwy i orzecznictwo wskazane w jego uzasadnieniu, a ostatnio wyrok z dnia 22 czerwca 2010 r., I PK 38/10, LEX nr 653652). W sytuacji, gdy jedno zdarzenie wywołuje jedną szkodę można co najwyżej mówić o zbiegu podstaw (przepisów, norm) dotyczących ponoszenia odpowiedzialności za wywołaną szkodę, ale nie o zbiegu szkód.

Powód błędnie uważa, że odszkodowanie z art. 16 ust. 6 Umowy Społecznej jest innym świadczeniem niż przewidziane w art. 57 § 2 k.p. Ten ostatni przepis stanowi, że w sytuacji, gdy rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z pracownikiem, o którym mowa w art. 39 k.p., albo z pracownicą w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, to wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy; dotyczy to także przypadku, gdy rozwiązano umowę o pracę z pracownikiem-ojcem wychowującym dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego albo gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego. W przepisie tym ustawodawca posłużył się wprawdzie zwrotem „wynagrodzenie”, ale nie jest to wynagrodzenie za pracę, lecz za czas pozostawania bez pracy. W utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że pojęcie to (wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy) oznacza odszkodowanie za utratę zarobków spowodowaną wadliwym rozwiązaniem umowy o pracę przez pracodawcę (por. wyroki z dnia 17 listopada 1998 r., I PKN 443/98, OSNAPIUS 2000 nr 1, poz. 12; z dnia 15 lutego 2002 r., I PKN 801/00, LEX nr 564462; z dnia 29 czerwca 2005 r., I PK 233/04, OSNP 2006 nr 9-10, poz. 148; z dnia 19 lipca 2005 r., II PK 389/04, OSNP 2006, nr 11-12, poz. 174; z dnia 9 kwietnia 2008 r., II PK 280/07, LEX nr 469169, a także uchwałę z dnia 2 lipca 2008 r., II PZP 12/08, OSNP 2009 nr

3-4, poz. 32 oraz wyroki z dnia 16 sierpnia 2005 r., I PK 11/05, OSNP 2006 nr 11-12, poz. 181, OSP 2007 nr 10, poz. 112, z glosą K. Terpiłowskiej oraz z dnia 19 kwietnia 2006 r., I PK 158/05, OSNP 2007 nr 7-8, poz. 99).

Tak więc, skoro powód w następstwie wadliwego rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia i pozostawania bez pracy otrzymał już od pozwanej Spółki odszkodowanie za utratę zarobków w całym okresie pozostawania bez pracy (od daty rozwiązania z nim stosunku pracy do dnia podjęcia pracy wskutek restytucji stosunku pracy wyrokiem sądu), to powództwo jest bezzasadne, gdyż szkoda w zakresie zgłoszonego żądania (dochodzonego częściowo w rozpoznawanej sprawie) została już naprawiona. Z tych względów Sąd Najwyższy oddalił skargę kasacyjną na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. i orzekł o kosztach postępowania kasacyjnego na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. i § 12 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. Nr 163, poz. 1349 ze zm.).

=====