



Sygn. akt II PK 27/12

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 2 sierpnia 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)

SSN Jerzy Kwaśniewski

SSN Maciej Pacuda (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa M.S.

przeciwko E. S.A. w P.

o zapłatę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Spółecznych i Spraw Publicznych w dniu 2 sierpnia 2012 r.,

skargi kasacyjnej powódki i strony pozwanych od wyroku Sądu Apelacyjnego

z dnia 21 lipca 2012 r., sygn. akt [...]

**oddala obie skargi kasacyjne, znosząc wzajemnie pomiędzy
stronami koszty postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Powódka M.S. wniosła pozew o zasądzenie od pozwanej E. S.A. w P. kwoty 1.724.940 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 2 czerwca 2008 r. oraz o zasądzenie kosztów procesu.

W odpowiedzi na pozew pozwana Spółka wniosła o oddalenie powództwa. Wyrokiem z dnia 1 kwietnia 2009 r., [...], Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Z. 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 Z. 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 w dniu 18 grudnia 2002 r. Porozumienia, które 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 w Z. 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. Powódka od chwili ustania stosunku pracy z pozwaną nigdzie nie pracuje. Od lipca 2008 r. jest zarejestrowana jako bezrobotna w Urzędzie Pracy w Z.

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 w dniu 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.

Wyrokiem z dnia 29 października 2009 r., [...], Sąd Apelacyjny: 1) zmienił wyrok Sądu pierwszej instancji w 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; 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 w Z., 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 pod nazwą Z. Zakłady Energetyczne w Z., 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 Poznańskiej 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. w P. 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 w Z. oraz u jego następców prawnych (w Z. Zakładach Energetycznych S.A. i Grupie Energetycznej E. S.A.) powódka „pozostawała w stosunku pracy jako pracownik”. Wobec takich ustaleń faktycznych, za błędne uznał więc Sąd Apelacyjny 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 także stanowiska Sądu Okręgowego, że Porozumienie nie dotyczyło członków zarządu. Skoro powódka w dniu jego zawarcia była nie tylko członkiem zarządu, lecz również 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

pozwaney, 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 w dniu 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 w dniu 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 też 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 pozwaney Spółki wobec powódki w związku z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia. Sąd Apelacyjny wywiódł, że wszelkie zarzuty pozwaney, które były podstawą rozwiązania umowy o pracę, nie zostały udowodnione przed sądem, były nieprecyzyjne i budziły wątpliwości. Spółka, korzystając z uprawnienia, które 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 E. S.A. w P. 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.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu tej skargi, wyrokiem z dnia 14 września 2010 r. uchylił zaskarżony nią wyrok w punktach 1, 2 i 5 i w tym zakresie przekazał sprawę Sądowi Apelacyjnemu do ponownego rozpoznania oraz orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

Odnosząc się w pierwszej kolejności do zgłoszonego przez pozwaną zarzutu naruszenia art. 378 § 1 k.p.c., Sąd najwyższy stwierdził, iż 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. Sąd drugiej instancji rozpoznający sprawę na skutek apelacji nie jest związany przedstawionymi w niej zarzutami dotyczącymi naruszenia prawa materialnego. 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).

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. Mając na uwadze powyższe rozważania, Sąd Najwyższy uznał zatem, 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. Sąd Najwyższy zauważył jednak, że dla skuteczności podniesionego w skardze kasacyjnej zarzutu

obraży 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.). 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.

Co do wykładni porozumień zbiorowych, 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 (por. 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. W tym zakresie Sąd Najwyższy wskazał, że pozwana wywiodła w uzasadnieniu skargi, iż 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 podtrzymał jednakże 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. 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.

Oceniając podniesiony w skardze zarzut naruszenia art. 26¹ ust. 3 ustawy o związkach zawodowych, Sąd Najwyższy uznał natomiast, że nie był on zasadny. 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 pominęła bowiem podstawowe ustalenie, iż Porozumienie zostało zawarte (uzgodnione) i funkcjonowało w praktyce. Z tego punktu widzenia nie miało 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 wynikało więc, że (w rozumieniu art. 26¹ ust. 3 ustawy o związkach zawodowych) pracodawcy „zamierzali podjąć działania dotyczące warunków zatrudnienia pracowników”. Jako chybione określił przy tym Sąd Najwyższy zarzuty, że nie doszło do przeprowadzenia rokowań poprzedzających zawarcie Porozumienia. Podkreślił w tym zakresie, iż 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 nie formalizmu. W aspekcie żądania pozwu pozwana nietrafnie powoływała 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 bowiem, 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. 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 był również, zdaniem Sądu Najwyższego, 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 dotyczyła „umowy” w rozumieniu tego przepisu, lecz porozumienia zbiorowego zawartego między Spółką (pracodawcą) i związkami zawodowymi, czyli aktu będącego źródłem prawa pracy. To samo dotyczyło zarzutu naruszenia art. 38 w związku z art. 108 k.c., który to przepis również odnosi się do czynności prawnej.

Jako pozbawione racji Sąd Najwyższy określił z kolei 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. Florka 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. 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).

Podsumowując ten wątek rozważań, Sąd Najwyższy doszedł więc do przekonania, iż nieodniesienie się przez Sąd drugiej instancji do omówionych zarzutów nie miało 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, Sąd Najwyższy stwierdził zaś 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. Podlega natomiast 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).

Sąd Najwyższy stanął zatem na stanowisku, iż należy przyznać rację 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). Sąd Najwyższy

przypomniał, iż zwracał na to wielokrotnie uwagę 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. Chakowski, 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. Sanetry, 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 podzielił te poglądy. Równocześnie jednak postawił pytanie, 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. Uznał przy tym, że przyczyną, dla której sąd - mimo tego - powinien rozważyć zasadność roszczenia wyprowadzanego z porozumienia zbiorowego w aspekcie jego zgodności z zasadami współżycia społecznego w pierwszej kolejności 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. 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. 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.).

Zdaniem Sądu Najwyższego, 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 jednakże 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 natomiast jedynie, że wadliwe rozwiązanie z powódką umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. (pozwana „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. była powierzchowna i nie wystarczała do uznania, że w okolicznościach faktycznych sprawy usprawiedliwione było przyznanie powódce aż tak wysokiej kwoty odprawy. Dlatego Sąd Najwyższy przyznał rację 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, choć nie może to podważać kompensacyjnej funkcji zadośćuczynienia). 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”. 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.

Sąd Apelacyjny, po ponownym rozpoznaniu sprawy, wyrokiem z dnia 21 lipca 2011 r. zmienił zaskarżony wyrok Sądu Okręgowego w Z.z dnia 1 kwietnia 2009 r. w jego punkcie I i zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 320.346 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 2 czerwca 2008 r. oraz oddalił powództwo w pozostałym zakresie, zmienił punkt II zaskarżonego wyroku i zasądził od pozwanej

na rzecz powódki kwotę 1498 zł tytułem kosztów procesu za I instancję, oddalił apelację w pozostałym zakresie, zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 53.242 zł tytułem zwrotu kosztów procesu w instancji odwoławczej i w postępowaniu kasacyjnym, a także zasądził od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 22.681 zł tytułem zwrotu kosztów sądowych, od których powódka była zwolniona.

Rozstrzygnięcie to Sąd drugiej instancji uzasadnił w pierwszej kolejności stwierdzeniem, że wadliwe jest - zgodnie z treścią uzasadnienia wyroku Sądu Najwyższego z dnia 14 września 2010 r. - stanowisko pozwanej, jakoby Porozumienie Zbiorowe z dnia 18 grudnia 2002 r., wraz z Aneksem nr 1, z którego powódka wywodzi swe roszczenie nie miało waloru źródła prawa (porozumienia zbiorowego). Zdaniem Sądu Apelacyjnego, nie jest też zasadny zarzut pozwanej, iż Porozumienie narusza art. 26¹ ust. 3 ustawy o związkach zawodowych, czy też art. 9 § 4 k.p. W tym zakresie Sąd drugiej instancji przyjął za własne ustalenia faktyczne oraz rozważania prawne zawarte w uzasadnieniu wyroku Sądu Apelacyjnego w P. z dnia 29 października 2009 r. i Sądu Najwyższego z dnia 14 lipca 2010 r. Wskazał też, że po uchyleniu wyroku przez Sąd Najwyższy winien był zatem rozważyć, czy postanowienia Porozumienia Zbiorowego z dnia 18 grudnia 2002 r., z którego powódka wywodzi swoje roszczenie jako żądanie pełnego odszkodowania ryczałtowego, można oceniać przez pryzmat jego rażącego wygórowania i może podlegać ono miarkowaniu na podstawie art. 8 k.p. Analizując w tym aspekcie zebrany w sprawie materiał dowodowy, a w szczególności zeznania powódki jako strony oraz dokumenty dołączone do pisma procesowego powódki z dnia 4 maja 2011 r., Sąd Apelacyjny uznał, że do wysokości zasądzonej w pkt 1 wyroku kwoty (tj. wynagrodzenia za 26 miesięcy), kiedy to powódka wskutek niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 k.p. pozostawała bez pracy, jej żądanie nie pozostawało w sprzeczności z zasadami współzycia społecznego. Pozwana bowiem rozwiązała w sposób niezgodny z prawem umowę o pracę z powódką w dniu 30 kwietnia 2007 r., a powódka podjęła ponownie pracę od lipca 2009 r. (bezsporne). Zdaniem Sądu, zawarcie umowy społecznej, zawierającej gwarancję dla pracownika, w tym gwarancję zatrudnienia do dnia 31 grudnia 2014 r., było dopuszczalne i nie można

oceniać tej umowy przez pryzmat art. 58 k.c. W prawie pracy istnieją bowiem regulacje gwarantujące pracownikom ochronę płacową za czas dłuższy, aniżeli wypowiedzenie. Taką ochronę daje powódce Porozumienie Zbiorowe z dnia 18 grudnia 2001 r., które to porozumienie ma walor źródła prawa (porozumienia zbiorowego). Przykładowo wskazać tu można także na przepis art. 24¹⁸ k.p. statuujący roczną ochronę warunków wynagrodzenia pracownika, w razie przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę. Przyjąć więc należy, że roczna ochrona wynagrodzenia w prawie pracy nie jest niczym nadzwyczajnym. Dlatego przyznanie odszkodowania za 26 miesięcy w okolicznościach faktycznych sprawy realizuje należycie ochronną funkcję prawa pracy (jest to okres faktycznego pozostawania przez powódkę bez pracy). Skoro odszkodowanie z umowy społecznej ma rekompensować utratę miejsca pracy, to w przypadku powódki skutki te nie wystąpiły już po podjęciu przez nią od lipca 2009r. stałego zatrudnienia. Tym samym uznać należy, że gwarancja wynikająca z umowy społecznej, zamykająca się w roszczeniu odszkodowawczym w kwocie 1.133.532 zł, okazała się nadmierna. Brakuje tu proporcji między żądaniem powódki a doznaną szkodą. Spór toczy się w sytuacji gospodarczej, w której średnie wynagrodzenie wynosi miesięcznie około 3.350 zł, najniższa pensja w 2011 r. - 1.386 zł, a stopa bezrobocia 11 %. Roszczenie powódki stanowi więc równowartość średniego wynagrodzenia za prawie 9 lat. Rozważając roszczenie powódki, nie można zapomnieć, że de lege lata każda umowa o pracę może być wypowiedziana, maksymalna ochrona przed zwolnieniem z pracy wynosi 4 lata (art. 39 k.p.), a odszkodowanie za wadliwe rozwiązanie stosunku pracy, co do zasady jest limitowane do wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia. Nie można też pomijać, że powódka od lipca 2009 r. podjęła zatrudnienie, a wysokość wynagrodzenia kształtowała się od 3 do 4 średnich wynagrodzeń, czyli powyżej 10.000 zł miesięcznie.

Na koniec Sąd drugiej instancji rozważył też, że koszt odszkodowania ponosi w dalszej perspektywie klient pozwanej. Zasada społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstwa wymaga, by przeciwstawiało się ono nieuzasadnionym wypłatom na rzecz pracowników. Tak też dzieje się w niniejszej sprawie i takiemu działaniu

pozwanego nie można czynić zarzutu nadużycia prawa przy kwestionowaniu wysokości odszkodowania.

Reasumując, Sąd Apelacyjny uznał za Sądem Najwyższym, iż odszkodowanie którego domaga się powódka, ma charakter ryczałtowego odszkodowania z umowy społecznej i stąd - nie badając szkody - istnieje możliwość oceny, iż żądanie całego świadczenia przez powódkę stanowi nadużycie prawa. Spojrzenie to i ocena okoliczności faktycznych sprawy prowadzi do zaś tego, że cel gwarancji zatrudnienia z Porozumienia Zbiorowego zamyka się dla powódki w odszkodowaniu równym wynagrodzeniu za 26 miesięcy (okres faktycznego pozostawania bez pracy). Innymi słowy, w pozostałym zakresie, z uwagi na rezygnację powódki z roszczenia o przyjęcie do pracy, faktycznego uzyskania w trakcie pracy u pozwanej wszelkich kwalifikacji menażerskich, dużego bezrobocia w kraju, konieczności przenoszenia kosztów odszkodowania na kontrahentów pozwanej w pozostałej części, roszczenie to podlega oddaleniu jako rażąco wygórowane z punktu widzenia społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa do gwarancji zatrudnienia ponad kwotę równą 26 miesięcy wynagrodzenia.

Mając powyższe na względzie, Sąd drugiej instancji doszedł do przekonania, iż powództwo zgłoszone w niniejszej sprawie podlega uwzględnieniu jedynie w części, to jest za okres 26 miesięcy z tytułu gwarancji zatrudnienia udzielonej powódce (§ 7 przedmiotowego porozumienia). Biorąc natomiast pod uwagę uzgodnione przez strony procesu zasady ustalania wysokości odprawy, na rzecz powódki zasądził kwotę 320.346 zł jako iloczyn sumy rozpoczętych miesięcy od ustania stosunku pracy, to jest od maja 2007 r. do końca maja 2009 r. (26 miesięcy) i miesięcznego wynagrodzenia powódki, liczonego, jak za okres urlopu wypoczynkowego (kwota 15.401,25 zł). Następnie kwota ta zgodnie z § 8 ust. 2 porozumienia została pomniejszona o 20 % w związku z żądaniem powódki dotyczącym jednorazowej wypłaty należnej odprawy. Orzeczenie w zakresie odsetek oparto z kolei na przepisie art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p., począwszy od dnia 2.IX.2008 r. tj. zgodnie z żądaniem powódki do dnia zapłaty.

Pozwana E. S.A. w P. zaskarżyła wyrok Sądu Apelacyjnego z dnia 21 lipca 2011 r. skargą kasacyjną w zakresie punktów 1, 3 i 6 tego wyroku.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucono naruszenie przepisów postępowania, to jest: (a) art. 398²⁰ k.p.c. w zw. z art. 378 § 1 k.p.c. (w wersji wykładni dokonanej przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 września 2010 r.); (b) naruszenie art. 378 § 1 k.p.c. i art. 328 § 2 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c.

Ponadto zaskarżonemu wyrokowi zarzucono naruszenie przepisów prawa materialnego, to jest: (a) art. 241²⁶ § 2 k.p., poprzez niedokonanie jego wykładni; (b) art. 241²⁶ § 2 k.p., poprzez jego niewłaściwe niezastosowanie; (c) art. 8 k.p., art. 361 § 2 k.c. i art. 362 k.c. w zw. z art. 300 k.p. oraz § 7 ust. 1 i 2 Porozumienia Zbiorowego z dnia 18 grudnia 2002 r. (w brzmieniu wynikającym z Aneksu nr 1), zwanego dalej „Porozumieniem Zbiorowym”, poprzez ich błędną wykładnię; (d) art. 8 k.p., art. 361 § 2 k.c. i art. 362 k.c. w zw. z art. 300 k.p. oraz § 7 ust. 1 i 2 Porozumienia Zbiorowego z dnia 18 grudnia 2002 r., poprzez ich niewłaściwe zastosowanie; (e) art. 26¹ ust. 3 w związku z ust. 1 tego artykułu ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych oraz w związku z art. 9 § 1 k.p., poprzez niedokonanie wykładni tego przepisu, w wyniku czego doszło do niewłaściwego niezastosowania tych przepisów, a także naruszenia art. 4 ust. 2 i art. 14 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, poprzez niedokonanie wykładni, a w wyniku tego błędne niezastosowanie w sprawie art. 4 ust. 2 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych oraz błędne zastosowanie art. 14 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych; (f) art. 9 § 1 k.p. w związku z art. 240 § 1 k.p. poprzez błędne niezastosowanie w sprawie.

W uzasadnieniu podstaw kasacyjnych pozwana podniosła między innymi wskazane poniżej kwestie.

Zarzut naruszenia art. 398²⁰ k.p.c., jest zdaniem pozwanej uzasadniony faktem, iż Sąd Apelacyjny przy ponownym rozpatrzeniu sprawy ustosunkował się wyłącznie do tych zarzutów prawa materialnego, które zostały wskazane jako podstawy kasacyjne w skardze kasacyjnej pozwanej (powtarzając w tym zakresie rozważania Sądu Najwyższego), podczas gdy, zgodnie z wykładnią art. 378 § 1 k.p.c., dokonaną przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 września 2010 r. w przedmiotowej sprawie, Sąd drugiej instancji, mając na względzie zasadę pełnego rozpoznania sprawy w toku apelacji, był zobowiązany odnieść się w wyroku apelacyjnym do wszystkich zarzutów i twierdzeń prawnych obu stron,

podnoszonych w toku sprawy. Tymczasem, w ocenie pozwanej, przy ponownym rozpoznaniu sprawy, Sąd Apelacyjny nie odniósł się do podnoszonych przez stronę pozwaną (jak i zauważonych przez Sąd Najwyższy) argumentów prawnych dotyczących przepisów art. 241²⁶ § 2 k.p. Należy podkreślić, że argumenty te nie były merytorycznie rozpatrywane przez Sąd Najwyższy (patrz str. 21, 22 i 24 uzasadnienia wyroku Sądu Najwyższego), tym samym stwierdzenie Sądu Apelacyjnego, że przyjmuje za własną ocenę zarzutów merytorycznych pozwanej dokonaną przez Sąd Najwyższy, nie odnosi się do analizy wyżej wskazanych przepisów.

Ponadto, Sąd Apelacyjny, przy ponownym rozpoznaniu sprawy, nie zbadał okoliczności faktycznej, która - jak wskazał Sąd Najwyższy - miała istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy. Sąd Apelacyjny mianowicie nie stwierdził, że powódka, jako członek zarządu pozwanej brała udział w dniu 25 lutego 2005 r. w podpisaniu Aneksu nr 1 do Porozumienia Zbiorowego z dnia 18 grudnia 2002 r., a więc Aneksu do Porozumienia Zbiorowego, na którego postanowieniach opiera ona swoje roszczenie. Wreszcie, Sąd Apelacyjny nie rozpatrzył też twierdzeń i dowodów podniesionych przez pozwaną w pismach procesowych z dnia 13 kwietnia 2011 r., z dnia 2 maja 2011 r. i z dnia 6 czerwca 2011 r., utrzymujących, że w roku 2002 nie miał miejsca transfer zakładów pracy w rozumieniu art. 23¹ k.p., a tym samym nie znajdował zastosowania przepis art. 26¹ ust. 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych. Dalej, w piśmie procesowym z dnia 20 lipca 2011 r. pozwana przedstawiła Sądowi Apelacyjnemu kolejne dowody na to, że w roku 2002 nie miał miejsca transfer zakładów pracy, uzasadniający zawarcie w dniu 18 grudnia 2002 r. Porozumienia Zbiorowego, z którego powódka wywodzi roszczenie. Sąd nie odniósł się też do argumentów prawnych strony powodowej, których uwzględnienie przesądzałoby o tym, iż niedopuszczalne byłoby zastosowanie w stosunku do powódki postanowień Porozumienia Zbiorowego z dnia 18 grudnia 2002 r. wraz z Aneksem nr 1.

Zarzut naruszenia art. 378 § 1 k.p.c. i art. 328 § 2 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. skarżąca uzasadniła tym, iż Sąd Apelacyjny nie odniósł się do niektórych argumentów merytorycznych podnoszonych przez stronę pozwaną w toku sprawy, w tym w szczególności argumentu, że art. 241²⁶ § 2 k.p. (stosowany, zgodnie z

orzeczeniem Sądu Najwyższego w niniejszej sprawie, odpowiednio do pozaukładowych porozumień zbiorowych) wyklucza stosowanie postanowień pozaukładowego porozumienia zbiorowego w stosunku do pracowników, którzy zarządzają w imieniu pracodawcy zakładem pracy, a tym bardziej wobec pracowników, którzy w imieniu pracodawcy podpisywali to pozaukładowe porozumienie zbiorowe.

Zarzut naruszenia art. 241²⁶ § 2 k.p., poprzez jego błędną wykładnię, jest w ocenie pozwanej uzasadniony faktem, że Sąd Apelacyjny w ogóle nie dokonał wykładni wskazanego przepisu, podczas gdy prawidłowa jego interpretacja powinna prowadzić do wniosku, że niedopuszczalność regulowania postanowieniami układu zbiorowego pracy wynagrodzenia pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy oznacza, że układ taki nie znajduje zastosowania przy określaniu sytuacji prawnej takich pracowników (zarządzających zakładem pracy), nawet, jeżeli po podpisaniu tego układu przestali oni zarządzać tym zakładem pracy.

Zarzut naruszenia przepisu art. 8 K.p., art. 361 § 2 k.c. i art. 362 k.c. w zw. z art. 300 k.p. oraz § 7 ust. 1 i 2 Porozumienia Zbiorowego z dnia 18 grudnia 2002 r., poprzez ich błędną wykładnię, skarżąca uzasadniła z kolei tym, że Sąd Apelacyjny, ponownie badając niniejszą sprawę, dokonał wykładni przepisu art. 8 k.p. oraz § 7 ust. 1 i 2 Porozumienia Zbiorowego, oceniając godziwość i zgodność z zasadami współżycia społecznego żądania powódki, ale dokonując tej wykładni nie odniósł się do innych przepisów regulujących wysokość odszkodowań, choć Sąd Najwyższy wskazał w wyroku z dnia 14 września 2010 r., wydanym w niniejszej sprawie, że dochodzone przez powódkę świadczenie jest odszkodowaniem i ma charakter przede wszystkim kompensacyjny. Sąd Apelacyjny zasądził odszkodowanie w wysokości opartej na własnych ustaleniach faktycznych oraz na własnej ocenie „godziwości” żądania powódki, ale w oderwaniu od ogólnych zasad ustalania wysokości odszkodowań, wynikających z Kodeksu cywilnego. W ocenie pozwanej świadczenie zdecydowanie wyższe niż odszkodowanie obejmujące pełną naprawę szkody, traci swój walor kompensacyjny i nie może być uznane za odszkodowanie zgodne z zasadami współżycia społecznego. Zgodnie bowiem z jednolitym orzecznictwem Sądu Najwyższego, celem odszkodowania nie może być

wzbogacenie poszkodowanego. Zdaniem pozwanej, przyczynienie się powódki do zwiększenia szkody, powinno wpływać na wysokość ewentualnego odszkodowania.

Ponadto w skardze podkreślono, że jeżeli w roku 2002 (ani w 2003) nie doszło do transferu zakładów pracy, to nie było podstaw prawnych do tego, aby zawrzeć Porozumienie Zbiorowe z dnia 18 grudnia 2002 r. Porozumienie to nie może być więc uznane za źródło prawa pracy, które ma moc automatycznego kształtowania treści stosunków pracy. W szczególności więc zachodziła potrzeba oceny prawnej pod tym kątem dokonanej, jaki charakter ma Porozumienie Zbiorowe z dnia 18 grudnia 2002 r. i czy w ogóle może być podstawą roszczeń powódki. Pozwana twierdzi, że jakiegokolwiek porozumienie zbiorowe, zawarte bez oparcia w szczegółowym przepisie ustawy, nie ma waloru źródła prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p.

Powódka roszczenie oparła na Porozumieniu Zbiorowym z dnia 18 grudnia 2002 r. - w wersji zmienionej Aneks nr 1 - Aneks ten został poczyniony w Porozumieniu Zbiorowym z dnia 25 lutego 2005 r. (w zał. nr 1), które kończyło spór zbiorowy, a więc w porozumieniu zbiorowym zawartym w oparciu o art. 14 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Otóż trzeba podnieść dwie kwestie: a) dopuszczalności czynienia aneksów do porozumień zbiorowych innych niż układy zbiorowe pracy - w ogóle; b) dopuszczalności zmiany porozumienia zawartego w trybie art. 26¹ ust. 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, poprzez porozumienie zbiorowe zawarte w trybie art. 14 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

Porozumienia zbiorowe inne niż układy zbiorowe pracy (pozaukładowe) są zawierane w szczególnych okolicznościach i mają charakter okazjonalny. Porozumienia zbiorowe zawarte w oparciu o art. 26¹ ustawy o związkach zawodowych dotyczą transferu zakładu pracy i mają ograniczać się do kwestii z tym związanych. Porozumienia zbiorowe zawierane w oparciu o art. 14 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych są zawierane w ramach sporu zbiorowego. Spór zbiorowy nie może być prowadzony w zakresie spraw regulowanych w porozumieniu zbiorowym, przed wypowiedzeniem tego porozumienia (art. 4 ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych). Skoro sprawa gwarancji zatrudnienia w pozwanej spółce była

uregulowana w Porozumieniu Zbiorowym z 18 grudnia 2002 r., to przed wypowiedzeniem tego Porozumienia nie było dopuszczalne prowadzenie sporu zbiorowego w sprawach gwarancji zatrudnienia. Spór zbiorowy w tym zakresie był więc nielegalny, jak również taką wadą objęty jest Aneks nr 1 do Porozumienia Zbiorowego z dnia 18 grudnia 2002 r. - z którego powódka wywodzi roszczenie. Tak więc nie tylko Porozumienie Zbiorowe z dnia 18 grudnia 2002 r. nie ma oparcia w przepisach prawa, ale również Aneks nr 1 do tego Porozumienia nie ma oparcia w przepisach prawa. W niniejszej sprawie Porozumienie Zbiorowe z dnia 18 grudnia 2002 r. zawarte w związku z rzekomym transferem zakładu pracy, w oparciu o art. 26¹ ustawy o związkach zawodowych, zostało zmienione (Aneks nr 1) przez Porozumienie Zbiorowe z dnia 25 lutego 2005 r. kończące spór zbiorowy (art. 14 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych). Należy to uznać za prawnie niedopuszczalne.

Co do zarzutu art. 9 § 1 w związku z art. 240 § 1 k.p., podniesiono w skardze, że o ile układy zbiorowe pracy mają z założenia kompleksowy i stabilny charakter (art. 240 § 1 k.p.), o tyle inne porozumienia zbiorowe są zawierane jedynie okazjonalnie, dla uregulowania określonych spraw. Dlatego, o ile prawo przewiduje możliwość zmiany (aneksowania) układu zbiorowego pracy w drodze protokołów dodatkowych (art. 241⁹ § 1 k.p.), o tyle nie można stosować tego przepisu per analogiom do pozaukładowych porozumień zbiorowych, gdyż to stałoby w sprzeczności z istotą i przeznaczeniem pozaukładowych porozumień zbiorowych.

W związku z podniesionymi zarzutami wniesiono w skardze o uchylenie pkt 1, 3 i 6 zaskarżonego wyroku Sądu Apelacyjnego w P. oraz przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Apelacyjnemu i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania kasacyjnego. Ewentualnie wniesiono o uchylenie pkt 1, 3 i 6 zaskarżonego wyroku i oddalenie apelacji w całości, bądź, w razie nieoddalenia apelacji w całości, zasądzenie na rzecz powódki odszkodowania w wysokości 56.479,38 zł, a w pozostałym zakresie o oddalenie powództwa. W obu ostatnich wypadkach wniesiono o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania przed sądem drugiej instancji, a także kosztów postępowania kasacyjnego.

Skargę od wyroku Sądu Apelacyjnego w P. z dnia 21 lipca 2011 r. wniosła także powódka M.S., zaskarżając wyrok Sądu Apelacyjnego w części, w której oddalono powództwo w kwocie 813.186 zł, tj. w zakresie punktów 2 i 4.

Zaskarżonemu wyrokowi powódka zarzuciła:

(-) naruszenie przepisu postępowania tj. art. 398²⁰ k.p.c. przez jego niezastosowanie w zakresie dokonanej przez Sąd Apelacyjny w P. wykładni art. 8 k.p. niezgodnie z wykładnią przyjętą przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 września 2010 r., zgodnie z którą „podejście sądu do stosowania klauzuli generalnej zasad współżycia społecznego w kontekście ewentualnego nadużycia prawa podmiotowego (art. 8 k.p.)” powinno dążyć „do zachowania równowagi w stosunkach społecznych”, powinno być rozumiane „jako czynnik prowadzący do słusznego lub inaczej sprawiedliwego wyważenia interesu ogółu (dobra wspólnego) i interesów jednostki”, powinno uwzględniać „całokształt ustalonych okoliczności faktycznych” oraz powinno uwzględniać kompensacyjny (odszkodowawczy) charakter; sprzecznie z przedmiotową wykładnią zaskarżony wyrok przyjmuje podejście mechanicznego wyliczenia iloczynu miesięcy pozostawania bez pracy oraz wynagrodzenia liczonego jak za okres urlopu wypoczynkowego z późniejszym pomniejszeniem tej wartości o 20%, a zatem bez uwzględnienia „równowagi w stosunkach społecznych”, „wyważenia interesów jednostki”, „całokształtu ustalonych okoliczności faktycznych” oraz kompensacyjnego charakteru.

(-) naruszenie przepisów postępowania tj. art. 328 § 2 w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. i 382 k.p.c., przez ich niezastosowanie i pominięcie zebranego materiału oraz brak wyjaśnienia w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku podstawy faktycznej rozstrzygnięcia oraz wyjaśnienia podstawy prawnej wyroku, co w dużym stopniu utrudnia (jeżeli nie uniemożliwia) kontrolę kasacyjną wyroku, ponieważ nie wiadomo, jakie okoliczności faktyczne, prawne i jakie, choć w przybliżeniu, zasady współżycia społecznego lub społeczno-gospodarcze przeznaczenie tego prawa sąd przyjął dla dokonanego wyliczenia należnej wysokości odprawy, w szczególności na jakiej podstawie i w oparciu o jakie zasady sąd uznał, że okres faktycznego pozostawania bez pracy oraz 80% części faktycznego wynagrodzenia za ten okres wypełniają dyrektywę art. 8 k.p., stanowią wyważenie interesu pozwanego i powódki oraz realizują kompensacyjny (odszkodowawczy) charakter odprawy, a

ponadto na jakiej podstawie przyjął, że istnieje konieczność przenoszenia kosztów odszkodowania na kontrahentów pozwanej oraz że powódka zrezygnowała z roszczenia o przyjęcie do pracy u pozwanej;

Naruszenie wyżej wymienionych przepisów postępowania, zdaniem powódki, mogło mieć istotny wpływ na wynik postępowania przed Sądem drugiej instancji, ponieważ pominięcie zebranego materiału, zaniechanie precyzyjnego wskazania przyjętych podstaw faktycznych rozstrzygnięcia, podstaw prawnych rozstrzygnięcia (m.in. regulacji prawa energetycznego, określającego obowiązek ustalania taryf za energię elektryczną *ex ante* oraz zatwierdzania taryf przez Prezesa Urzędu Regulacji Energetyki) oraz dyrektyw z art. 8 k.p. będących podstawą rozstrzygnięcia, „zwalniało” Sąd Apelacyjny w P. od analizy ww. elementów, w tym przepisów prawa materialnego, a co za tym idzie pozwalało na wydanie wyroku, który nie ma bezpośredniego oparcia w prawie.

Ponadto w skardze powódki wskazano na naruszenie prawa materialnego tj. art. 8 k.p. oraz § 6 ust. 1 w zw. z § 24, § 7 ust. 1 i 2 oraz § 8 ust. 2 Porozumienia z dnia 18 grudnia 2008 (ze zmianami wprowadzonymi załącznikiem nr 1) przez ich błędną wykładnię, a w konsekwencji błędne zastosowanie polegające na przyjęciu, że zgodne z zasadami społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa lub zasadami współzycia społecznego jest miarkowanie żądania ryczałtowego odszkodowania *sui generis* (§ 7 ust. 1 i 2 Porozumienia) w oderwaniu od sprawiedliwego wyważenia interesów obu stron, bez uwzględnieniu całokształtu ustalonych okoliczności i kompensacyjnego charakteru odprawy; w zaskarżonym wyroku nie wzięto pod uwagę, że te same zasady społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa lub zasady współzycia społecznego, które są podstawą miarkowania żądania powódki, stoją jednocześnie na straży, by pozwana nie uzyskiwała nadmiernych oszczędności kosztem powódki oraz by prawo nie demoralizowało i nie zachęcało pozwanej do niegodziwego i bezprawnego działania;

W oparciu o powyższe zarzuty skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Apelacyjnemu w P.; rozpoznanie skargi kasacyjnej na rozprawie; pozostawienie Sądowi Apelacyjnemu w P. rozstrzygnięcia co do kosztów

postępowania kasacyjnego, a także zwolnienie powódki w całości od ponoszenia kosztów opłaty sądowej od skargi kasacyjnej.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powódki strona pozwana wniosła o odmowę przyjęcia tej skargi do rozpoznania, a w przypadku przyjęcia skargi o oddalenie jej w całości. Jednocześnie strona pozwana wniosła o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania kasacyjnego, a także o oddalenie wniosku powódki o zwolnienie jej od ponoszenia kosztów skargi kasacyjnej w całości.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Odnosząc się w pierwszej kolejności do zarzutów wskazanych w skardze kasacyjnej wniesionej przez stronę pozwaną, Sąd Najwyższy jako pierwszy poddał ocenie zarzut naruszenia prawa procesowego, to jest art. 378 § 1 k.p.c. i art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. Zarzut ten, zdaniem Sądu Najwyższego, jest słuszny w zakresie nieodniesienia się przez Sąd drugiej instancji do wszystkich zarzutów prawnych i twierdzeń podnoszonych przez pozwaną Spółkę w toku postępowania w sprawie, w tym w szczególności dotyczących: naruszenia art. 241²⁶ § 2 k.p., w związku z udziałem powódki jako członka zarządu w podpisaniu Aneksu do Porozumienia zbiorowego i braku transferu zakładów pracy w 2002 r. w rozumieniu art. 23¹ k.p. i tym samym braku podstaw do zastosowania art. 26¹ ust. 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych. Faktycznie, Sąd drugiej instancji nie dokonał w tym zakresie ustaleń faktycznych i w zasadzie ograniczył swoje rozważania do możliwości zastosowania w sprawie art. 8 k.p. oraz miarkowania należnego powódce odszkodowania.

Zarzut ten nie może być jednak uznany za skuteczny. Warunkiem skuteczności zarzutów naruszenia prawa procesowego, wskazanych w podstawach skargi, jak jednoznacznie stwierdza art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. jest istotny wpływ tego uchybienia na wynik sprawy. Sąd Najwyższy już w wyroku z dnia 14 września 2010 r., II PK 67/10, podkreślił zresztą, że 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, co zostanie scharakteryzowane poniżej.

Otóż, o ile Sąd Apelacyjny ograniczył się do stwierdzenia, że przyjmuje, zgodnie z treścią art. 382 i 398²⁰ k.p.c., za własną ocenę charakteru i ważności Porozumienia i Aneksu, zawartą w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 14 września 2010 r., II PK 67/10, to Sąd Najwyższy w wyroku tym zajął już zdecydowane stanowisko w kwestii charakteru prawnego Porozumienia z dnia 18 grudnia 2002 r. i Aneksu nr 1 do tego Porozumienia, z którego powódka wywodzi swoje roszczenie. Oznacza to, że analizowana skarga kasacyjna nie mogła być już oparta na zarzutach dotyczących charakteru prawnego Porozumienia i Aneksu, jeśli zarzuty te oparto na podstawie naruszenia tych samych co poprzednio przepisów prawa materialnego. Jeśli zaś chodzi o podniesiony w skardze zarzut naruszenia art. 26¹ ust. 3 ustawy o związkach zawodowych, to mając na uwadze argumentację prawną zawartą w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 14 września 2010 r., należy stwierdzić, że nie jest on zasadny. 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. 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 w roku 2002 nie miał miejsca transfer zakładów pracy w rozumieniu art. 23¹ k.p., 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 jednak zawarte (uzgodnione) i funkcjonowało w praktyce. Z tego punktu widzenia nie ma zatem znaczenia, czy istniały uzasadnione gospodarczo podstawy do tego, aby 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”. Tak, jak w wyroku z dnia 14 września 2010 r. Sąd Najwyższy wskazał, że chybione są zarzuty, iż nie doszło do przeprowadzenia rokowań poprzedzających zawarcie Porozumienia, gdyż 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 braku formalizmu, tak tym razem należy podkreślić, że fakt, czy doszło, czy też nie doszło do transferu zakładu pracy w rozumieniu art. 23¹ k.p., nie ma większego znaczenia wobec tego, że Porozumienie określonej treści faktycznie podpisano. Podobne argumenty należy odnieść do Aneksu nr 1, któremu strona pozwana zarzuca oparcie go na innej podstawie prawnej, mianowicie na podstawie art. 14 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, co ma prowadzić do nieuprawnionej zmiany porozumienia jednego rodzaju na porozumienie innego rodzaju. Porozumienie, które ma oparcie ustawowe, jest 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). Tym samym, warunki zawarcia porozumienia bądź aneksów do niego nie mają znaczenia, w szczególności w kontekście tego, że porozumienie, nazywane też paktem lub pakietem, nie jest sformalizowane w takim stopniu, jak układ zbiorowy pracy i jest znacznie bliższe zwykłej umowie, stąd kwestie wypełnienia ustawowych przesłanek jego zawarcia nie mają przesądzającego znaczenia dla skuteczności zobowiązań zaciągniętych przez pracodawcę w takim porozumieniu. Porozumienie, w zależności od okoliczności, w których do niego dochodzi, może być zatem zawarte nawet na kilku podstawach prawnych, niekoniecznie wyłącznie na podstawie art. 26¹ ustawy o związkach zawodowych, czy też na innej podstawie prawnej. Wypada również dodać, że o ile w czasie, w którym zawarto Porozumienie z dnia 18 grudnia 2002 r., nie doszło do transferu zakładu pracy w rozumieniu art. 23¹ k.p., to jak wynikało z twierdzeń samej pozwanej zawartych w jej pismach procesowych, których nieuwzględnienie zarzuca ona obecnie Sądowi drugiej instancji, w 2005 r., a więc w czasie, w którym zawarto Aneks nr 1 do Porozumienia (25 lutego 2005 r.), taki transfer miał jednak miejsce. W tym kontekście niezrozumiałą jest zarzut naruszenia przepisów ustawy

z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (art. 4 ust. 2 i art. 14 tej ustawy). Przewidziana w pierwszym z wymienionych przepisów możliwość wszczęcia i prowadzenia sporu o zmianę układu lub porozumienia nie wcześniej niż z dniem ich wypowiedzenia oznacza bowiem tylko tyle, że przepis ten nie zezwala na spór zbiorowy przed wypowiedzeniem porozumienia, natomiast z jego treści nie wynika, aby zabraniał on równocześnie zawarcia porozumienia bądź aneksowania porozumienia już wcześniej zawartego. Co najwyżej podstawy prawnej takiego porozumienia lub aneksu nie mogłyby stanowić przepisy ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Kwestia ta pozostaje jednakże bez wpływu na ocenę ważności owych porozumień.

Co do zarzutu niedokonania wykładni i niewłaściwego zastosowania art. 241²⁶ § 2 k.p., stanowiącego, że układ zakładowy nie może określać warunków wynagradzania pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy, należy z kolei stwierdzić, że omawiane Porozumienie (a także Aneks nr 1 do tego Porozumienia) dotyczyło odprawy należnej w sytuacji rozwiązania stosunku pracy, czyli z istoty swej nie regulowało w tym zakresie zasad wynagradzania w trakcie trwania stosunku pracy, gdyż odprawy przysługiwały byłym już pracownikom, więc z natury rzeczy nie mogły mieć charakteru wynagrodzenia. Warunki wynagradzania za pracę to całokształt sytuacji prawnej pracownika w zakresie wynagrodzenia za pracę. W pojęciu tym mieszczą się przede wszystkim zasady nabywania prawa, ustalania wysokości i wypłaty składników wynagrodzenia za pracę - wynagrodzenia zasadniczego, dodatków, premii, dopłat. Poza wynagrodzeniem za pracę pracownikowi przysługują natomiast inne należności i świadczenia związane z pracą, a warunki nabywania do nich prawa, ustalania ich wysokości i zasad wypłaty warunkami wynagradzania nie są. Wynika to wprost z niektórych przepisów zawartych w dziale trzecim Kodeksu pracy, w których „warunki wynagradzania” przeciwstawia się jednoznacznie „innym świadczeniom związanym z pracą” (por. zwłaszcza art. 77¹, art. 77² § 1 i § 2, art. 77³ § 1 i § 3). Odprawy nie mają charakteru wynagrodzeniowego. Należą one do kategorii innych świadczeń związanych z pracą. Co do tej kwestii orzecznictwo Sądu Najwyższego jest utrwalone, a doktryna zgodna. Znaczy to, że zakładowy układ zbiorowy pracy może regulować świadczenia tego rodzaju również dla osób zarządzających

zakładem pracy w imieniu pracodawcy i nie pozostaje to w sprzeczności z regulacją art. 241²⁶ § 2 k.p. Odprawy przewidziane w układzie przysługują tym osobom na zasadach i w wysokości wynikających z jego postanowień, chyba że w odniesieniu do nich zastosowanie układu zostało wyraźnie wyłączone (por. między innymi wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 stycznia 2006 r., I PK 115/05, OSNP 2006 nr 21 – 22, poz. 327).

Na marginesie należy zauważyć, że powódka, w momencie rozwiązania z nią stosunku pracy, już od 1,5 roku nie wchodziła w skład osób zarządzających zakładem pracy. Trudno też stawiać jej zarzut, że zawierała porozumienie z myślą o sobie, gdyż przyjęcie takiego założenia jest niedopuszczalną antycypacją.

Podsumowując zarzuty skargi odnoszące się do charakteru prawnego i legalności Porozumienia i Aneksu do tego Porozumienia, z którego powódka wywodziła swoje roszczenie, należy ponadto jeszcze raz powołać stanowisko wyrażone przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 września 2010 r., które Sąd rozpoznając sprawę w niniejszym składzie całkowicie podziela. 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, 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, skoro zmieniają one na korzyść pracowników powszechnie regulacje chroniące ich przez rozwiązaniem stosunku pracy.

Nie jest również słuszny sformułowany przez pozwaną zarzut naruszenia art. 361 § 2 i art. 362 k.c. w związku z art. 8 k.p. przez ich niezastosowanie w sprawie i ustalenie odszkodowania w oderwaniu od zasad wskazanych w przepisach Kodeksu cywilnego. Przepis art. 361 § 2 k.c., stanowiąc, że naprawieniu

podlega strata i utracone korzyści, wyraża regułę pełnego odszkodowania w granicach szkody prawnie relewantnej. Przez sformułowanie „w powyższych granicach” ustawodawca odwołuje się bowiem do unormowania związku przyczynowego wymienionego w § 1 komentowanego przepisu. W tych granicach podmiot odpowiedzialny zobowiązany jest do naprawienia szkody ustalonej metodą dyferencyjną. Jednocześnie przepis dopuszcza szczególne regulacje normatywne lub umowne (o dyspozytywnym charakterze). Mogą one inaczej określać szkodę podlegającą naprawieniu. Taki charakter mają właśnie odszkodowania zryczałtowane (zob. Kodeks cywilny. Komentarz. Tom III. Zobowiązania – część ogólna pod red. A. Kidyby Lex 2010).

Niezasadne jest wskazane w skardze twierdzenie, że świadczenie zasądzone powódce jest zdecydowanie wyższe niż odszkodowanie obejmujące pełną naprawę szkody. Cały wywód Sądu Apelacyjnego opiera się bowiem na przyjęciu, że odszkodowanie ma charakter ryczałtowego odszkodowania z umowy społecznej, stąd bez badania szkody istnieje możliwość oceny charakteru należnego powódce odszkodowania przez pryzmat zasad współżycia społecznego. Sąd Apelacyjny uwzględnił w przyjętej sumie odszkodowania następujące kryteria: godziwość dochodzonego roszczenia oceniana przez pryzmat społeczno-gospodarczego przeznaczenia gwarancji zatrudnienia, pogarszające się warunki wynagrodzenia, a także pozostawanie pozwanego przedsiębiorstwa w sferze publicznej i te założenia doprowadziły go do przyjęcia kwoty odszkodowania jako sumy 26 miesięcznego wynagrodzenia równego okresowi pozostawania przez powódkę bez pracy, pomniejszonego, zgodnie z § 8 ust. 2 porozumienia, o 20% i oddalenia roszczenia w pozostałej części jako rażąco wygórowanego.

Zagadnienie prawne, które wystąpiło w sprawie, zamyka się zatem w konieczności udzielenia odpowiedzi na pytanie, czy odszkodowanie za naruszenie gwarancji zatrudnienia, do którego prawo wynika z umowy społecznej, traktowanej jako normatywne porozumienie (art. 9 k.p.), może podlegać miarkowaniu na podstawie art. 8 k.p. Wbrew przedstawionemu w skardze założeniu, treść art. 362 k.c. pozwala na miarkowanie wysokości odszkodowania stosownie do okoliczności, szczególnie stopnia winy obu stron, jeżeli poszkodowany przyczynił się do powstania lub zwiększenia szkody. Sąd Najwyższy w składzie rozpatrującym

skargę kasacyjną uznaje, że odszkodowanie za naruszenie gwarancji zatrudnienia może być miarkowane tak w sytuacji, gdy uzna się umowę społeczną za rodzaj kontraktu, jak i w sytuacji, gdy potraktuje się ją - co jest trafne - jako źródło prawa. W obu przypadkach ograniczenie odszkodowania może wynikać z naruszenia społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa. Brak szkody oznacza brak odpowiedzialności odszkodowawczej. Mniejsza szkoda prowadzi do miarkowania odszkodowania.

Miarkowanie może być również zastosowane do świadczeń majątkowych określonych ryczałtowo. Przede wszystkim jednak wymaga oceny treści samej umowy, zakresu podmiotowego, okresu ochrony. W braku regulacji prawnej trybu interpretowania porozumień zbiorowych takich jak umowa społeczna, uwzględniając fakt, że jest ona aktem prawnym tej samej rangi co układ zbiorowy pracy, trzeba dokonywać jej wykładni z poszanowaniem woli stron stosując *per analogiam* art. 241⁶ k.p. W ocenie sprawy Sąd Najwyższy przede wszystkim jednak bierze pod uwagę ugruntowany w orzecznictwie pogląd, że brak jednolitych, niezmiennych i porównywalnych kryteriów, jakimi sądy powinny się kierować, przyznając tego rodzaju odszkodowania, nakazuje uznać, że przy zastosowaniu ogólnej zasady miarkowania tego rodzaju odszkodowań określenie ich wysokości stanowi istotny atrybut sądu merytorycznie rozstrzygającego sprawę, a zastosowanie normy art. 8 k.p. mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego i sfera ta w ramach postępowania kasacyjnego może podlegać kontroli tylko w przypadku szczególnie rażącego i oczywistego naruszenia (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 1970 r., III PRN 39/70, OSNCP 1971 nr 3, poz. 53; PiP 1972 nr 10, s. 170, z glosą K. Piaseckiego; z 15 września 1999 r., III CKN 339/98, OSNC 2000 nr 3, poz. 58; OSP 2000 nr 4, poz. 66, z glosą A. Szpunara; z 4 lipca 2002 r., I CKN 837/00, LexPolonica nr 376352 oraz z 30 października 2003 r., IV CK 151/02, LexPolonica nr 1630441), co w przedmiotowej sprawie nie miało miejsca.

Odnosząc się do skargi powódki, również należy stwierdzić, że jest ona całkowicie niezasadna.

Wskazane w skardze naruszenie prawa procesowego, to jest art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c. i art. 382 k.p.c. nie wystąpiło w przedmiotowej sprawie.

W judykaturze Sądu Najwyższego przyjmuje się jednolicie, że uzasadnienie wyroku wyjaśnia przyczyny, dla których orzeczenie zostało wydane i jest sporządzane już po wydaniu wyroku. Zatem wynik sprawy z reguły nie zależy od tego, jak napisane zostało uzasadnienie i czy zawiera ono wszystkie wymagane elementy. W konsekwencji zarzut naruszenia art. 328 § 2 (zgłoszony w związku z art. 391 § 1 k.p.c.) może być usprawiedliwiony tylko w tych wyjątkowych okolicznościach, w których treść uzasadnienia orzeczenia sądu drugiej instancji uniemożliwia całkowicie dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania orzeczenia lub w przypadku zastosowania prawa materialnego do niedostatecznie jasno ustalonego stanu faktycznego, a więc w przypadku, gdy rażące naruszenie zasad sporządzenia uzasadnienia przez sąd drugiej instancji powoduje niemożność kontroli kasacyjnej orzeczenia (por. np. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 5 listopada 2009 r., II UK 102/09, LEX nr 574539 oraz z dnia z dnia 24 listopada 2010 r., I PK 107/10, LEX nr 737366 i orzeczenia w nich wskazane). W odniesieniu do uzasadnienia wyroku Sądu Apelacyjnego skarżąca zarzuca „lapidarność i brak precyzji oraz brak wnikliwej analizy w omawianiu prawnych i faktycznych podstaw rozstrzygnięcia, ograniczając się w tym zakresie do stwierdzenia, iż brak wyjaśnienia w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku podstawy faktycznej rozstrzygnięcia oraz wyjaśnienia podstawy prawnej wyroku, co w dużym stopniu utrudnia (jeżeli nie uniemożliwia) kontrolę kasacyjną wyroku, ponieważ nie wiadomo jakie okoliczności faktyczne, prawne i jakie, choć w przybliżeniu, zasady współżycia społecznego lub społeczno-gospodarcze przeznaczenie tego prawa sąd przyjął dla dokonanego wyliczenia należnej wysokości odprawy”. Jak wskazano wyżej, zarzuty te są oczywiście niesłuszne, Sąd Apelacyjny dokładnie określił przesłanki, którymi kierował się, miarkując wysokość odprawy. Natomiast w płaszczyźnie art. 328 § 2 k.p.c. nie leży prawidłowość ustaleń faktycznych i oceny dowodów, do podważenia której zdaje się zmierzać skarga kasacyjna.

W sprawie nie doszło również do naruszenia art. 382 k.p.c. Podstawa kasacyjna oparta na naruszeniu przepisu art. 382 k.p.c. mogłaby być usprawiedliwiona tylko wówczas, gdyby skarżący wykazał, że Sąd drugiej instancji pominął materiał zebrany w postępowaniu przed pierwszą instancją albo że - uzupełniwszy postępowanie dowodowe we własnym zakresie - nie wziął pod uwagę

jego wyników. Kontrola kasacyjna zaskarżonego orzeczenia wykazuje tymczasem, że podstawą orzekania przez Sąd drugiej instancji były wszystkie dowody przeprowadzone w sprawie, a Sąd Apelacyjny własnego materiału już nie gromadził. Nie miał zresztą obowiązku, ani potrzeby prowadzenia nowych dowodów, gdyż materiał dowodowy zebrany w dotychczasowym postępowaniu był pełny.

W oczywisty sposób nie doszło w sprawie również do naruszenia art. 398²⁰ k.p.c. Sąd Najwyższy, uchylając wyrok Sądu drugiej instancji z dnia 29 października 2009 r., wyraźnie wskazał, że sprawa podlega ocenie z punktu widzenia sprzeczności z zasadami współżycia społecznego i społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (art. 8 k.p.) żądania wypłacenia odszkodowania (odprawy) w związku z rozwiązaniem umowy o pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 stycznia 2004 r., I PK 203/03, OSNP 2004 nr 22, poz. 386) i tak właśnie postąpił Sąd Apelacyjny.

Nie jest zasadny również zarzut naruszenia art. 8 k.p., przez jego błędne zastosowanie polegające na „przyjęciu, że niezgodne z zasadami społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa lub zasadami współżycia społecznego jest miarkowanie żądania ryczałtowego odszkodowania w oderwaniu od sprawiedliwego wyważenia interesów obu stron, bez uwzględnienia całokształtu okoliczności faktycznych”.

Odnosząc się do tego zarzutu, należy wskazać, że klauzula generalna, zawarta w art. 8 k.p., zwana niekiedy „klauzulą nadużycia prawa”, ma swoje historyczne ugruntowanie, a jej odpowiedniki można znaleźć w systemach prawnych wielu państw. Klauzule generalne nie są typowym przykładem stosowanych przez ustawodawcę zwrotów niedookreślonych, ponieważ odsyłają do systemu norm pozaprawnych, między innymi moralnych, o nieostrych - z natury rzeczy - zakresach znaczeniowych. Klauzula generalna (klauzula nadużycia prawa) „współlistnieje” z całym systemem prawa cywilnego i - zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego - musi być brana pod uwagę przez sądy przy rozstrzyganiu każdej sprawy. Na podstawie tego przepisu każde działanie albo zaniechanie może być uznane za nadużycie prawa, jeśli występuje jedna z dwóch przesłanek: obiektywna sprzeczność ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub

obiektywna sprzeczność z zasadami współżycia społecznego. Z samej istoty rzeczy - ze względu na przedmiot, którym jest nadużycie prawa podmiotowego - zaskarżona norma ma charakter ogólny w znacząco wyższym stopniu od innych instytucji prawnych, czym otwiera pole dla wykładni sądowej. Treść klauzuli generalnej zawarta w art. 8 k.p. ujęta jest przy tym przedmiotowo, a nie podmiotowo. Nie kształtuje ona praw podmiotowych, nie zmienia i nie modyfikuje praw, jakie wynikają z innych przepisów prawa. Przepis ten upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie, w konkretnym stanie faktycznym, działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie jego prawa i nie korzysta z ochrony prawnej. Stosowanie art. 8 k.p. (podobnie jak art. 5 k.c.) pozostaje zatem w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2003 r., I PK 558/02, OSNP 2004 nr 16, poz. 283). W oderwaniu od tych konkretnych okoliczności nie można formułować ogólnych dyrektyw co do stosowania tego przepisu (por. wyrok Sądu Najwyższego z 28 listopada 1967 r., I PR 415/67, OSPiKA 1968 nr 10, poz. 210, z glosą Z. Ziemińskiego oraz uchwałę z 17 stycznia 1974 r., III PZP 34/73, OSNCP 1975 nr 1, poz. 4; PiP 1978 nr 7, s. 161 z glosami S. Sołtysińskiego i Z. Ziemińskiego). Jeszcze raz wypada także podkreślić, iż ocena, czy w konkretnym przypadku ma zastosowanie norma art. 8 k.p., mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego. Sfera ta w ramach postępowania kasacyjnego może zaś podlegać kontroli tylko w przypadku szczególnie rażącego i oczywistego naruszenia. Tymczasem skarżąca podnosi, że miarkowanie ryczałtowo określonego odszkodowania jest dokonywane w okolicznościach, gdy „bezprawne wypowiedzenie umowy o pracę jest dokonywane z naruszeniem prawa”. Sąd Najwyższy w przedmiotowym składzie przychylił się do stanowiska zawartego w wyroku z dnia 3 grudnia 2010 r., I PK 126 /10, że nie można twierdzić, iż wadliwe rozwiązanie stosunku pracy uniemożliwia pracodawcy remonstrowanie wysokości odszkodowania wynikającego z gwarancji zatrudnienia. Pracodawca w sporze nie zmierza bowiem do ograniczenia ustawowego odszkodowania za wadliwe rozwiązanie stosunku pracy, lecz dąży do ograniczenia należnego z porozumienia zbiorowego odszkodowania za naruszenie gwarancji zatrudnienia, w sytuacji gdy pracownik nie domaga się restytucji stosunku pracy.

Podobny punkt widzenia, co do możliwości ograniczania odszkodowań z pakietu socjalnego, został przyjęty przez Sąd Najwyższy w wyrokach z 14 września 2010 r., II PK 67/10; z 24 listopada 2010 r., I PK 78/10; z 3 listopada 2010 r., II PK 93/10. Gwarancja z umowy zamykająca się w roszczeniu odszkodowawczym w kwocie 1.724.940 zł okazała się nadmierna. Już na pierwszy rzut oka brakuje proporcji pomiędzy żądaniem zawartym w pozwie a doznaną szkodą. Jak podniósł zaś Sąd Apelacyjny, spór toczy się w sytuacji gospodarczej, w której średnie wynagrodzenie wynosi miesięcznie ok. 3.350 zł, a minimalna pensja w 2011 r. - 1.386 zł. Na rzecz powódki zasądzono około 90 średnich pensji krajowych. Ponadto, rozważając roszczenie powódki nie można zapominać o tym, że *de lege lata* każda umowa o pracę może być wypowiedziana, a maksymalna ochrona przed zwolnieniem z pracy wynosi 4 lata przed nabyciem wieku emerytalnego i uprawnień emerytalnych z FUS. W prawie pracy odszkodowanie za wadliwe rozwiązanie stosunku pracy jest co do zasady limitowane do wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia. I wreszcie nie można pomijać faktu, że koszt odszkodowania poniesie w dalszej perspektywie konsument pozwanego. W efekcie końcowym to konsument i jego organizacje mają prawo oczekiwać, że nieuzasadnione koszty w razie sporu będą weryfikowane przez sąd. Zasada społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstwa wymaga też, by przeciwstawiało się ono nieuzasadnionym wypłatom na rzecz pracowników w sposób prawnie dozwolony. Tak też się stało w niniejszej sprawie i takiemu działaniu pracodawcy nie można czynić zarzutu, szczególnie opartego na nadużyciu prawa pracodawcy do kwestionowania wysokości odszkodowania.

Jak wskazał ponadto Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 września 2010 r., II PK 67/10, nawet kwoty zadośćuczynienia zasądzone na rzecz poszkodowanych wypadkami przy pracy (art. 445 § 1 k.c.) nie pozostają w tak dużym rozmiarze jak kwota dochodzona pozwem. Uznaje się bowiem, że rekompensata ta ma być ustalona na poziomie umożliwiającym zabezpieczenie warunków bytowych w okresie od utraty pracy do jej uzyskania. Sąd Najwyższy rozumie, że powódka domaga się w istocie odpowiedzi na pytanie, czy konstrukcja prawna świadczenia nazwanego w umowie społecznej odszkodowaniem dopuszcza w ogóle miarkowanie jego wysokości. Odpowiadając na to pytanie oraz posiłkując się w tym

zakresie uzasadnieniem wyroku z dnia 3 grudnia 2010 r., I PK 126/10, trzeba przypomnieć, że znaczenie terminu „odszkodowanie” wyznaczają normy prawa cywilnego, uznające że jest to świadczenie, które rekompensuje szkodę. Istnienie zatem szkody stanowi główną przesłankę odpowiedzialności odszkodowawczej. Sądy rozstrzygające sprawę potwierdziły swym rozstrzygnięciem ryczałtowy charakter odszkodowania z umowy społecznej i dlatego, nie badając szkody, oceniły, iż żądanie całego świadczenia przez powoda stanowi nadużycie prawa. Ryczałt zawsze jednak stawia pod znakiem zapytania możliwość jego pomniejszenia. Już w tym miejscu trzeba jednak stwierdzić, że nie może być tak, aby brakowało jakiegokolwiek mechanizmu oceny i ustalenia wartości świadczenia obligacyjnego. Ważne jest tylko to, na jakiej podstawie owo ustalenie może być prowadzone. Przyjęta w zaskarżonym wyroku koncepcja co do charakteru odszkodowań jest spotykana i w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego (sprawa SK 18/05) oraz w literaturze przedmiotu (np. Ł. Pisarczyk: Odszkodowanie z tytułu wadliwego wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę, PiZS 2002 nr 8, s. 18-19). Do przyjęcia jest zatem teza, że odszkodowania w prawie pracy z uwagi na swą ryczałtowość stanowią odszkodowania *sui generis*, w których ważne są funkcje socjalna i represyjna. Funkcje te nie oznaczają jednak, że owo ryczałtowe odszkodowanie nie może być nigdy miarkowane z różnych przyczyn, z uwagi na swe rażące wygórowanie. Można tu zastosować analogię do norm Kodeksu cywilnego odnośnie do kar umownych i ich miarkowania (analogia do art. 485 k.c. w związku z art. 484 § 2 k.c.). Miernikami waloryzacji ryczałtów odszkodowawczych w prawie pracy muszą być: ocena zasadności żądanych kwot z punktu widzenia gospodarczego, przeciętnej stopy życiowej, charakter pracy, staż zakładowy i wreszcie stosunek ryczałtu do wysokości realnej szkody. A zatem także przy odszkodowaniu ryczałtowym należnym z mocy umowy społecznej z tytułu rozwiązania stosunku pracy w okresie gwarancji zatrudnienia wysokość dochodzonego świadczenia można oceniać przez pryzmat jego rażącego wygórowania. Tezę tę można wywieść z motywów Sądu Apelacyjnego i teza ta dała sądom *meriti* prawną podstawę do spojrzenia na wartość przedmiotu sporu w niniejszej sprawie z różnych punktów widzenia, w tym także przez pryzmat społeczno-gospodarczego przeznaczenia gwarancji zatrudnienia (art. 8 k.c.).

Spojrzenie to i ta ocena doprowadziła słusznie Sąd Apelacyjny do tezy, że cel gwarancji zatrudnienia z umowy społecznej zamykał się dla powódki w odszkodowaniu w kwocie 320.346 zł. Innymi słowy, w pozostałym zakresie, powództwo wymagało oddalenia jako rażąco wygórowane z punktu widzenia społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa do gwarancji zatrudnienia ponad kwotę równą 26 miesięcznemu wynagrodzeniu (odpowiadającą faktycznemu okresowi pozostawania przez powódkę bez pracy), pomniejszonemu zgodnie z § 8 ust. 2 porozumienia o 20%.

Z tych motywów orzeczono jak w sentencji, stosownie do art. 398¹⁴ k.p.c. O kosztach postępowania kasacyjnego orzeczono na podstawie art. 100 k.p.c.

/tp/