



Sygn. akt II PK 144/11

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 10 lutego 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)

SSN Józef Iwulski (sprawozdawca)

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska

w sprawie z powództwa W. S.

przeciwko E. K. Sp. z o.o.

o zapłatę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Spółecznych i Spraw Publicznych w dniu 10 lutego 2012 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Apelacyjnego

z dnia 29 września 2010 r.,

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

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 23 lutego 2010 r., Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Spółecznych zasądził od pozwanej E. K. Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością

na rzecz powoda W. S. kwotę 1.062.251,80 zł tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 8 stycznia 2007 r. do dnia zapłaty, a w pozostałym zakresie (dotyczącym daty, od której należą się odsetki ustawowe) oddalił powództwo oraz orzekł o kosztach procesu.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że rada nadzorcza pozwanej Spółki w dniu 22 sierpnia 2003 r. zawarła z powodem umowę o pracę na czas pełnienia funkcji prezesa zarządu (od dnia 24 czerwca 2003 r. do dnia odbycia zgromadzenia wspólników udzielającego absolutorium za rok 2005). Funkcję prezesa zarządu powód pełnił od dnia 24 czerwca 2003 r. do dnia 27 kwietnia 2006 r. Natomiast w dniu 28 kwietnia 2006 r. zawarto z nim umowę o pracę na czas nieokreślony, na mocy której został on zatrudniony na stanowisku dyrektora technicznego. Pismem z dnia 6 grudnia 2006 r. pozwana Spółka rozwiązała z powodem umowę o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. z powodu rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych w okresie sprawowania przez niego funkcji prezesa zarządu. Prawomocnym wyrokiem Sądu Rejonowego z 22 grudnia 2008 r., (utrzymanym w mocy przez Sąd Okręgowy wyrokiem z dnia 10 czerwca 2009 r.) na podstawie art. 56 § 1 k.p. powodowi przyznano od pozwanego pracodawcy odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia oraz kwotę 1.600 zł tytułem odszkodowania za utracone korzyści w postaci premii świątecznej za rok 2006. W dniu 30 grudnia 2004 r. doszło do podpisania Umowy Społecznej Nr 4/1-G-8/04, dotyczącej zabezpieczenia praw i interesów pracowniczych w procesie konsolidacji i restrukturyzacji spółek tworzących grupę G-8 (zwana dalej "Umową" lub "Umową społeczną"), której stroną była między innymi pozwana Spółka. Zgodnie z art. 13 Umowy pracownikom objętym jej postanowieniami zapewniono szczególną ochronę stosunku pracy polegającą między innymi na zobowiązaniu się pracodawcy do zaniechania rozwiązywania stosunków pracy z pracownikami w okresie 120 miesięcy od daty wejścia w życie Umowy. Gwarancja ta nie dotyczyła rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 lub 53 k.p. W razie naruszenia gwarancji zatrudnienia pracodawca był zobowiązany do zapłaty pracownikowi odprawy pieniężnej stanowiącej iloczyn miesięcznego wynagrodzenia pracownika i liczby miesięcy pozostałych do końca okresu gwarancyjnego. W umowie o pracę zawartej pomiędzy pozwaną Spółką a powodem w dniu 28 kwietnia 2006 r.

postanowiono, że powodowi będą przysługiwać wszelkie uprawnienia pracownicze określone w Umowie. W dacie rozwiązania z powodem umowy o pracę (6 grudnia 2006 r.) do końca okresu gwarancyjnego pozostało 97 miesięcy. Miesięczne wynagrodzenie powoda ustalone na dzień rozwiązania stosunku pracy wynosiło 10.951,05 zł.

Przy takich ustaleniach faktycznych Sąd Okręgowy uznał, że powództwo należało uwzględnić. Wprawdzie przyjął, że co do zasady powód nie mógł być beneficjentem Umowy społecznej (bowiem w dacie jej zawierania był pracownikiem świadczącym pracę jako członek zarządu spółki zależnej będącej jednym z sygnatariuszy Umowy), tym niemniej sytuacja prawna powoda uległa zmianie w dniu 28 kwietnia 2006 r., kiedy to zawarto z nim umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku dyrektora technicznego. W tej umowie wyraźnie zastrzeżono, że do powoda będą mieć zastosowanie wszelkie uprawnienia pracownicze przewidziane w Umowie społecznej. Zdaniem Sądu Okręgowego w ten sposób obie strony w sposób jasny i precyzyjny wyraziły zgodną wolę co do przyznania powodowi szczególnych uprawnień pracowniczych, w tym gwarancji zatrudnienia. Trudno jest przypuszczać, by pozwana Spółka - dysponując wyspecjalizowanymi służbami prawnymi - nie zdawała sobie sprawy z konsekwencji postanowień zawartych w umowie o pracę. Sąd pierwszej instancji doszedł do wniosku, że pozwana - zawierając umowę o pracę z powodem na stanowisku dyrektora technicznego - zamierzała zapewnić mu takie same gwarancje zatrudnienia, jak pozostałym pracownikom i doskonale zdawała sobie sprawę z możliwych następstw rozwiązania z powodem stosunku pracy w okresie gwarancyjnym. W ocenie Sądu, powód bez wątpienia uzyskał bardzo szerokie gwarancje zatrudnienia wynikające z postanowień Umowy, o wiele korzystniejsze niż przepisy Kodeksu pracy. Jednak nie można uznać, aby doszło do nadużycia prawa, skoro powód, będący wieloletnim pracownikiem pozwanej Spółki, uzyskał taką samą ochronę, jak pozostali jej pracownicy. Można nawet przyjąć domniemanie, że pozwana - zdając sobie sprawę z tego, że do powoda jako członka zarządu Spółki nie miały zastosowania postanowienia Umowy - zatrudniając go na stanowisku dyrektora technicznego, nie chciała stawiać go w gorszej sytuacji niż innych pracowników. Ponadto, biorąc pod uwagę wiek powoda

(54 lata), gwarancje zatrudnienia są o tyle istotne, że nawet przy jego wysokich kwalifikacjach, może on mieć problemy ze znalezieniem kolejnej pracy na obecnym rynku pracy, który promuje młodych i dobrze wykształconych pracowników. Sąd Okręgowy dodał, że wprowadzenie do treści umowy o pracę klauzuli ochronnej dla powoda nie wymagało zgody związków zawodowych (gdyż związki zawodowe nie kształtują treści indywidualnego stosunku pracy) ani zmiany Umowy (bo jej treść nie dyskryminowała innych pracowników zatrudnionych u pozwanej od dnia jej wejścia w życie). W tych okolicznościach, skoro pozwana naruszyła względem powoda gwarancje zatrudnienia, to należała mu się odprawa pieniężna w wysokości równej 97-krotności ostatnio pobieranego przez niego wynagrodzenia za pracę.

Wyrokiem z dnia 29 września 2010 r., Sąd Apelacyjny oddalił apelację strony pozwanej od wyroku Sądu pierwszej instancji i zasądził od niej na rzecz powoda kwotę 7.200 zł tytułem zwrotu kosztów procesu w postępowaniu odwoławczym. Sąd drugiej instancji w pełni podzielił ustalenia faktyczne i ich ocenę prawną przyjęte w wyroku Sądu pierwszej instancji. W szczególności podkreślił, że źródłem uprawnień powoda dochodzonych w obecnym procesie była umowa o pracę zawarta w dniu 28 kwietnia 2006 r., do której "przeniesiono" gwarancje długoletniego zatrudnienia powoda w Spółce przewidziane w Umowie społecznej. W okolicznościach faktycznych sprawy nie ma podstaw do kwestionowania przyjętych w umowie o pracę rozwiązań, tak z punktu widzenia wad oświadczenia woli, jak i zasad współżycia społecznego. Sąd Apelacyjny nie zgodził się ze Spółką co do tego, że postanowienia umowne w części dotyczącej udzielonych powodowi gwarancji wieloletniego zatrudnienia są nieważne, bo naruszały zasady współżycia społecznego, nie były zgodne z wolą stron oraz naruszały zasadę równości pracowników w zatrudnieniu i zasadę niedyskryminacji. Przyznanie powodowi długoletniej gwarancji zatrudnienia nie było niegodziwe, choćby z tego względu, że Umowa społeczna gwarantująca pracownikom wieloletnie zatrudnienie uzależniała gwarancje jedynie "od bycia pracownikiem" w dniu jej wejścia w życie, a nie od kwalifikacji, czy też wysokości uzyskiwanych zarobków. W ten sposób jednakowe gwarancje zatrudnienia uzyskali pracownicy otrzymujący niskie wynagrodzenie, jak i ci, których wynagrodzenie było wysokie albo "nawet bardzo wysokie". Mimo "medialnej burzy", jaka przetoczyła się wokół niespotykanych w innych gałęziach

gospodarki gwarancji zatrudnienia, nie były one kwestionowane, a nawet w nowej umowie społecznej zawartej w 2007 r. przywileje te zostały powtórzone, co dowodzi, że partnerzy społeczni akceptują przyjęte tam rozwiązania jako odpowiadające również społeczno-gospodarczemu przeznaczeniu prawa. Przyznanie powodowi takich samych gwarancji zatrudnienia, jak innym pracownikom, nie przekraczało granic godziwości, o ile zważy się wieloletnią nienaganną karierę zawodową powoda na różnych odpowiedzialnych stanowiskach pracy u pozwanej oraz niekwestionowane przywileje gwarancyjne przyjęte w Umowie. Zdaniem Sądu Apelacyjnego, wielkość ewentualnego odszkodowania (jakkolwiek rzeczywiście bardzo wysokiego) nie może być wyznacznikiem oceny, które z roszczeń przysługujących "zwolnionemu dyscyplinarnie" pracownikowi jest moralne a które nie, albowiem wybór stosownego roszczenia należy do pracownika. Powód "wybrał" odszkodowanie i dla Sądu Apelacyjnego był to wybór zrozumiały z uwagi na ewidentny konflikt pomiędzy stronami wywołany natychmiastowym rozwiązaniem stosunku pracy przez Spółkę, motywowanym bardzo poważnymi zarzutami, które ostatecznie zostały zdyskwalifikowane przez sąd. Ponadto pozwana nie podjęła żadnej próby załagodzenia tego konfliktu, mimo że musiała zdawać sobie sprawę, że wskazane przez nią przyczyny rozwiązania umowy mogą okazać się nieuzasadnione.

Od wyroku Sądu Apelacyjnego strona pozwana wniosła skargę kasacyjną, w której zarzuciła naruszenie: 1) art. 58 § 2 i 3 k.c. w związku z art. 300 k.p., art. 58 § 1 i 3 k.c. w związku z art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz art. 11² k.p. w związku z art. 18 § 3 k.p., wskutek przyjęcia, że postanowienie § 6 ust. 1 umowy o pracę z dnia 28 kwietnia 2006 r. w zakresie przyznającym powodowi gwarancje zatrudnienia określone w Umowie społecznej nie jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i z naturą stosunku pracy oraz że nie narusza zasady równości pracowników przez uprzywilejowanie powoda w stosunku do wszystkich innych pracowników zatrudnionych u pozwanej po dniu 30 grudnia 2004 r.; 2) art. 65 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. i w związku z § 13 oraz z § 16 ust. 1, 3, 4, 5 i 6 Umowy społecznej przez błędną wykładnię treści umowy o pracę polegającą na przyjęciu, że pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę z naruszeniem art. 52 k.p. i który w związku z tym otrzymał odszkodowanie (art. 56 §

1 k.p.), po uprzedniej rezygnacji z prawa żądania przywrócenia do pracy, przysługuje roszczenie o zapłatę odszkodowania przewidzianego w Umowie społecznej; 3) art. 484 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., wskutek nieobniżenia odszkodowania dochodzonego przez powoda, mimo że pozwana żądała oddalenia powództwa z uwagi na wygórowaną wysokość dochodzonego odszkodowania; 4) art. 8 k.p., wskutek przyjęcia, że roszczenie powoda nie jest sprzeczne z zasadami współzycia społecznego oraz ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. W uzasadnieniu podstaw kasacyjnych pozwana zwróciła w szczególności uwagę, że już na pierwszy rzut oka widać, iż powód żąda świadczenia wygórowanego i oderwanego od faktycznie poniesionej szkody. Z tej przyczyny żądanie musi być ocenione jako sprzeczne z zasadami współzycia społecznego oraz ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. Zdaniem skarżącej, Sąd Apelacyjny nie dokonał wnikliwej oceny umowy o pracę z dnia 28 kwietnia 2006 r. z punktu widzenia zgodności jej postanowień z zasadami współzycia społecznego, w szczególności nie rozważył, czy przedmiotowa umowa o pracę nie naruszała zasady sprawiedliwości i proporcjonalności. W ocenie pozwanej, brakuje jakiegokolwiek proporcji między żądaniem zawartym w pozwie a doznaną szkodą, rozumianą jako aktualnie utracone zarobki. Tymczasem wysokość odszkodowania powinna być 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 i nie może dla pracownika stanowić źródła nieusprawiedliwionego wzbogacenia. Powód dąży zaś do uzyskania dla siebie nadmiernego wzbogacenia, nieporównywalnego do wymiaru poniesionej szkody. Z tej przyczyny jego działanie - jako sprzeczne z zasadami współzycia społecznego - nie powinno korzystać z ochrony. Oceniając wysokość dochodzonego roszczenia z punktu widzenia zasady godziwości i sprawiedliwości mieć trzeba też na względzie realia społeczno-gospodarcze istniejące w Polsce. W tym kontekście należy zauważyć, że powód dochodzi kwoty przekraczającej 1.000.000 zł, podczas gdy przeciętne wynagrodzenie w kraju w 2010 r. wynosiło 3.224,98 zł. Już na podstawie tego porównania "trudno polemizować z twierdzeniem", że kwota zasądzona na rzecz powoda zaskarżonym wyrokiem jest oderwana od aktualnie występujących w Polsce realiów społeczno-

gospodarczych. Zdaniem pozwanej, Sąd Apelacyjny nie wziął również pod uwagę innych okoliczności świadczących o sprzeczności żądania dochodzonego pozwem z zasadami współżycia społecznego. Okolicznościami takimi są z pewnością przyczyny, które stanowiły podstawę rozwiązania umowy o pracę z powodem. Ponadto Sąd Apelacyjny powinien uwzględnić, że powód otrzymał już odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę oraz że zrezygnował z wykorzystania środków prawnych w celu utrzymania zatrudnienia. Sąd Apelacyjny nie zwrócił też uwagi, że ze względu na szczególny charakter działalności prowadzonej przez pozwaną Spółkę (obrót energią elektryczną, czyli dobrem konsumpcyjnym o charakterze powszechnym) istnieje duży stopień prawdopodobieństwa, że koszty osobowe ponoszone przez pozwaną (w tym również kwoty wypłacone z tytułu odszkodowań w ramach gwarancji zatrudnienia) zostaną wkalkulowane w cenę sprzedaży energii elektrycznej dostarczanej poszczególnym odbiorcom.

Pozwana wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy przez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej zwrotu kosztów postępowania, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Apelacyjnemu do ponownego rozpoznania lub o uchylenie również wyroku Sądu Okręgowego i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powód wniósł o odmowę przyjęcia jej do rozpoznania, ewentualnie o jej oddalenie w całości i zasądzenie od pozwanej kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy wziął pod uwagę, co następuje:

Skarga kasacyjna podlega uwzględnieniu przede wszystkim z tej przyczyny, że Sąd Apelacyjny nie dokonał właściwej oceny dochodzonego roszczenia z punktu widzenia jego zgodności z zasadami współżycia społecznego oraz ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa (art. 8 k.p.). Dokonana przez Sąd odwoławczy ocena zasadności powództwa w tym kontekście nie wystarcza do uznania, że w okolicznościach faktycznych sprawy usprawiedliwione jest

przyznanie powodowi odszkodowania, aż na tak wysokim poziomie, jaki przyjęły Sądy obu instancji (przekraczającym 1 mln zł). Sąd Apelacyjny w pisemnych motywach swego wyroku powierzchownie odniósł się do kwestii zgodności żądania pozwu z art. 8 k.p., wskazując między innymi, że odszkodowanie, którego żądał powód było "rzeczywiście b. wysokie", ale zarówno partnerzy społeczni, którzy zawierali Umowę społeczną, jak i strony umowy o pracę "winny były takie sytuacje przewidzieć". Ponadto Sąd odwoławczy wskazał, że "umowy wiążą" i jest to "stara rzymska zasada podlegająca ograniczeniom tylko w ściśle określonych przypadkach, gdy wskazanie określonego uprawnienia byłoby niezgodne z zasadami współżycia społecznego lub ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa", natomiast "nie ma żadnych podstaw dla twierdzenia, że zawarte w umowie gwarancje zatrudnienia to efekt wad oświadczeń woli". Tymczasem czym innym jest ocena treści postanowień umownych z perspektywy wad oświadczeń woli, czy też ich zgodności z zasadami współżycia społecznego, a czym innym ocena już zgłoszonego przed sądem, konkretnego roszczenia pracowniczego - mającego oparcie w postanowieniach umownych lub przepisach prawa materialnego - z punktu widzenia jego zgodności z zasadami współżycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (art. 8 k.p.). Przepis art. 8 k.p. nie kształtuje praw podmiotowych, ani nie zmienia i nie modyfikuje praw, jakie wynikają z innych przepisów prawa. Regulacja ta jedynie upoważnia sąd orzekający w danej sprawie 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. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 lipca 2009 r., I PK 48/09, LEX nr 529757).

W orzecznictwie wskazuje się, że ocena zastosowania zasad współżycia społecznego w prawie pracy może być podejmowana w trzech zasadniczych aspektach. Po pierwsze, może być rozpatrywana przy dokonywaniu oceny ważności nienazwanych porozumień zbiorowych innych niż układy zbiorowe pracy (por. przykładowo wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 2010 r., II PK 106/10, Monitor Prawa Pracy 2011 nr 5, s. 263 w tezie którego przyjęto, że nie

może być wykluczona weryfikacja legalności nienazwanych aktów prawa pracy w razie stwierdzenia ich kolizji lub sprzeczności z bezwzględnie obowiązującymi przepisami, zasadami lub klauzulami generalnymi prawa pracy). Po drugie, zasady współzycia społecznego mogą być uwzględniane przy ocenie postanowień umownych w indywidualnych stosunkach pracy (przykładowo wyroki Sądu Najwyższego z dnia 19 września 2002 r., I PKN 592/01, OSNP 2004 nr 9, poz. 155; z dnia 11 maja 2005 r., III PK 27/05, OSNP 2006 nr 9-10, poz. 141; z dnia 19 kwietnia 2006 r., II PK 306/05, OSNP 2007 nr 9-10, poz. 122 oraz z dnia 5 czerwca 2009 r., I UK 19/09, LEX nr 515697). W tym zakresie w szczególności 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 współzycia społecznego ocenione jako nieważne w części przekraczającej granice godziwości (art. 58 § 2 k.c. w związku z art. 13, 18 i 300 k.p.). Z kolei w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05 (OSNP 2005 nr 21, poz. 338; Gdańskie Studia Prawnicze-Przegląd Orzecznictwa 2006 nr 2, poz. 16, z glosą D.E. Lacha) wskazano, że w oparciu o przepisy ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych Zakład Ubezpieczeń Społecznych może zakwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współzycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (art. 58 k.c.). Natomiast w wyroku z dnia 21 lipca 2009 r., II PK 21/09 (OSNP 2011 nr 5-6, poz. 75) Sąd Najwyższy wskazał między innymi, że zasady współzycia społecznego, które powinny ograniczać zbyt wysokie zarobki kadry menedżerskiej, są aktualne także w sektorze prywatnym; stąd działanie wbrew interesowi spółki w szczególnie wyjątkowych sytuacjach stanowi naruszenie zasad współzycia społecznego ze względu na uchybienie obowiązkowi lojalności wobec pracodawcy, co prowadzi do bezwzględnej nieważności czynności prawnej ustalającej nadmiernie wygórowane wynagrodzenie pracownika (art. 58 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Wreszcie, po trzecie, art. 8 k.p. ma zastosowanie przy

ocenie zgodności z zasadami współżycia społecznego, a także ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa, skonkretyzowanego i realizowanego przez pracownika roszczenia kierowanego pod adresem pracodawcy. Wyraźnie na ten aspekt zwrócił uwagę Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 lipca 2007 r., I PK 241/06 (OSNP 2008 nr 17-18, poz. 254), w którym badaniu zostało poddane roszczenie pracownika prywatnej szkoły wyższej o zapłatę odszkodowania z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę w zakresie przekraczającym wysokość odszkodowania ustawowego. Sąd Najwyższy zaznaczył w tym wyroku, że w ramach zgodności zgłoszonego roszczenia z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem, należy rozważyć jego zgodność z kompensacyjną funkcją odszkodowania. Wysokość ustalonego umownie i żądanego przez pracownika odszkodowania nie powinna być oderwana od wysokości szkody, jaką poniósł wskutek bezprawnego rozwiązania stosunku pracy. Tak więc w sytuacji, gdy pracownik po utracie zatrudnienia wskutek bezprawnych czynności pracodawcy, podejmie (może podjąć) w nieodległej przyszłości zatrudnienie w innym miejscu pracy i na podobnych warunkach płacowych, żądanie wypłaty obiektywnie bardzo wysokiego w stosunku do ustawowego odszkodowania umownego, może nie być objęte ochroną prawa pracy. W takim przypadku odszkodowanie nie stanowi bowiem kompensaty poniesionej szkody, lecz jest źródłem nieusprawiedliwionych (i niesprawiedliwych) korzyści.

Zdaniem Sądu Najwyższego, ocena zgłoszonego w rozpoznawanej sprawie roszczenia odszkodowawczego z tytułu utraty przez powoda zatrudnienia przed upływem okresu gwarantowanego postanowieniami umowy o pracę (a przez to Umowy społecznej) wymagała przeprowadzenia dogłębnej analizy w świetle całokształtu okoliczności faktycznych sprawy. Wprowadzenie do treści umowy o pracę, jaka łączyła strony, klauzuli gwarantującej powodowi długoletnie zatrudnienie pod rygorem zapłaty przez pracodawcę odszkodowania stanowiącego wielokrotność miesięcznej pensji pracownika w razie naruszenia gwarancji przez Spółkę, podlegało ocenie z punktu widzenia zasad współżycia społecznego (art. 58 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.) a ocena, że sporne postanowienie umowne było zgodne z prawem oraz z zasadami współżycia społecznego, nie zwalniała orzekających w sprawie Sądów z przeprowadzenia analizy, czy zgłoszenie przez

powoda roszczenia (w pełnej wysokości) odpowiada zasadom współżycia społecznego i społeczno-gospodarczemu przeznaczeniu tego prawa podmiotowego. Sąd Najwyższy rozpoznawał już wiele spraw o podobnych stanach faktycznych, jak w rozpoznawanej sprawie. W szczególności w wyroku z dnia 14 września 2010 r., II PK 67/10 (LEX nr 687016) stroną pozwaną była również spółka sektora energetycznego, a obiektywnie bardzo wysokie roszczenie odszkodowawcze z tytułu naruszenia przez pracodawcę gwarancji zatrudnienia było wywodzone z postanowień zamieszczonych w porozumieniu zbiorowym. Sąd Najwyższy wywiódł w tym wyroku, że skoro pozwany pracodawca wchodzi do tak zwanej sfery publicznej, to z uwagi na szczególny charakter działalności prowadzonej przez niego (obrotu energią elektryczną, czyli dobrem konsumpcyjnym o charakterze powszechnym) istnieje duży stopień prawdopodobieństwa, że koszty osobowe ponoszone przez pracodawcę (w tym kwota wypłaconego pracownikowi świadczenia gwarantowanego) zostaną wkalkulowane w cenę sprzedaży energii elektrycznej dostarczanej poszczególnym odbiorcom. W ten sposób ryzyko ekonomiczne prowadzenia działalności gospodarczej spółki, polegające między innymi na zawarciu ze związkami zawodowymi niekorzystnego - z punktu widzenia jej interesów ekonomicznych - porozumienia zbiorowego, może zostać faktycznie przerzucone na odbiorców energii elektrycznej. Sąd Najwyższy zwrócił ponadto uwagę, że obowiązkiem każdego sądu jest nie tylko stosowanie obowiązującego prawa, ale przede wszystkim wymierzanie sprawiedliwości - por. art. 45 ust. 1 Konstytucji RP - "każdy ma prawo do sprawiedliwego rozpatrzenia sprawy" (por. także uzasadnienie wyroku z dnia 16 listopada 2004 r., I PK 36/04, OSNP 2005 nr 12, poz. 175). Rzeczpospolita Polska jest bowiem demokratycznym państwem prawnym, urzeczywistniającym zasady sprawiedliwości społecznej (art. 2 Konstytucji RP), a więc obowiązkiem sądu jako organu państwa przy rozpoznaniu każdej sprawy jest "urzeczywistnianie" tej zasady 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 w prawie pracy podejście sądu

do stosowania klauzuli generalnej zasad współzycia społecznego w kontekście ewentualnego nadużycia prawa podmiotowego (art. 8 k.p.).

Takiej analizy nie przeprowadził Sąd drugiej instancji (oddalając apelację pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego przyznającego powodowi odszkodowanie w wysokości przekraczającej 1 mln zł), bowiem w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku zabrakło dogłębnej oceny, czy po uwzględnieniu całokształtu ustalonych okoliczności faktycznych sprawy zgłoszone przez powoda roszczenie odpowiada zasadom współzycia społecznego oraz jego społeczno-gospodarczemu przeznaczeniu. Wobec tego nie można przyjąć, że zaskarżony wyrok "urzeczywistnił" zasadę sprawiedliwości społecznej w kontekście wysokości przyznanego powodowi odszkodowania. Wprawdzie nie można odmówić słuszności twierdzeniom Sądu drugiej instancji, zgodnie z którymi pozwana Spółka, przy wprowadzeniu do treści umowy o pracę zawartej z powodem na stanowisku dyrektora technicznego gwarancji trwałości zatrudnienia wynikających z Umowy społecznej, powinna przewidzieć, że może być zobowiązana do uiszczenia na rzecz powoda odszkodowania za złamanie gwarancji zatrudnienia, to jednak - z drugiej strony - rację należy przyznać również i pozwanej, że kwota zasądzona na rzecz powoda (w zakresie kompensującym utratę zatrudnienia jako pewnego rodzaju krzywdę niemajątkową) jest oderwana od aktualnie występujących w Polsce realiów społeczno-gospodarczych. Jak bowiem powszechnie wiadomo, nawet kwoty zadośćuczynień pieniężnych należne poszkodowanym w związku z uszkodzeniem ciała i rozstrojem zdrowia (art. 445 § 1 k.c.) nie są przyznawane aż w tak wysokim rozmiarze, w jakim zasądzono na rzecz powoda rekompensatę "jedynie" za utratę miejsca pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 16 lipca 1997 r., II CKN 273/97, LEX nr 286781; z dnia 15 lutego 2006 r., IV CK 384/05, LEX nr 179739 oraz z dnia 14 lutego 2008 r., II CSK 536/07. OSP 2010 nr 5, poz. 47, z glosą K. Ludwichowskiej; z dnia 10 marca 2006 r., IV CSK 80/05, OSNC 2006 nr 10, poz. 175; OSP 2007 nr 1, poz. 11, z glosą M. Nesterowicza; Monitor Prawniczy 2008 nr 2, s. 99, z glosą J. Matys). Wysokość rekompensaty należnej pracownikowi z tytułu utraty pracy powinna być więc ustalona tak, aby pozwoliła mu zabezpieczyć warunki socjalno-bytowe w okresie pomiędzy utratą dotychczasowej a uzyskaniem nowej pracy na poziomie odpowiadającym jego kwalifikacjom. Rekompensata za

utrata pracy nie może natomiast stanowić dla pracownika - szczególnie legitymującego się wysokimi kwalifikacjami zawodowymi - zachęty do tego, by "nie opłacało mu się poszukiwanie pracy". W dobie gospodarki rynkowej pracownicy muszą bowiem zdawać sobie sprawę z tego, że nawet oparte na podstawach normatywnych regulacje zapewniające im długotrwałe zatrudnienie, nie dają im całkowitej gwarancji wieloletniego zatrudnienia u tego samego pracodawcy. Odszkodowanie przewidziane w umowie o pracę zawartej z powodem - jako świadczenie pieniężne związane z utratą zatrudnienia - co najmniej w pewnym zakresie pełni funkcję kompensacyjną (odszkodowawczą). Jego wysokość 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. Takie odszkodowanie nie może dla pracownika stanowić źródła nieusprawiedliwionego wzbogacenia (por. wyroki 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). Przyznane powodowi odszkodowanie w tym kontekście nie odpowiada społeczno-gospodarczemu przeznaczeniu prawa, skoro rekompensuje mu pozostawanie bez pracy przez okres 97 miesięcy (przez cały okres objęty gwarancją trwałości zatrudnienia). Należało więc szczegółowo rozważyć, czy rzeczywiście powód - dysponując kwalifikacjami, jakie pozwalały mu wcześniej zajmować eksponowane, kierownicze stanowisko w pozwanej Spółce - nie mógł istotnie znaleźć zatrudnienia w ciągu całego gwarantowanego okresu.

Powyższe nie oznacza, że powództwo powinno zostać oddalone w całości. W orzecznictwie Sądu Najwyższego zaznaczył się bowiem kierunek, według którego odszkodowanie ryczałtowe należne z mocy umowy społecznej z tytułu rozwiązania stosunku pracy w okresie gwarancji zatrudnienia może być ocenione jako rażąco wygórowane i podlegać miarkowaniu (art. 485 w związku z art. 484 § 2 k.c.) a miernikami tego miarkowania mogą być ocena zasadności roszczeń z punktu widzenia przeciętnej stopy życiowej, przypadkowości sytuacji, w której znalazł się pracownik korzystający z wysokich odszkodowań ryczałtowych, charakteru pracy, stażu zakładowego, a także stosunku ryczałtu do wysokości

szkody - art. 8 k.p. (wyroki z dnia 3 listopada 2010 r., II PK 93/10, OSNP 2012 nr 1-2, poz. 11 oraz z dnia 3 grudnia 2010 r., I PK 126/10, OSNP 2012 nr 3-4, poz. 41).

Z przedstawionych względów, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ § 1 i art. 108 § 2 k.p.c.