



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 września 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

Prezes SN Piotr Prusinowski (przewodniczący)

SSN Dawid Miąsik (sprawozdawca)

SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa A. J.

przeciwko A. R.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, o ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, o odszkodowanie za niewydanie świadectwa pracy w terminie, o sprostowanie świadectwa pracy, o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym niejawnie w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 19 września 2023 r.,

skargi kasacyjnej Prokuratora Generalnego od postanowienia Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Sieradzu

z dnia 8 marca 2021 r., sygn. akt IV Pz 3/21,

**uchyla zaskarżone postanowienie i przekazuje sprawę
Sądowi Okręgowemu w Sieradzu do ponownego rozpoznania
i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w Z. postanowieniem z 16 grudnia 2020 r., IV P 52/20, wydanym na posiedzeniu jawnym umorzył postępowanie w sprawie z powództwa A.J. (powódka) przeciwko A. R. (pozwana) o odszkodowanie za niegodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, o ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, o odszkodowanie za niewydanie świadectwa pracy w terminie, o sprostowanie świadectwa pracy, o odszkodowanie za niegodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem. Jako podstawę prawną orzeczenia o umorzeniu postępowania Sąd Rejonowy wskazał art. 355 § 1 k.p.c., stwierdzając, że strony na posiedzeniu 16 grudnia 2020 r. zawarły ugodę, ustalając wspólnie jej warunki co do kwoty należnego powódce odszkodowania, jak i sposobu ustania stosunku pracy oraz sprostowania wydanego A.J. świadectwa pracy.

Sąd Rejonowy wskazał, że z okoliczności sprawy nie wynikało, by zawarcie ugody, o treści ustalonej przez strony, było sprzeczne z prawem, zasadami współżycia społecznego, słusznym interesem pracownika albo zmierzało do obejścia prawa.

Zażalenie na powyższe postanowienie Sądu Rejonowego złożyła powódka podnosząc, że zostało ono wydane po rozpoznaniu sprawy przez sąd w składzie sprzecznym z art. 47 § 2 pkt 1 lit. a k.p.c. skutkującym nieważnością postępowania w zakresie czynności podjętych na tym posiedzeniu (art. 379 pkt 4 *ab initio* w zw. z art. 397 § 3 k.p.c.). Powódka podniosła także zarzut naruszenia art. 203 § 4 w zw. z art. 223 § 2 k.p.c., art. 469 k.p.c. i art. 58 § 1 *ab initio* k.c. w zw. z art. 300 k.p. przez ustalenie, że zawarcie ugody sądowej o treści ustalonej przez strony nie było sprzeczne z prawem i słusznym interesem powódki - w następstwie niezastosowania przez Sąd Rejonowy art. 84 k.p. wyłączającego całkowitą dowolność kształtowania umów i ugód w zakresie praw pracowniczych, w sytuacji zrzeczenia się w ugodzie sądowej przez powódkę wszystkich ekwiwalentów za urlopy wypoczynkowe za lata 2017-2020 i dopuszczenia do istotnego pokrzywdzenia powódki w okolicznościach faktycznych uprawdopodobniających przysługiwanie jej wyżej wskazanych roszczeń.

Sąd Okręgowy w Sieradzu postanowieniem z 8 marca 2021 r., IV Pz 3/21 oddalił zażalenie powódki.

Sądy obu instancji ustaliły, że po ostatecznym sprecyzowaniu żądania powódka, wniosła o zasądzenie od pozwanej kwoty 27.042,92 zł, w tym: 3.700,20 zł tytułem odszkodowania za niewydanie świadectwa pracy w terminie; 3.946,88 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika; kwot po 3.207,36 zł tytułem ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za lata 2017, 2018, 2019; 1.973,76 zł tytułem ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za rok 2020 oraz kwoty 7.800,00 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem, oraz zobowiązanie pozwanej A.R. do sprostowania wydanego jej świadectwa pracy.

W ocenie Sądu Okręgowego nie zasługiwały na akceptację podnoszone w zażaleniu zarzuty, że Sąd Rejonowy zaaprobował ugodę, naruszającą klauzule generalne, chroniące pracownika. Sąd drugiej instancji wskazał na ograniczenia jego kognicji w ramach rozpatrzenia zażalenia na postanowienie o umorzeniu postępowania. Podkreślił, że przesłanką oceny zasadności zażalenia nie może być analiza materiału sprawy w aspekcie oceny, w jakim stopniu ostałoby się roszczenie powódki, gdyby w sprawie przeprowadzono pełne postępowanie dowodowe. Sąd Okręgowy stwierdził, że powódka występowała w sprawie z zawodowym pełnomocnikiem, czego nie należało pomijać przy ocenie zakresu jej ustępstw, które były jednym z elementów prowadzących do zawarcia ugody. Przed zawarciem ugody prowadzone były negocjacje, w trakcie których był czas na ocenę przedstawionych wariantów ugodowego załatwienia sporu pod kątem uwzględnienia interesów stron.

Sąd drugiej instancji wskazał, że ocena, jak daleko strony prowadzące negocjacje celem zawarcia ugody mogą się posunąć we wzajemnych ustępstwach, a kiedy ustępstwa te są już tak dalekie, że naruszają ich interesy, należy w pierwszej kolejności do stron prowadzących negocjacje, które w sposób najlepszy znają stan faktyczny sprawy. Zdaniem Sądu Okręgowego powódka czyniąc w rozpoznawanej sprawie ustępstwa, podejmowała decyzję z pełnym rozumieniem jej znaczenia z uwagi korzystanie z pomocy profesjonalnego pełnomocnika, a w takiej sytuacji zawarta ugoda nie narusza postanowień słusznego interesu powódki w stopniu uniemożliwiającym uznanie ugody za niedopuszczalne. Następcza odmienna ocena zawartej ugody pod kątem uzyskanych przez stronę postępowania korzyści nie może

prowadzić do przeciwnych wniosków także, gdy dochodzi ona do przekonania, iż ugoda ta nie realizuje jej interesów w oczekiwanym stopniu.

Skargę kasacyjną na powyższe postanowienie Sądu Okręgowego wniósł w imieniu Prokuratora Generalnego jego zastępca zaskarżając postanowienie to w całości i wnosząc o jego uchylenie i uchylenie postanowienia Sądu Rejonowego w całości oraz zniesienie postępowania w całości oraz przekazanie sprawy do ponownego postępowania Sądowi Rejonowemu wraz z pozostawieniem temu sądowi rozstrzygnięcia w przedmiocie kosztów postępowania.

Skarga kasacyjna została oparta na podstawie naruszenia przepisów postępowania, a mianowicie: art. 469 k.p.c. i art. 223 § 2 k.p.c. w zw. z art. 203 § 4 k.p.c. przez ich nieprawidłową wykładnię oraz niezastosowanie i zaniechanie zbadania dopuszczalności zawarcia ugody sądowej z dnia 16 grudnia 2020 r. pod kątem sprzeczności z prawem, zasadami współżycia społecznego, obejścia prawa i możliwości naruszenia przez tą czynność słusznego interesu pracownika, co mogło mieć istotny, bowiem decydujący wpływ na wynik sprawy, gdyż w konsekwencji mogło doprowadzić do uwzględnienia zażalenia na postanowienie Sądu pierwszej instancji umarzającego postępowanie w sprawie wskutek zawarcia ugody przez strony, tj. wobec stwierdzenia, że czynność ta naruszała słuszny interes pracownika przez akceptację całkowitego zrzeczenia się przez niego roszczenia z tytułu ekwiwalentu za urlop.

Skarżący podniósł, że Sąd Okręgowy dokonując oceny prawidłowości zastosowania prawa materialnego przez Sąd Rejonowy w sprawie zakończonej wydaniem postanowienia z dnia 16 grudnia 2020 r. o umorzeniu postępowania zgodnie z art. 355 k.p.c., tj. przez wzgląd na zawartą pomiędzy stronami ugode, ograniczył się jedynie do stwierdzenia, że Sąd pierwszej instancji zasadnie uznał, iż ugoda nie narusza słusznego interesu pracownika, a ocena ta w pierwszej kolejności należy do stron zawierających ugode, zaś powódka korzystała z pomocy profesjonalnego pełnomocnika. Skarżący nie zgodził się z takim stanowiskiem, wskazując, że do czasu prawomocnego zakończenia postępowania w sprawie możliwe jest rozważanie nie tylko skutków procesowych zawarcia ugody, w tym zwłaszcza umorzenia postępowania, ale także jej badanie pod kątem skutków materialnoprawnych w postaci dopuszczalności i ważności (por. postanowienie Sądu

Najwyższego z 21 lipca 2000 r., I PKN 451/00, LEX nr 50445). Podkreślił, że uzasadnienie orzeczenia Sądu pierwszej instancji, poza wskazaniem, że z okoliczności sprawy nie wynikało, aby ugoda była sprzeczna z prawem, zasadami współżycia społecznego, słusznym interesem pracownika lub zmierzała do obejścia prawa, nie przytacza żadnych okoliczności potwierdzających, aby Sąd w ogóle badał tę kwestię. W ocenie skarżącego w kontekście podniesionego przez powódkę zarzutu, sądy obu instancji zaniechały zbadania dopuszczalności zawarcia w przedmiotowej sprawie ugody w perspektywie art. 469 k.p.c. W tym zakresie sąd powinien poczynić stosowne ustalenia prowadzące do stwierdzenia, czy negatywna przesłanka zawarcia ugody rzeczywiście wystąpiła w sprawie. Badań tych kwestii, w odniesieniu co do podstaw roszczenia o zasądzenie ekwiwalentu za niewykorzystany urlop nie przeprowadzono.

Prawidłowo i rzetelnie przeprowadzona ocena przesłanek z art. 469 k.p.c. i art. 223 § 2 w zw. z art. 203 § 4 k.p.c. miałyby wpływ na wynik przedmiotowego postępowania, bowiem w konsekwencji mogłaby skutkować uchYLENIEM przez Sąd drugiej instancji rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego z uwagi na wystąpienie naruszenia słusznego interesu pracownika o wręcz fundamentalnym charakterze, tj. jego prawa do wynagrodzenia w rozumieniu art. 84 k.p., przez które rozumie się również ekwiwalent za niewykorzystany urlop pracowniczy.

Skarżący podniósł ponadto, że zawarte w uzasadnieniu postanowienia Sądu drugiej instancji rozważania zmierzające do uznania, iż przez fakt profesjonalnej reprezentacji powódki w czasie zawierania kwestionowanej ugody, sanowaniu podlegają wszelakie rezultaty poczynionych ustępstw w zakresie jej roszczeń, pozostają w sposób oczywisty obarczone wadą pominięcia istoty, wyrażonego wprost w treści art. 469 k.p.c., baczenia na słuszny interes pracownika.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwana wniosła o jej odrzucenie z powodu wniesienia skargi przez Zastępcę Prokuratora Generalnego a nie przez Prokuratora Generalnego - bez podania przyczyn, niesporządzenia skargi kasacyjnej z uwzględnieniem art. 398⁴ § 2 k.p.c. ewentualnie jej oddalenie oraz zasądzenie kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powódka wniosła o jej uwzględnienie w całości oraz zasądzenie zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się zasadna.

W pierwszej kolejności należy odnieść się do wniosku pozwanej o odrzucenie skargi jako wniesionej przez podmiot nieuprawniony. Zgodnie z art. 398¹ § 1 skarga kasacyjna przysługuje stronie, Prokuratorowi Generalnemu, Rzecznikowi Praw Obywatelskich oraz Rzecznikowi Praw Dziecka na wydane przez sąd drugiej instancji prawomocne postanowienia w przedmiocie umorzenia postępowania, kończące postępowanie w sprawie. Stosownie zaś do art. 13 § 3 ustawy z 28 stycznia 2016 r. – Prawo o prokuraturze (jednolity tekst: Dz.U. z 2023 r. poz. 1360 ze zm.) „kompetencje i zadania Prokuratora Generalnego wynikające z ustaw może również realizować upoważniony przez niego Prokurator Krajowy lub inny zastępca Prokuratora Generalnego. Prokurator Generalny wydaje w tym zakresie stosowne zarządzenie”. Argumentacja pozwanej opiera się na poglądach wyrażonych w uzasadnieniu postanowienia Sądu Najwyższego z 13 stycznia 2016 r., V CZ 78/15, LEX nr 2012115. Stanowisko Sądu Najwyższego, zgodnie z którym do wniesienia skargi kasacyjnej legitymowany jest wyłącznie Prokurator Generalny a niedopuszczalne jest przekazanie tej kompetencji w wewnętrznym akcie administracyjnym ustalającym zakres czynności Prokuratora Generalnego i jego zastępców, oparte zostało na wykładni przepisów poprzednio obowiązującego prawa o prokuraturze. Obowiązujący art. 13 § 3 Prawa o prokuraturze sformułowany jest inaczej (mowa w nim o kompetencjach wynikających z innych „ustaw”, a nie z „ustawy”), zatem nie ma podstaw do stwierdzenia, że skarga kasacyjna została wniesiona przez nieuprawniony podmiot, w sytuacji gdy pozwana nie kwestionuje faktu wydania przez Prokuratora Generalnego zarządzenia zawierającego stosowne upoważnienie do działania przez jego zastępcę.

Przechodząc do oceny meritum skargi kasacyjnej Prokuratora Generalnego, Sąd Najwyższy zwraca uwagę, że co do zasady ugoda w sprawach z zakresu prawa

pracy należy do najbardziej oczekiwanych sposobów rozwiązania powstałego sporu. Znajduje to odzwierciedlenie w art. 243 k.p., zgodnie z którym pracodawca i pracownik powinni dążyć do polubownego załatwienia sporu ze stosunku pracy. Możliwość polubownego załatwienia sporu istnieje w każdym stadium procesu, aż do rozstrzygnięcia sprawy przez sąd drugiej instancji, bowiem w sprawach, w których zawarcie ugody jest dopuszczalne, sąd powinien w każdym stanie postępowania dążyć do ich ugodowego załatwienia (art. 10 k.p.c.). Jedną z dróg osiągnięcia ugody jest możliwość zawarcia ugody sądowej przed sądem pracy. W takim przypadku sąd postanowieniem umarza postępowanie na podstawie art. 355 k.p.c.

Sąd może jednak uznać za niedopuszczalne zawarcie ugody, gdy okoliczności sprawy wskazują, że jest sprzeczna z prawem, zasadami współżycia społecznego albo zmierza do obejścia prawa (art. 203 § 4 w zw. z art. 223 § 2 k.p.c.). Sąd pracy uzna również zawarcie ugody za niedopuszczalne, gdyby czynność ta naruszała słuszny interes pracownika. Zgodnie bowiem z treścią art. 469 k.p.c. Sąd uzna zawarcie ugody, cofnięcie pozwu, sprzeciwu lub środka odwoławczego oraz zrzeczenie się lub ograniczenie roszczenia za niedopuszczalne także wówczas, gdyby czynność ta naruszała słuszny interes pracownika lub ubezpieczonego. Słuszny interes pracownika stanowi więc dodatkowe kryterium oceny dopuszczalności zawarcia ugody sądowej.

Przepisy art. 223 § 2, art. 203 § 4 i art. 469 k.p.c. wprowadzają zatem kontrolę przez sąd, czy zamierzona przez strony ugoda nie narusza prawa (nie służy obejściu prawa) lub zasad współżycia społecznego bądź też słusznego interesu pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z 17 lipca 1984 r., II CR 214/84, OSNCP 1985/4, poz. 52, z glosą J. Lapierre, OSPiKA 1986 nr 1, poz. 3). W razie stwierdzenia którejkolwiek z tych ujemnych przesłanek sąd uznaje ugodę za niedopuszczalną i zgłasza sprzeciw oraz przeprowadza dalsze postępowanie niezbędne do rozstrzygnięcia sprawy. Sprzeciw sądu wobec zawarcia ugody powoduje jej nieważność zarówno w materialnym, jak i procesowym zakresie (postanowienie Sądu Najwyższego z 17 stycznia 1969 r., II PZ 43/68, NP 1970 nr 12, poz. 1833, z glosą J. Lapierre, NP 1970 nr 3, s. 406; wyrok Sądu Najwyższego z 21 lutego 1974 r., II CR 840/73, OSNCP 1974 nr 12, poz. 216, z glosą J. Lapierre, PiP 1975 nr 6, s. 160). Rozwiązanie to – jak wskazuje trafnie piśmiennictwo - powoduje swoisty konflikt wartości, jakimi

powinien kierować się sąd, ponieważ z jednej strony ustawodawca wprowadza obowiązek dążenia do ugodowego załatwienia sprawy (art. 10 k.p.c.), skłaniania stron do pojednania (art. 223 § 1 k.p.c.), natomiast z drugiej strony, ustanawia ograniczenie dopuszczalności zawarcia ugody sądowej w sprawach z zakresu prawa pracy, co istotnie utrudnia realizację polubownego kończenia sporów (Z. Góral, P. Prusinowski [w:] Z. Góral, P. Prusinowski, Rozstrzyganie indywidualnych sporów ze stosunku pracy, Warszawa 2013).

Nie należy jednak zapominać, że dążenie do polubownego załatwienia sporu pomiędzy pracownikiem i pracodawcą nie może pomijać szczególnie chronionych interesów pracownika i prowadzić do akceptacji ustaleń, w wyniku których otrzymałby on np. odszkodowanie niewspółmierne do poniesionej szkody. Tego rodzaju umowa, zmierzająca z naruszeniem interesu pracownika do znacznego ograniczenia należnego mu według przepisów prawa odszkodowania, powinna być uznana niedopuszczalną (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 12 marca 1965 r., I PR 6/65, OSNCP 1966 nr 2, poz. 18, z glosami A. Woltera, OSPiKA 1966 nr 2, poz. 35, R. Czarneckiego, NP 1967 nr 10, s. 1286; z 13 października 1972 r., III PRN 66/72, LEX nr 602642, z glosami M. Filipowicza i J. Lapierre, NP 1974 nr 3, s. 379; zob. też postanowienie Sądu Najwyższego z 11 października 1995 r., I PRN 69/95, OSNAPiUS 1996 nr 8, poz. 119).

Dopuszczalność zawierania ugód sądowych (i pozasądowych) pomiędzy pracownikiem, a pracodawcą ograniczają w istotny sposób same przepisy prawa pracy (np. art. 84 k.p., zob. wyroki Sądu Najwyższego: z 3 lutego 2006 r., II PK 161/05, OSNP 2007 nr 3-4, poz. 41, oraz z 16 października 2009 r., I PK 89/09, OSNP 2011 nr 11-12, poz. 147, z glosą J. Wratnego, OSP 2012 nr 1, poz. 7). W orzecznictwie rozszerzono początkowo ochronę przewidzianą dla wynagrodzenia na inne „zbliżone” świadczenia (jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, wyrok Sądu Najwyższego z 11 czerwca 1980 r., I PR 43/80, OSNC 1980 nr 12, poz. 248; wyrok Sądu Najwyższego z 29 stycznia 2007 r., II PK 181/06, OSNP 2008 nr 5-6, poz. 64), od czego później odstąpiono (wyrok Sądu Najwyższego z 16 października 2009 r., I PK 89/09, OSNP 2011 nr 11-12, poz. 147). W konsekwencji pracownik może zrzec się ekwiwalentu za niewykorzystany urlop, jeżeli przez zawarcie ugody uniknął poważnych konsekwencji natury moralnej i majątkowej, jakie ponosi pracownik, z

którym rozwiązano niezwłocznie umowę o pracę z jego winy. Sąd Najwyższy przyjął, że gdy występuje „zamiana” prawa do ekwiwalentu za urlop na inne korzyści majątkowe, wówczas nie można uznać jako uzasadnionego poglądu, że doszło do zrzeczenia się ekwiwalentu za urlop i że z tej przyczyny zawarta przez strony ugoda jest sprzeczna z prawem. Natomiast ocena, czy zawarte w treści ugody sądowej (także pozasądowej) oświadczenie pracownika dotyczące „zrzeczenia się wszelkich roszczeń finansowych” w stosunku do pracodawcy, narusza bezwzględnie obowiązujący art. 84 k.p., a w związku z tym, czy cała ugoda sądowa (lub tylko jej część - zgodnie z art. 58 § 3 k.c.) jest dotknięta nieważnością, musi być poprzedzona ustaleniem rzeczywistej treści ugody (por. powołany wyrok Sądu Najwyższego z 16 października 2009 r., I PK 89/09).

Ocena dopuszczalności ugody sądowej według kryterium słusznego interesu pracownika (art. 469 k.p.c.) powinna być dokonana przez porównanie treści ugody (ustalonej według kryteriów wskazanych w art. 65 k.c.) z przysługującymi pracownikowi roszczeniami wynikającymi z przytoczonych przez niego okoliczności faktycznych (postanowienie Sądu Najwyższego: z 21 lipca 2000 r., I PKN 451/00, OSNAPiUS 2002 nr 5, poz. 116, oraz wyrok Sądu Najwyższego z 29 czerwca 2010 r., I PK 51/10, M.P.Pr. 2010/9, s. 450). Zatem w celu dokonania wykładni klauzuli generalnej „słusznego interesu pracownika” możliwe jest odniesienie się do jej znaczenia wyłącznie na podstawie okoliczności konkretnej sprawy. Jak przy tym wskazuje orzecznictwo Sądu Najwyższego, w celu oceny, czy nie zachodzi naruszenie słusznego interesu pracownika, sąd powinien zebrać informacje przynajmniej w drodze odebrania oświadczeń stron (postanowienia Sądu Najwyższego z 15 maja 1970 r., III PRN 30/70, OSNCP 1971/1, poz. 10; z 19 maja 2000 r., I PKN 69/00, LEX nr 1222173).

Ocena sądu, czy cofnięcie pozwu nie narusza słusznego interesu pracownika, dokonywana jest w płaszczyźnie obiektywnej – w konfrontacji z oceną zasadności roszczeń pracownika, a nie w płaszczyźnie subiektywnej – przez odwołanie się do domniemanej wiedzy pracownika o prawie pracy lub rozważenia, czy pracownik, cofając pozew, miał świadomość, że działa wbrew swoim interesom (por. wyrok Sądu Najwyższego z 22 listopada 2001 r., I PKN 680/00, OSNP 2003 nr 20, poz. 488). Zatem kontrola sądowa ugody nie tylko obejmuje jej treść, ale ma łączyć się z

badaniem całego stosunku prawnego, który jest nią uregulowany. Podkreśla przy tym, że w celu zakończenia sprawy ugodą nie jest potrzebne przeprowadzenie postępowania dowodowego. Celem ugody jest bowiem, skrócenie postępowania sądowego (por. T. Romer, Uгода w postępowaniu procesowym i pojednawczym, MPPr 11/2005, s. 295; pkt IV uchwały pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z 20 grudnia 1969 r., III PZP 43/69, OSNCP 1970, nr 3, poz. 40).

Przy ocenie słusznego interesu pracownika należy mieć na uwadze, iż ochrona interesu pracownika nie powinna sięgać zbyt daleko, tak by nakazywała uznać za niedopuszczalną każdą ugodę, która przyznaje pracownikowi nawet nieznacznie tylko mniejsze korzyści, niż można by mu było przyznać wyrokiem. W orzecznictwie uznaje się trafnie, że słuszny interes pracownika w rozumieniu art. 469 k.p.c. nie musi być utożsamiany z uzyskaniem należnego świadczenia w pełnej wysokości (postanowienie Sądu Najwyższego z 20 czerwca 2000 r., I PKN 313/00, OSNAPiUS 2002 nr 1, poz. 17, z glosą S. Dalki, OSP 2002 nr 7–8, poz. 94). W wyroku z 2 grudnia 2011 r., III PK 28/11 (LEX nr 1163947) Sąd Najwyższy stwierdził, że „istotną cechą ugody jest wzajemność ustępstw czynionych przez strony. Ustępstwa te należy pojmować subiektywnie (a więc odnosić je nie do rzeczywistej, obiektywnie ustalonej treści stosunku prawnego, ale rozumienia przez każdą ze stron treści owego stosunku i jej przekonania o wielkości roszczeń z niego wynikających) i bardzo szeroko. Przez ustępstwa trzeba rozumieć jakiekolwiek umniejszenie uprawnień własnych strony lub zwiększenie uprawnień drugiej strony stosunku prawnego, czy też jakąkolwiek rezygnację z pierwotnie zajmowanego przez stronę stanowiska”. „Słuszny interes pracownika” nie może być rozumiany wyłącznie jako dążenie do przyznania pracownikowi korzyści majątkowej „za wszelką cenę”, choćby ta korzyść nie miała usprawiedliwienia prawnego w konkretnym stanie faktycznym (uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z 4 czerwca 1982 r., III UZP 14/82, OSNCP 1983 nr 1, poz. 5 z glosami M. Piekarskiego, OSPiKA 1983, z. 6, s. 323 oraz G. Szymańskiej, NP 1984, nr 1, s. 145, a także postanowienie Sądu Najwyższego z 20 czerwca 2000 r., I PKN 313/00, OSNAPiUS 2002 nr 1, poz. 17 z glosą S. Dalki, OSP 2002, z. 7–8, s. 343).

W niniejszej sprawie Sąd drugiej instancji, rozpatrując zażalenie powódki na postanowienie Sądu Rejonowego umarzającego postępowanie z powodu zawarcia ugody sądowej, nie zweryfikował treści ugody pod kątem przesłanki z art. 469 k.p.c. Z uzasadnień wydanych w niniejszej sprawie orzeczeń nie wiadomo nawet, jaka była treść tej ugody. Nie odebrano także oświadczeń stron w trakcie informacyjnego wysłuchania strony ani nie dokonano ich oceny. Sąd pierwszej instancji ograniczył się wyłącznie do stwierdzenia, że „z okoliczności sprawy nie wynikało, by zawarcie ugody, o treści ustalonej przez strony, było sprzeczne z prawem, zasadami współżycia społecznego, słusznym interesem pracownika albo zmierzało do obejścia prawa”. Sąd Rejonowy nie poczynił jednak w tym zakresie żadnych dodatkowych ustaleń i oceny czy postanowienia ugody nie pozostają w sprzeczności z interesem pracownika w kontekście dochodzonych roszczeń, w tym roszczenia o ekwiwalent za urlop. W treści zażalenia powódka zarzuciła między innymi naruszenie art. 469 k.p.c. przez ustalenie, że zawarcie ugody sądowej o treści ustalonej przez strony nie było sprzeczne z prawem i słusznym interesem powódki w sytuacji zrzeczenia się w ugodzie sądowej przez powódkę wszystkich ekwiwalentów za urlopy wypoczynkowe za lata 2017-2020 i dopuszczenie w ten sposób przez Sąd Rejonowy do istotnego jej pokrzywdzenia w okolicznościach faktycznych uprawdopodobniających przysługiwanie powódce wyżej wskazanych roszczeń. Zadaniem Sądu Okręgowego było zatem zweryfikowanie, czy zarzut ten był uzasadniony i czy doszło do naruszenia słusznego interesu pracownika w treści zawartej ugody. Sąd drugiej instancji nie poczynił jednak w tym zakresie żadnych ustaleń. Powołał się jedynie na ograniczenia kognicji Sądu drugiej instancji, rozpatrującego zażalenie na postanowienie o umorzeniu postępowania, wskazując, że przesłanką oceny zasadności zażalenia nie może być analiza materiału sprawy w aspekcie oceny, w jakim stopniu ostałoby się roszczenie powódki, gdyby w sprawie przeprowadzono pełne postępowanie dowodowe. Odnośnie do oceny zakresu ustępstw powódki, Sąd drugiej instancji stwierdził, że występowała ona w sprawie z zawodowym pełnomocnikiem, a „przed zawarciem ugody prowadzone były negocjacje, w trakcie których był czas na ocenę przedstawionych wariantów ugodowego załatwienia sporu pod kątem uwzględnienia interesów stron”. Uznał przy tym, że ostateczna ocena, „jak daleko strony prowadzące negocjacje celem zawarcia ugody mogą się posunąć we

wzajemnych ustępstwach, a kiedy ustępstwa te są już tak dalekie, że naruszają ich interesy, należy w pierwszej kolejności do stron prowadzących negocjacje, które w sposób najlepszy znają stan faktyczny sprawy”. Sąd Okręgowy uchylił się zatem od zweryfikowania treści ugody pod kątem rozpatrzenia zarzutu ewentualnego naruszenia słusznego interesu pracownika (art. 569 k.p.c.), stwierdzając, że następca odmienna ocena zawartej ugody pod kątem uzyskanych przez stronę postępowania korzyści nie może prowadzić do przeciwnych wniosków także w sytuacji, gdy dochodzi ona do przekonania, iż ugoda ta nie realizuje jej interesów w oczekiwanym stopniu.

Sposób rozpatrzenia zażalenia na postanowienie sądu umarzające postępowanie na podstawie art. 355 k.p.c. w wyniku zawarcia ugody sądowej nie wypełnia roli Sądu drugiej instancji w ramach tego postępowania, która jak wskazano powyżej przy przyjętym przez ustawodawcę modelu apelacji pełnej, dotyczącym również zażalenia, pozwala na kompleksową kontrolę prawidłowości rozstrzygnięcia w tym przedmiocie. Zadaniem Sądów w niniejszej sprawie powinno być prawidłowe zweryfikowanie dopuszczalnej treści ugody, przy uwzględnieniu przesłanki słusznego interesu pracownika, co możliwe jest wyłącznie na podstawie okoliczności konkretnej sprawy. Sąd powinien mieć przy tym na względzie powołane powyżej orzecznictwo, zgodnie z treścią którego ochrona interesu pracownika nie sięga tak daleko, by nakazywała uznać za niedopuszczalną każdą ugodę pozbawiającą go korzyści, które – być może – uzyskałby w drodze wyroku. Z okoliczności sprawy mogą wynikać wyjątkowe sytuacje, zwłaszcza gdy chodzi o ustalenie faktów istotnych dla wydania orzeczenia, że uzyskanie natychmiastowego zaspokojenia żądania kosztem rezygnacji z części zgłoszonego roszczenia będzie zaspokajało słuszny interes pracownika. W związku z tym kontrola zawieranej ugody powinna obejmować nie tylko samą treść porozumienia, ale także całość stosunku prawnego, który ma być uregulowany między stronami. Dokonując oceny zgodności treści zawartej ugody z art. 469 k.p.c. Sąd drugiej instancji powinien mieć także na względzie, że prawo do corocznego urlopu (oraz wynikającego z niego prawa do ekwiwalentu za niewykorzystany urlop) ma status zasady podstawowej prawa socjalnego Unii, gwarantowanej obecnie dodatkowo na mocy art. 31 ust. 2 KPP jako unijne prawo podstawowe (zob. wyroki TS z 27 kwietnia 2023 r., C-192/22, FI

przeciwko Bayerische Motoren Werke AG, ECLI:EU:C:2023:347, pkt 33; z 22 września 2022 r., w sprawach połączonych C-518/20 i C-727/20 XP przeciwko Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide (C-518/20) i AR przeciwko St. Vincenz-Krankenhaus GmbH (C-727/20), ECLI:EU:C:2022:707, pkt 40-41; z 25 listopada 2021 r., w sprawie C-233/20, WD przeciwko job-medium GmbH ECLI:EU:C:2021:960, pkt 29-30). Taki status prawa do corocznego urlopu może rzutować na adekwatność linii orzeczniczej zapoczątkowanej w sprawie I PK 89/09 jak i na ocenę przesłanki słusznego interesu pracownika.

Mając powyższe na względzie, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.

[K.A.S.]

[ał]