



Sygn. akt II PK 116/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 sierpnia 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Halina Kiriło (przewodniczący)
SSN Zbigniew Myszka
SSN Maciej Pacuda (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa J. I.
przeciwko E. Sp. z o.o. z siedzibą w G. obecnie E. S.A.
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 9 sierpnia 2018 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Apelacyjnego w (...)
z dnia 13 grudnia 2016 r., sygn. akt III APa (...),

**uchyla zaskarżony wyrok w punkcie 1. 3 i 4 (pierwszym,
trzecim i czwartym) i w tym zakresie przekazuje sprawę Sądowi
Apelacyjnemu w (...) do ponownego rozpoznania i
rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W. wyrokiem z dnia 20 maja 2016 r. zasądził od pozwanej E. Spółki z o.o. w G. na rzecz powódki J. I. kwotę 142.271,46 zł tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami za

opóźnienie od dnia 10 czerwca 2015 r. do dnia zapłaty oraz oddalił powództwo w pozostałej części, rozstrzygając też o kosztach procesu i nadając wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności co do zasądzonej na rzecz powódki kwoty 7.903,97 zł.

Sąd Okręgowy ustalił, że powódka była zatrudniona w pozwanej Spółce na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 września 1992 r., przy czym jej pierwotnym pracodawcą był poprzednik prawny pozwanej - Zakład (...) w T. Powódce powierzono obowiązki w dziale windykacji w T. Jednostka windykacyjna biura obsługi klienta, którą od dnia 29 marca 2010 r. kierowała powódka, została usytuowana w R. Wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 7.903,97 zł.

W dniu 19 lipca 2007 r. została zawarta Umowa Społeczna nr (...) (dalej jako umowa lub umowa społeczna) pomiędzy organizacjami związkowymi działającymi we wskazanych w niej oddziałach E. S.A., w tym w T., G. i P. i między innymi spółkami E. S.A. w G., E. S.A. w G. oraz jej poszczególnymi oddziałami. Umowa ta weszła w życie w dniu 1 sierpnia 2007 r. Strony umowy określiły, że podstawę jej zawarcia stanowią: art. 9 k.p. oraz art. 26¹ ust. 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych i zawarte w dniu 26 października 2006 r. porozumienie. Zapisami umowy objęto wszystkich pracowników, poza wyjątkami wskazanymi w tej umowie, lecz niedotyczącymi powódki, zapewniając im szczególną ochronę stosunku pracy (art. 12 i art. 13). W art. 15 umowy postanowiono zaś, że w przypadku naruszenia gwarancji zatrudnienia, o których mowa w art. 12, pracodawca będzie zobowiązany do wypłacenia pracownikowi odszkodowania w wysokości stanowiącej iloczyn miesięcy kalendarzowych pozostałych do końca okresu gwarancyjnego, liczony od dnia rozwiązania umowy o pracę oraz wynagrodzenia miesięcznego pracownika ustalonego na dzień rozwiązania stosunku pracy według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy. Postanowienia umowy zostały następnie inkorporowane do zakładowych układów zbiorowych pracy obowiązujących u pracodawców, którzy podpisali porozumienie.

Sąd pierwszej instancji ustalił ponadto, że w 2013 r. podjęto w pozwanej proces restrukturyzacji, którego powodem była sytuacja ekonomiczna i wynikająca

z niej potrzeba dostosowania struktury organizacyjnej do portfela zleceniodawców. Pismem z dnia 18 grudnia 2013 r. pozwana zwróciła się do działających u niej organizacji związkowych z informacją o zamiarze reorganizacji wskazanych w tym piśmie obszarów. Planowana restrukturyzacja miała obejmować likwidację 362 stanowisk pracy, na których zatrudniano 268 pracowników objętych gwarancjami zatrudnienia wynikającymi z umowy społecznej. Proces ten miał objąć między innymi 53 stanowiska pracy w departamencie windykacji, w tym stanowisko pracy powódki, a także utworzenie w okresie od dnia 1 lutego 2014 r. do dnia 30 czerwca 2014 r. 34 nowych stanowisk w tym departamencie zlokalizowanych w G. W 2014 r. pozwana opracowała regulamin zwolnień grupowych obowiązujący do końca tego roku. Opracowanie tego aktu argumentowała wystąpieniem przyczyn uzasadniających przeprowadzenie zwolnień grupowych oraz brakiem porozumienia ze związkami zawodowymi, mimo przeprowadzenia konsultacji oraz spotkań. Jako przyczynę zwolnień wskazano niezbędne dla dalszego funkcjonowania pracodawcy zmiany organizacyjne polegające na zmianie struktury zatrudnienia oraz likwidacji stanowisk określonych w załączniku do regulaminu. Pozwana zaproponowała też działania zmierzające do uniknięcia, czy też minimalizowania skali zwolnień. Dotyczyły one rekrutacji pracowników na nowoutworzone stanowiska pracy oraz dodatkowych uprawnień płacowych w przypadku zawierania porozumień zmieniających warunki zatrudnienia. Tryb zwolnień grupowych zasadniczo miał obejmować porozumienia zawierane z pracownikami, dotyczące rozwiązania stosunków pracy, przy zachowaniu prawa do świadczeń określonych regulaminem lub zawieranie umów agencyjnych na określonych warunkach z pracownikami bądź z podmiotami współpracującymi z pozwaną. Na podstawie § 5 ust. 3 tiret 3 w związku z ust. 1 lit. a regulaminu zwolnień grupowych powódka, korzystając z możliwości dobrowolnego rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron z przyczyn niedotyczących pracowników, mogłaby otrzymać od pozwanej maksymalnie 100.000 złotych, powiększone o 30.000 zł, o ile podjęłaby decyzję o skorzystaniu z tej możliwości w tzw. pierwszym terminie zgłoszeń, tj. między 27 stycznia a 16 lutego 2014 r.

Sąd Okręgowy ustalił również, że w związku z zamiarem przeprowadzenia zwolnień grupowych, w grudniu 2013 r. i w styczniu 2014 r. odbyły się spotkania

przedstawicieli pozwanej z przedstawicielami organizacji związkowych. Blisko dwustu pracowników pozwanej wskazanych w załączniku wybrało przewidzianą w regulaminie możliwość rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron. Kilkudziesięciu pracowników podjęło natomiast pracę na nowych stanowiskach, „startując w okresie rekrutacji i korzystając z ochrony osłonowej”. Kilka osób skorzystało z kolejnego programu osłonowego, podejmując w ramach działalności gospodarczej współpracę z pozwaną przy sprzedaży energii elektrycznej. Powódce na początku 2014 r. zaproponowano zawarcie porozumienia dotyczącego zmiany warunków umowy o pracę od dnia 14 kwietnia 2014 r. w zakresie dotyczącym rodzaju pracy, miejsca jej wykonywania oraz wysokości wynagrodzenia za pracę. Propozycja dotyczyła wykonywania pracy na stanowisku referenta do spraw windykacji w G. za wynagrodzeniem zasadniczym wynoszącym 2.100 zł brutto miesięcznie. Powódka nie wyraziła jednak zgody na zawarcie takiego porozumienia. Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników Grupy (...) w dniu 12 maja 2014 r. nie wyraził z kolei zgody na wypowiedzenie powódce warunków umowy o pracę o treści wskazanej w zawiadomieniu pracodawcy. Według organizacji związkowej, opisywane oświadczenie stanowiło bowiem rażące naruszenie gwarancji zatrudnienia przysługujących powódce w związku z umową społeczną. Pozwana mimo to złożyła powódce w dniu 15 maja 2014 r. oświadczenie o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę w zakresie dotyczącym miejsca pracy i wysokości wynagrodzenia za pracę. W oświadczeniu tym zaproponowano powódce kontynuację zatrudnienia po upływie okresu wypowiedzenia na stanowisku referenta do spraw windykacji w G. za wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 2.100 zł brutto. Jako przyczynę wypowiedzenia zmieniającego wskazano restrukturyzację wynikającą z potrzeby dostosowania poziomu i struktury zatrudnienia do zamówień posiadanych przez Spółkę w 2014 r. oraz konieczność obniżenia kosztów operacyjnych działalności przedsiębiorstwa Spółki do poziomu planowanego w budżecie na lata 2014-2016. Powódka nie przyjęła zaproponowanych jej nowych warunków umowy o pracę, wobec czego umowa ta uległa rozwiązaniu w dniu 31 sierpnia 2014 r.

Sąd pierwszej instancji ustalił też, że powódka złożyła przeciwko pozwanej pozew o uznanie za bezskuteczne oświadczenia o wypowiedzeniu warunków

umowy o pracę, a w sytuacji rozwiązania stosunku pracy, o zasądzenie odszkodowania w kwocie 23.711,31 złotych. Sąd Rejonowy w W. wyrokiem z dnia 3 lutego 2014 r. oddalił jednak to powództwo, a Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z dnia 10 czerwca 2015 r. oddalił apelację wniesioną przez powódkę od wyroku Sądu pierwszej instancji. W pisemnych uzasadnieniach wymienionych wyroków zarówno Sąd Rejonowy, jak i Sąd Okręgowy przyjęły, że umowa społeczna stanowi źródło prawa pracy w rozumieniu przepisu art. 9 § 1 k.p., uznając równocześnie, że wypowiedzenie zmieniające zostało złożone powódce w warunkach określanych ustawą z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, która wyłączała stosowanie art. 13 umowy społecznej. Powódka po ponad rocznym okresie od rozwiązania umowy o pracę łączącej ją z pozwaną podjęła pracę u innego pracodawcy z minimalną wysokością miesięcznego wynagrodzenia.

Powołując się na tak ustalony stan faktyczny sprawy, Sąd Okręgowy stwierdził, że spór pomiędzy stronami koncentrował się jedynie wokół kwestii związanej z możliwością zastosowania wobec powódki stosownych regulacji umowy społecznej stanowiących podstawę zgłoszonego w pozwie roszczenia odszkodowawczego. Zdaniem tego Sądu, poza jego kognicją pozostawała natomiast kwestia charakteru prawnego umowy społecznej, ponieważ została ona rozstrzygnięta w sprawie pomiędzy tymi samymi stronami zakończonej prawomocnie wyrokiem Sądu Okręgowego w W. z dnia 10 czerwca 2015 r., który z mocy art. 365 § 1 k.p.c. wiązał Sąd również w niniejszej sprawie.

W ocenie Sądu pierwszej instancji, analiza jednoznacznych i nienastręczających żadnych trudności interpretacyjnych postanowień owej umowy nie pozostawiała wątpliwości, że pozwana naruszyła gwarancje zatrudnienia określone w art. 13 ust. 1 pkt 3 i 4 w związku z art. 14 pkt b umowy, aktualizując tym samym ciężący na pozwanej obowiązek uregulowany treścią art. 15 ust. 1 i 4 umowy. W dniu 12 maja 2014 r. Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników Grupy (...) nie wyraził bowiem zgody na wypowiedzenie powódce warunków umowy o pracę, a wypowiedzenie to spowodowało zmniejszenie wynagrodzenia przysługującego powódce z kwoty 7.903,97 zł brutto do kwoty 2.100 zł brutto. Ponadto zmieniało ono miejsce pracy powódki na położone w

odległości większej niż 45 kilometrów (G.) od miejsca określonego w umowie o pracę, zaś czas dojazdu do tego miejsca środkami komunikacji publicznej był dłuższy niż 1,25 godziny. Wspomniane wypowiedzenie powodowało konieczność realizacji przez pozwaną ciężącego na niej obowiązku uregulowanego treścią art. 15 ust. 1 i 4 umowy. Dlatego Sąd Okręgowy uznał, że co do zasady, roszczenie powódki było uzasadnione, a konstatacji tej nie zmieniał fakt, że podjęta względem powódki decyzja personalna pozwanej była zgodna z przepisami prawa pracy w rozumieniu art. 45 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p., albowiem wypowiedzenie zmieniające zostało złożone powódce w warunkach określanych ustawą z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników), która wyłączała stosowanie art. 13 umowy społecznej.

Sąd pierwszej instancji stwierdził równocześnie, że należało przyznać rację pozwanej tylko w tym zakresie, w którym zarzucała ona, że roszczenie powódki, która domagała się od byłego pracodawcy zapłaty bardzo wysokiego odszkodowania (równego kwocie 276.638,95 zł), podlegało ocenie z punktu widzenia zgodności z zasadami współżycia społecznego i społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. Sąd Okręgowy podzielił przy tym poglądy prawne wyrażone w orzecznictwie Sądu Najwyższego i podkreślił, że z uwagi na szczególny charakter działalności prowadzonej przez pozwaną (obróć energią elektryczną, czyli dobrem konsumpcyjnym o charakterze powszechnym) istniał duży stopień prawdopodobieństwa, że ponoszone przez nią koszty osobowe (w tym kwota wypłaconego powódce odszkodowania) zostaną w kalkulowane w cenę sprzedaży energii elektrycznej dostarczanej poszczególnym odbiorcom. W ten sposób ryzyko ekonomiczne prowadzenia działalności gospodarczej pozwanej, polegające między innymi na zawarciu ze związkami zawodowymi niekorzystnego - z punktu widzenia interesów ekonomicznych spółki - porozumienia zbiorowego może zostać faktycznie przerzucone na odbiorców energii elektrycznej. Sąd pierwszej instancji zauważył ponadto, że nie tylko stosuje obowiązujące prawo, ale do jego konstytucyjnych kompetencji należy też wymierzanie sprawiedliwości (art. 45 ust. 1 Konstytucji RP), a także musi uwzględniać, 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. Dlatego jest on zobowiązany do uwzględnienia całokształtu ustalonych okoliczności faktycznych w kontekście oceny zgodności z zasadami współżycia społecznego prawa podmiotowego powódki do uzyskania odszkodowania gwarantowanego postanowieniami umowy społecznej.

W tym kontekście Sąd pierwszej instancji stwierdził, że kwota dochodzona w pozwie przez powódkę (w zakresie kompensującym utratę zatrudnienia jako pewnego rodzaju krzywdę niemajątkową) jest oderwana od aktualnie występujących w Polsce realiów społeczno-gospodarczych. Sąd zaznaczył też, że nawet kwoty zadośćuczynień pieniężnych należne poszkodowanym w związku z uszkodzeniem ciała i rozstrojem zdrowia (art. 445 § 1 k.c.) nie są przyznawane przez sądy w aż tak wysokim rozmiarze, w jakim powódka dochodzi rekompensaty „jedynie” za utratę miejsca pracy. Istotne jest również, że wysokość rekompensaty należnej pracownikowi z tytułu utraty pracy powinna być tak ustalona, aby pozwoliła mu zabezpieczyć warunki socjalno-bytowe w okresie pomiędzy utratą dotychczasowej a uzyskaniem nowej pracy na poziomie odpowiadającym jego kwalifikacjom. 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”. 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 całkowitej gwarancji kilkunastoletniego zatrudnienia u tego samego pracodawcy. Należało także wziąć pod uwagę, że odszkodowanie uregulowane w art. 15 ust. 1 zdanie pierwsze umowy społecznej - 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.

W konsekwencji tych rozważań Sąd Okręgowy uznał, że żądanie powódki

nie pozostawało w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego jedynie do wysokości zasądzonej na jej rzecz kwoty (tj. wynagrodzenia za 1 rok i 6 miesięcy, nieznacznie przekraczający okres posiadania przez powódkę statusu osoby bezrobotnej). Sąd uznał też, że skoro odszkodowanie z umowy społecznej ma rekompensować utratę miejsca pracy, to w przypadku powódki skutki te nie wystąpiły w istotnym stopniu (po ponad roku od rozwiązania umowy o pracę powódka podjęła pracę u innego pracodawcy, choć jedynie z minimalną wysokością miesięcznego wynagrodzenia). Powódka nie miała zaś zamiaru kontynuowania zatrudnienia u pozwanej, albowiem w sprawie zakończonej prawomocnie wyrokiem Sądu Okręgowego w W. z dnia 10 czerwca 2015 r. żądała odszkodowania, a nie przywrócenia do pracy.

Sąd pierwszej instancji podniósł ponadto, że powódka w trakcie pracy u pozwanej szkoliła się, podnosiła kwalifikacje, na czym korzystała nie tylko pozwana, ale i sama powódka, podnosząc wartość swojej pracy na rynku pracy i w konsekwencji możliwość lepszego kształtowania warunków zatrudniania, tak u pozwanej, jak i u każdego innego pracodawcy. Spór między stronami toczył się zaś w sytuacji gospodarczej, w której średnie miesięczne wynagrodzenie wynosiło ok. 4.000 zł, a minimalna pensja - 1.850 zł, co powodowało, iż roszczenie powódki wynosiło równowartość 69 średnich pensji, co z kolei stanowiło równowartość średniego wynagrodzenia za prawie 6 lat pracy. Rozważając roszczenie powódki nie można też było 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 Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (art. 39 k.p.). W prawie pracy odszkodowanie za wadliwe rozwiązanie stosunku pracy jest natomiast z zasady limitowane do wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia. Wreszcie, nie można było pomijać faktu, że koszt odszkodowania poniesie w dalszej perspektywie konsument pozwanego.

Końcowo Sąd Okręgowy podkreślił, że choć co do zasady przyjął ryczałtowy charakter odszkodowania z umowy społecznej (i tym samym nie badał wystąpienia szkody i jej rozmiaru), to jednocześnie uznał, że konstrukcja prawna świadczenia nazwanego w umowie społecznej odszkodowaniem dopuszczała miarkowanie jego

wysokości. Do przyjęcia była 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 ustawowych 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 zaś być: ocena zasadności żądanych kwot z punktu widzenia gospodarczego, przeciętnej stopy życiowej, przypadkowość sytuacji, w której znalazł się pracownik korzystający z wysokich odszkodowań ryczałtowych, 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 było oceniać przez pryzmat jego rażącego wygórowania.

Sąd Apelacyjny - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 13 grudnia 2016 r., wydanym na skutek apelacji wniesionej przez powódkę od wyroku Sądu pierwszej instancji, zmienił ten wyrok w zaskarżonej części i zasądził od pozwanej na rzecz powódki dodatkowo kwotę 134.367,49 zł z ustawowymi odsetkami z tytułu opóźnienia od dnia 10 czerwca 2015 r. do dnia zapłaty, a w pozostałej części oddalił apelację, rozstrzygając o kosztach procesu.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, Sąd Okręgowy dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych i ogólnych rozważań prawnych, ale przeprowadził nieuprawnione miarkowanie odszkodowania przysługującego powódce, czym naruszył przepisy prawa materialnego.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego, naruszenie przez pracodawcę gwarancji zatrudnienia obejmujących powódkę, w warunkach niewątpliwie określonych porozumieniem, skutkowało powstaniem po stronie powódki roszczenia o zapłatę odszkodowania przewidzianego w umowie społecznej. Stanowisko to wynikało z uwzględnienia jednej z podstawowych zasad obowiązujących w polskim porządku prawnym, zgodnie z którą umów należy dotrzymywać (*pacta sunt servanda*). Zarówno sama gwarancja zatrudnienia pracowników, jaki i instytucja

odszkodowania z tytułu naruszenia tejże gwarancji oraz mechanizm obliczania jego wysokości były przedmiotem umowy społecznej negocjowanej przez organizacje związkowe i poszczególnych pracodawców. Nie budziło zaś wątpliwości Sądu Apelacyjnego, że umowa społeczna miała charakter porozumienia normatywnego i stanowiła źródło prawa z punktu widzenia art. 9 k.p.

Umowa społeczna posługiwała się pojęciem odszkodowania, a nie np. odprawy (kary). Jak wyjaśniono przy tym w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 3 listopada 2010 r., II PK 93/10 (OSNP 2012 nr 1-2, poz. 28), rozumienie „odszkodowania” wyznaczają w pierwszej kolejności normy prawa cywilnego, zgodnie z którymi jest to świadczenie, które ma na celu zrekompensowanie powstałej szkody. Jest oczywiste, że odszkodowanie pełni zwykle funkcję kompensacyjną i to jest zasadniczy jego cel. Pozostałe funkcje odpowiedzialności odszkodowawczej, w tym prewencyjna są jedynie powiązane z kompensatą szkody. Istnienie szkody stanowi główną przesłankę powstania odpowiedzialności odszkodowawczej w tym ujęciu. Niemniej do przyjęcia jest także ocena, że odszkodowanie z umowy społecznej z uwagi na ryczałtowy charakter jest *sui generis* świadczeniem majątkowym pełniącym funkcję sankcji („normatywnej kary pieniężnej”) wobec pracodawcy za bezprawne działanie.

Sąd Apelacyjny zaznaczył w związku z tym, że prawo pracy ukształtowało częściowo odmienne rozumienie szkody, czego wyraz stanowią normy o odszkodowaniu za wadliwe rozwiązanie stosunku pracy. Podstawą istniejących w tej mierze w literaturze przedmiotu wątpliwości jest zaś to, że wystąpienie szkody, rozumianej jako uszczerbek w prawnie chronionych dobrach pracownika, a także jej ewentualna wysokość, nie stanowią przesłanek powstania roszczenia i nie mają wpływu na jego wysokość. Dlatego roszczenie należne pracownikowi za bezprawne zwolnienie z pracy określa się w orzecznictwie i piśmiennictwie jako „odszkodowanie ustawowe”. Ryczałtowy charakter kodeksowego odszkodowania jako kary w aspekcie wysokości uwzględnia zatem jej „penalizm”. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego, odszkodowania należne z tytułu rozwiązania umowy o pracę występują w zryczałtowanej wysokości i stanowią odpłatę za naruszenie prawa przez jedną ze stron stosunku pracy. Zryczałtowana wysokość odszkodowania pozwala uniknąć prowadzenia postępowania (przede

wszystkim dowodowego) mającego na celu ustalenie rzeczywistego rozmiaru szkody. Jednocześnie trudno nie zauważyć, że zryczałtowane odszkodowanie należy się drugiej stronie stosunku pracy niezależnie od tego, czy szkoda w ogóle powstała. Uznanie, że odszkodowanie wynikające z umowy społecznej ma taki właśnie charakter musi zatem budzić wątpliwości, gdy jednocześnie czynione byłoby założenie o niemożności jego miarkowania. Przy czym należy zauważyć, że w judykaturze nie budzi wątpliwości, że powinien istnieć mechanizm pozwalający na kontrolę wysokości konkretnej kary w aspekcie jej indywidualizacji. Podstawy dla takiego działania w odniesieniu do omawianego odszkodowania, jeśli traktować je jako „odszkodowanie ustawowe”, mogą stanowić, zdaniem Sądu Najwyższego, regulacje art. 485 k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz art. 484 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. Trudno natomiast zaprzeczyć, że właśnie tego rodzaju zastrzeżenie zawierał przepis umowy społecznej (jako źródło prawa pracy). Traktowanie odszkodowania wynikającego z tej umowy tak jak kary umownej umożliwia więc zastosowanie art. 484 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., a zatem miarkowanie tej „kary ustawowej”. Powołany przepis zezwala na zmniejszenie kary wówczas, gdy jest ona rażąco wygórowana, czyli gdy w przekonaniu organu orzekającego istnieje dysproporcja między poniesioną szkodą a wysokością kary umownej; kara jest nieadekwatna w zaistniałej sytuacji. Rażące wygórowanie jako okoliczność uzasadniająca miarkowanie kary musi być też widziane przez pryzmat rozmiaru poniesionej szkody w wyniku naruszenia zobowiązania w stosunku do wysokości zastrzeżonej kary. Sąd Najwyższy wskazał również na inne mierniki waloryzacji kary normatywnej, właściwe dla prawa pracy, a mianowicie: przypadkowość sytuacji, w której znalazł się pracownik korzystający z wysokich odszkodowań ryczałtowych, legitymowanie się niskim stażem zakładowym, charakter pracy, reguły współżycia społecznego i ocena wysokości żądanych kwot z punktu widzenia ich gospodarczej zasadności. A zatem rażące wygórowanie kary normatywnej to możliwość spojrzenia na jej wysokość z różnych punktów widzenia, w tym także z punktu widzenia jej celu i społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa do zastosowania kary, a zatem z punktu widzenia art. 8 k.p., którego stosowanie podlega ocenie w niniejszym postępowaniu.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, Sąd Okręgowy stwierdzając podstawy do

zmniejszenia odszkodowania przysługującego od pozwanej Spółki, kierował się cechami leżącymi po stronie pozwanej i pominął sytuację powódki, bądź uwzględnił ją w wybiórczym zakresie. Nie sposób natomiast uznać, że powódka dopuściła się naruszenia jakichś zasad moralnych, etycznych, czy wynikających ze zwykłej uczciwości, żądając zapłaty odszkodowania w warunkach niewątpliwie objętych umową społeczną, której była stroną, jak również w wysokości przewidzianej zapisami tej umowy, gdy jednocześnie nie występowały żadne wyjątkowe okoliczności - ani związane z nadzwyczajną zmianą stosunków, ani ze zmianą kondycji finansowej pozwanej, ani wreszcie okoliczności dotyczące osoby powódki, jej sytuacji zawodowej i materialnej - które sprawiałaby, że roszczenie należałoby oceniać jako naganne i niezasługujące na społeczną akceptację.

Sąd Apelacyjny przypomniał, że powódka pracę w sektorze energetycznym rozpoczęła wykonywać w 1992 r. i świadczyła ją przez ponad 20 lat, zajmując ostatnio stanowisko kierownicze w jednostce windykacyjnej biura obsługi klienta w R. Przez cały okres zatrudnienia wywiązywała się rzetelnie z powierzonych obowiązków i podnosiła swoje kwalifikacje zawodowe, na co wskazywało wprost również stanowisko pozwanej. Wynagrodzenia miesięczne powódki oscylowało wokół kwoty 7.903,97 zł. Na początku 2014 r. powódce zaproponowano zawarcie porozumienia dotyczącego zmiany warunków umowy o pracę od dnia 14 kwietnia 2014 r. w zakresie dotyczącym rodzaju pracy, miejsca jej wykonywania oraz wysokości wynagrodzenia za pracę. Proponowano jej wykonywanie pracy na stanowisku referenta do spraw windykacji w G. za wynagrodzeniem zasadniczym wynoszącym 2.100 zł brutto miesięcznie. W świetle powyższych okoliczności Sąd drugiej instancji uznał, że żądanie powódki zasądzenia tytułem odszkodowania kwoty 276.638,95 zł, do której była uprawniona w myśl art. 15 umowy społecznej, mogło korzystać z ochrony prawnej właśnie z uwagi na społeczno- gospodarcze przeznaczenia prawa do gwarancji zatrudnienia.

W opinii Sądu Apelacyjnego, odszkodowanie ryczałtowe w kwocie, której żądała powódka, nie przekraczało wartości świadczenia pozwanej na jej rzecz, jakie byłaby ona jej zobowiązana wypłacić tytułem wynagrodzenia ze stosunku pracy za sporny okres w sytuacji, gdyby nie doszło do naruszenia gwarancji zatrudnienia przez pozwaną. Fakt, że wysokość spornego odszkodowania nie

przekraczała wartości umowy, inaczej rzecz ujmując - była w stosunku do niej proporcjonalna - był jednym z czynników przemawiających za uznaniem, że jego wysokości nie można uznać za rażąco wygórowaną. Również stosunek wysokości odszkodowania do naruszonego interesu powódki nie budził wątpliwości Sądu Apelacyjnego. Powódka była wieloletnim pracownikiem, większość swojego życia zawodowego przepracowała w branży energetycznej. Wobec tego, skoro do rozwiązania z nią stosunku pracy doszło z przyczyn leżących po stronie pozwanej, na które powódka nie miała żadnego wpływu, a nadto odbyło się to w warunkach naruszenia udzielonej przez pracodawcę gwarancji zatrudnienia, uzasadnione było przyjęcie, że słuszny interes powódki przemawiał za przyznaniem jej odszkodowania w wymiernej wysokości, adekwatnej do utraconych zarobków za sporny okres. Za wadliwie należało zatem uznać stanowisko Sądu Okręgowego, zgodnie z którym jedynie do wysokości kwoty, stanowiącej równowartość wynagrodzenia za okres 1 roku i 6 miesięcy, jakie otrzymałaby powódka, jej żądanie nie pozostawało w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego.

Odmiennej oceny nie mogła wywołać argumentacja prezentowana przez Sąd Okręgowy oraz przez pozwaną. W ocenie Sądu Apelacyjnego, stwierdzenie Sądu pierwszej instancji, że z uwagi na szczególny charakter działalności prowadzonej przez pozwaną istnieje duży stopień prawdopodobieństwa, że koszty osobowe ponoszone przez pozwaną zostaną w kalkulowane w cenę sprzedaży energii elektrycznej dostarczanej poszczególnym odbiorcom, nie mógł bowiem w żadnym razie przenosić się na regulację zawartą pomiędzy stronami w umowie społecznej, tym bardziej, iż żaden przepis tej umowy „nie uzależnia takiej sytuacji”. Również trudno było przyjąć, że prawo powódki do odszkodowania z tytułu pozbawienia pracy - na które strony zgodziły się - miałoby być uzależnione od charakteru funkcji pozwanej w obrocie gospodarczym.

Ponadto Sąd Okręgowy, dokonując miarkowania odszkodowania przysługującego powódce, nieprawidłowo porównał jej sytuację do uprawnień pracowników, z którymi rozwiązano umowę o pracę w myśl przepisów Kodeksu pracy. Wymagało bowiem podkreślenia, że w przypadku powódki żądanie przez nią odszkodowania miało charakter gwarancji zatrudnienia w myśl norm określonych przez strony w umowie społecznej. Analogiczna sytuacja miała miejsce w zakresie

odniesienia się przez Sąd Okręgowy do żadanego przez powódkę odszkodowania do średniego wynagrodzenia w danej branży gospodarczej oraz stopy bezrobocia w Polsce. W tym kontekście wymagało zaznaczenia, że oceny prawidłowości żądania powódki należało dokonać, mając na uwadze jej indywidualne warunki zatrudnienia, które umowa społeczna gwarantowała jej do końca 2017 r. Nie można było również zgodzić się ze stanowiskiem Sądu pierwszej instancji, który wskazał, że powódka nie miała zamiaru kontynuowania zatrudnienia u pozwanej. Wystąpienie z roszczeniem o przywrócenie do pracy było bowiem z oczywistych względów niemożliwe, skoro oddział w R., w którym powódka świadczyła pracę, został zlikwidowany.

W konsekwencji Sąd Apelacyjny stanął na stanowisku, iż dochodzona pozwem na podstawie art. 15 umowy społecznej kwota 276.638,95 zł (stanowiąca iloczyn 35 miesięcy - liczonych od dnia 1 września 2014 r. do dnia 31 lipca 2017 r. i wynagrodzenia obliczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy w wysokości 7.9.03,97 zł) nie była rażąco wygórowana.

Pozwana E. Sp. z o.o. w G. (obecnie E. S.A.) wniosła do Sądu Najwyższego skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego z dnia 13 grudnia 2016 r., zaskarżając ten wyrok w części obejmującej: (-) punkt I sentencji wyroku w zakresie zasądzonej nim kwoty, tj. w zakresie, w jakim Sąd drugiej instancji zasądził na rzecz powódki 134.367,49 zł; (-) punkt III sentencji wyroku w całości; (-) punkt IV sentencji wyroku w całości i zarzucając mu naruszenie prawa materialnego, to jest:

1. art. 8 k.p. oraz art. 485 k.c. i art. 484 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez ich niewłaściwe zastosowanie polegające na uznaniu, że roszczenie powódki nie stoi w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego i nie stanowi nadużycia prawa podmiotowego, która to ocena pomija sytuację pozwanej lub też uwzględnienia ją w wybiórczym zakresie, a to na skutek wykluczenia przez Sąd drugiej instancji możliwości zastosowania części mierników waloryzacji odszkodowania co do zasady lub ich pominięcia, co w konsekwencji prowadziło do braku zastosowania instytucji miarkowania kary i zasądzenie powódce odszkodowania w pełnej wysokości, w warunkach jego rażącego wygórowania;

2. art. 8 k.p. oraz art. 485 k.c. i art. 484 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez ich niewłaściwe zastosowanie polegające na dokonaniu zmiany orzeczenia

Sądu pierwszej instancji opartego na uznaniu sędziowskim, na mocy którego powódce zasądzono kwotę 142.271,47 zł, pomimo braku zaistnienia przesłanki „rażącego zaniżenia” takiej kwoty odszkodowania, jak i co istotniejsze braku stwierdzenia takiego rażącego zaniżenia w ramach uzasadnienia zaskarżonego wyroku, co w konsekwencji nie dawało Sądowi drugiej instancji podstaw do ingerencji w orzeczenie Sądu pierwszej instancji oparte na uznaniu sędziowskim.

Uzasadniając te zarzuty, skarżąca podniosła między innymi, że analiza treści uzasadnienia zaskarżonego wyroku prowadzi do konstatacji, że Sąd drugiej instancji posłużył się argumentami opartymi o to samo błędne (i sprzeczne z własnymi ustaleniami) założenie, które skutkowało rzekomo wadliwym zastosowaniem przepisów prawa materialnego przez Sąd pierwszej instancji. Uwaga Sądu drugiej instancji skupiła się bowiem wyłącznie na cechach leżących po stronie powódki, z kolei cechy i mierniki waloryzacji kary leżące po stronie pozwanej nie tylko zostały uznane za niezasadne, ale wręcz Sąd drugiej instancji wykluczył możliwość zastosowania niektórych z nich co do zasady. Miernik wkalkulowania kosztów osobowych pozwanej w cenę energii elektrycznej jako elementu uwzględnianego przy waloryzacji kary normatywnej (gospodarcza zasadność), zdaniem Sądu Apelacyjnego „nie może (bowiem) w żaden sposób przenosić się na regulację zawartą pomiędzy stronami umowy społecznej”. Pogląd taki nie zasługuje natomiast na uwzględnienie i pozostaje w sprzeczności z dotychczasową linią orzecniczą prezentowaną m.in. w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 10 lutego 2012 r., II PK 144/11 oraz wyroku Sądu Najwyższego z dnia 14 września 2010 r., II PK 67/10. Podobny zarzut należy odnieść do wskazanych przez Sąd Apelacyjny takich mierników jak średnie wynagrodzenie w branży energetycznej, minimalnej pensji w 2016 r., czy też stopy bezrobocia, które w jego opinii „pozostawały bez znaczenia”. Pogląd taki również nie zasługuje na uwzględnienie i pozostaje w sprzeczności z dotychczasową linią orzecniczą sądów powszechnych oraz Sądu Najwyższego.

Odnosnie do podstawy naruszenia art. 8 k.p. oraz art. 485 k.c. i art. 484 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., skarżąca podkreśliła z kolei, że w orzecznictwie cywilnym na gruncie art. 484 k.c., jak i ogólnie na podstawie przepisów związanych z orzekaniem przez sąd w ramach tzw. „uznania sędziowskiego” ukształtował się

pogląd, w ramach którego ingerencja sądu odwoławczego w przyznane na mocy uznania sędziowskiego zadośćuczynienie jest możliwa, o ile sąd pierwszej instancji w sposób rażący naruszył przyjęte zasady jego ustalania, a więc wtedy, gdy jest nadmiernie wygórowane lub rażąco niskie. W przedmiotowej sprawie Sąd pierwszej instancji, dokonując w ramach takiego uznania miarkowania kary umownej zasądził na rzecz powódki kwotę 142.271,46 zł, uznając tę kwotę za adekwatną. Sąd drugiej instancji nie zakwestionował natomiast okoliczności, że zasądzona kwota odszkodowania jest rażąco zaniżona, a mimo to dokonał korekty orzeczenia, zasądzając na rzecz powódki dalsze 134.367,00 zł.

Powołując się na tak sformułowane i uzasadnione zarzuty kasacyjne, skarżąca w pierwszej kolejności wniosła o uchylenie i zmianę zaskarżonego wyroku w zaskarżonym zakresie na podstawie art. 398¹⁶ k.p.c., przez oddalenie apelacji powódki w całości, uchylenie rozstrzygnięcia zawartego w punkcie III wyroku oraz o zmianę rozstrzygnięcia zawartego w punkcie IV wyroku na orzeczenie o zasądzeniu od powódki na rzecz pozwanej zwrotu kosztów postępowania w drugiej instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, a także o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Natomiast na wypadek nieuwzględnienia powyższego wniosku skarżąca wniosła o uchylenie wyroku w zaskarżonej części i przekazanie w tym zakresie sprawy Sądowi Apelacyjnemu w (...) do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Rozpatrywana w niniejszym postępowaniu skarga kasacyjna zasługuje na uwzględnienie.

Wstępnie Sąd Najwyższy podkreśla, że na obecnym etapie (w ramach postępowania kasacyjnego) nie jest kwestionowany charakter prawny umowy społecznej, na podstawie której powódka domagała się zasądzenia na swoją rzecz odszkodowania z tytułu naruszenia przez skarżącą gwarancji zatrudnienia przewidzianych w owej umowie, jako aktu normatywnego w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. Nie jest również sporny charakter wspomnianego odszkodowania oraz to, że powódka spełniła wszystkie przesłanki nabycia tego świadczenia. Przedmiotem

sporu, a w konsekwencji przedmiotem zarzutów kasacyjnych sformułowanych przez skarżącą jest natomiast wysokość owego odszkodowania oceniana z uwzględnieniem reguł jego miarkowania analizowanych przez pryzmat klauzuli generalnej nadużycia prawa przewidzianej w art. 8 k.p.

W tym zakresie Sąd Najwyższy zauważa więc, że norma art. 8 k.p. oznacza pozbawienie danego podmiotu możliwości korzystania z prawa, które mu przysługuje w świetle obowiązujących przepisów, przy czym generalnie obowiązuje domniemanie korzystania przez osobę uprawnioną z przysługującego jej prawa w sposób legalny. Na podstawie tego przepisu każde działanie albo zaniechanie może być jednak 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 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. Zastosowanie instytucji nadużycia prawa prowadzi więc do osłabienia zasady pewności prawa i przełamuje domniemanie korzystania z prawa w sposób zgodny z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem i zasadami współżycia społecznego. Z tych przyczyn posłużenie się konstrukcją nadużycia prawa jest z założenia dopuszczalne tylko wyjątkowo i musi mieć szczególne, wyraźne uzasadnienie merytoryczne i formalne, a zwłaszcza usprawiedliwienie we w miarę skonkretyzowanych regułach, głównie o konotacji etycznej, moralnej i obyczajowej. Przepis ten, z uwagi na wyjątkowość możliwości jego zastosowania, upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony prawnej, ale wyłącznie w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy. Sąd uznając zachowanie danego podmiotu za

nadużycie prawa musi zatem wykazać, że w danej indywidualnej i konkretnej sytuacji wyznaczone przez obowiązujące normy prawne typowe zachowanie podmiotu korzystającego ze swego prawa jest ze względów moralnych, wyznaczających zasady współżycia społecznego, niemożliwe do zaakceptowania, ponieważ w określonych, nietypowych okolicznościach zagraża podstawowym wartościom, na których opiera się porządek społeczny i którym prawo powinno służyć (por. między innymi wyroki Sądu Najwyższego z dnia 19 sierpnia 1999 r., I PKN 206/99, OSNAPiUS 2000 nr 23, poz. 853; z dnia 6 stycznia 2009 r., I PK 18/08, OSNP 2010 nr 13-14, poz. 156; z dnia 22 lipca 2009 r., I PK 48/09, LEX nr 529757; wyroki z dnia 21 stycznia 2011 r., II PK 158/10, LEX nr 784923 i z dnia 4 października 2011 r., I PK 48/11, LEX nr 1125243; z dnia 6 kwietnia 2011 r., II PK 254/10, LEX nr 949026 i z dnia 8 lutego 2018 r., I PK 350/16, LEX nr 2483350). W judykaturze utrwalone jest przy tym stanowisko, że stosowanie art. 8 k.p (w stosunkach cywilnoprawnych art. 5 k.c.) powinno być restrykcyjne i w żadnym razie nie może prowadzić do uchylenia bądź zmiany obowiązujących przepisów prawa (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 czerwca 2008 r., IV CNP 12/08, LEX nr 461749 i z dnia 25 stycznia 2012 r., II PK 105/11, LEX nr 1162676).

W sprawach, w których przedmiotem sporu jest wysokość świadczenia przysługującego pracownikowi na podstawie przepisów porozumień zbiorowych takich jak zawarta w okolicznościach niniejszej sprawy umowa społeczna Sąd Najwyższy wielokrotnie zwracał z kolei uwagę, że kwota takiego świadczenia nie może być ustalana w oderwaniu od aktualnie występujących w Polsce realiów społeczno-gospodarczych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 września 2010 r., II PK 67/10, LEX nr 687016) oraz że świadczenie to jako związane z utratą zatrudnienia pełni funkcję kompensacyjną, wobec czego jego wysokość 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 takiej szkody nadmiernie (rażąco) wygórowana. Nie może też stanowić dla pracownika źródła nieusprawiedliwionego wzbogacenia (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 10 lipca 2007 r., I PK 241/06, OSNP 2009 nr 17-18, poz. 254 oraz dnia 22 lipca 2009 r., I PK 48/09, LEX nr 529757), a miernikami waloryzacji ryczałtów odszkodowawczych mogą być ocena zasadności roszczeń z punktu

widzenia przeciętnej stopy życiowej, przypadkowości sytuacji, w której znalazł się pracownik korzystający z wysokich odszkodowań, charakteru pracy, stażu zakładowego, a także stosunku ryczału do wysokości szkody (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 3 listopada 2010 r., II PK 93/10, OSNP 2012 nr 1-2, poz. 11 i z dnia 3 grudnia 2010 r., I PK 126/10, OSNP 2012 nr 3-4, poz. 41). Dlatego przyznanie przewidzianego w porozumieniu zbiorowym świadczenia w określonej kwocie może w pewnych okolicznościach zostać uznane za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego lub ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. W aspekcie zgodności roszczenia o wspomniane świadczenie z zasadami współżycia społecznego, za niekwestionowane w orzecznictwie Sądu Najwyższego należy uznać także stanowisko, zgodnie z którym, z uwagi na szczególny charakter działalności pozwanego pracodawcy funkcjonującego w ramach tak zwanej sfery publicznej (obrotu energią elektryczną, czyli dobrem konsumpcyjnym o charakterze powszechnym), sąd powinien rozważyć, że istnieje duży stopień prawdopodobieństwa, że koszty osobowe ponoszone przez takiego pracodawcę zostaną w kalkulowane w cenę sprzedaży energii elektrycznej dostarczanej poszczególnym odbiorcom (por. m.in. powołany wcześniej wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 września 2010 r., II PK 67/10 oraz wyroki: z dnia 10 lutego 2012 r., II PK 144/11, LEX nr 1167470 i z dnia 2 sierpnia 2012 r., II PK 27/12, LEX nr 1243022).

Sąd Najwyższy zauważa równocześnie, że przy zastosowaniu zasady miarkowania omawianych odszkodowań określenie ich wysokości stanowi istotny atrybut sądu merytorycznie rozstrzygającego sprawę, a zastosowanie normy art. 8 k.p. w takiej sprawie mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego, po uwzględnieniu całokształtu okoliczności faktycznych sprawy. Sfera ta w ramach postępowania kasacyjnego może natomiast 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 dnia 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 dnia 4 lipca 2002 r., II CKN 837/00, LexPolonica nr 376352 oraz z dnia 30 października 2003 r., IV CK 151/02, LexPolonica nr 1630441; z dnia 9 lutego 2007 r., I BP 15/06, OSNP

2008 nr 7-8, poz. 92 oraz z dnia 22 lipca 2009 r., I PK 48/09, LEX nr 529757). Równocześnie Sąd Najwyższy dostrzega jednak i to, że o ile Sąd drugiej instancji w okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy słusznie wytknął Sądowi Okręgowemu, że ten, stwierdzając podstawy do zmniejszenia odszkodowania przysługującego powódce od pozwanej, „kierował się cechami leżącymi po stronie pozwanej i pominął sytuację powódki, bądź uwzględnił ją w wybiórczym zakresie”, o tyle sam skupił się niemal wyłącznie na cechach i właściwościach powódki, pomijając część istotnych w tym zakresie okoliczności mieszczących się w ustalonym w sprawie stanie faktycznym, bądź negując wpływ innych na wysokość należnego powódce odszkodowania. To ostatnie spostrzeżenie dotyczy w szczególności zanegowania przez Sąd Apelacyjny tezy, zgodnie z którą z uwagi na szczególny charakter działalności prowadzonej przez pozwaną istnieje duży stopień prawdopodobieństwa, że koszty osobowe ponoszone przez pozwaną zostaną wkalkulowane w cenę sprzedaży energii elektrycznej dostarczanej poszczególnym odbiorcom. Zdaniem Sądu drugiej instancji, ów szczególny charakter działalności prowadzonej przez pozwaną nie mógł bowiem w żadnym razie przenosić się na regulację zawartą pomiędzy stronami w umowie społecznej, tym bardziej, że żaden przepis tej umowy „nie uzależnia takiej sytuacji”. Formułując taki wniosek, Sąd Apelacyjny w żaden sposób go jednak nie uzasadnił. Za przekonujące uzasadnienie tego wniosku z całą pewnością nie można bowiem uznać lakonicznego stwierdzenia, w myśl którego „Również trudno było przyjąć, że prawo powódki do odszkodowania z tytułu pozbawienia pracy - na które strony się zgodziły - miałyby być uzależnione od charakteru funkcji pozwanej w obrocie gospodarczym”, jeśli zważyć, że pozwana jak każdy podmiot gospodarczy musi brać pod uwagę poniesione przez siebie koszty, w tym koszty osobowe, planując korzyści, które osiągnie jako efekt prowadzonej przez siebie działalności. Musi więc tak kalkulować koszty, aby ich poniesienie umożliwiło uzyskanie dochodu, który stanowi przecież normalną konsekwencję każdej działalności zarobkowej prowadzonej przez spółkę prawa handlowego. Uwzględnienie szczególnego charakteru działalności prowadzonej przez skarżącą, polegającej na obrocie energią elektryczną, powoduje zatem, że za wysoce prawdopodobne należy uznać stwierdzenie, że zwiększenie kosztów prowadzonej działalności spowoduje

potrzebę podwyższenia ceny sprzedaży energii elektrycznej, co bez wątplenia dotknie wielu odbiorców tego powszechnego dobra konsumpcyjnego.

Zdaniem Sądu Najwyższego, Sąd drugiej instancji, zasądzając na rzecz powódki odszkodowanie w pełnej wysokości, zupełnie pominął także tę część ustaleń Sądu Okręgowego, z których wynikało, że powódka jeszcze w okresie objętym gwarancjami zatrudnienia podjęła pracę. Choć bowiem uzyskiwała w tym czasie tylko minimalne wynagrodzenie, to jednak fakt jego pobierania powinien być wzięty pod uwagę i należycie rozważony przy ustalaniu wysokości szkody, którą powódka poniosła. Co już zostało wyżej podniesione, wysokość odszkodowania powinna być przecież adekwatna do rozmiarów szkody, jaką pracownik poniósł w wyniku naruszenia przez pracodawcę gwarancji zatrudnienia, a w każdym razie nie może być w stosunku do takiej szkody nadmiernie (rażąco) wygórowana. Sąd Apelacyjny nie rozważył ponadto innych jeszcze „mierników waloryzacji” odszkodowania, nie porównał bowiem wysokości dochodzonego przez powódkę odszkodowania do aktualnie występujących w Polsce realiów społeczno-gospodarczych określających przeciętną stopę życiową jej obywateli. Oceny tej nie może natomiast zmienić to, że Sąd drugiej instancji trafnie - w przeciwieństwie do Sądu pierwszej instancji - wziął pod uwagę staż pracy i uzyskane przez powódkę kwalifikacje zawodowe oraz jej właściwości osobiste (w tym nienaganny sposób wywiązywania się z obowiązków pracowniczych), a także szczególne okoliczności dokonania w stosunku do niej wypowiedzenia zmieniającego. Przeprowadzona w taki sposób analiza możliwości zastosowania w sprawie normy art. 8 k.p., z przyczyn wcześniej podanych, nie uwzględniała jednak całokształtu okoliczności faktycznych niniejszej sprawy, co czyniło ją niekompletną i naruszało ten przepis. Naruszało też stosowane odpowiednio art. 485 k.c. i art. 484 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.

Kierując się przedstawionymi motywami oraz opierając się na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c., a w odniesieniu do kosztów postępowania kasacyjnego na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c., Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji swojego wyroku.

