



Sygn. akt II PK 199/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 lutego 2014 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Roman Kuczyński (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Zbigniew Myszka

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec

Protokolant Ewa Wolna

w sprawie z powództwa A. W.

przeciwko R. Polska Spółce Akcyjnej w W.

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 6 lutego 2014 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego

z dnia 21 grudnia 2012 r.

1. oddala skargę kasacyjną,

2. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 4.050 zł (cztery tysiące pięćdziesiąt) tytułem kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

UZASADNIENIE

Powód A. W. wnosił o zasądzenie o R. Polska S.A. w W. na swoją rzecz: - kwoty 206.186,37 zł tytułem odszkodowania z pakietu socjalnego wraz odsetkami

od dnia 23 lutego 2006 r. do dnia zapłaty; kwoty 29.849,01 zł tytułem odsetek ustawowych od dochodzonego odszkodowania za okres od 8 stycznia 2005 r. do 22 lutego 2006 r.; kwoty 4.843,6 zł z odsetkami ustawowymi od dnia 23 lutego 2006 r. do dnia zapłaty tytułem premii rocznej za 2004 r.; kwoty 443,55 tytułem odsetek ustawowych od dochodzonej premii za okres od 1 czerwca 2005 r. do dnia 22 lutego 2006 r.

Wyrokiem z dnia 20 czerwca 2012 r. Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W. zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 4.843,60 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 28 marca 2006 r. do dnia zapłaty tytułem premii rocznej za 2004 r. oraz kwotę 443,55 zł tytułem ustawowych odsetek od wyżej wymienionej kwoty premii i oddalił roszczenie o premię w pozostałym zakresie; oddalił powództwo o odszkodowanie wywodzone z postanowień pakietu socjalnego; w pozostałym zakresie postępowanie umorzył; wyrokowi w części uwzględniającej powództwo nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4.042,73 i koszty sądowe przejął na rachunek Skarbu Państwa.

Wyrokiem z dnia 21 grudnia 2012 r. Sąd Apelacyjny – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił apelację powoda od wyżej wskazanego orzeczenia nie znajdując uzasadnienia dla zawartego w apelacji wniosku o zmianę wyroku w zaskarżonej części przez uwzględnienie powództwa lub uchylenie wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania. W ocenie Sądu Apelacyjnego Sąd Okręgowy przeprowadził niezbędne do rozpoznania sprawy co do istoty sporu postępowanie dowodowe; w sposób wnikliwy, kompleksowy i bez naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów dokonał oceny poszczególnych dowodów; wyciągnął z niej logiczne wnioski i oparł na niej prawidłowe ustalenia faktyczne. Sąd drugiej instancji podzielił argumentację faktyczno-prawną przedstawioną w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, obejmującą w szczególności interpretację postanowień pakietu gwarancji pracowniczych, na których powód oparł roszczenie i nie znalazł żadnych podstaw do uwzględnienia zarzutów oraz nie podzielił argumentacji przedstawionej w uzasadnieniu apelacji. Odnosząc się do podniesionych zarzutów powoda Sąd wskazał, że w niniejszym procesie, w oderwaniu od wyników postępowania w sprawie zakończonej wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 9 października 2009 r.

sygn. akt II PK 114/09 (zapadłym w sprawie rozpoznanej przez Sąd Rejonowy w W. Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych pod sygn. akt ... 1103/06 i Sąd Okręgowy w W. Wydział Pracy pod sygn. akt ... 406/08) nie można było dokonać innych ustaleń i innej oceny okoliczności oraz podstawy rozwiązania łączącej strony umowy o pracę niż to, co zostało uczynione w powyższych postępowaniach. Sąd wskazał, że kwestia trybu rozwiązania tej umowy i jego zgodności z prawem została prawomocnie rozpoznana na drodze sądowej w powyższych postępowaniach. Sądy obu instancji ustaliły, że powód rozwiązał łączący strony stosunek pracy w trybie art. 55 § 1¹ k.p. i że uczynił to z przyczyn nie uzasadniających rozwiązania stosunku pracy w tym trybie, a Sąd Najwyższy nie znalazł podstaw do uwzględnienia skargi kasacyjnej wywiedzionej przez powoda. Zeznania świadków przywołanych w apelacji, w ocenie Sądu Apelacyjnego, nie pozwalały na dokonanie odmiennych ustaleń niż powyższe - wynikające z prawomocnych wyroków sądowych. Zatem Sąd ten dokonując ustaleń faktycznych obejmujących ustalenie, że *„W związku z niedojściem do w/w porozumienia z pracodawcą oraz wobec - jak podnosił powód - lżenia go przez pracodawcę, obniżania jego poczucia przydatności zawodowej 7 stycznia 2005 r. złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z 1 października 2001 r. na podstawie art. 55 § 1¹ oraz § 2 k.p. bez wypowiedzenia z uwagi na ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowych zasad prawa pracy oraz jego obowiązków tj. naruszania godności osobistej oraz stosowania bezprawnych form nacisku w celu zawarcia umowy o zakazie konkurencji, stosowania mobbingu, uniemożliwienie wykonywania pracy. Powód złożył jednocześnie wniosek o odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres 3 miesięcy, tj. okres wypowiedzenia. Sąd Rejonowy w W. wyrokiem z 7 lutego 2008 r. oddalił powództwo powoda o odszkodowanie za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy, jako nie zasługujące na uwzględnienie, wskazując że podniesione przez powoda okoliczności nie mogą zostać uznane za wystarczające do rozwiązania stosunku pracy w trybie 55 § 1¹ k.p. Powód złożył od wskazanego wyroku apelację, która wyrokiem Sądu Okręgowego w W. z dnia 14 listopada 2008 r. w sprawie ... 406/08 została oddalona. Wniesioną przez powoda skargę*

kasacyjną Sąd Najwyższy w dniu 8 października 2009 r. w sprawie II PK 114/09 oddalił ze względu na brak uzasadnionych podstaw jej wniesienia”.

Sąd Apelacyjny stwierdził, że Sąd Okręgowy nie naruszył przepisów dotyczących ciężaru dowodu, dyskryminacji i równego traktowania w zatrudnieniu. Ustalenie, że przepisy dotyczące równego traktowania w zatrudnieniu i zakazu dyskryminacji miały znaczenie dla rozstrzygnięcia sporu w zakresie żądanej przez powoda premii, w ocenie sądu, nie oznaczały, że mają również znaczenie dla rozstrzygnięcia sporu o odszkodowanie oparte na postanowieniach pakietu socjalnego. Decydujące znaczenie dla rozpoznania sprawy w tym zakresie miało ustalenie, czy powód spełnił przesłanki warunkujące nabycie prawa do odszkodowania przewidzianego w § 3 pakietu. Ze złożonego do akt sprawy pakietu socjalnego wynikało w sposób bezsprzeczny, że *„W przypadku niedotrzymania przez Spółkę zobowiązania określonego w § 3 pkt 1 i zwolnienia przez Spółkę pracownika, przed upływem gwarancji zatrudnienia określonej w § 3 pkt 1 Spółka zobowiązuje się do wypłaty pracownikowi odszkodowania w wysokości kwoty odpowiadającej ilości miesięcy pozostających od dnia rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy do upływu gwarancji zatrudnienia określonej w § 3 pkt. 1, pomnożonej przez jego wynagrodzenie ustalone według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy”*. Sąd wskazał, że w niniejszej sprawie w sposób niebudzący żadnych wątpliwości ustalono, że powód nie został zwolniony przez pozwaną Spółkę. Nie wystąpiła sytuacja przewidziana wprost w wyżej wymienionym. postanowieniu pakietu socjalnego. W § 3 pkt. 5 pakietu wymieniono pracowników, których gwarancja nie obejmuje i do nich zaliczono pracowników:

„a) zatrudnionych na czas określony, na okres próbny lub czas wykonywania określonej pracy, i których umowa o pracę uległa rozwiązaniu, w tym jeżeli uległa rozwiązaniu na skutek upływu czasu, na który została zawarta lub po ukończeniu pracy, do wykonania której została zawarta;

- których umowa o pracę została rozwiązana na skutek wypowiedzenia złożonego przez pracownika;

- *których umowa o pracę została rozwiązana na podstawie art. 52 lub 53 kodeksu pracy, przy czym nie dotyczy to rozwiązania z powodu choroby wywołanej wypadkiem przy pracy lub w drodze z lub do pracy;*
- *których umowa o pracę wygasła na podstawie art. 66 kodeksu pracy;*
- *którzy uzyskali uprawnienia emerytalne na podstawie obowiązujących przepisów, lub którzy nabyli uprawnienia do renty z tytułu niezdolności do pracy;*
- *którzy rozwiązali swoje umowy o pracę na mocy porozumienia stron;*
- *którzy nie przyjęli żadnej z dwóch równorzędnych propozycji, o których mowa w § 3 pkt 2, po uprzednim poinformowaniu Związków Zawodowych”.*

W ocenie Sądu Apelacyjnego, Sąd Okręgowy trafnie zauważył, że w wyliczeniu tym nie umieszczono osób, które rozwiązały umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy zakładu pracy i prawidłowo ocenił, że dokonane zgodnie z art. 55 § 1¹ k.p. rozwiązanie przez pracownika stosunku pracy nie powoduje utraty prawa do odszkodowania z tytułu naruszenia powyższej gwarancji zatrudnienia na gruncie § 3 pkt 1 pakietu. Zgodnie bowiem z art. 55 § 3 k.p. rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn określonych w art. 55 § 1¹ k.p. pociąga za sobą skutki, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem umowy przez pracodawcę za wypowiedzeniem. Sąd Apelacyjny przyjął, że skutki przewidziane w art. 55 § 3 k.p. należy odnieść nie tylko do przepisów prawa powszechnie obowiązujących, ale również do przepisów wewnątrzzakładowych - w tym do pakietu socjalnego uznawanego za źródło prawa obowiązujące u danego pracodawcy. Stąd wynika analiza roszczenia powoda w kontekście trybu rozwiązania łączącej strony umowy i skutków przewidzianych w art. 55 § 3 k.p. Sąd Apelacyjny podzielił w tym zakresie stanowisko Sądu Okręgowego, że w przypadku czynności powoda rozwiązującej łączący strony stosunek pracy skutki te nie nastąpiły. Rozwiązanie łączącego strony stosunku pracy nie nastąpiło zgodnie z art. 55 § 1¹ k.p., tj. z przyczyn określonych w tym unormowaniu - powód zastosował tryb przewidziany w tym przepisie ale jak wynika z prawomocnie zakończonych postępowań, rozwiązał umowę o pracę z naruszeniem art. 55 § 1¹ k.p., tj. z przyczyn nie uzasadniających rozwiązania umowy w tym trybie. Zdaniem Sądu Apelacyjnego, rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. dokonane z przyczyn nie uzasadniających rozwiązania umowy o pracę w trybie przewidzianym w tym uregulowaniu, a zatem

dokonane z naruszeniem art. 55 § 1¹ k.p., nie wywołuje skutków przewidzianych w art. 55 § 3 k.p. Tylko bowiem rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn określonych w art. 55 § 1 i 1¹ k.p. pociąga za sobą skutki, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem umowy przez pracodawcę za wypowiedzeniem. W niniejszej sprawie to powód rozwiązał umowę o pracę. Jak ustalił Sąd Okręgowy oraz Sądy rozpoznające tę sprawę o dochodzone przez powoda odszkodowanie z tytułu rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 55 § 1¹ k.p., pozwany nie podejmował czynności zamierzających do zwolnienia powoda, proponował podwyżkę wynagrodzenia w 2004 r. i na kolejne lata by zatrzymać go w pracy oraz pozytywnie oceniał jego pracę. Wolę rozwiązania umowy o pracę przejawiał powód już w 2004 r., gdy chciał skorzystać z Programu Dobrowolnych Odejść, tyle że Program ten nie miał zastosowania do jego stanowiska pracy i na skorzystanie z Programu przez powoda nie wyraził zgody członek zarządu spółki. W ocenie Sądu Apelacyjnego nie potwierdziły się zarzuty, że zachowanie pracodawcy naruszające zasady współżycia społecznego uzasadniało rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 55 § 1¹ k.p. i uzasadniało przyznanie dochodzonego odszkodowania. W tym miejscu Sąd Apelacyjny wskazał, że Sąd Najwyższy w przywołanej wyżej sprawie (II PK 114/09) dokonał oceny, iż ustalony w postępowaniu sposób prowadzenia rozmów przez przełożonego powoda naruszał zasady współżycia społecznego ale jednocześnie Sąd Najwyższy stwierdził, że naruszenie obowiązku przestrzegania nie było ciężkie w stopniu uzasadniającym rozwiązanie przez powoda umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. Zdaniem Sądu Apelacyjnego, ta ocena była wiążąca, również w niniejszym postępowaniu i powoływanie się przez apelującego na zeznania świadków inaczej interpretujące okoliczności rozwiązania łączącego strony stosunku pracy nie dawało podstawy do odstąpienia od niej. Sąd wskazał również, że twierdzenie przez powoda, że pakiet socjalny miał służyć ochronie zasad współżycia społecznego nie miał istotnego znaczenia dla podstawy jego roszczenia. Jak zauważył Sąd Okręgowy, intencją stron pakietu, co zostało zawarte w Preambule pakietu socjalnego i co potwierdzili przesłuchani świadkowie, była ochrona człowieka, jego życia, zdrowia, godności, poszanowania jego dóbr osobistych. Ani zasady współżycia społecznego, ani przywołany w apelacji nakaz równego traktowania pracowników w zatrudnieniu i

zakaz dyskryminacji nie stanowią podstawy prawnej do żądania przez powoda odszkodowania wynikającego z § 3 pakietu socjalnego. Podstawę tego żądania stanowiły wyłącznie przesłanki wymienione w § 3 pakietu socjalnego i tych przesłanek powód nie spełnił.

Powód zaskarżył w całości skargą kasacyjną wyrok Sądu Apelacyjnego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 21 grudnia 2012 r. Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił naruszenie prawa procesowego: - art. 365 § 1 k.p.c., poprzez dokonanie błędnej wykładni użytego w nim sformułowania „orzeczenie prawomocne wiąże (...) strony i sąd” i niewłaściwe zastosowanie poprzez uznanie, że w niniejszej sprawie Sądy ją rozpoznające są związane ustaleniami faktycznymi i ocenami prawnymi wyrażonymi przez Sądy w sprawie z powództwa skarżącego o odszkodowanie z art. 55 § 1¹ k.p., a w konsekwencji powtórzenie poglądu, że brak było uzasadnionych podstaw do rozwiązania przez powoda umowy o pracę z pozwaną na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. i stwierdzenie, że wobec tego nie można uznać, by jego sytuacja zrównana była z sytuacją pracownika, któremu pracodawca wypowiedział umowę o pracę, co powoduje, że nie ma on prawa do dochodzonego w niniejszym procesie odszkodowania; - art. 55 § 1¹ k.p. poprzez jego błędną wykładnię polegającą na nieuznaniu za ciężkie naruszenia przez pracodawcę jego podstawowych obowiązków, polegającego na usiłowaniu nakłonienia pracownika do podpisania umowy zawierającej postanowienia mniej korzystne dla niego finansowo niż te, które gwarantowały mu obowiązujące u tego pracodawcy z Pakietu socjalnego z dnia 15 października 2002 r. oraz układu zbiorowego pracy. Ponadto skarżący sformułował zarzut naruszenia prawa materialnego: - art. 300 k.p. w związku z art. 65 § 2 k.c. w związku z § 3 pkt 2 Pakietu socjalnego z 15 października 2002 r. poprzez niezastosowanie reguł interpretacyjnych przewidzianych w art. 65 § 2 k.c. i błędną wykładnię oświadczenia woli stron zawartego w § 3 pkt 2 tego pakietu poprzez uznanie, że sytuacja, w której pracownik rozwiązuje umowę o pracę z winy pracodawcy w trybie art. 55 § 1¹ k.p. z przyczyn, które jednak nie zostają uznane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy, nie jest objęta ochroną wynikającą z Pakietu socjalnego. Mając powyższe na uwadze wniósł o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku

Sądu Apelacyjnego oraz o przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania przy uwzględnieniu kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się nieuzasadniona. Pracownik może rozwiązać umowę o pracę w trybie określonym w art. 55 § 1¹ k.p., a więc bez wypowiedzenia, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a jeżeli umowa o pracę została zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy - w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni. Z przepisu tego wynika, że przesłankami nabycia przez pracownika prawa do odszkodowania jest rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę w określony sposób (w określonym "trybie"), a mianowicie bez zachowania okresu wypowiedzenia, oraz dopuszczenie się przez pracodawcę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. Jedną z przesłanek roszczenia z art. 55 § 1¹ k.p. jest „dopuszczenie” się przez pracodawcę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków, to gdy tego „dopuszczenia się” nie ma, a więc określony fakt nie miał miejsca, roszczenie po stronie pracownika nie może powstać i wobec tego pracodawca nie ma obowiązku wypłacenia odszkodowania. W tym stanie rzeczy, jeżeli w przekonaniu pracodawcy brak jest przesłanek z art. 55 § 1¹ k.p., to może oczywiście odmówić wypłacenia odszkodowania (jest on zobowiązany tylko do tego, co mu prawo nakazuje). Pracownik, który jest zdania, iż pracodawca w rzeczywistości dopuścił się ciężkiego naruszenia swoich obowiązków, może dochodzić swoich racji w sądzie pracy, a pracodawca może wykazywać, że pracownik nie miał podstaw do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, mimo iż powołuje się na to, że przyczyną dokonanego przez niego rozwiązania było naganne (ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków), zachowanie się wobec niego pracodawcy. W niniejszej sprawie ocena Sądu Najwyższego zajęta w wyroku z dnia 19 czerwca 2012 r., II PK 114/09 w pełni miała zastosowanie, bowiem te same okoliczności i fakty występują w obu sprawach, a więc wyrok wydany w pierwszej sprawie

dotyczący okoliczności związanych z rozwiązaniem umowy o pracę nie mogą być inne w następnych sprawach między tymi stronami. Okoliczność, że roszczenia powoda dochodzone w obu sprawach wywiedzione zostały z tych samych zdarzeń ale z odmiennych podstaw prawnych, w sytuacji gdy są oparte na tym samym stanie faktycznym oraz potwierdzone tymi samymi dowodami, nie mogą prowadzić do odmiennej oceny w niniejszej sprawie, skoro moc wiążąca prawomocnego orzeczenia (art. 365 § 1 k.p.c.) zapadłego między tymi samymi stronami w nowej sprawie o innym przedmiocie polega na zakazie dokonywania ustaleń i ocen prawnych sprzecznych z osądzoną sprawą (art. 366 k.p.c.). Mając powyższe na uwadze nie można uznać argumentów skarżącego, że pracownik może mieć prawo do odszkodowania, mimo że rozwiązał umowę o pracę wbrew obowiązującym przepisom prawnym. Gdyby nie szczególne uregulowania i konstrukcje prawa pracy dotyczące wadliwych czynności prawnych prowadzących do rozwiązania umowy o pracę, należałoby uważać, że rozwiązanie niezwłoczne dokonane przez pracownika wbrew prawu jest nieważne (art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.); skoro zaś czynność prawna zmierzająca do rozwiązania umowy o pracę umowy tej nie rozwiązuje, to jest oczywiste, że o żadnym odszkodowaniu, jako następstwie rozwiązania umowy o pracę, mowy być nie może. Z unormowań Kodeksu pracy wynika jednakże, że tak jak w przypadku wadliwych czynności pracodawcy zmierzających do rozwiązania umowy o pracę, również w razie wadliwości oświadczeń woli pracownika - zwłaszcza ze względu na obowiązywanie zasady wolności pracy - mimo ich sprzeczności z prawem, przewidziany w nich skutek, tj. rozwiązanie stosunku pracy, następuje. To, że wadliwa - sprzeczna z prawem czynność prawna (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia) pracownika wywołuje zamierzony przez niego skutek (mimo swej wadliwości) nie może wszakże oznaczać, że na takiej czynności pracownik nie tylko, że nic nie traci - bo zgodnie z jego wolą umowa o pracę zostaje rozwiązana we wskazanym przez niego terminie - ale dodatkowo jeszcze miałby na tym zyskiwać.

W takiej sytuacji nie jest uzasadnione wywodzenie kolejnych roszczeń, które wynikają z odmiennej wykładni i oceny stanu faktycznego, który został już ustalony w prawomocnym wyroku sądu. Sąd Najwyższy w przywołanej wyżej sprawie (II PK 114/09) dokonał oceny, iż ustalony w postępowaniu sposób prowadzenia rozmów

przez przełożonego powoda naruszał zasady współżycia społecznego ale jednocześnie Sąd Najwyższy stwierdził, że naruszenie obowiązku przestrzegania nie było ciężkie w stopniu uzasadniającym rozwiązanie przez powoda umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. Powyższe ustalenia w niniejszym procesie miały decydujące znaczenie, skoro skarżący dochodził prawa do odszkodowania z tytułu naruszenia gwarancji zatrudnienia na gruncie § 3 pkt 1 pakietu. Dokonane zgodnie z art. 55 § 1¹ k.p. rozwiązanie przez pracownika stosunku pracy, mając na uwadze treść art. 55 § 3 k.p., nie powodowałoby utraty prawa do odszkodowania z tytułu naruszenia gwarancji zatrudnienia na gruncie § 3 pkt 1 pakietu. Zgodnie bowiem z art. 55 § 3 k.p. rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn określonych w art. 55 § 1¹ k.p. pociąga za sobą skutki, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem umowy przez pracodawcę za wypowiedzeniem. Jednakże roszczenia powoda (co zostało prawomocnie stwierdzone w postępowaniu sądowym) w kontekście trybu rozwiązania łączącej strony umowy i skutków przewidzianych w art. 55 § 3 k.p. nie były uzasadnione, bowiem rozwiązanie łączącego strony stosunku pracy nastąpiło z naruszeniem art. 55 § 1¹ k.p. tj. z przyczyn nie uzasadniających rozwiązania umowy w tym trybie. Zatem rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. dokonane z przyczyn nie uzasadniających rozwiązania umowy o pracę w trybie przewidzianym w tym uregulowaniu, dokonane z naruszeniem art. 55 § 1¹ k.p., nie mogło wywołać skutków przewidzianych w art. 55 § 3 k.p. Tylko bowiem rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn określonych w art. 55 § 1 i 1¹ k.p. pociąga za sobą skutki, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem umowy przez pracodawcę za wypowiedzeniem i tylko w takiej sytuacji roszczenie powoda o odszkodowanie z pakietu socjalnego byłoby uzasadnione. Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.