



Sygn. akt II PSKP 62/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 marca 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Dawid Miąsik (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Halina Kiriło

SSN Maciej Pacuda

w sprawie z powództwa A. L.
przeciwko Urzędowi Miejskiemu w A.
o zapłatę wynagrodzenia za pracę,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 16 marca 2022 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w S.
z dnia 30 grudnia 2019 r., sygn. akt III Pa (...),

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Okręgowemu w S. do ponownego rozpoznania oraz
rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

A. L. (powódka) w pozwie skierowanym przeciwko Urzędowi Miejskiemu w A. (pozwany) domagała się zasądzenia kwoty 23.246,90 zł z ustawowymi odsetkami tytułem zapłaty wynagrodzenia za pracę, wynagrodzenia za

pracę w godzinach nadliczbowych, ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy i odprawy pieniężnej.

Nakazem zapłaty w postępowaniu upominawczym z 4 czerwca 2019 r. Sąd uwzględnił powództwo w całości. Pozwany w sprzeciwie od nakazu zapłaty, zaskarżając go w całości, domagał się oddalenia powództwa i zasądzenia kosztów procesu. Ostatecznie po doprecyzowaniu powództwa powódka domagała się zapłaty łącznie kwoty 19.978,43 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za 26 dni (7.656,83 zł) i odprawy pieniężnej (12.321,60 zł) wraz z odsetkami ustawowymi. W pozostałym zakresie cofnęła powództwo.

Wyrokiem z 28 października 2019 r., IV P [...] Sąd Rejonowy w S. umorzył postępowanie w zakresie objętym cofnięciem pozwu a w pozostałym zakresie powództwo oddalił, rozstrzygając o kosztach postępowania.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka pozostawała zatrudniona u pozwanego na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony 30 października 2015 r., ostatnio na stanowisku Głównego Specjalisty. Zarządzeniem ówczesnego Burmistrza Miasta A. z 15 listopada 2018 r. Urzędowi Miejskiemu w A. został nadany nowy regulamin organizacyjny. W świetle nowego Regulaminu, z dniem wydania zarządzenia, został zlikwidowany Samodzielny Referat Zamówień Publicznych (Referat), w którym znajdowało się stanowisko pracy, na którym zatrudniono powódkę. Zadania w zakresie udzielania zamówień publicznych zostały przypisane do zadań Wydziału Organizacyjno-Prawnego. Jednakże żadnemu z dotychczasowych pracowników Wydziału Organizacyjno-Prawnego Urzędu Miejskiego w A., mimo prowadzenia w tym czasie kilkunastu postępowań przetargowych, nie zmieniono zakresu obowiązków przez przypisanie zadań z zakresu udzielania zamówień publicznych. W dniu 15 listopada 2018 r. powódka i pozwany zawarli porozumienie w sprawie rozwiązania umowy o pracę. Strony zgodnie oświadczyły, że w związku z Zarządzeniem Burmistrza Miasta A. z 15 listopada 2018 r. i w konsekwencji likwidacji Referatu, na mocy art. 30 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy w związku z art. 43 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 1260 ze zm., dalej jako ustawa o pracownikach samorządowych), rozwiązują za porozumieniem umowę o pracę zawartą 30 października 2015 r. z przyczyn nie dotyczących

pracownika w rozumieniu ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 1969 ze zm., dalej jako ustawa o zwolnieniach grupowych), z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływa 28 lutego 2019 r. W związku z rozwiązaniem umowy o pracę postanowiono, że pracownikowi zostanie wypłacona odprawa pieniężna w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia (art. 10 w związku art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych). Ponadto postanowiono, że w okresie od dnia zawarcia porozumienia do zakończenia okresu wypowiedzenia pracodawca zwalnia pracownika z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia liczonego jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop. Porozumienie zawierało też uzgodnienie, że w okresie wypowiedzenia powódka nie będzie korzystała z urlopu wypoczynkowego. Za niewykorzystany urlop zostanie wypłacony ekwiwalent pieniężny. Pracodawca zobowiązał się również do wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Sąd Rejonowy ustalił też, że w wyniku wyborów samorządowych z 4 listopada 2018 r. doszło do zmiany na stanowisku Burmistrza miasta A.. Nowy Burmistrz objął urząd 19 listopada 2018 r. Zarządzeniem z 21 listopada 2018 r. uchylił Zarządzenie z 15 listopada 2018 r. Pismem z 30 listopada 2018 r. (doręczonym powódce 5 grudnia 2018 r.) Burmistrz polecił powódce stawienie się w pracy w dniach od 17 stycznia 2019 r. do 28 lutego 2019 r. Stwierdził, że w dniach od 17 stycznia 2019 r. do 21 lutego 2019 r. kieruje powódkę na urlop wypoczynkowy, a od 22 lutego 2019 r. do 28 lutego 2019 r. polecił powódce wykorzystanie dni wolnych za pracę w godzinach nadliczbowych. Oświadczył równocześnie, że w związku z zaprzestaniem od 16 listopada 2018 r. świadczenia pracy, nie ma podstaw do wypłaty przyznanych powódce dodatków specjalnych i funkcyjnego. Dodatki te z dniem 16 listopada 2018 r. zostają cofnięte. Oświadczył, w nawiązaniu do porozumienia z 15 listopada 2018 r., że w rzeczywistości nie wystąpiły podstawy do przyznania odprawy pieniężnej, gdyż likwidacja Referatu nosiła cechy pozorności, w związku z czym nie można uznać, iż podstawą porozumienia rozwiązania umowy o pracę były przyczyny niedotyczące pracownika. W związku z powyższym uchylił się od skutków prawnych oświadczenia z 15

listopada 2018 r. w zakresie przyczyny rozwiązania stosunku pracy. W dniu 31 grudnia 2018 r. Burmistrz wystawił powódce kartę urlopową, która została jej doręczona 4 stycznia 2019 r. Pismami z dnia 20 grudnia 2018 r., z 17 stycznia 2019 r. i z 18 stycznia 2018 r. powódka odmówiła stawienia się do pracy w dniach od 17 stycznia 2019 r. do 28 lutego 2019 r. i nie zgodziła się z nakazem pracodawcy na wykorzystanie urlopu wypoczynkowego i wykorzystania dni wolnych za pracę w godzinach nadliczbowych.

W zakresie istotnym dla postępowania kasacyjnego Sąd Rejonowy uznał, że jedynym wytłumaczeniem zmian organizacyjnych podejmowanych przez ustępującego Burmistrza była chęć umożliwienia odejścia z pracy powódki i drugiej pracownicy na niespotykane korzystnych warunkach z pokrzywdzeniem zakładu pracy. Ponadto umożliwienie odejścia wszystkim pracownikom jednej komórki organizacyjnej przy zwolnieniu ich z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia paraliżowało wykonywanie zadań urzędu w tym zakresie. W tych okolicznościach żądania powódki naruszały zasady współżycia społecznego. Powódka wiedziała, że nie istnieją żadne przesłanki do likwidacji jej stanowiska pracy. Nie istniały też żadne przesłanki do zwalniania powódki ze świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia umowy o pracę, w tym w sposób uniemożliwiający odebranie w naturze przysługującego jej urlopu wypoczynkowego. W przedmiotowej sprawie brak było powodów, dla których powódka z tego świadczenia pracy miałaby być w okresie wypowiedzenia zwolniona. Wykonywana przez nią praca istniała, a jej zadania nie zostały przekazane innym pracownikom.

W ocenie Sądu Rejonowego, działania pracodawcy reprezentowanego przez ustępującego Burmistrza świadczą o pozorności zmian organizacyjnych wprowadzonych uchylonym zarządzeniem z 15 listopada 2018 r. Kończąca się kadencja z pewnością nie uzasadniała tak radykalnych zmian organizacyjnych w strukturze Urzędu Miejskiego w A.. Brak powierzenia obowiązków z zakresu zamówień publicznych pracownikom wydziału, do którego właściwości te zadania wskutek zmian miały trafić, świadczył o intencjonalnym działaniu. Zmiana organizacyjna wprowadzona przez pracodawcę zarządzeniem z 15 listopada 2018 r. miała charakter pozorny i służyła jedynie stworzeniu przyczyny dla zwolnienia dwóch pracowników (w tym powódki) na bardzo korzystnych dla nich warunkach

finansowych, które kłóciły się z zasadami dyscypliny finansów publicznych i były oczywiście niekorzystne dla pracodawcy. O powyższym świadczy też fakt, że nowo wybrany Burmistrz w pierwszych dniach urzędowania uchylił kwestionowane zarządzenie poprzednika. W tej sytuacji, skoro reorganizacja wprowadzona zarządzeniem z 15 listopada 2018 r. była pozorna, to brak było podstaw do uznania, że powódce przysługuje odprawa z tytułu rozwiązania z nią umowy z przyczyn jej nie dotyczących.

Sąd Rejonowy uznał, że w tych okolicznościach pozwany skutecznie uchylił się przez oświadczenie złożone powódce na piśmie od skutków prawnych oświadczenia z dnia 15 listopada 2018 r. w zakresie stwierdzenia, iż rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z przyczyn nie dotyczących pracowników w rozumieniu ustawy o zwolnieniach grupowych, a tym samym uchylił się od skutków prawnych oświadczenia o wypłacie odprawy pieniężnej w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia. W tych okolicznościach roszczenie powódki o zapłatę dochodzonej odprawy z tytułu nieważnego porozumienia, co do uznania, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z przyczyn nie dotyczących pracowników w rozumieniu ustawy o zwolnieniach grupowych nie powstało.

Apelację od powyższego wyroku Sądu Rejonowego wniosła powódka, zaskarżając go w całości. Wyrokiem z 30 grudnia 2019 r., III Pa (...) Sąd Okręgowy w S. oddalił apelację powódki i rozstrzygnął o kosztach postępowania.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji zasadnie przyjął, że działania ustępującego burmistrza, dotyczące zmian organizacyjnych, wprowadzonych uchylonym zarządzeniem z 15 listopada 2018 r., były pozorne. Zgodnie z treścią art. 83 § 1 k.c. nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów. Jeżeli oświadczenie takie zostało złożone dla ukrycia innej czynności prawnej, ważność oświadczenia ocenia się według właściwości tej czynności. Wadę pozorności oświadczenia woli wyznaczają łącznie przesłanki: 1) oświadczenie woli musi być złożone tylko dla pozorów; 2) oświadczenie woli musi być złożone drugiej stronie; 3) adresat oświadczenia woli musi zgadzać się na dokonanie czynności prawnej jedynie dla pozorów, czyli być aktywnym uczestnikiem stanu pozorności. Oznacza to, że mamy do czynienia z dwoma oświadczeniami woli: jedno z nich jest skierowane „na zewnątrz”, bez

zamiaru wywołania skutków prawnych, obliczone na wywołanie określonego, mylnego wrażenia o treści czynności prawnej wśród osób trzecich, zaś drugie ujawnione tylko między stronami. Zasadnicza cecha czynności pozornej wyraża się brakiem zamiaru wywołania skutków prawnych, jakie prawo łączy z treścią złożonego oświadczenia, a więc jest to z góry świadoma sprzeczność między oświadczonymi a prawdziwymi zamiarami stron. Istota art. 83 § 1 k.c. nakazuje uznać skierowane „na zewnątrz” oświadczenie za nieważne, ponieważ brak mu konstytutywnej cechy każdego oświadczenia woli, jakim jest zamiar wywołania skutków prawnych.

W ocenie Sądu Rejonowego wiązka okoliczności, stanowiących istotę stanu faktycznego przedmiotowej spraw, a mianowicie: 1) wprowadzenie zmian organizacyjnych na cztery dni przed ustąpieniem burmistrza z urzędu; 2) brak powierzenia obowiązków z zakresu zamówień publicznych konkretnym pracownikom wydziału, do którego właściwości te zadania wskutek zmian miały trafić; 3) ustalenia zasad rozwiązania z powodką stosunku pracy na wyjątkowo korzystnych finansowo zasadach, kłócących się z zasadami dyscypliny finansów publicznych; 4) uchylene zarządzenia ustępującego burmistrza przez jego następcę świadczy o pozorności działań stron porozumienia. W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji zasadnie uznał również, że pozwany pracodawca skutecznie uchylił się przez oświadczenie złożone powodce na piśmie od skutków prawnych oświadczenia z dnia 15 listopada 2018 r. w zakresie stwierdzenia, iż rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z przyczyn nie dotyczących pracowników w rozumieniu ustawy o zwolnieniach grupowych, a tym samym uchylił się od skutków prawnych oświadczenia o wypłacie odprawy pieniężnej w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia. Skarżąca zarzuciła, że Sąd Rejonowy obciążył ryzykiem ze stosunku pracy powodkę, a nie pozwanego, pracownik nie powinien zaś ponosić odpowiedzialności za organizację pracy Urzędu, a w tym za wprowadzone zmiany tej organizacji w związku ze zmianą osoby, piastującej funkcję Burmistrza. Zdaniem Sądu Okręgowego, zarzuty te byłyby zasadne, gdyby decyzja o reorganizacji Urzędu została podjęta nie pozornie a faktycznie, a ponadto, gdyby Burmistrz podjął ją bez zgody i wiedzy powodki, co do rzeczywistych zamiarów. Jak zaś wykazał Sąd Rejonowy, rzeczywistym zamiarem zarówno ustępującego

Burmistrza, jak i powódki, było stworzenie pozornych podstaw prawnych do uzyskania przez powódkę nienależnych korzyści finansowych. Sąd Okręgowy nie zgodził się z twierdzeniem powódki, że pozwany wprowadził ją w błąd, dokonując likwidacji referatu, w którym była zatrudniona. Gdyby tak rzeczywiście było, informacja o uchyleniu spornego zarządzenia powinna spowodować zainteresowanie powódki powrotem do pracy na poprzednie stanowisko, co jednak nie nastąpiło. Przy ocenie pozorności, nie można było pominąć też faktu, że powódka była cenionym pracownikiem Urzędu w czasie kadencji pełnionej przez ustępującego burmistrza, awansowanym, nagradzanym za zasługi, kierowanym na wiele szkoleń z zakresu zamówień publicznych i studia podyplomowe. Pełniła też funkcję koordynatora zamówień publicznych, w dwuosobowej komórce organizacyjnej. Powinna mieć zatem świadomość niezbędności istnienia komórki do obsługi zamówień publicznych, a tym samym znaczenia i skutków rzekomej reorganizacji i porozumienia, co do zwolnienia.

Powódka zaskarżyła powyższy wyrok Sądu Okręgowego skargą kasacyjną w całości.

Powódka zarzuciła naruszenia prawa materialnego przez: 1) niewłaściwe zastosowanie w sprawie art. 83 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. wskutek oczywiście błędnej wykładni art. 83 § 1 k.c. przez przyjęcie, że pozorność może dotyczyć przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę w sytuacji, gdy wada pozorności może odnosić się tylko do oświadczeń woli, a więc do oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, natomiast przyczyna tam wskazana jest oświadczeniem wiedzy; 2) oczywiście błędną wykładnię art. 83 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez przyjęcie, że przewidziana art. 83 § 1 k.c. nieważność oświadczenia woli wymaga złożenia oświadczenia stron o uchyleniu się od skutków złożonego oświadczenia woli w sytuacji, gdy przewidziana tym przepisem nieważność następuje z mocy prawa i ma charakter definitywny (bezwzględny); 3) bezzasadną odmowę zastosowania w sprawie art. 18 § 3 k.p.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się zasadna, ponieważ Sąd drugiej instancji niewłaściwie zinterpretował art. 83 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.

Przypomnieć należy, że w niniejszej sprawie powódka dochodzi roszczenia o odprawę pieniężną z powodu rozwiązania z nią – za porozumieniem stron – umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika. Powództwo to zostało oddalone z uzasadnieniem, że pozorne w rozumieniu art. 83 § 1 k.c. a przez to nieważne, były działania Burmistrza A., mające stanowić uzasadnienie faktyczne dla rozwiązania za porozumieniem stron umowy o pracę z powódką z przyczyn nie dotyczących pracownika. Tym samym Sąd drugiej instancji, w ślad za Sądem pierwszej instancji uznał, że pozorna była przyczyna rozwiązania umowy o pracę, przy czym Sądowi drugiej instancji nie chodziło o pozorność w potocznym rozumieniu, lecz o wadę oświadczenia woli z art. 83 § 1 k.c., znajdującego zastosowanie także w odniesieniu do oświadczenia wiedzy (przyczyn rozwiązania stosunku pracy).

Zgodnie z art. 65¹ k.c. przepisy o wadach oświadczeń woli stosuje się do oświadczeń wiedzy odpowiednio. Odpowiednie zastosowanie oznacza, że przepisy o wadach oświadczeń woli mogą znaleźć zastosowanie w całości, po odpowiedniej modyfikacji albo w ogóle nie znajdują zastosowania do oświadczeń wiedzy. Nie powinno więc dziwić, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjęto już, że pracodawca nie może uchylić się od skutków prawnych podania w wypowiedzeniu umowy o pracę błędnej przyczyny wypowiedzenia, ponieważ podanie tej przyczyny jest oświadczeniem wiedzy, a nie woli (art. 84 k.c.). W takiej sytuacji pracodawca powinien cofnąć oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy o pracę, a następnie ponownie dokonać wypowiedzenia z podaniem rzeczywistej przyczyny uzasadniającej rozwiązanie tej umowy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 kwietnia 2019 r., I PK 19/18, OSNP 2020 nr 3, poz. 24). Tym samym wykluczono możliwość zastosowania przepisów o błędzie do oświadczenia wiedzy w postaci przyczyn wypowiedzenia. Zdaniem Sądu Najwyższego analogicznie należy wykluczyć dopuszczalność stosowania instytucji pozorności oświadczenia woli do oświadczenia wiedzy. Potwierdza to również stanowisko doktryny (E. Gniewek, P. Machnikowski (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz*, Wydanie 10, Warszawa 2021, art. 65¹, nb 4). Sama bowiem istota pozorności oświadczenia woli, zakładająca ukrywanie czynności dysymulowanej za czynnością symulowaną, wyklucza

zastosowanie tej wady do oświadczenia wiedzy. Z punktu widzenia potencjalnej „pozorności” oświadczenia wiedzy, jaką jest przyczyna wypowiedzenia, w niniejszej sprawie należałoby przyjąć założenie, że za oświadczeniem wiedzy o przyczynie wypowiedzenia (która nie zachodziła) strony chciały ukryć inną przyczynę wypowiedzenia, która w rzeczywistości zachodziła, po to by za zasłoną ujawnionego na zewnątrz oświadczenia wiedzy uzyskać efekty wynikające z ukrytego oświadczenia wiedzy. Tymczasem w niniejszej sprawie choć strony wiedziały, że nie zachodzą okoliczności faktyczne uzasadniające złożenie oświadczenia woli opartego na ujawnionym na zewnątrz oświadczeniu wiedzy, to postanowiły złożyć takie oświadczenia woli, oparte na sprzecznym z rzeczywistością oświadczeniu wiedzy, ponieważ chciały osiągnąć określony skutek prawny, odpowiadający dokładnie treści złożonych oświadczeń woli. Odwoływanie się do pozorności oświadczenia wiedzy pozwanego pracodawcy jest więc chybione.

Złożenie oświadczenia woli dla pozorów oznacza, że osoba oświadczająca wolę w każdym wypadku nie chce, aby powstały skutki prawne, jakie zwykle prawo łączy ze składanym przez nią oświadczeniem. Brak zamiaru wywołania skutków prawnych oznacza, że osoba składająca oświadczenie woli albo nie chce w ogóle wywołać żadnych skutków prawnych, albo też chce wywołać inne, niż wynikałyby ze złożonego przez nią oświadczenia woli (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 14 marca 2001 r., II UKN 258/00, OSNAPiUS 2002 nr 21, poz. 527; z dnia 5 października 2006 r., I UK 120/06, OSNP 2007 nr 19-20, poz. 294). Nieważność czynności prawnej z powodu pozorności oświadczenia woli może być zatem stwierdzona, gdy brak zamiaru wywołania skutków prawnych został przejawiony wobec drugiej strony otwarcie, tak że miała ona pełną świadomość co do pozorności złożonego wobec niej oświadczenia woli i co do rzeczywistej woli jej kontrahenta, i w pełni się z tym zgadzała (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 kwietnia 2016 r., I UK 156/15, OSNP 2017 nr 12, poz. 16).

Tymczasem w niniejszej sprawie strony nie zmierzały ani do tego, by nie powstały żadne skutki prawne złożonego oświadczenia woli, ani do tego by powstały inne skutki prawne niż wynikające ze złożonych oświadczeń woli. W takich okolicznościach nie można mówić o pozorności oświadczeń woli, ponieważ nie doszło do niezgodności między aktem woli a jej przejawem na

zewnątrz (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 lipca 2009 r., II PK 13/09, LEX nr 533099). Strony oświadczyły dokładnie to, co zamierzały osiągnąć. Dokonane przez Sądy obu instancji ustalenie w przedmiocie „pozorności” przyczyny wypowiedzenia – rozumianej jako fikcyjność, nierzeczywistość, nieprawidłowość czy nieistnienie przyczyny wypowiedzenia – w typowych okolicznościach spraw pracowniczych (gdy pracownik dochodzi odszkodowania lub przywrócenia do pracy) powinno prowadzić do uznania wypowiedzenia umowy o pracę za nieuzasadnione (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 kwietnia 2007 r., II PK 265/06, LEX nr 737264). Rozwiązania tego nie można oczywiście zastosować w okolicznościach niniejszej sprawy. Uwagę jednak zwraca, że nawet w takiej sytuacji – jak objęta wyrokiem w sprawie II PK 265/06 - nie jest wykluczona ocena praw pracownika z perspektywy art. 8 k.p. W niniejszej sprawie mamy do czynienia z rozwiązaniem umowy o pracę za porozumieniem stron z – jak ustalono – fikcyjnej (o czym obie strony miały świadomość). W takich okolicznościach tym bardziej roszczenie pracownika, z którym rozwiązano stosunek pracy za porozumieniem z podaniem fikcyjnej przyczyny tego rozwiązania, o odprawę pieniężną powinno zostać ocenione zarówno z perspektywy społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa do odprawy jak i zasad współżycia społecznego w kontekście statusu pracodawcy jako podmiotu ze sfery publicznej.

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