



Sygn. akt II PSKP 82/22

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 marca 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Dawid Miąsik (przewodniczący)

SSN Romualda Spyt

SSN Krzysztof Staryk (sprawozdawca)

Protokolant Grażyna Grabowska

w sprawie z powództwa M. Ć.

przeciwko Przedsiębiorstwu w W.

o odszkodowanie za rozwiązanie umowy o pracę oraz o odszkodowanie
na podstawie Porozumienia kończącego spór zbiorowy z dnia 12 września 2014
roku,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w dniu 9 marca 2023 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie
z dnia 8 kwietnia 2021 r., sygn. akt XXI Pa 15/20,

I. oddala skargę kasacyjną,

**II. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 240
(dwieście czterdzieści) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa
procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Powód M. Ć. domagał się od strony pozwanej – Przedsiębiorstwa w W. zasądzenia kwoty 43.492 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty z tytułu odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, a także - zasądzenia kwoty 100 zł z tytułu części odszkodowania przewidzianego w Porozumieniu kończącym spór zbiorowy z dnia 12 września 2014 r. - Pakt Gwarancji Zatrudnienia.

W wyroku z dnia 18 października 2019 r., sygn. akt VII P 1363/15, Sąd Rejonowy dla m. st. Warszawy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 35.059,11 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia (pkt I), oddalił powództwo w pozostałym zakresie (pkt II), zniósł pomiędzy stronami koszty zastępstwa procesowego (pkt III), nakazał pobranie od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa - Kasy Sądu Rejonowego dla m. st. Warszawy w Warszawie kwoty 1.753 zł tytułem opłaty od pozwu (pkt IV) i wyrokowi w pkt I nadał rygor natychmiastowej wysokości do kwoty 11.686,37 zł (pkt V).

Powyższy wyrok Sądu Rejonowego obydwie strony zaskarżyły apelacjami.

W wyroku z dnia 8 kwietnia 2021 r., sygn. akt XXI Pa 15/20, Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie: w pkt 1. zmienił zaskarżony wyrok w pkt II i III w ten sposób, że zasądził od pozwanego na rzecz powoda odsetki ustawowe liczone od 9 września 2015 r. do 31 grudnia 2015 r. i odsetki ustawowe za opóźnienie od 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty od kwoty wskazanej w pkt I oraz zasądził 100 zł tytułem części odszkodowania na podstawie Porozumienia kończącego spór zbiorowy z dnia 12 września 2014 roku, a ponadto - 270 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego; w pkt 2. zmienił zaskarżony wyrok w pkt IV w ten sposób, że nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy w Warszawie 1.750 zł tytułem opłaty od pozwu; w pkt 3. oddalił apelację pozwanego; w pkt 4. zasądził od pozwanego na rzecz powoda 240 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

Sąd Okręgowy zaaprobował ustalenia Sądu pierwszej instancji, zgodnie z którymi powód pracował u pozwanego od 2 stycznia 2008 r. na początku w dziale przygotowania inwestycji jako specjalista ds. budowy; od 1 maja 2010 r. - na

stanowisku inspektora nadzoru robót konstrukcyjno-budowlanych, a od listopada 2014 r. na stanowisku głównego specjalisty ds. zarządzania projektami inwestycyjnymi - kierownika projektu w pełnym wymiarze czasu pracy. Do zadań powoda należało sprawdzanie wykonywania prac przez wykonawcę zgodnie z sztuką budowlaną, wydawanie zgody na te prace, nadzorowanie i odbiór prac, akceptowanie płatności zgodnie z harmonogramem wykonania prac. Miesięczne wynagrodzenie powoda, obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, wynosiło 11.686,37 zł.

Przedsiębiorstwo w W. zawarło umowę z Konsorcjum A.1 na budowę pięciogwiazdkowego hotelu R., należącego do sieci M., w P. im. [...] w W. Proces inwestycyjny budowy został zapoczątkowany w 2008 r., zaś sama budowa rozpoczęła się w 2011 r. Generalnym wykonawcą był A. sp. z o.o. Powód przy budowie tego hotelu zajmował w pozwanym Przedsiębiorstwie stanowisko inspektora branży budowlano-konstrukcyjnej i jednocześnie koordynatora inspektorów nadzoru, który zrzeszał pracowników innych branż np. sanitarnej i elektrycznej. M. Ć. pełnił obowiązki koordynatora do dnia 16 kwietnia 2015 r. W ramach budowy zajmował się on tylko poziomami budynku od 0 do 8 piętra. Po odstąpieniu przez Przedsiębiorstwo od umowy z generalnym wykonawcą hotelu została przeprowadzona inwentaryzacja prac oraz sporządzono dokument o nazwie „Zaawansowanie robót podstawowych przy budowie hotelu R. na dzień odstąpienia od umowy z wykonawcą tj. 21.06.2013 r.”. Powód jako inspektor nadzoru budowlanego ze strony pozwanej był jedną z osób zatwierdzających treść tego dokumentu. Wskazano w nim procentową ilość wykonania robót od początku budowy (ostatnia kolumna tabeli) z podziałem na poszczególne kategorie wykonywanych prac. Zgodnie z treścią dokumentu, podłoża betonowe pod posadzki hotelu zostały wykonane w 85% (pkt 4.11.1), ścianki gipsowo-kartonowe w 85% (pkt 4.7) a elewacje w 86,1% (pkt 4.5.).

Po odstąpieniu od umowy o roboty budowlane przez Przedsiębiorstwo na potrzeby przetargu „Dokończenie budowy hotelu pięciogwiazdkowego” powód został zobowiązany przez pracodawcę do przygotowania inwentaryzacji, która miała służyć potencjalnym wykonawcom, realizującym dokończenie budowy na podstawie oceny stanu zaawansowania robót w hotelu. Powód we wrześniu 2013 r.

przygotował inwentaryzację, odzwierciedlającą ilościowy stan zaawansowania robót. Inwentaryzacja ta nie odnosiła się do jakości wykonanych prac przez pierwszego wykonawcę konsorcjum A1. M.Ć. sporządził inwentaryzację w zakresie ścianek i podłóg, ale nie wykonał jej w zakresie elewacji.

Oświadczeniem z dnia 10 sierpnia 2015 r. Przedsiębiorstwo rozwiązało z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia, jako przyczynę wskazując między innymi: ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, polegające na dokonaniu odbioru technicznego wadliwie wykonanych posadzek na inwestycji pod nazwą „Budowa hotelu pięciogwiazdkowego w P. im. [...] w W.” oraz potwierdzenie niezgodnie z rzeczywistym stanem rzeczy prawidłowości wykonania robót budowlanych w postaci wyżej wymienionych posadzek w 85% w celu nieuzasadnionego uruchomienia płatności z tego tytułu na rzecz byłego wykonawcy (Konsorcjum A.2 i A. sp. z o.o.) w kwocie 1.372.358,37 zł, pomimo, iż przedmiotowe posadzki zostały wykonane w sposób wadliwy, niezgodnie ze sztuką budowlaną, a żaden z dokumentów odbiorowych nie potwierdza zmiany materiału izolacji akustycznej i użycia materiału zamiennego w postaci pianki E.

Sąd drugiej instancji – dzieląc ocenę prawną zaskarżonego wyroku Sądu Rejonowego – stwierdził, że powód nie dokonywał odbiorów technicznych posadzek, ścianek kartonowo-gipsowych i elewacji. Powód składając podpis na dokumencie „Zaawansowanie robót podstawowych przy budowie hotelu R. na dzień odstąpienia od umowy z wykonawcą tj. 21.06.2013” nie miał obowiązku sprawdzania jakości wykonanych robót, a jedynie weryfikował, czy zostały one wykonane w naturze, określając procentowo zakres ich wykonania. Powód potwierdził, że w 85% zostały wykonane podłoża betonowe pod posadzki, w 85% zostały wykonane ścianki gipsowo-kartonowe, a elewacje zostały wykonane w 86,1%. Odbiór techniczny może zostać potwierdzony w dzienniku budowy. W złożonym do akt dzienniku budowy brak jest informacji, aby powód dokonywał odbioru posadzek, ścianek kartonowo-gipsowych i elewacji. Oznacza to, że pracodawca od początku wiedział, że powód nie dokonuje odbiorów jakościowych. Powód nie został wyposażony przez pracodawcę we właściwe narzędzia służące do oceny jakościowej. Według Sądu Okręgowego nie można obciążać powoda negatywnymi konsekwencjami zaniedbań dokonanych przez pracodawcę. Sama

umowa z wykonawcą powinna określać, kto i w jakim zakresie odpowiada za prace jakościowe oraz kto i jak to weryfikuje. To pracodawca nie określił jasnych reguł, kto ma odpowiadać i w jakim zakresie za odbiór jakościowy oraz aby dany podmiot czy pracownik posiadał odpowiednie narzędzia do kontroli jakościowej. Także kolejna przyczyna wskazana w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę, tj. nienależyte przeprowadzenie inwentaryzacji robót budowlanych, poprzedzającej ogłoszenie przetargu pod nazwą „Dokończenie budowy hotelu pięciogwiazdkowego” i wprowadzenie potencjalnych wykonawców w błąd poprzez podanie niezgodnie z rzeczywistym stanem rzeczy informacji o prawidłowym wykonaniu robót budowlanych w postaci posadzek, ścianek gipsowo-kartonowych i elewacji nie znajdowała poparcia w materiale dowodowym. Inwentaryzacja przeprowadzona przez powoda we wrześniu 2013 r., odzwierciedlała ilościowy stan zaawansowania robót, ale nie odnosiła się do jakości wykonanych prac przez pierwszego wykonawcę - konsorcjum A.1. Wskazana inwentaryzacja została sporządzona tylko w zakresie ścianek i podłóg, ale nie co do elewacji. Jednocześnie należy zauważyć, że dokument inwentaryzacji został przesłany do projektanta budynku, który nie miał do niego zastrzeżeń, a co najważniejsze samo Konsorcjum spółek P., które wygrało przetarg potwierdziło zgodność stanu faktycznego zastanego na budowie z dokumentem inwentaryzacji ilościowej dołączonej do umowy z roboty budowlane. Powyższe potwierdza, że inwentaryzacja którą przeprowadził powód we wrześniu 2013 r. została przeprowadzona prawidłowo.

Według Sądu drugiej instancji zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie potwierdził żadnego z zarzutów stawianych powodowi w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym. Zdaniem Sądu drugiej instancji Sąd pierwszej instancji prawidłowo zasądził na rzecz powoda odszkodowanie w wysokości trzykrotności wynagrodzenia miesięcznego tytułem odszkodowania z art. 56 § 1 k.p. w związku z art. 58 k.p.

Sąd Okręgowy uznał za uzasadnione roszczenie powoda o odszkodowanie przewidziane w obowiązującym u pozwanego Porozumieniu kończącym spór zbiorowy z dnia 12 września 2014 r. - Pakt Gwarancji Zatrudnienia (dalej również jako: Porozumienie). Sąd wskazał, że zgodnie z art. 2 Porozumienia gwarancja zatrudnienia oznaczała, że pracodawca we wskazanym okresie, nie będzie składał

uprawnionym pracownikom oświadczeń woli o wypowiedzeniu umów o pracę lub oświadczeń o wypowiedzeniu istotnych warunków pracy, skutkujących rozwiązaniem umowy o pracę, z przyczyn nie dotyczących pracowników w rozumieniu ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników bez uzgodnienia z reprezentującą uprawnionego pracownika organizacją związkową, pod rygorem wypłaty odszkodowania z art. 4 Porozumienia. Powyższe Porozumienie przewiduje ochronę przed wypowiedzeniem umowy o pracę oraz odpowiednio wypowiedzeniem zmieniającym. Przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie dowodowe nie wykazało prawdziwości przyczyn podanych przez pracodawcę w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem w trybie dyscyplinarnym. Ponieważ powód nie wnosił o przywrócenie do pracy, konsekwencją powyższego jest przyjęcie fikcji prawnej, iż doszło do rozwiązania stosunku pracy w drodze wypowiedzenia umowy o pracę. Dalej idącą konsekwencją jest to, iż w ocenie Sądu Okręgowego doszło do rozwiązania umowy o pracę z przyczyn nie należących po stronie pracownika. Wskazuje na to zarówno brak potwierdzenia nawet pośrednio rzeczywistości przyczyn wskazanych w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę, jak i to, że materiał dowodowy potwierdził, że na miejsce powoda nie został nikt zatrudniony. Jego obowiązki zostały rozdysponowane na pozostałych pracowników, co odpowiada klasycznej likwidacji stanowiska pracy tj. przyczyny rozwiązania stosunku pracy nie należące po stronie pracownika.

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego strona pozwana zaskarżyła skargą kasacyjną opartą na obydwu podstawach kasacyjnych z art. 398³ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c. W ramach podstawy materialnoprawnej (art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c.) zarzucono naruszenie:

„a) art. 2 ust. 1 i 3 w zw. z art. 4 ust. 3 pkt 2 Porozumienia kończącego spór zbiorowy - Paktu Gwarancji Zatrudnienia z dnia 12 września 2014 r. w zw. z art. 9 § 1 k.p. przez ich błędną wykładnię, w sytuacji gdy na mocy ww. przepisów odszkodowanie zastrzeżono wyłącznie w przypadku rozwiązania stosunku pracy z powodu wypowiedzenia umowy o pracę lub wypowiedzenia warunków umowy o

pracę, nie zastrzeżono zaś prawa do takiego odszkodowania dla sytuacji niezasadnego rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia;

b) art. 97 § 3 k.p. przez jego niewłaściwe zastosowanie *per analogiom* w sytuacji, gdy przepis ten dotyczy wyłącznie informacji zawartych w świadectwie pracy, nie zaś pozostałych relacji pracodawca - były pracownik i nie wpływa on na pozostałe obowiązki i zobowiązania pracodawcy względem byłego pracownika”.

W ramach podstawy procesowej (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.) skarga zarzuca naruszenie:

„- art. 378 § 1 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. w zw. z art. 327¹ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c. i art. 387 § 2¹ pkt 1 i 2 k.p.c. przez brak rozpatrzenia przez Sąd drugiej instancji wszystkich zarzutów podniesionych przez pozwanego w apelacji i brak zamieszczenia przez Sąd drugiej instancji w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku analizy wszystkich zarzutów stawianych przez pozwanego wyrokowi pierwszej instancji, co mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy w postaci oddalenia apelacji pozwanego, mimo braku rozważenia wszystkich stawianych wyrokowi pierwszej instancji zarzutów;

- art. 278 § 1 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. w zw. z art. 235² § 1 pkt 2, 3 i 4 oraz § 2 k.p.c. oraz w zw. z art. 380 i art. 381 k.p.c. przez ich niewłaściwe zastosowanie i pominięcie wniosku dowodowego pozwanego w postaci dopuszczenia dowodu z opinii biegłego z zakresu budownictwa jako niemożliwego do przeprowadzenia i zbędnego dla sprawy, w sytuacji gdy dowód ten był istotny dla potwierdzenia prawdziwości przyczyn rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodem, jak również w sytuacji gdy Sąd nie może arbitralnie stwierdzić, iż dowód jest niemożliwy do przeprowadzenia, gdyż powyższe może wskazać wyłącznie biegły”.

Strona skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i oddalenie powództwa w całości; ewentualnie – o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania, a także - o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za obie instancje oraz za postępowanie kasacyjne.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powód wniósł o oddalenie skargi kasacyjnej oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu według norm przepisanych wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest nieuzasadniona.

Na wstępie należy podkreślić, że z mocy art. 398¹³ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw; w granicach zaskarżenia bierze jednak pod rozwagę nieważność postępowania. W myśl art. 398³ § 1 k.p.c., skarga kasacyjna może być oparta na podstawie naruszenia prawa materialnego przez błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie (pkt 1) oraz na podstawie naruszenia przepisów postępowania, jeżeli uchybienia te mogły mieć wpływ na wynik sprawy (pkt 2). Zgodnie z utrwalonym w judykaturze poglądem, pod pojęciem podstawy skargi kasacyjnej rozumie się zaś konkretne przepisy prawa, które zostały w niej wskazane z jednoczesnym stwierdzeniem, że wydanie wyroku nastąpiło z ich obrazą. Sąd Najwyższy jest władny dokonywać oceny tylko tych zarzutów, które zostały sformułowane przez skarżącego i nie może uwzględniać naruszenia innych przepisów, a zwłaszcza nie może zastąpić skarżącego w wyborze przepisów, które mogły być naruszone przy wydawaniu zaskarżonego orzeczenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 maja 2019 r., II PK 28/18, Legalis).

W przedstawionym aspekcie obecnie oceniana skarga kasacyjna nie zawiera zarzutów naruszenia podstawowych przepisów, dotyczących rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia i będących podstawą zasądzenia przez Sąd Okręgowy odszkodowania z tego tytułu, a mianowicie art. 52 § 1 k.p. oraz art. 56 § 1 k.p. w związku z art. 58 k.p. Z tego względu uznać należało, iż brak jest podstaw do analizy tej kwestii oraz – w konsekwencji – do stwierdzenia, że powód dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, zarzucanego mu w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy.

W razie oparcia skargi kasacyjnej na podstawie z art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. konieczne jest, aby - poza naruszeniem przepisów proceduralnych - skarżący wykazał, że konsekwencje wadliwości postępowania były tego rodzaju, iż kształtowały lub współkształtowały treść zaskarżonego orzeczenia. Obie podstawy kasacyjne pozostają ze sobą w związku funkcjonalnym. Zarzuty naruszenia przepisów postępowania mają znaczenie, jeżeli uchybienia proceduralne mogły mieć istotny wpływ na wynik sprawy. Zarzuty podstawy procesowej nie mogą być dowolne, lecz muszą pozostawać w związku z normą prawa materialnego, od której zależy wynik sprawy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 2022 r., III PSKP 88/21).

Konstatacje te implikują ocenę, że wobec braku wskazania w skardze kasacyjnej zarzutów naruszenia art. 52 § 1 k.p. oraz art. 56 § 1 k.p. w związku z art. 58 k.p. nie mogły być uwzględnione zarzuty skargi kasacyjnej dotyczące naruszenia art. 278 § 1 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. w zw. z art. 235² § 1 pkt 2, 3 i 4 oraz § 2 k.p.c. oraz w zw. z art. 380 i art. 381 k.p.c. przez pominięcie wniosku dowodowego w postaci dowodu z opinii biegłego z zakresu budownictwa, który miał potwierdzić prawdziwość przyczyn rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Natomiast zarzuty procesowe naruszenia art. 378 § 1 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. w zw. z art. 327¹ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c. i art. 387 § 2¹ pkt 1 i 2 k.p.c. przez brak rozpatrzenia przez Sąd drugiej instancji wszystkich zarzutów podniesionych przez pozwanego w apelacji i brak zamieszczenia przez Sąd drugiej instancji w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku analizy wszystkich zarzutów stawianych przez pozwanego wyrokowi pierwszej instancji, nie mogły być uwzględnione, gdyż nie precyzją, które konkretnie zarzuty podniesione przez pozwanego w apelacji nie zostały poddane ocenie apelacyjnej. Wskazanie w uzasadnieniu skargi kasacyjnej, iż Sąd w zaskarżonym wyroku nie odniósł się zarzutu naruszenia art. 25 i art. 45 ust. 1 prawa budowlanego było zbyt ogólne i odnosi się kwestii oceny zwolnienia dyscyplinarnego powoda, które, jak wskazano wyżej, wobec braku adekwatnych zarzutów, nie poddaje się kontroli kasacyjnej.

Podsumowując ten fragment uzasadnienia, na skutek braku właściwych zarzutów (podstaw kasacyjnych) Sąd Najwyższy nie mógł uwzględnić skargi

kasacyjnej w części dotyczącej zasądzonego na rzecz powoda odszkodowania z art. 56 § 1 k.p. w związku z art. 58 k.p., czego konsekwencją determinującą ocenę kolejnego roszczenia powoda jest ustalenie, że do rozwiązania stosunku pracy nie przyczyniło się zawinione postępowanie powoda.

W tej sytuacji Sąd Najwyższy dokonał przede wszystkim oceny zarzutów naruszenia art. 2 ust. 1 i 3 w zw. z art. 4 ust. 3 pkt 2 Porozumienia kończącego spór zbiorowy - Paktu Gwarancji Zatrudnienia z dnia 12 września 2014 r. w zw. z art. 9 § 1 k.p. w kontekście żądania powoda zasądzenia odszkodowania w związku z niezachowaniem gwarantowanego okresu zatrudnienia określonego w porozumieniu zbiorowym. Skarga kasacyjna nie kwestionuje tego, że porozumienie to stanowi źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. Z art. 5 ust. 3 Paktu Gwarancji Zatrudnienia wynika, że Porozumienie zostało zawarte na podstawie art. 14 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (aktualnie jednolity tekst: Dz.U. z 2020 r., poz. 123). Również w ocenie Sądu Najwyższego porozumienia zawarte między pracodawcą a związkami zawodowymi dotyczące gwarancji zatrudnienia i roszczeń pracowników związanych z naruszeniem takich gwarancji, jako oparte na ustawie, mają charakter normatywny (por. również uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 2006 r., III PZP 2/06, OSNP 2007 nr 3-4, poz. 38).

Ponadto należy zauważyć, że przy dokonywaniu interpretacji tekstu (treści normatywnej) zakładowego porozumienia zbiorowego decydujące znaczenie mają zasady wykładni aktów normatywnych. Wśród metod i zasad wykładni aktów normatywnych decydujące znaczenie tradycyjnie przypisuje się wykładni językowej i logicznej, a także sięga się do dyrektyw wykładni systemowej i funkcjonalnej (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 11 lutego 2004 r., III PZP 12/03, OSNP 2004 nr 11, poz. 197 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 września 2021 r., II PSKP 43/21, OSNP 2022 nr 4, poz. 36 i przytoczone w nim orzecznictwo).

W tym kontekście trzeba wskazać, że zgodnie z art. 2 oraz 3 Porozumienia kończącego spór zbiorowy - Paktu Gwarancji Zatrudnienia z dnia 12 września 2014 r. - pozwany pracodawca zobowiązał się do utrzymania do dnia 8 kwietnia 2017 r. zatrudnienia i warunków płacy. Gwarancja zatrudnienia oznaczała, że pracodawca we wskazanym okresie nie będzie składał uprawnionym pracownikom

oświadczeń woli o wypowiedzeniu umów o pracę lub oświadczeń o wypowiedzeniu istotnych warunków pracy, skutkujących rozwiązaniem umowy o pracę, z przyczyn nie dotyczących pracowników w rozumieniu ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, pod rygorem wypłaty odszkodowania z art. 4 porozumienia.

W tym kontekście przypomnieć należy, że powód, mający w pozwanym przedsiębiorstwie do dnia rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p. (10 sierpnia 2015 r.) ponad siedmioletni okres zatrudnienia, domagał się zasądzenia niewielkiej części (100 zł) odszkodowania za naruszenie gwarancji zatrudnienia na podstawie art. 4 ust. 3 pkt 2 Porozumienia, stosownie do którego wysokość odszkodowania dla uprawnionego pracownika, którego staż pracy w PPL na dzień 1 października 2014 roku wynosi od pięciu do dziesięciu lat, jest równa 20 - krotności wynagrodzenia brutto, nie większego jednak niż 20 - krotność przeciętnej miesięcznej płacy brutto w Przedsiębiorstwie - jeżeli pracodawca naruszył wobec uprawnionego pracownika gwarancję zatrudnienia w okresie od dnia 1 kwietnia 2015 roku do dnia 30 września 2015 roku.

Wykładnia językowa tych unormowań wskazuje, że przewidziano w nich ochronę przed wypowiedzeniem umowy o pracę oraz odpowiednio wypowiedzeniem zmieniającym, jednak w przepisach tych nie uregulowano sytuacji pracowników, z którymi pracodawca rozwiązał umowy o pracę w trybie natychmiastowym.

Skarżący kontestuje w skardze kasacyjnej ocenę Sądu drugiej instancji, iż wynikiem zasądzenia odszkodowania w miejsce przywrócenia do pracy jest przyjęcie fikcji prawnej, że doszło do rozwiązania stosunku pracy w drodze wypowiedzenia umowy o pracę, a dalej idącą konsekwencją jest to, iż w ocenie Sądu Okręgowego doszło do rozwiązania umowy o pracę z przyczyn nie należących po stronie pracownika. Wskazuje na to – zdaniem Sądu drugiej instancji - zarówno brak potwierdzenia nawet pośrednio rzeczywistości przyczyn wskazanych w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę, jak i to, że materiał dowodowy potwierdził, że na miejsce powoda nie został nikt zatrudniony; jego obowiązki zostały rozdysponowane na pozostałych pracowników, co odpowiada klasycznej

likwidacji stanowiska pracy tj. przyczyny rozwiązania stosunku pracy niebędącej po stronie pracownika.

Sąd Okręgowy nie podał podstawy prawnej przyjęcia fikcji prawnej, że doszło do rozwiązania stosunku pracy w drodze wypowiedzenia umowy o pracę.

W tym kontekście zwrócić jednak należy uwagę na treść art. 9 § 4 k.p., zgodnie z którym postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów oraz statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, nie obowiązują. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 15 stycznia 2007 r., I PK 183/06, Legalis, wyraził pogląd, że brzmienie art. 9 § 4 k.p. oznacza, że na podstawie tego przepisu pracownik traktowany gorzej może domagać się uprawnień przyznanych w układzie zbiorowym pracy pracownikom traktowanym lepiej.

W tym aspekcie należy stwierdzić, że pracownik, z którym pracodawca w sposób nieuzasadniony rozwiązał stosunek pracy w trybie dyscyplinarnym, co zostało potwierdzone wyrokiem sądu pracy przyznającym mu prawo do odszkodowania z art. 58 k.p., może w postępowaniu o odszkodowanie z tytułu naruszenia przez pracodawcę porozumienia zbiorowego (paktu gwarancji zatrudnienia) domagać się potraktowania go jak pracownika, który otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę w okresie objętym porozumieniem. Pracownik taki nie powinien być bowiem potraktowany gorzej od osoby, z którą pracodawca rozwiązał umowę o pracę w drodze wypowiedzenia. W hipotetycznej sytuacji pracodawca mógłby intencjonalnie rozwiązać z grupą osób umowy o pracę w trybie natychmiastowym bez uzasadnionych podstaw, kierując się wyłącznie interesem finansowym, w celu pozbawienia ich uprawnień do odszkodowań przewidzianych wyłącznie dla tych pracowników, którzy otrzymali wypowiedzenia umowy o pracę.

Ponadto, przy ocenie ostatnio omawianej kwestii, należało wziąć pod uwagę judykaturę Sądu Najwyższego, w której utrwalili się poglądy, że ustawodawca - dostrzegając, że prawomocny wyrok stwierdzający bezprawność rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p. nie uchyla decyzji pracodawcy ani jej nie zastępuje - dokonał w art. 97 § 3 k.p. uregulowania sytuacji prawnej pracownika legitymującego się takim orzeczeniem. Zgodnie z tym

przepisem, jeżeli z orzeczenia sądu pracy wynika, że rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę, pracodawca jest obowiązany zamieścić w świadectwie pracy informację, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę. Nakazanie zamieszczenia w świadectwie pracy powyższej informacji, w miejsce wcześniejszej informacji wskazującej rzeczywisty tryb rozwiązania umowy (bez wypowiedzenia z winy pracownika), oznacza, że z woli ustawodawcy, pewne zdarzenie określone w ustawie (rozwiązanie umowy przez pracodawcę bez wypowiedzenia z winy pracownika) należy traktować z mocy prawa tak, jakby było ono innym zdarzeniem (wypowiedzeniem umowy przez pracodawcę), powodującym inne, oznaczone skutki prawne, co może być potraktowane jako zastosowanie fikcji prawnej (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 listopada 2013 r., II PK 103/12, OSNP 2013 nr 19-20, poz. 219). Wynikająca z omawianego przepisu fikcja prawna powstaje wprawdzie dopiero od momentu jej wykreowania prawomocnym orzeczeniem sądu pracy, ale z mocy prawa *ab initio* „zastępuje” treść rzeczywistej czynności prawnej. Oznacza to, że wywołuje ona retroaktywne skutki prawne od momentu rozwiązania umowy o pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 lutego 2016 r., II PK 359/14, Legalis).

Przenosząc te uwagi na grunt oceny drugiego zarzutu skargi kasacyjnej, przyjąć należy, że z treści art. 97 § 3 k.p. nie można wywieść normy, uprawniającej pracownika do jakiegokolwiek formy odszkodowania lub gratyfikacji z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Z przepisu tego wynika jedynie norma nakazująca takie ukształtowanie treści świadectwa pracy, aby wynikało z niego, że stosunek pracy został rozwiązany za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę, a w konsekwencji traktowanie pracownika tak, jakby właśnie w taki sposób doszło z nim do rozwiązania stosunku pracy.

Tak rozumianej normy, wynikającej z art. 97 § 3 k.p., Sąd Okręgowy nie naruszył. Przepis ten upoważniał Sąd drugiej instancji do przyjęcia, również w drodze *analogii iuris* i wykładni systemowej, że powód mógł nabyć prawo do odszkodowania z art. 2 Porozumienia, gdyż doszło do rozwiązania stosunku na

skutek wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę z przyczyn niezawinionych przez powod*-a; prawdziwą przyczyną rozwiązania stosunku pracy mogła być – jak wynika z ustaleń zaskarżonego wyroku - likwidacja stanowiska pracy, gdyż na miejsce powoda pracodawca nie zatrudnił innej osoby.

Rekapituluując, w ocenie Sądu Najwyższego, nieuzasadnione rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p. i zasądzenie na rzecz pracownika zwolnionego w trybie natychmiastowym przez Sąd Pracy odszkodowania z art. 58 k.p., umożliwiło takiemu pracownikowi wystąpienie z roszczeniem o świadczenie przewidziane w zakładowym porozumieniu zbiorowym tylko dla pracowników, którzy otrzymali wypowiedzenie umowy o pracę (art. 9 § 4 k.p., art. 97 § 3 k.p.).

W przedstawionym aspekcie, biorąc pod uwagę rozwiązanie z powodem umowy o pracę w *sposób* niezawiniony przez niego i z przyczyn niezależnych od pracownika, nie można było uwzględnić zarzutów skargi kasacyjnej naruszenia art. 2 ust. 1 i 3 w zw. z art. 4 ust. 3 pkt 2 Porozumienia kończącego spór zbiorowy - Paktu Gwarancji Zatrudnienia z dnia 12 września 2014 r. – zwłaszcza, że w skardze tej nie wskazano innych przepisów Porozumienia, które mogłyby mieć wpływ na przedstawioną wykładnię (z uwagi na treść art. 398¹³ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy nie mógł rozpoznać skargi kasacyjnej z przekroczeniem granic podstaw kasacyjnych).

Kierując się przedstawionymi motywami oraz opierając się na treści art. 398¹⁴ k.p.c., Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji wyroku; o kosztach procesu orzekając na podstawie art. 98 § 1 k.p.c.

[SOP]

[ms]