



Sygn. akt I PK 128/12

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 6 grudnia 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Zbigniew Hajn (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Zbigniew Korzeniowski

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec

w sprawie z powództwa S. Ż.
przeciwko C. Z. Spółce Akcyjnej w Z.
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw
Publicznych w dniu 6 grudnia 2012 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych
z dnia 30 listopada 2011 r.,

- 1. oddala skargę kasacyjną,**
- 2. nie obciąża powoda kosztami postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Pozwem z 9 lutego 2005 r. powód S. Ż. wniósł o zmianę sposobu rozwiązania umowy o pracę dokonanej przez pracodawcę C. Z. Spółka Akcyjna w Z. na podstawie art. 52 § 1 k.p. na rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonanym przez pracodawcę oraz o zasądzenie od pozwanego na jego rzecz 309.190 zł z ustawowymi odsetkami od 24 stycznia 2005 roku do dnia zapłaty, na którą składały się roszczenia o wynagrodzenia i odszkodowania.

Po zapadłych w sprawach dotyczących tych roszczeń prawomocnych wyrokach Sądu Rejonowego - Sądu Pracy z dnia 11 października 2005 r. oraz Sądu Okręgowego z dnia 2 czerwca 2010 r. do rozstrzygnięcia pozostało żądanie zapłaty 209.807,50 zł, stanowiącej odszkodowanie za niedotrzymanie przez pozwaną gwarancji zatrudnienia obliczonej na podstawie Porozumienia o zakresie zabezpieczeń interesów pracowników Grupy C. Z. S.A. z 11 lutego 2011 r. oraz Aneksu nr 1 z 31 marca 2004 r. Orzekając w kwestii tego żądania Sąd Rejonowy - Sąd Pracy wyrokiem z dnia 21 czerwca 2011 r. oddalił powództwo (pkt 1) oraz orzekł o kosztach. Wyrokiem zaskarżonym rozpoznawaną skargą kasacyjną Sąd Okręgowy, wskutek apelacji powoda, oddalił apelację i rozstrzygnął o kosztach zastępstwa procesowego.

Orzeczenia te zostały wydane w następującym, niespornym stanie faktycznym. S. Ż. był zatrudniony przez pozwaną Spółkę od 22 lipca 2002 r. na stanowisku kierowniczym, z wynagrodzeniem ostatnio ponad 11 tys. zł. Pozwana zawarła 11 lutego 2004 r. z działającymi w niej związkami zawodowymi Porozumienie o zakresie zabezpieczeń interesów pracowników Grupy C. Z. S.A., którego celem było stworzenie gwarancji zatrudnienia dla jej pracowników, zmienione aneksem nr 1 z 31 marca 2004 r. Zgodnie z jego treścią Spółka udziela gwarancji zatrudnienia wszystkim pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w dniu 4 grudnia 2003 roku i nadal będących pracownikami Grupy C. Z. S.A. Aneksem nr 1 do Porozumienia z dnia 31 marca 2004 r. doprecyzowano, iż gwarancja zatrudnienia udzielana jest na 60 miesięcy. Zgodnie z § 3 Porozumienia, niedotrzymanie gwarancji zatrudnienia w okresie 36 miesięcy. tj. do 4 grudnia 2006 r. skutkuje wypłaceniem przez pracodawców pracowników zwalnianych z przyczyn nie dotyczących pracowników dodatkowego

odszkodowania w wysokości iloczynu pełnych miesięcy pozostałych do końca 36-miesięcznego okresu (...) i miesięcznego wynagrodzenia pracownika liczonego jak za urlop wypoczynkowy (...). Jednocześnie, według § 4 Porozumienia, prawo do dodatkowego odszkodowania z § 3 nie ma zastosowania do pracowników: a) z którymi rozwiązano stosunek pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę; b) którzy rozwiązali stosunek pracy za wypowiedzeniem; c) którzy rozwiązali stosunek pracy na własny wniosek za porozumieniem stron; d) z którymi rozwiązano stosunek pracy na podstawie przepisów art. 52 k.p.; e) których umowa o pracę rozwiązała się z upływem czasu na jaki została zawarta lub wygasła; f) o których mowa w § 6 (tj. pracowników, którzy nie zaakceptowali nowych warunków pracy - wypowiedzenia zmieniającego - wynikających ze zmian w strukturze zatrudnienia związanych z potrzebami pracodawcy). W przepisie tym zastrzeżono, że w wypadku prawomocnego orzeczenia przez Sąd, że rozwiązanie w okresie gwarancji zatrudnienia stosunku pracy było nieuzasadnione lub dokonane z naruszeniem przepisów prawa oraz nieuwzględnienia przez Sąd żądania pracownika przywrócenia do pracy, pracodawca w miejsce odszkodowania zasądanego wypłaci odszkodowanie przewidziane w § 3, chyba że zasądzone odszkodowanie będzie wyższe (§ 4 ust. 1 Porozumienia). W dniu 9 lutego 2005 r. pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Wypowiedzenie to, wyrokiem częściowym Sądu Rejonowego z 11 października 2005 r., uznane zostało za dokonane z naruszeniem przepisów prawa. Dnia 8 kwietnia 2009 r. pozwana wydała S. Ż. świadectwo pracy, w którym wskazała, że stosunek pracy ustał za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę.

Zdaniem Sądu Okręgowego, S. Ż. objęty został § 3 i 4 Porozumienia, ponieważ 4 grudnia 2003 r. był zatrudniony u pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, a pracodawca nie dotrzymał gwarancji zatrudnienia rozwiązując z nim w dniu 9 lutego 2005 r. umowę o pracę. Ponadto, umowa o pracę została z nim rozwiązana bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 k.p. Dlatego, zgodnie z § 4 ust. 1 Porozumienia, dodatkowe odszkodowanie przysługiwało mu pod warunkiem, że wyrokiem sądowym to rozwiązanie umowy zostanie prawomocnym orzeczeniem uznane za nieuzasadnione lub dokonane z

naruszeniem przepisów prawa, a jednocześnie Sąd nie uwzględnił żądania pracownika przywrócenia do pracy. Według Sądu drugiej instancji z wykładni Porozumienia wynika, że możliwość wypłaty odszkodowania dotyczy wyłącznie pracowników, którzy łącznie spełnili powyższe warunki. Sąd podkreślił, że celem tej regulacji była ochrona zatrudnienia. Dodatkowe odszkodowanie przysługiwało wyłącznie pracownikowi, który domagał się przywrócenia do pracy, ale z przyczyn od niego niezależnych nie został do niej przywrócony. Taki cel rozważanych postanowień Porozumienia potwierdzili świadkowie – uczestnicy negocjacji, którzy zeznali, że jego celem było zapewnienie i ochrona zatrudnienia. Dlatego dodatkowe odszkodowanie nie odnosiło się do pracowników, którzy po rozwiązaniu z nimi umowy o pracę nie wyrazili chęci do pracy. Za chybiony, zdaniem Sądu Okręgowego, należało również uznać apelacyjny zarzut naruszenia art. 9 § 4 k.p. Nie można przyjąć, że Porozumienie naruszało zasadę równego traktowania w zatrudnieniu. Każdy pracownik ma bowiem równe prawa i możliwości i od jego decyzji należy wybór przysługującego mu roszczenia, a co za tym idzie konsekwencji z tym związanych. Powód żądał odszkodowania, tj. roszczenia alternatywnego w stosunku do przywrócenia do pracy, a zatem nie można obecnie jego oświadczeniu woli nadawać zupełnie odmiennego sensu. Według Sądu nieuzasadniony był też zarzut naruszenia art. 8 k.p. S. Ż., z powodu nieuprawnionego rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia otrzymał blisko 100.000 zł. Odmowa wypłaty żądanego świadczenia wynika zatem wyłącznie z niedopełnienia przez niego warunków jego wypłaty, w tym w szczególności warunku zgłoszenia roszczenia o przywrócenie do pracy. Zdaniem Sądu, nie zasługiwał też na uwzględnienie zarzut, że art. 97 § 3 k.p. może stanowić podstawę do wypłaty dodatkowego odszkodowania, bowiem przepis ten nakazuje pracodawcy jedynie zamieszczenie w świadectwie pracy informacji, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę. Fikcja prawna zastosowana w tym przepisie, nie może mieć automatycznego zastosowania przy badaniu przesłanek uzasadniających wypłatę dodatkowego odszkodowania na podstawie § 4 Porozumienia, który jako szczególny zakładowy akt płacowy zawiera odrębne i precyzyjne przesłanki, które muszą zaistnieć, aby

roszczenie pracownika o wypłatę odszkodowania zostało uwzględnione, co czym była już mowa wyżej.

W skardze kasacyjnej powód zaskarżył powyższy wyrok Sądu Okręgowego w całości zarzucając mu naruszenie prawa materialnego: (-) art. 65 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez ich niewłaściwe zastosowanie i uznanie za logiczne stanowiska, że zgłoszenie przez pracownika roszczenia o przywrócenie do pracy oraz nieuwzględnienie przez sąd żądania przywrócenia do pracy stanowi prawidłową wykładnię § 3 Porozumienia i prowadzi do uzyskania przez pracownika odszkodowania przewidzianego w § 3 Porozumienia. Celem Porozumienia była gwarancja zatrudnienia udzielona wszystkim pracownikom pozwanego w nim wymienionych, natomiast wykładnia przesłanek Porozumienia dokonana przez Sąd doprowadziła do sytuacji, w której - wbrew celowi Porozumienia - nie wszyscy pracownicy pozwanego mogą skorzystać z takiej gwarancji zatrudnienia, a wśród takich pracowników jest powód. Zastrzeżenie określone w § 4 *in fine* Porozumienia powinno być rozumiane w sposób szeroki i tożsamy z zasądzeniem odszkodowania na rzecz pracownika, zarówno w ramach pierwotnie zgłaszanego roszczenia bądź alternatywnie do roszczenia o przywrócenie do pracy. Taką interpretację w szczególności wzmocnia postępowanie pracodawcy, który w bezprawny sposób dokonał rozwiązania umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia, przez co naruszył gwarancje zatrudnienia wobec powoda; (-) - art. 9 § 4 i art. 11² k.p., przez niezasadne przyjęcie, że prawidłowe jest zróżnicowanie w § 4 Porozumienia praw pracowników do zwiększonego odszkodowania z tytułu naruszenia gwarancji zatrudnienia przez pracodawcę, ponieważ przyznanie prawa do odszkodowania uzależnione zostało od rodzaju roszczenia zgłoszonego przez pracownika przed sądem, tj. żądania przez pracownika przywrócenia do pracy, które nie zostanie uwzględnione przez sąd. Wprowadzenie takiego kryterium przez pracodawcę nie jest przejawem swobody stron uzasadnionym przepisami Kodeksu pracy, ale przede wszystkim jest nieobiektywne i niesprawiedliwe, albowiem czyni rozróżnienie pomiędzy podmiotami znajdującymi się w takiej samej sytuacji prawnej, tj. osobami, wobec których bezprawne działanie pracodawcy doprowadziło do ustania stosunku pracy. Takie zróżnicowanie praw pracowników narusza zasadę równego traktowania w zatrudnieniu i w celu zniwelowania negatywnych skutków

naruszenia tej zasady pracownikom występującym do sądu pracy o zasądzenie odszkodowania sąd powinien zasądzić dodatkowe odszkodowanie wynikające z § 3 Porozumienia; (-) art. 8 k.p., przez jego niezastosowanie i przyjęcie, że nie narusza zasad współżycia społecznego sytuacja, gdy pracownik, wobec którego bezprawnym działaniem pracodawca naruszył gwarancję zatrudnienia, może być pozbawiony świadczeń wyłącznie z powodu wyboru roszczenia o zapłatę odszkodowania na podstawie art. 56 k.p. Sąd nie dokonał oceny, z jakiej przyczyny powód nie żądał przywrócenia do pracy i czy obawy powoda związane z ewentualnym powrotem do pracy są powodowane obiektywnymi obawami przed szykanami pozwanego. Sąd przyjął za dopuszczalną taką sytuację, w której mimo naruszenia przez pozwanego postanowień Porozumienia (udzielonych gwarancji zatrudnienia) oraz obowiązujących powszechnie przepisów Kodeksu pracy, w szczególności art. 39 k.p., pracodawca może uniknąć zapłaty pracownikowi dodatkowego odszkodowania za niedotrzymanie gwarancji zatrudnienia i próbę niezgodnego z prawem rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia. Pomimo faktu, że powodowi nie udowodniono działania naruszającego prawo, czy też „niechęci do powrotu do pracy”, pozwany swym zamierzonym działaniem doprowadził do sytuacji, w której powód obawiał się wystąpić z roszczeniem o przywrócenie do pracy i realnie oceniając możliwość dalszej współpracy zdecydował się na wystąpienie o odszkodowanie, co stanowi nadużycie prawa ze strony pozwanego i nie może korzystać z ochrony.

Skarżący wniósł o uchylenie i zmianę zaskarżonego wyroku, przez zasądzenie od pozwanego na jego rzecz 209.807,50 zł z ustawowymi odsetkami od 24 stycznia 2005 r. do dnia zapłaty z tytułu odszkodowania za niedotrzymanie przez pozwanego gwarancji zatrudnienia oraz kosztów procesu wraz z kosztami za instancję odwoławczą według norm przepisanych, względnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania sądowi, który wydał zaskarżony wyrok lub sądowi równorzędnemu wraz z rozstrzygnięciem o kosztach procesu za obie instancje oraz postępowanie kasacyjne, w tym o kosztach zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Pełnomocniczka skarżącego, opierając skargę na założeniu, że po bezprawnym rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia i zasądzeniu na jego rzecz odszkodowania z tego tytułu powinien on, zgodnie z § 4 in fine Porozumienia, uzyskać od strony pozwanej dodatkowe odszkodowanie przewidziane w § 3 tego aktu, twierdzi, że Sąd Okręgowy dokonał wykładni wskazanych postanowień Porozumienia z naruszeniem art. 65 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., a ponadto, przyjmując taką wykładnię, a tym samym uznając za prawidłowe zgodne z nią zróżnicowanie prawa pracowników, naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, obrażając art. 9 § 4 i 11² k.p. oraz zasady współżycia społecznego, przez niezastosowanie art. 8 k.p. w takiej sytuacji. Zarzuty te są nieuzasadnione.

W pierwszej kolejności nie można zgodzić się z twierdzeniami strony skarżącej dotyczącymi błędnego zastosowania art. 65 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. Sąd Okręgowy swoje stanowisko w kwestii znaczenia treści § 3 i § 4 oparł na ich skrupulatnej wykładni językowej uzupełnionej, wobec zastrzeżeń powoda, badaniem woli stron Porozumienia. W rezultacie doszedł do przekonującego wniosku, że dodatkowe odszkodowanie zgodnie z brzmieniem wskazanych postanowień oraz zamiarem stron przysługuje tylko tym pracownikom, którzy po bezzasadnym zwolnieniu ich z pracy żądali przywrócenia do pracy, ponieważ celem porozumienia była ochrona zatrudnienia. Z tego względu pracownik, który po niezgodnym z przepisami lub nieuzasadnionym rozwiązaniu umowy nie żądał przywrócenia do pracy, lecz odszkodowania, ochronie tej nie podlegał. Odwołanie się w rozważanej sytuacji przez Sąd odwoławczy do zasad wykładni umów wskazanych w art. 65 k.c., w tym szczególnie zasady badania zgodnego zamiaru stron i celu umowy, jest zgodne z podzielanym przez Sąd Najwyższy w obecnym składzie poglądem, według którego przy wykładni zaliczanych do przepisów prawa pracy postanowień porozumień zbiorowych dopuszczalne jest posiłkowe stosowanie art. 65 § 2 k.c. w celu ustalenia woli i zamiaru stron porozumienia i wyjaśnienia treści interpretowanych postanowień tego aktu (zob. np. wyroki SN z dnia: 10 listopada 1999 r., I PKN 345/99 (OSNP 2001, nr 6, poz. 195; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2006 r., II CSK 48/05, LEX nr 371795; z dnia 19

marca 2008 r., I PK 235/07, OSNP 2009 nr 15-16, poz. 190; 4 lutego 2011 r., II PK 187/10, OSNP 2012/7-8/89; 26 lipca 2011 r., I PK 27/11). Wobec tego zarzut niewłaściwego zastosowania art. 65 § 1 i 2 k.c. jest nieuzasadniony, a także niekonsekwentny, skoro Autorka skargi sama przyznaje, że „Przy takim źródle prawa uwzględnienie woli stron Porozumienia i celu jego zawarcia powinno mieć miejsce w większym stopniu niż przy interpretacji przepisów prawa powszechnie obowiązującego...” (s. 8 uzasadnienia skargi).

Bezasadne są także zarzuty naruszenia art. 9 § 4 i art. 11² k.p., przez uzależnienie prawa do dodatkowego odszkodowania (zróznicowanie pracowników) od tego, czy pracownik, z którym pracodawca rozwiązał stosunek pracy bez wypowiedzenia żądał przywrócenia do pracy, czy nie, co zdaniem skarżącego doprowadziło do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Przede wszystkim pełnomocniczka powoda formułując te zarzuty nie wskazała postaci ich naruszenia przez zaskarżony wyrok, do czego zobowiązuje profesjonalnego pełnomocnika strony skarżącej art. 398⁴ § 1 pkt 2 w związku z art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c. Braku tego nie usunięto w uzasadnieniu podstaw skargi, które ogranicza się do prób wykazania nierównego (gorszego) traktowania powoda, bez przeprowadzenia prawniczego wyводу wykazującego, na czym polegało naruszenie wymienionych powyżej przepisów prawa. Uniemożliwia to Sądowi Najwyższemu kontrolę skargi w rozważanym obecnie zakresie. W tej sytuacji można jedynie na marginesie i ogólnie zauważyć, że treść Porozumienia (którego charakter jako porozumienia zbiorowego spełniającego warunki zaliczenia do przepisów prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. był w sprawie bezsporny i nie jest kwestionowany w rozpoznawanej skardze), podobnie jak innych pozaustawowych źródeł prawa pracy, powinna uwzględniać zasady równego traktowania, unormowaną w art. 11² k.p., i niedyskryminacji w zatrudnieniu, o której mowa w art. 11³ k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 maja 2008 r., I PK 261/07, OSNP 2009 nr 19 - 20, poz. 253) i, co za tym idzie, jego postanowienia naruszające tę zasadę należałoby uznać, zgodnie z art. 9 § 4 k.p., za nieobowiązujące. Taka sytuacja upoważnia zaś pracownika gorzej traktowanego do dochodzenia świadczeń przewidzianych w zakwestionowanych przepisach, których pozbawiono go wskutek naruszenia zasady równego traktowania lub

niedyskryminacji (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 12 września 2006 r., I PK 87/06, OSNP 2007 nr 17-18, poz. 246). W omawianej sytuacji nie można jednak mówić o naruszeniu zasady niedyskryminacji, czego zresztą skarżący nie zarzuca, bowiem zróżnicowanie jego położenia nie wynika z którejś z przyczyn (kryteriów) dyskryminacji, wymienionych w art. 11³ k.p., ani z innej cechy mogącej w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego stanowić podstawę dyskryminacji. Nie można też mówić o naruszeniu przez rozważane postanowienia Porozumienia zasady równego traktowania określonej w art. 11² k.p., zgodnie z którą pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków, będącej więc odniesioną do kategorii pracowników emanacją konstytucyjnej koncepcji równości (art. 32 ust. 1 zdanie pierwsze Konstytucji), polegającej na podobnym traktowaniu podmiotów podobnych, tj. podmiotów mających w równym stopniu tę samą cechę istotną. Naruszenie zasady równości (w rozumieniu art. 32 ust. 1 zdanie pierwsze Konstytucji i art. 11² k.p.) bowiem nie występuje, gdy odmienne potraktowanie podmiotów podobnych jest racjonalne (znajduje racjonalne uzasadnienie w celu i treści przepisów, w których skład wchodzi), proporcjonalne (interes, któremu ma służyć różnicowanie sytuacji adresatów normy prawnej, pozostaje w odpowiedniej proporcji do wagi interesów, które zostaną naruszone w wyniku nierównego potraktowania podmiotów podobnych) i nie uwłacza w sposób zasadniczy innym uznanym wartościom, a zwłaszcza poczuciu sprawiedliwości (por. wyrok SN z dnia 5 maja 2010 r., I PK 201/09, OSNP 2011 nr 21-22, poz. 270; wyrok TK z 16 grudnia 1997 r., K 8/97, OTK 1997, Nr 5-6, poz. 70; wyrok TK z dnia 5 lipca 2011 r., P 14/10, OTK-A 2011/6/49). Należy dodać, że odnoszenie wskazanej koncepcji równości do kształtowania sytuacji pracowników w porozumieniach zbiorowych jest od dawna przyjęte w orzecznictwie Sądu Najwyższego (zob. np. wyrok SN z dnia 23 października 1996 r., I PRN 94/96, OSNP 1997 nr 8, poz. 131; wyrok SN z dnia 12 grudnia 2001 r., I PKN 182/01, OSNP 2003 nr 23, poz. 571; uchwałę SN z dnia 8 stycznia 2002 r., III ZP 31/01, OSNP 2002 nr 12, poz. 284; wyrok SN z dnia 16 maja 2008 r., I PK 261/07, OSNP 2009 nr 19 -20, poz.; wyrok SN z dnia 10 maja 2012 r., II PK 227/11, LEX nr 1212057; wyrok SN z dnia 23 maja 2012 r., I PK 173/11, LEX nr 1219490).

Wspólnymi cechami istotnymi grupy pracowników, do której należał powód, było to że zostali oni objęci gwarancjami zatrudnienia określonymi w Porozumieniu, gwarancji tych pracodawca (pozwana) nie dotrzymał rozwiązując umowę o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 k.p., a sąd uznał to rozwiązanie za nieuzasadnione lub dokonane z naruszeniem przepisów prawa. Jednocześnie jednak odstępowanie od obowiązku wypłaty tak określonym pracownikom dodatkowego odszkodowania w wypadku, gdy nie dochodzą oni przywrócenia do pracy, wprowadzone w § 4 *in fine* Porozumienia, nie naruszyło zasady równego traktowania w zatrudnieniu, ponieważ zostało ono racjonalnie uzasadnione tym, że celem Porozumienia była ochrona (kontynuacji) zatrudnienia, narusza ono jedynie interes ekonomiczny pracownika (utrata odszkodowania), który jest interesem mniejszej wagi niż kontynuacja zatrudnienia, a poza tym może być ono uznane za sprawiedliwe, skoro pracownik, mogąc żądać przywrócenia do pracy, z roszczenia tego, jak uczynił to powód, rezygnuje.

Należy też dodać, że w sprawach dotyczących równego traktowania pracowników w odniesieniu do ich uprawnień zapisanych w porozumieniach zbiorowych, konieczne jest uwzględnianie autonomii zbiorowej woli pracowników, reprezentowanej przez związek zawodowy, uzasadniającej założenie, że ukształtowane w nich prawa są zgodne z odpowiednio wyważonymi indywidualnymi interesami członków reprezentowanej grupy pracowniczej i tej grupy jako takiej. Do tej zasady, niezależnie od różnic w sformułowaniach, nawiązywał już Sąd Najwyższy w podobnych sytuacjach we wcześniejszym orzecznictwie (zob. uchwałę SN z dnia 8 stycznia 2002 r., III ZP 31/01, OSNP 2002 nr 12, poz. 284 oraz wyroki SN z dnia: 10 maja 2012 r., II PK 227/11, LEX nr 1212057; 11 września 2012 r., II PK 36/12).

Bezpodstawny jest wreszcie zarzut naruszenia przez zaskarżony wyrok art. 8 k.p. Należy przypomnieć, że, po pierwsze, ocena, czy w konkretnym wypadku ma zastosowanie norma art. 8 k.p., mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego, po uwzględnieniu całokształtu okoliczności faktycznych konkretnej sprawy (zob. wyrok z dnia 9 lutego 2007 r., I BP 15/06, OSNP 2008 nr 7-8, poz. 92; także wyroki SN z dnia: 11 września 1961 r., I CR 693/61, OSN 1963 nr 2, poz. 31 oraz 6 stycznia 2009 r., I PK 18/08 OSNP 2010 nr 13-14, poz. 156) i, po drugie,

ciężar dowodu w zakresie pozwalającym na zakwalifikowanie określonego zachowania się jako nadużycia prawa obciąża tego, kto zarzuca drugiemu naruszenie zasad współżycia społecznego (zob. uchwała SN z dnia 21 czerwca 1948 r., C. Prez. 114/48, OSN Nr 3/1948, poz. 61; wyrok SN z dnia z 7 grudnia 1965 r., II CR 278/65, OSNCP nr 7-8/1966). W ocenie Sądu Najwyższego, Sąd Okręgowy dokonał takiej wszechstronnej oceny, rozważając w szczególności zarzuty naruszenia przez Sąd pierwszej instancji art. 8 k.p., zgłoszone w apelacji powoda, i przekonująco uzasadnił przyczyny oddalenia tego zarzutu. Nie ma też w niekwestionowanej przez skarżącego podstawie faktycznej zaskarżonego orzeczenia ustaleń, które uzasadniałyby podnoszone w skardze obawy powoda przed szykanami pozwanej po ewentualnym przywróceniu go do pracy. W tej sytuacji, zważywszy na wskazany powyżej szeroki zakres uznania sędziowskiego przy ocenie możliwości zastosowania art. 8 k.p., Sąd Najwyższy nie znalazł podstaw do uwzględnienia zarzutu naruszenia tego przepisu.

Na koniec należy wskazać, że zgodnie z art. 398¹³ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw, a w granicach zaskarżenia bierze z urzędu pod rozwagę jedynie nieważność postępowania. Oznacza to, że Sąd Najwyższy nie poddaje ocenie prawidłowości zaskarżonego rozstrzygnięcia poza granicami wyznaczonymi przez podstawy skargi, nawet gdy dostrzega, że narusza ono przepisy prawa w sposób, który przy odpowiednim sformułowaniu i uzasadnieniu związanych z tym naruszeniem zarzutów mogły uzasadniać uwzględnienie wniosków skargi. W tej sytuacji, jedynie dla pełnej jasności, należy zauważyć, że w rozpoznawanej skardze, pełnomocniczka skarżącego odeszła od formułowanego we wcześniejszych stadiach postępowania twierdzenia, że skorygowanie świadectwa pracy powoda na podstawie art. 97 § 3 k.p., w związku z czym strona pozwana wydała mu świadectwo pracy, w którym wskazała, że stosunek pracy ustał za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę, uprawnia powoda do otrzymania dodatkowego odszkodowania z tego względu, że w świetle prawa jego stosunek pracy został wypowiedziany. W skardze nie przedstawiono jednak żadnych zarzutów, które umożliwiłyby Sądowi Najwyższemu kontrolę zaskarżonego wyroku w tej płaszczyźnie.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy, na podstawie 398¹⁴ k.p.c., orzekł jak w sentencji. O kosztach orzeczono na podstawie art. 102 k.p.c. uznając, iż ze względu na charakter sprawy, względy słuszności przemawiały za nie obciążaniem powoda kosztami postępowania kasacyjnego.