



Sygn. akt I PK 62/13

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 3 lipca 2013 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Józef Iwulski (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Katarzyna Gonera

SSN Krzysztof Staryk

Protokolant Joanna Porowska

w sprawie z powództwa B. S.

przeciwko Przewozom Regionalnym Spółce z o.o. Zakładowi Przewozów Regionalnych w K.

o wynagrodzenie za okres wypowiedzenia,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 3 lipca 2013 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K.

z dnia 15 listopada 2012 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok oraz wyrok Sądu Rejonowego -
Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K. z dnia 5 czerwca
2012 r., i przekazuje sprawę temu Sądowi Rejonowemu do
ponownego rozpoznania oraz orzeczenia o kosztach
postępowania kasacyjnego i apelacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 5 czerwca 2012 r., Sąd Rejonowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K. zasądził od strony pozwanej Przewozów Regionalnych Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W., Zakładu Przewozów Regionalnych w K.: 1) na rzecz powódki M. K. kwotę 6.861,13 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 20 marca 2010 r. tytułem wynagrodzenia za okres wypowiedzenia i kwotę 900 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego; 2) na rzecz powódki M. M. kwotę 6.730,32 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 19 marca 2010 r. tytułem wynagrodzenia za okres wypowiedzenia i kwotę 900 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego; 3) na rzecz powódki B. S. kwotę 11.783,70 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 20 marca 2010 r. tytułem wynagrodzenia za okres wypowiedzenia oraz kwotę 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powódki były wieloletnimi pracownicami strony pozwanej. W dniu 12 lutego 2010 r. doszło do zawarcia porozumienia pomiędzy spółką Przewozy Regionalne a związkami zawodowymi (dalej "Porozumienie") regulującego zasady postępowania w sprawach zwolnień grupowych, które pracodawca - w związku z trudną sytuacją ekonomiczną - zamierzał przeprowadzić w okresie od 16 lutego do 31 marca 2010 r. Zwolnienia grupowe miały być dokonywane wyłącznie na mocy indywidualnych porozumień rozwiązujących stosunki pracy. Zgodnie z § 8 Porozumienia, pracownikom zwalnianym w tym trybie miały być wypłacone następujące świadczenia: 1) "zachęta finansowa" w zryczałtowanej kwocie 15.000 zł; 2) "odszkodowanie za utracony okres wypowiedzenia" w wysokości uzależnionej od indywidualnego stażu pracy zwalnianego pracownika, lecz nie większej niż wynagrodzenie za okres trzymiesięczny oraz 3) odprawa przewidziana w art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.; dalej ustawa o zwolnieniach grupowych). Pismami z dnia 9 marca 2010 r. pozwany pracodawca zwrócił się do powódek z propozycją rozwiązania z nimi umów o pracę

za porozumieniem stron ze skutkiem na dzień 18 marca 2010 r. w zamian za co każda z nich miała otrzymać następujące świadczenia: 1) zachętę finansową w kwocie 15.000 zł brutto, 2) odszkodowanie za utracony okres wypowiedzenia wynoszący trzy miesiące oraz 3) odprawę przewidzianą w ustawie o zwolnieniach grupowych. Powódki wyraziły zgodę na powyższe, wobec czego stosunki pracy łączące strony uległy rozwiązaniu z dniem 18 marca 2010 r. (w przypadku B. S.) i z dniem 19 marca 2010 r. (w odniesieniu do M. K. i M. M.), zaś pracodawca wypłacił powódkom świadczenia przewidziane w porozumieniach rozwiązujących umowy o pracę. U strony pozwanej obowiązuje Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Zatrudnionych przez Pracodawców Zrzeszonych w Związku Pracodawców Kolejowych zawarty w dniu 2 grudnia 2002 r. (dalej Układ Ponadzakładowy), w którym § 6 stanowi, że gdy rozwiązanie umowy o pracę następuje z przyczyn niedotyczących pracowników i obejmuje liczbę pracowników, o której mowa w art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, to okres wypowiedzenia wynosi 4 miesiące (dla osób zatrudnionych w PKP na stanowisku związanym z utrzymaniem ruchu kolejowego nieprzerwanie przez co najmniej 15 lat) lub 6 miesięcy (bez względu na zajmowane stanowisko, jeżeli pracownik był zatrudniony na kolei co najmniej 20 lat). Według Sądu Rejonowego, treść tego postanowienia Układu Ponadzakładowego powielono w § 6 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników PKP Przewozy Regionalne (dalej Układ Zakładowy). W oparciu o postanowienia układów zbiorowych pracy powódki dochodziły od strony pozwanej zapłaty odszkodowania za pozostałą (przekraczającą 3 miesiące) część "utraconego okresu wypowiedzenia".

Sąd Rejonowy doszedł do wniosku, że Porozumienie gwarantujące zwalnianym pracownikom wypłatę odszkodowania za utracony okres wypowiedzenia uzależniony od indywidualnego stażu pracy pracownika w wymiarze nie większym niż trzymiesięczny, kształtuje sytuację prawną zwalnianych pracowników niewątpliwie w sposób mniej korzystny niż postanowienia Układu Ponadzakładowego i Układu Zakładowego. Zdaniem Sądu, na mocy Porozumienia pracownik mógł otrzymać odszkodowanie w wysokości odpowiadającej wynagrodzeniu co najwyżej za 3 miesiące, podczas gdy postanowienia układów zbiorowych gwarantowały mu wypłatę odszkodowania w kwotach odpowiadających

wynagrodzeniu za okresy dłuższe (za 4 albo 6 miesięcy) uzależnione od zakładowego stażu pracy. Powołując się na art. 18 § 1 i 2 k.p., Sąd Rejonowy uznał regulacje zawarte w Porozumieniu za sprzeczne z odpowiednimi postanowieniami układów zbiorowych pracy, wobec czego są one nieważne a w ich miejsce należy zastosować postanowienia układowe. W konsekwencji w ocenie Sądu, powódkom - przy uwzględnieniu ich zakładowego stażu pracy - przysługiwało odszkodowanie za sześciomiesięczny (a nie trzymiesięczny) okres wypowiedzenia. Wyrażenie przez powódki zgody na zaproponowany przez pozwanego pracodawcę tryb rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron nie pozbawiało je możliwości dochodzenia odszkodowania za utracony cały sześciomiesięczny okres wypowiedzenia. Powódki przez podpisanie porozumień rozwiązujących ich stosunki pracy nie zrzekły się dalej idących roszczeń, w tym odszkodowania za dalszy utracony okres wypowiedzenia wynikający z postanowień układowych. Nawet gdyby takie oświadczenia o rezygnacji z tych roszczeń złożyły, to w myśl art. 84 k.p. w związku z art. 58 k.c. i art. 300 k.p. byłyby one nieważne. Według Sądu Rejonowego, postanowienia § 6 ust. 2 Układu Ponadzakładowego oraz § 6 ust. 2 Układu Zakładowego stanowiące, że pracodawca może skrócić okres wypowiedzenia co najmniej do odpowiedniego wymiaru określonego w Kodeksie pracy, o ile nie ustalono wcześniejszego terminu rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 36 § 6 k.p., za wypłatą pracownikowi odszkodowania za pozostałą część okresu wypowiedzenia, nie pozbawiały powódek prawa do spornego odszkodowania. Skoro postanowienia układowe regulują w sposób korzystniejszy długość okresu wypowiedzenia umowy o pracę w sytuacji, gdy do rozwiązania stosunku pracy dochodzi z przyczyn nie dotyczących pracownika, to mają one pierwszeństwo przed regulacjami Kodeksowymi. Zdaniem Sądu Rejonowego, "zachęta finansowa" przewidziana w Porozumieniu nosi cechy dodatkowego środka motywującego pracowników do dobrowolnych odejść i może być rozpatrywana wyłącznie jako świadczenie dodatkowe (korzystne dla pracownika), bo pracownik decydujący się na to jednocześnie rezygnował z możliwości dalszego zatrudnienia u pozwanego pracodawcy. Zachęta stanowiła więc rekompensatę utraconego przez pracownika dochodu. Również na tej podstawie nie można twierdzić, że Porozumienie wprowadzało dla pracowników uprawnienia korzystniejsze niż czyniły to układy

zbiorowe pracy obowiązujące u pozwanego pracodawcy.

Wyrokiem z dnia 15 listopada 2012 r., Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K. oddalił apelację strony pozwanej od wyroku Sądu pierwszej instancji i orzekł o kosztach postępowania odwoławczego. Przyjmując ustalenia Sądu Rejonowego za własne, Sąd drugiej instancji stwierdził, że - pomimo rozwiązania z powódkami umów o pracę za porozumieniem stron - pracownikom przysługiwało od pozwanego pracodawcy odszkodowanie za utracony okres wypowiedzenia uzależniony od indywidualnego stażu pracy. Jeśli chodzi o sporną wysokość tego odszkodowania, to należy mieć na względzie, że świadczenie to stanowi dla pracowników dobrowolnie rezygnujących z zatrudnienia również rekompensatę utraty przez nich prawa do wynagrodzenia za pracę w okresie wypowiedzenia. Niewątpliwie, gdyby pracodawca wypowiedział powódkom umowy o pracę z przyczyn ich nie dotyczących, to z racji stażu pracy przekraczającego 20 lat, w odniesieniu do każdej z nich miałby zastosowanie sześciomiesięczny okres wypowiedzenia. Skoro w Porozumieniu postanowiono, że odszkodowanie jest świadczeniem za utracony okres wypowiedzenia, to do długości okresów wypowiedzenia pracowników zwalnianych z przyczyn ich nie dotyczących, powinny mieć zastosowanie regulacje przyjęte w układach zbiorowych, bo są one dla powódek korzystniejsze niż przepisy powszechnie obowiązujące. Według Sądu Okręgowego, ocena, czy postanowienia umowy są korzystniejsze dla pracownika musi być dokonywana na podstawie kryteriów obiektywnych i wymaga uwzględnienia warunków społeczno-gospodarczych istniejących w dacie zawarcia umowy. Wobec znacznego bezrobocia, postanowienia umów chroniące trwałość stosunku pracy z reguły należy uznać za korzystniejsze dla pracownika. Zatem uznanie indywidualnych postanowień kreujących stosunek pracy za mniej korzystne dla pracownika polega po pierwsze na ustaleniu, że postanowienia te - przy uwzględnieniu wszystkich okoliczności - stwarzają dla pracownika gorszą sytuację niż określona przepisami prawa pracy, a w drugiej kolejności na dokonaniu tej oceny według kryteriów obiektywnych, czyli takich, jakie należałoby uznać za miarodajne dla ogółu pracowników w danej sytuacji. Obowiązujące u pozwanego pracodawcy układy zbiorowe pracy (zakładowy i ponadzakładowy) przewidują korzystniejszą długość okresu

wypowiedzenia dla pracowników objętych zwolnieniami grupowymi. Nie zawierając indywidualnych porozumień o rozwiązaniu stosunków pracy, powódki jako legitymujące się ponad dwudziestoletnim stażem zatrudnienia byłyby uprawnione do sześciomiesięcznego okresu wypowiedzenia i otrzymania odprawy w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę. Z kolei, na mocy Porozumienia powódki byłyby uprawnione do otrzymania odprawy w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, odszkodowania za utracony okres wypowiedzenia (w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia) i zachęty finansowej (w kwocie 15.000 zł). Suma kwot przysługujących im na podstawie Porozumienia jest wyższa niż, którą powódki mogły uzyskać, gdyby nie zgadzały się na dobrowolną rezygnację z zatrudnienia. Ocena "korzystności" regulacji z punktu widzenia interesów pracownika musi jednak mieć charakter globalny w tym sensie, że w jej ramach dokonuje się pewnego bilansu zysków i strat dla pracownika. Jeżeli możliwe korzyści pracownicze przeważają nad możliwymi negatywnymi aspektami danej regulacji, to należy uznać, że zaistniały przesłanki z art. 18 § 2 k.p. Taka sytuacja - zwłaszcza w aktualnych warunkach deficytu miejsc pracy - zachodzi, gdy strony w umowie o pracę przewidują dłuższy okres wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę niż określony w art. 36 k.p. Według Sądu Okręgowego, zachęta finansowa gwarantowana w Porozumieniu stanowiła wyłącznie dodatkowy bodziec skłaniający pracowników do dobrowolnych odejść. Nie można twierdzić z całą pewnością, że powódki zostałyby wytypowane przez pracodawcę do zwolnienia, gdyby nie zgodziły się na dobrowolne odejście z pracy. Skoro powódki dobrowolnie zrezygnowały z dalszego zatrudnienia, to również utraciły możliwość uzyskiwania pewnego dochodu. Z kolei pozwany pracodawca osiągnął zamierzony przez siebie cel w postaci zmniejszenia stanu zatrudnienia (i to w sposób bezkonfliktowy) w zamian za co "oferował" na podstawie postanowień Porozumienia świadczenie pieniężne w postaci zachęty finansowej. Z tej przyczyny zachęta finansowa nie może być rozpatrywana wyłącznie w kategoriach korzyści finansowych uzyskanych tylko przez powódki, bowiem pracodawca także odniósł korzyść w związku z ich dobrowolnym odejściem, a w dobie trwającego kryzysu gospodarczego i panującego bezrobocia, powódki otrzymały od pracodawcy "tylko" 15.000 zł za rezygnację z wykonywania stałej pracy, przy czym okoliczność, że pracodawca

jednostronnie rozwiąże z nimi stosunki pracy wcale nie była zdarzeniem pewnym.

Od wyroku Sądu Okręgowego (w części dotyczącej powództwa zgłoszonego przez B. S.) strona pozwana wniosła skargę kasacyjną, w której zarzuciła naruszenie: 1) § 6 Układu Zakładowego i § 6 Układu Ponadzakładowego w związku z art. 30 § 1 pkt 1 k.p. przez przyjęcie, że do powódki miał zastosowanie sześciomiesięczny okres wypowiedzenia oraz sprecyzowane tam zasady jego skracania i wypłaty z tego tytułu odszkodowań; 2) § 8 ust. 1 pkt 1 lit. b Porozumienia w związku z § 6 Układu Zakładowego i § 6 Układu Ponadzakładowego przez utożsamienie dwóch odmiennych rodzajowo świadczeń, to jest "odszkodowania za utracony okres wypowiedzenia" i "odszkodowania za skrócony okres wypowiedzenia"; 3) art. 18 § 1 i 2 k.p. przez przyjęcie, że dają one możliwość porównania warunków rozwiązania stosunku pracy wynikających z układów zbiorowych pracy oraz Porozumienia z punktu widzenia ich korzystności (niekorzystności) dla powódki, podczas gdy postanowienia układowe dotyczące okresu wypowiedzenia, jego skracania i wypłaty z tego tytułu odszkodowania w ogóle nie mogły mieć zastosowania w przypadku powódki, gdyż jej stosunek pracy został rozwiązany za porozumieniem stron, a ponadto sytuacja powódki w wyniku rozwiązania z nią umowy o pracę na warunkach przewidzianych w Porozumieniu była "znacznie korzystniejsza" niż, gdyby jej umowa o pracę uległa rozwiązaniu na zasadach wynikających z układów zbiorowych pracy. W uzasadnieniu podstaw kasacyjnych skarżąca wywiodła w szczególności, że "odszkodowanie za utracony okres wypowiedzenia" - w odróżnieniu od "odszkodowania za skrócony okres wypowiedzenia" - to "sztuczny twór" nieuregulowany w powszechnie obowiązujących przepisach prawa pracy. Przepisy prawa pracy dotyczące okresu wypowiedzenia, jego długości i możliwości skracania, jak również odszkodowania przysługującego pracownikom z tytułu skrócenia okresu wypowiedzenia, nie mogą mieć zastosowania do rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron, gdyż nie pozwala na to natura tego trybu rozwiązywania umów o pracę. W zaskarżonym wyroku dokonano wybiórczej analizy postanowień Porozumienia oraz układów zbiorowych pracy z punktu widzenia ich korzystności dla powódki. Nadto, na podstawie art. 18 k.p. z przepisami mogą być porównywane jedynie postanowienia indywidualnych umów i aktów kreujących stosunek pracy.

Tymczasem w rozpoznawanej sprawie postanowienia umowy o pracę łączącej strony w ogóle nie były przedmiotem sporu. Porozumienie (będące porozumieniem zbiorowym w rozumieniu art. 9 k.p.) oraz układy zbiorowe pracy są równorzędnymi wobec siebie źródłami prawa pracy, które nie podlegają porównaniu także na podstawie art. 9 § 2 k.p. Zgodnie z tym przepisem autonomiczne źródła prawa pracy mogą być porównywane tylko z przepisami Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych. Zatem Sąd Okręgowy błędnie uznał, że postanowienia Porozumienia można porównywać z postanowieniami układowymi pod kątem ich korzystności (niekorzystności) dla powódki. Nawet gdyby hipotetycznie przyjąć, że Kodeks pracy umożliwia porównywanie Porozumienia z układami zbiorowymi pracy a także, że możliwe jest porównywanie sytuacji pracowników zwalnianych w różnych trybach i na podstawie odmiennych przepisów prawa pracy, to skutek takiego porównania mógłby być tylko taki, że Porozumienie regulowało uprawnienia powódki w zakresie warunków rozwiązania jej stosunku pracy w sposób zdecydowanie bardziej korzystny niż zbiorowe układy pracy. Mając na uwadze wypłacenie powódce zachęty finansowej, której wysokość przekraczała trzykrotność jej miesięcznego wynagrodzenia (a przyznanie tego świadczenia nie było uzależnione od stażu pracy lub rodzaju zajmowanego stanowiska) trudno zakładać, że postanowienia Porozumienia były mniej korzystne dla powódki niż postanowienia układowe. Skarżąca dodała, że ocena, czy postanowienia regulujące uprawnienia pracownika są dla niego korzystniejsze niż przepisy prawa pracy, powinna być dokonywana na podstawie obiektywnych kryteriów i "globalnego" porównania zysków i strat, jakie dane rozstrzygnięcie niesie dla pracownika i jego interesów. Wobec tego jest "niezrozumiałe", dlaczego Sąd odwoławczy doszedł do wniosku, iż bilans zysków i strat nie przemawia za tym, że Porozumienie ukształtowało sytuację powódki w sposób bardziej korzystny niż układy zbiorowe pracy. Sąd nie uwzględnił w szczególności tego, że Porozumienie przewidywało szereg dodatkowych uprawnień dla pracowników objętych zwolnieniami grupowymi, których nie przyznawały im układy zbiorowe (np. prawo do preferencyjnych warunków spłaty zobowiązań zaciągniętych wobec zakładowego funduszu świadczeń socjalnych; zwolnienie z obowiązku zwrotu kosztów nauki poniesionych przez pozwanego itd.).

Skarżąca wniosła o "uchylenie i zmianę zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy o bezzasadności roszczenia powódki o odszkodowanie" oraz o zasądzenie od powódki kosztów procesu, a także o zasądzenie od powódki na rzecz strony pozwanej na podstawie art. 415 k.p.c. w związku z art. 398¹⁶ k.p.c. zwrotu spełnionego na rzecz powódki świadczenia określonego w prawomocnym orzeczeniu wydanym w sprawie w kwocie 18.819,13 zł.

Na rozprawie kasacyjnej pełnomocnik strony pozwanej podtrzymał wszystkie zarzuty i wnioski kasacyjne, zaś pełnomocnik powódki wniósł o oddalenie skargi kasacyjnej.

Sąd Najwyższy wziął pod uwagę, co następuje:

Zasada "korzystności" (uprzywilejowania pracownika) występuje w wielu przepisach Kodeksu pracy. Choć w treści jest podobna, to spełnia różne funkcje (służy różnym celom). W zaskarżonym wyroku Sąd drugiej instancji stosował art. 18 § 1 i 2 k.p. Przepisy te stanowią, że postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy, nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy (§ 1), a gdy są mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy, to są nieważne i zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy (§ 2). Skarżąca ma więc rację, że na podstawie tych przepisów ocena "korzystności" może być dokonywana wyłącznie w aspekcie porównania postanowień indywidualnych umów o pracę (innych aktów kreujących stosunki pracy) z przepisami prawa pracy. Nie jest więc możliwe na podstawie art. 18 § 1 i 2 k.p. porównywanie korzystności poszczególnych przepisów prawa pracy. Przepisami prawa pracy (art. 9 § 1 k.p.) są przepisy Kodeksu pracy, przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców (powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy), a także postanowienia układów zbiorowych pracy, postanowienia innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych oraz postanowienia regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy (szczególne źródła prawa pracy). Porównywanie przepisów prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. następuje według zasady korzystności określonej w art. 9 § 2 i 3 k.p. (pominiętych

przez Sądy obu instancji). Postanowienia układów zbiorowych pracy, porozumień zbiorowych oraz regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych (art. 9 § 2 k.p.). Natomiast postanowienia regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych (art. 9 § 3 k.p.). Nadto, zasada korzystności służy porównywaniu układów zbiorowych zawartych na różnych szczeblach, co jest uregulowane w art. 241²⁶ § 1 k.p. (pominiętym przez Sądy, a także w skardze kasacyjnej), według którego to przepisu, postanowienia układu zakładowego nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż postanowienia obejmującego ich układu ponadzakładowego. W rozpoznawanej sprawie występowała możliwość stosowania różnych przepisów prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p., w szczególności przepisów Kodeksu pracy, przepisów ustawy o zwolnieniach grupowych (jako innej ustawy), postanowień Układu Ponadzakładowego, postanowień Układu Zakładowego (jako układów zbiorowych pracy) oraz postanowień Porozumienia (jako innego opartego na ustawie porozumienia zbiorowego). Przed zastosowaniem art. 18 § 1 i 2 k.p. (traktując porozumienie rozwiązujące jako umowę o pracę w rozumieniu tych przepisów), należało więc w pierwszej kolejności określić, które z przepisów prawa pracy mają zastosowanie, a dopiero następnie porównać z tymi przepisami (według reguł z art. 18 § 1 i 2 k.p.) postanowienia porozumienia rozwiązującego umowę o pracę. W odniesieniu do wskazanych aktów prawnych należało więc przede wszystkim rozważyć zastosowanie art. 9 § 2 k.p. (art. 9 § 3 k.p. nie odnosi się do tych aktów) oraz art. 241²⁶ § 1 k.p.

Aby zastosować przepisy art. 9 § 2 i art. 241²⁶ § 1 k.p. należy ocenić, jaki jest ich charakter, a ściślej skutek (czy też sankcja) ich zastosowania. Skutek "naruszenia zasady korzystności" (uprzywilejowania pracownika) jest wyraźnie określony w art. 18 § 2 k.p. i polega na tym, że postanowienia umów o pracę mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy są nieważne. Również wyraźnie określony jest skutek (sankcja) naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu w postanowieniach umów o pracę (nieważność - art. 18 § 3 k.p.) oraz w postanowieniach układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie

porozumieniach zbiorowych, regulaminach oraz statutach (ich nieobowiązywanie - art. 9 § 4 k.p.). W art. 9 § 2 i art. 241²⁶ § 1 k.p. skutek ich zastosowania nie został uregulowany. Zdaniem Sądu Najwyższego jest tak dlatego, że przepisy te stanowią ustawowe reguły kolizyjne pozwalające na rozstrzygnięcie sprzeczności (niezgodności) między normami prawnymi w sytuacji, w której prawodawca żadnej z nich nie uchylił. Jeżeli równocześnie obowiązują dwie normy prawne ze sobą niezgodne (sprzeczne) to wykładnia prawa polegająca na zastosowaniu odpowiedniej reguły kolizyjnej pozwala na wybór normy, która ma pierwszeństwo, co nie prowadzi do uchylenia normy pominiętej (stwierdzenia jej nieważności, czy nieobowiązywania; por. Kodeks pracy. Komentarz, pod red. K.W. Barana, Warszawa 2012, teza 6.3. do art. 9; G. Goździewicz [w:] Kodeks pracy. Komentarz, wyd. VI, pod red. L. Florka, Warszawa 2011, teza 9 do art. 9). Klasycznie wyróżnia się trzy podstawowe typy reguł kolizyjnych: 1) regułę hierarchiczną (*lex superior derogat legi inferiori*), 2) regułę chronologiczną (*lex posterior derogat legi priori*), 3) regułę merytoryczną (*lex specialis derogat legi generali*). Przepisy art. 9 § 2 i art. 241²⁶ § 1 k.p. zawierają szczególną, ustawową regułę kolizyjną (zasadę korzystności), modyfikującą (wręcz odwracającą) regułę hierarchiczną. Z przepisów tych wynika, że w razie kolizji (sprzeczności) między normą niższego rzędu a normą wyższego rzędu, korzystniejsza dla pracownika norma niższego rzędu ma pierwszeństwo w zastosowaniu przed mniej korzystną normą wyższego rzędu (deroguje ją).

Odnosząc powyższe uwagi do aktów prawnych występujących w rozpoznawanej sprawie (pomijając przepisy powszechnie obowiązujące), należy stwierdzić, że zastosowanie art. 9 § 2 k.p. (zawartej w nim reguły kolizyjnej) w ogóle nie wchodzi w rachubę (co trafnie podniesiono w skardze kasacyjnej), gdyż w przepisie tym układy zbiorowe pracy (zakładowe i ponadzakładowe) oraz oparte na ustawie inne porozumienia zbiorowe są usytuowane na tym samym hierarchicznie poziomie (por. K. Jaśkowski, E. Maniewska: Kodeks pracy. Komentarz. Ustawy towarzyszące z orzecznictwem. Europejskie prawo pracy z orzecznictwem, Tom I, Warszawa 2013, teza 6 do art. 9). Zasada korzystności z art. 9 § 2 k.p. nie może więc posłużyć do rozstrzygnięcia ewentualnej kolizji między Układem Ponadzakładowym i Układem Zakładowym z jednej strony a Porozumieniem (w

sprawie zwolnień grupowych) z drugiej strony. W tym przedmiocie ma zastosowanie reguła kolizyjna dotycząca aktów równorzędnych w hierarchii, a w szczególności reguła *lex posterior derogat legi priori*. Jej zastosowanie oznacza, że późniejsze porozumienie zbiorowe może być mniej korzystne dla pracowników od wcześniejszego układu zbiorowego pracy (tak trafnie wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 czerwca 2010 r., I PK 23/10, OSNP 2011 nr 23-24, poz. 289; OSP 2012 nr 4, poz. 38, z glosą J. Wratnego). Inaczej rzecz ujmując - w rozpoznawanej sprawie - w razie kolizji norm, Porozumienie (w sprawie zwolnień grupowych) jako akt prawny późniejszy miałby zastosowanie, choćby ocenić, że jego postanowienia są mniej korzystne dla pracowników od układów zbiorowych. Tak jest niewątpliwie w odniesieniu do Układu Zakładowego, gdyż został on zawarty na tym samym poziomie (zakładowym) co Porozumienie (zbiorowe w sprawie zwolnień grupowych).

Inaczej natomiast należy ocenić relację między Porozumieniem a Układem Ponadzakładowym, gdyż - choć hierarchicznie są na tym samym poziomie - zostały one zawarte na różnych szczeblach. Skoro do zakładowego porozumienia zbiorowego opartego na ustawie (Porozumienia w sprawie zwolnień grupowych) należy stosować odpowiednio przepisy o zakładowych układach zbiorowych pracy (por. powołany wyrok z dnia 8 czerwca 2010 r., I PK 23/10), to jego stosowanie względem Układu Ponadzakładowego określa art. 241²⁶ § 1 k.p. W tym zakresie (relacji między Porozumieniem a Układem Ponadzakładowym), mogłaby mieć zastosowanie zasada korzystności (art. 241²⁶ § 1 k.p.), według której tylko korzystniejszy dla pracownika przepis Porozumienia wyprzedzałby mniej korzystny przepis Układu Ponadzakładowego, a w razie korzystniejszej regulacji w Układzie Ponadzakładowym obowiązywałaby reguła hierarchiczna (*lex superior derogat legi inferiori*), czyli że przepis Układu ma pierwszeństwo tak, jak przepis hierarchicznie wyższego rzędu.

Aby jednak zastosować regułę kolizyjną (w tym przypadku art. 241²⁶ § 1 k.p.), należy w pierwszej kolejności dokonać wykładni *sensu stricto* przepisów mogących mieć zastosowanie i stwierdzić, że występuje niezgodność (sprzeczność) norm prawnych z nich wynikających (por. L. Morawski: Wykładnia w orzecznictwie sądów - komentarz, Toruń 2002, s. 84). Takie - podlegające ocenie

według reguły kolizyjnej - przepisy muszą więc dotyczyć tego samego przedmiotu (jak to określił Trybunał Konstytucyjny w uzasadnieniach wyroków z dnia 8 grudnia 1999 r., SK 19/99, OTK 1999 nr 7, poz. 161 oraz z dnia 28 listopada 2001 r., K 36/01, OTK 2001 nr 8, poz. 255, dotyczyć tej samej materii i charakteryzować się podobnym stopniem konkretności, symetrią treściową). W rozpoznawanej sprawie należało więc przede wszystkim dokonać wykładni § 6 Układu Ponadzakładowego i § 5 Porozumienia i ocenić, czy regulują one ten sam przedmiot. Dopiero po stwierdzeniu takiej kolizji norm możliwe było zastosowanie zasady korzystności (reguły kolizyjnej) z art. 241²⁶ § 1 k.p.

Zgodnie z § 6 ust. 1 Układu Ponadzakładowego, jeżeli rozwiązanie umowy o pracę na czas nieokreślony następuje z przyczyn leżących po stronie pracodawcy i dotyczy liczby pracowników, o której mowa w art. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r. Nr 112, poz. 980 ze zm.), to okres wypowiedzenia wynosi 4 lub 6 miesięcy (w zależności od stanowiska i stażu pracy). Przepis ten odwołuje się więc do nieobowiązującej ustawy z 1989 r. (w odróżnieniu od § 6 Układu Zakładowego, który odnosi się do ustawy o zwolnieniach grupowych). Można tym samym powziąć wątpliwość, czy § 6 Układu Ponadzakładowego w ogóle zawiera jakąkolwiek treść normatywną. Należy jednak uznać, że przepis ten nie utracił znaczenia prawnego (wykładnia funkcjonalna, uwzględniająca wolę partnerów społecznych), a tylko należy go odpowiednio stosować z uwzględnieniem przepisów nowej ustawy o zwolnieniach grupowych. Przede wszystkim jednak należy odpowiedzieć na pytanie, o jakie to rozwiązanie umowy o pracę w tym przepisie chodzi. Ustawa z 1989 r. zasadniczo dotyczyła rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę, a tylko odpowiednio stosowało się jej przepisy w razie rozwiązania stosunku pracy na mocy porozumienia stron (art. 11 ust. 1; odmiennie art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych). Można więc postawić pytanie, czy § 6 ust. 1 Układu Ponadzakładowego dotyczy rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron. Przecząca odpowiedź wynika z § 6 ust. 2 Układu Ponadzakładowego, według którego pracodawca może skrócić okres wypowiedzenia (4 lub 6 miesięcy) co najmniej do odpowiedniego wymiaru określonego w Kodeksie pracy, o ile nie

ustalono wcześniejszego terminu rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 36 § 6 k.p., wypłacając pracownikowi odszkodowanie za pozostała część okresu wypowiedzenia. Przepis § 6 ust. 2 Układu Ponadzakładowego odwołuje się do art. 36 § 6 k.p., według którego strony mogą po dokonaniu wypowiedzenia umowy o pracę przez jedną z nich ustalić wcześniejszy termin rozwiązania umowy; ustalenie takie nie zmienia trybu rozwiązania umowy o pracę. Przepis art. 36 § 6 k.p. dotyczy więc umownego skrócenia okresu wypowiedzenia po jego "dokonaniu przez jedną z nich" (co nie zmienia trybu rozwiązania umowy o pracę). Wynika z tego, że § 6 ust. 2 Układu Ponadzakładowego reguluje rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę (jedną ze stron), gdyż wypowiedzenie umowy o pracę przez pracownika w ogóle nie jest objęte ustawą o zwolnieniach grupowych. Przepis § 6 ust. 2 Układu Ponadzakładowego wyraźnie nawiązuje także w treści do art. 36¹ § 1 k.p. pozwalającego pracodawcy na skrócenie okresu wypowiedzenia w razie wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z przyczyn niedotyczących pracowników. W konsekwencji należy uznać, że § 6 Układu Ponadzakładowego dotyczy wyłącznie rozwiązania umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracowników za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę. Nie reguluje on natomiast rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron, gdyż są to dwa różne (odrębne) sposoby rozwiązania umowy o pracę (art. 30 § 1 pkt 1 i 2 k.p.). Jak trafnie podnosi pozwana w skardze kasacyjnej pojęcia (przepisy prawa pracy) dotyczące okresu wypowiedzenia, jego długości i możliwości skracania, jak również odszkodowania przysługującego pracownikom z tytułu skrócenia okresu wypowiedzenia, nie mogą być odnoszone do rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron. Przepis § 5 Porozumienia (w sprawie zwolnień grupowych) w sposób oczywisty reguluje rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron ("wyłącznie na mocy zawartych przez strony stosunku pracy porozumień w sprawie rozwiązania stosunku pracy"). Tym samym między § 6 Układu Ponadzakładowego a § 5 Porozumienia nie występuje niezgodność (sprzeczność), gdyż różny jest przedmiot (materia) w nich uregulowany. Pierwszy z nich dotyczy rozwiązania umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę, a drugi rozwiązania umowy o pracę za

porozumieniem stron. Nie ma więc podstaw, aby zastosowanie jednego z tych przepisów oceniać według reguły korzystności z art. 241²⁶ § 1 k.p.

Ostatecznie w rozpoznawanej sprawie nie było przesłanek wyboru przepisu mającego zastosowanie w odniesieniu do roszczenia powódki na podstawie art. 9 § 2 k.p. ani 241²⁶ § 1 k.p. Zastosowanie miał § 5 Porozumienia (w sprawie zwolnień grupowych), a z tym przepisem prawa pracy (art. 18 § 1 k.p.) było zgodne porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę (w rozumieniu art. 18 § 1 i 2 k.p. umowa o pracę).

Skarga kasacyjna pozwanej podlegała więc uwzględnieniu jako oparta na usprawiedliwionych podstawach (w szczególności zarzuty naruszenia § 6 Układu Ponadzakładowego w związku z art. 30 § 1 pkt 1 k.p. oraz art. 18 § 1 i 2 k.p.). Pozwana wniosła o wydanie wyroku reformatoryjnego i o zasądzenie od powódki na podstawie art. 415 k.p.c. w związku z art. 398¹⁶ k.p.c. kwoty 18.819,13 zł jako zwrotu spełnionego na jej rzecz świadczenia. Zgodnie z uchwałą składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 11 lipca 2012 r., II PZP 1/12 (OSNP 2013 nr 5-6, poz. 49; OSNC 2013 nr 4, poz. 43), art. 415 zdanie pierwsze w związku z art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. (odpowiednio art. 398¹⁶ k.p.c.) nie stanowi materialnoprawnej podstawy roszczenia o zwrot spełnionego lub wyegzekwowanego świadczenia. Podstawę taką stanowią odpowiednie przepisy prawa materialnego w szczególności przepisy o bezpodstawnym wzbogaceniu (art. 405 i następane k.c.). Zdaniem Sądu Najwyższego w składzie orzekającym, złożenie wniosku restytucyjnego uniemożliwia wydanie wyroku reformatoryjnego, choćby spełnione były przesłanki z art. 398¹⁶ zdanie pierwsze k.p.c. i wymusza wydanie wyroku kasacyjnego na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. (por. T. Ereciński [w:] System Prawa Procesowego Cywilnego. Środki zaskarżenia, pod red. J. Gudowskiego, tom III, cz. 2, Warszawa 2013, s. 1080-1081). W granicach uznania wynikającego z art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. celowe jest przy tym uchylenie także wyroku sądu pierwszej instancji i przekazanie sprawy temu sądowi do ponownego rozpoznania, aby wniosek restytucyjny został rozpoznany z zachowaniem konstytucyjnego standardu postępowania dwuinstancyjnego.

Z powołanych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁵ § 1 i art. 108 § 2 k.p.c. orzekł jak w sentencji.

