

Wyrok z dnia 14 czerwca 2006 r.

I PK 249/05

Pracownikom, których stosunki pracy uległy rozwiązaniu po wejściu w życie 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.), w następstwie postępowań wszczętych na podstawie przepisów 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.), przysługuje odprawa pieniężna na zasadach określonych w nowych przepisach, jeżeli jest to dla nich korzystniejsze.

Przewodniczący SSN Herbert Szurgacz, Sędziowie: SN Zbigniew Myszka (sprawozdawca), SA Romualda Spyt.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 14 czerwca 2006 r., sprawy z powództwa Małgorzaty J. przeciwko Urzędowi Miasta Ł. w Ł. o odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę, odprawę pieniężną, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi z dnia 3 lutego 2005 r. [...]

1. u c h y l i ł zaskarżony wyrok w pkt. I. 1 i o d d a l i ł apelację pozwanego,
2. u c h y l i ł zaskarżony wyrok w pkt. II i IV,
3. oddalił wniosek powódki o zasądzenie dalszych kosztów postępowania.

U z a s a d n i e n i e

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi wyrokiem z dnia 26 stycznia 2005 r., wydanym na skutek apelacji strony pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi z dnia 20 października 2004 r. w sprawie z powództwa Małgorzaty J. przeciwko Urzędowi Miasta Ł. w Ł. o odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia

umowy o pracę i odpłatność pieniężną, zmienił wyrok Sądu pierwszej instancji w punkcie Ib, dotyczącym zasądzenia na rzecz powódki odpłaty pieniężnej w wysokości 12.360 zł wraz z odsetkami od dnia 1 marca 2004 r. do dnia zapłaty i oddalił powództwo w tym zakresie, a także zmienił ten wyrok w punkcie IV w ten tylko sposób, że obniżył zasądzoną tam kwotę 108,75 zł do kwoty 54,40 zł i zasądził od powódki na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi kwotę 54,35 zł tytułem zwrotu wydatków. Ponadto zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za pierwszą instancję; oddalił apelację w pozostałej części oraz zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 450 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję, a także oddalił wniosek pozwanego o zwrot kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję w pozostałej części.

W sprawie tej ustalono, że powódka była zatrudniona u pozwanego od dnia 19 września 1994 r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku radcy prawnego w biurze prawnym. Od dnia 1 czerwca 1995 r. przez okres 3 miesięcy powódka pełniła obowiązki zastępcy dyrektora Biura Prawnego Urzędu Miasta Ł. Od dnia 1 września 1995 r. powierzono jej stanowisko zastępcy dyrektora - radcy prawnego w Biurze Prawnym Urzędu Miasta. W okresie zatrudnienia powódka otrzymywała jednorazowo podwyższony dodatek służbowy w nagrodę za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej. Na mocy porozumienia zmieniającego, poczynając od dnia 23 sierpnia 2001 r., powódka została zatrudniona na stanowisku radcy prawnego „w I Zespole Radców Prawnych Oddziału - Biuro Prawne w Gabinetce Prezydenta Miasta UMŁ koordynującego pracę radców prawnych w Oddziale - Biuro Prawne w Gabinetce Prezydenta UMŁ”. W dniu 1 października 2002 r. powódka złożyła prośbę o zwolnienie jej z funkcji koordynatora. Rezygnacja ta została przyjęta przez prezydenta Miasta Ł., a funkcję koordynatora powierzono Małgorzacie M. W dniu 28 listopada 2003 r. powódka otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę, podpisane przez sekretarza Miasta Ł., działającego na podstawie pełnomocnictwa udzielonego przez prezydenta Miasta Ł. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę pozwany wskazał zmniejszenie stanu zatrudnienia w Biurze Prawnym Urzędu Miasta Ł. w związku ze zmianami organizacyjnymi wprowadzonymi zarządzeniem [...] Prezydenta Miasta Ł. z dnia 24 listopada 2003 r., zmieniającym zarządzenie w sprawie ustalenia limitów etatów w Urzędzie Miasta Ł. Na dzień 31 listopada 2003 r. pozwany zatrudniał 30 radców prawnych w pełnym

wymiarze czasu pracy, którzy legitymowali się zróżnicowanym zakładowym stażem pracowniczym. Zarządzeniem prezydenta Miasta Ł. z dnia 24 listopada 2003 r. [...] wprowadzono regulamin świadczenia pomocy prawnej w Urzędzie Miasta Ł. Innym zarządzeniem prezydenta Miasta Łodzi z dnia 24 listopada 2003 r. [...] ustalono limit 25 etatów radców prawnych. Prezydent Miasta Ł. podjął decyzję o zmniejszeniu zatrudnienia w Biurze Prawnym na stanowiskach radców prawnych o 5 etatów, zobowiązał, wspólnie z wiceprezydentem, sekretarza Miasta do przedstawienia nowego składu osobowego Biura Prawnego. Sekretarz Miasta wytypował 5 radców (w tym powódkę) do zwolnienia, a jego propozycja została zaakceptowana. Jedynym kryterium doboru osób do zwolnienia była własna ocena sekretarza Miasta tych pracowników pod względem ich konfliktowości. Wyboru powódki dokonał na podstawie docierających do niego informacji od Jadwigi P. i Ewy P. oraz spostrzeżenia, że w zespole radców istnieje konflikt, którego źródłem - w jego ocenie - była praca powódki. W okresie, gdy funkcję sekretarza miasta pełnił Tadeusz S., tj. od dnia 1 grudnia 1998 r. do dnia 18 grudnia 2002 r., nie było z powódką żadnych konfliktowych sytuacji, tak samo gdy funkcję dyrektora Biura Prawnego pełniła Małgorzata Z.-K. Powódka była sumiennym, odpowiedzialnym i rzetelnym radcą prawnym, zajmowała się najtrudniejszymi sprawami w Urzędzie, prowadziła większość najbardziej prestiżowych procesów, udzielała konsultacji pozostałym radcom prawnym. W okresie pełnienia funkcji zastępcy dyrektora Biura Prawnego oraz koordynatora powódka miała problemy w wyegzekwowaniu swoich decyzji od kolegów z zespołu. Po złożeniu rezygnacji z funkcji koordynatora powódka zaczęła obsługiwać Wydział Zdrowia. Z pewną grupą radców prawnych (Małgorzatą M., Grażyną O., Jadwigą P. i Piotrem W.) powódka miała sytuacje konfliktowe dotyczące między innymi zakresu świadczonej obsługi prawnej w Urzędzie, liczba prowadzonych spraw, przydziału zadań oraz kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu egzekucyjnym. Z innymi radcami prawnymi powódka nie miała konfliktów.

Na miejsce powódki nikt nie został zatrudniony. W dniu rozwiązania stosunku pracy powódka była zatrudniona w innych zakładach w łącznym wymiarze pełnego etatu. Pozwany nie wypłacił powódce odprawy pieniężnej z tytułu zwolnienia z pracy. Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki u pozwanego wynosiło 4.489 zł brutto. W pozwanym zakładzie działają organizacje związkowe. Powódka nie była członkiem żadnej organizacji związkowej, nie zwróciła się do żadnej organizacji związkowej o reprezentowanie jej interesów pracowniczych.

W ramach takich ustaleń Sąd Rejonowy stwierdził, że wskazana przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista i prawdziwa, bowiem w Urzędzie Miasta Ł. przeprowadzono zmiany organizacyjne, łączące się z redukcją zatrudnienia w Biurze Prawnym, a na miejsce powódki nikt nie został zatrudniony. Równocześnie decyzji o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę nie podjęto w oparciu o obiektywne i sprawiedliwe kryteria. Podnosząc w trakcie procesu, że jedynym kryterium przy wyborze radców prawnych do zwolnienia była konfliktowość, pozwany nie wykazał, że takie samo kryterium zastosował do pozostałych zwolnionych radców prawnych. Ponadto pozwany w żaden sposób nie próbował ustalić, jakie były źródła konfliktu pomiędzy radcami i czy zarzuty stawiane powódce przez niektórych radców prawnych były uzasadnione i prawdziwe, zważywszy że powódka była długololetnim pracownikiem po-zwanego, miała jeden z dłuższych stażów pracy w porównaniu z innymi zatrudnionymi radcami prawnymi, przez kilka lat zajmowała wysokie stanowiska i otrzymywała podwyższony dodatek służbowy w nagrodę za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej. W konsekwencji Sąd Rejonowy uznał, że wypowiedzenie umowy o pracę było nieuzasadnione i zasądził na rzecz powódki odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia (13.467 zł) na podstawie art. 45 k.p. w związku z art. 47 k.p.

Zasadne było także żądanie zasądzenia odprawy pieniężnej z tytułu utraty zatrudnienia. Sąd Rejonowy wskazał, że ustawa 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., powoływana dalej jako ustawa z 13 marca 2003 r.) weszła w życie z dniem 1 stycznia 2004 r., z wyjątkiem art. 15, który wszedł w życie z dniem 1 lipca 2003 r. (art. 30 ustawy). Zgodnie z treścią art. 28 ust. 1 tej ustawy, do trwających w dniu wejścia jej w życie postępowań dotyczących rozwiązania z pracownikami stosunków pracy na podstawie przepisów 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., powoływanej dalej jako ustawa z 28 grudnia 1989 r.) stosuje się dotychczasowe przepisy. Przepis art. 28 ust. 2 ustawy z 13 marca 2003 r. stanowi, że pracownikom, których stosunki pracy ulegną rozwiązaniu poczynając od dnia wejścia w życie ustawy w następstwie postępowań, o których mowa w ust. 1, przysługuje odprawa pieniężna na zasadach określonych w dotychczasowych przepisach, chyba że odprawa pieniężna przysługująca na podstawie niniejszej ustawy

jest dla nich korzystniejsza. Powódka otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę w ramach zwolnień indywidualnych z przyczyn leżących po stronie pracodawcy w dniu 28 listopada 2003 r., a więc w okresie obowiązywania ustawy z 28 grudnia 1989 r. Ustawa ta w art. 8 ust. 3 pkt 4 przewidywała, że odprawa pieniężna nie przysługiwała pracownikowi, który nabył prawo do emerytury lub renty albo który jest zatrudniony w innym zakładzie pracy w pełnym wymiarze czasu pracy lub w kilku zakładach pracy łącznie w pełnym wymiarze czasu pracy. Bezsporne było, że w dniu rozwiązania stosunku pracy powódka była zatrudniona w innych zakładach pracy w łącznym wymiarze całego etatu. Takiego reduktora prawa do odprawy nie przewidują przepisy ustawy z 13 marca 2003 r., co doprowadziło Sąd pierwszej instancji do wniosku, że regulacja ustawowa obowiązująca od dnia 1 stycznia 2004 r. jest dla powódki korzystniejsza, co z kolei oznacza, że powódka nie może być pozbawiona prawa do odprawy, mimo iż postępowanie w sprawie rozwiązania z nią stosunku pracy wszczęto przed dniem 1 stycznia 2004 r. Biorąc pod uwagę ponad 8-letni zakładowy staż pracy powódki Sąd Rejonowy zasądził na jej rzecz odprawę pieniężną w kwocie 12.360 zł, tj. w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia obliczonego według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, z uwzględnieniem tego, iż wysokość odprawy pieniężnej nie może przekraczać kwoty 15-krotnego minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalonego na podstawie odrębnych przepisów, obowiązującego w dniu rozwiązania stosunku pracy (art. 8 ust. 4 ustawy z 13 marca 2003 r.). W pozostałym zakresie (co do kwoty 20 zł) powództwo o odprawę pieniężną oddalił jako bezpodstawne.

Sąd pierwszej instancji podkreślił również, że ze względu na różnorodny charakter prawny zasądzonych świadczeń, tj. odszkodowania z art. 45 § 2 k.p. w związku z art. 47 k.p., które jest odszkodowaniem ustawowym oraz odprawy pieniężnej z art. 8 ustawy z 13 marca 2003 r., która nie ma charakteru odszkodowawczego, nie można było dokonać zarachowania odprawy pieniężnej na poczet odszkodowania. Sąd zasądził odsetki ustawowe od odszkodowania od dnia następującego po dniu wydania wyroku, tj. od dnia 21 października 2004 r. do dnia zapłaty, a odsetki ustawowe od odprawy pieniężnej - od dnia 1 marca 2004 r., tj. od dnia następującego po dniu rozwiązania umowy o pracę. Rozstrzygnięcie o kosztach postępowania oparto o treść przepisu art. 100 zdanie drugie k.p.c. oraz art. 11 ust. 1 ustawy z dnia 13 czerwca 1967 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r. Nr 9, poz. 88 ze zm.) w związku z § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia

Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. Nr 163, poz. 1349 ze zm.). O rygorze natychmiastowej wykonalności orzeczono na podstawie przepisu art. 477 § 1 k.p.c.

Sąd Okręgowy, uwzględniając zarzuty apelacji pozwanego jedynie częściowo, w pełni podzielił ustalenia Sądu pierwszej instancji co do braku obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów doboru radców prawnych do zwolnienia, jak również co do zasady podzielił pogląd, że odprawa pieniężna przysługuje pracownikowi niezależnie od odszkodowania przewidzianego w przepisach art. 45 § 2 k.p. w związku z art. 47 k.p., bowiem są to dwa różne uprawnienia, oparte na innych podstawach faktycznych i prawnych. Równocześnie Sąd Okręgowy stwierdził, że w omawianym stanie faktycznym nie występuje zbieg tych roszczeń, bowiem powódce nie przysługiwało prawo do odprawy pieniężnej i w tym zakresie uwzględnił zarzuty apelacji dotyczące wydania orzeczenia z naruszeniem przepisu art. 8 ust. 1 pkt 3 i art. 28 ust. 2 ustawy z 13 marca 2003 r. Stosunek pracy łączący strony rozwiązał się w dniu 29 lutego 2004 r. (a więc w dacie obowiązywania ustawy z 13 marca 2003 r.) wskutek wypowiedzenia umowy o pracę otrzymanego dnia 28 listopada 2003 r. (czyli pod rządami przepisów ustawy z 28 grudnia 1989 r.). W takich okolicznościach sprawy, w ocenie Sądu drugiej instancji, na gruncie przepisów przejściowych ustawy z 13 marca 2003 r. (art. 28 ust. 1 i 2) - w pierwszej kolejności podlegało badaniu uprawnienie powódki do uzyskania odprawy pieniężnej na podstawie przepisów ustawy z 28 grudnia 1989 r. Dopiero pozytywny wynik takich ustaleń mógł prowadzić do kolejnej matematycznej operacji polegającej na stosownym wyliczeniu wysokości należnych odpraw pieniężnych według zasad przewidzianych zarówno w poprzedniej, jak i nowej regulacji prawnej, porównaniu wysokości odpraw i zasądzeniu kwoty korzystniejszej (wyższej) dla byłego pracownika. Na taką sekwencję czynności wskazuje wykładnia gramatyczna przepisu art. 28 ust. 2 ustawy z 13 marca 2003 r., który mówi o przysługiwaniu odprawy zarówno wedle dotychczasowych zasad, jak i nowych przepisów. Zgodnie z treścią przepisu art. 8 ust. 3 pkt 4 ustawy z 28 grudnia 1989 r. odprawa pieniężna nie przysługiwała pracownikowi, który nabył prawo do emerytury lub renty albo który jest zatrudniony w innym zakładzie pracy w pełnym wymiarze czasu pracy lub w kilku zakładach pracy łącznie w pełnym wymiarze czasu pracy. Bezsporne było, że w dacie rozwiązania umowy o pracę z pozwanym powódka pozostawała w

innych stosunkach pracy, łącznie w pełnym wymiarze czasu pracy, co wyłączało jej prawo do odprawy pieniężnej. Skoro więc nie przysługiwała jej odprawa pieniężna wedle dotychczasowych przepisów, to nie ma substratu, który mógłby podlegać porównaniu, a w konsekwencji stwierdzeniu, który z nich jest korzystniejszy. Rozwiązanie przyjęte przez Sąd pierwszej instancji, sprowadzające się do przyjęcia, że odprawa pieniężna na podstawie przepisów ustawy z 13 marca 2003 r. jest korzystniejsza dla powódki, bo w ogóle jej przysługuje, nie odpowiada konstrukcji przyjętej przez ustawodawcę. Zauważyć należy, że w treści przepisu art. 28 ust. 2 tej ustawy posłużył się on konsekwentnie zwrotami: „przysługuje odprawa pieniężna na zasadach określonych w dotychczasowych przepisach” oraz „odprawa pieniężna, przysługująca na podstawie niniejszej ustawy”. Wobec takiej redakcji przepisu nie ulega wątpliwości - w ocenie Sądu Okręgowego - że zamiarem ustawodawcy było jedynie korzystniejsze unormowanie wysokości odprawy w sytuacji, gdy prawo do niej pracownik posiada zarówno na podstawie przepisów ustawy z 28 grudnia 1989 r., jak i ustawy z 13 marca 2003 r. Gdyby zamiarem ustawodawcy było przyznanie uprawnień do odprawy pieniężnej grupom, wobec których dotychczas prawo to było wyłączone, musiałaby zostać wprowadzona wyraźna regulacja w tym zakresie. Gramatyczne brzmienie przepisu art. 28 ust. 2 ustawy z 13 marca 2003 r. nie nasuwa wątpliwości, nie jest niejasne i nie prowadzi do możliwego odmiennego traktowania podobnych sytuacji. Wykluczony jest tym samym każdy inny rodzaj wykładni, który może być brany pod uwagę dopiero, gdy zawodzi wykładnia językowa. Rozszerzająca interpretacja „korzystności” nowej regulacji, jaką przeprowadził Sąd pierwszej instancji, nie może się ostać w świetle brzmienia analizowanego przepisu intertemporalnego. Z tych względów Sąd Okręgowy zmienił zaskarżone orzeczenie w części zasądzającej na rzecz powódki odprawę pieniężną i w tym zakresie powództwo oddalił. Rozstrzygnięcie o kosztach postępowania oparł na 98 k.p.c. oraz § 6 pkt 5 w związku z § 12 ust. 1 pkt 2 i § 13 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu. Sąd zastosował zasadę odpowiedzialności za wynik procesu i wobec oddalenia w całości powództwa w zakresie odprawy pieniężnej przyznał pozwanemu zwrot kosztów zastępstwa adwokackiego za pierwszą instancję w pełnej wysokości (tj. 1.800 zł), a wobec częściowego jedynie uwzględnienia apelacji - w wysokości 50% stawki minimalnej za instancję apelacyjną (450 zł). Ostateczne częściowe

uwzględnienie powództwa spowodowało obniżenie kosztów z tytułu zwrotu wydatków zasądzonych na rzecz Skarbu Państwa od pozwanego, a dodatkowo także zasądzenie zwrotu tychże wydatków od powódki. Podstawę takiego rozstrzygnięcia stanowił art. 463 § 2 k.p.c.

W kasacji powódka zaskarżyła ten wyrok w części zmieniającej wyrok Sądu pierwszej instancji i oddalającej powództwo co do kwoty 12.360 zł oraz w części rozstrzygającej o kosztach postępowania, a także podniosła zarzut naruszenia przepisów prawa materialnego, a w szczególności 1) art. 28 ust. 2 ustawy z 13 marca 2003 r., przez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, iż przepis ten dotyczy tylko pracowników, którzy nabyli prawo do odprawy na podstawie dotychczas obowiązujących przepisów ustawy z 28 grudnia 1989 r., 2) art. 8 ust. 3 pkt 4 ustawy z 28 grudnia 1989 r., przez błędne jego zastosowanie, zamiast art. 8 ust. 1 pkt 3 w związku z art. 28 ust. 2 ustawy z 13 marca 2003 r., a także 3) art. 5 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. Nr 200, poz. 1679 ze zm., powołanej dalej jako ustawa o minimalnym wynagrodzeniu), „przez błędną wykładnię, polegającą na uznaniu, że przepis ten może ulegać zmianie na niekorzyść, co miało istotny wpływ na treść rozstrzygnięcia”, bowiem wówczas miałoby sens wprowadzone przez ustawodawcę prawo „wyboru”. Zdaniem skarżącej, zastosowana w skarżonym wyroku wykładnia językowa art. 28 ust. 2 ustawy z 13 marca 2003 r. w oderwaniu od *ratio legis* tego przepisu doprowadziła do wypaczenia woli ustawodawcy. Zgodnie z obowiązującymi zasadami legislacji, w tzw. okresie przejściowym na styku obowiązywania dwóch aktów prawnych, gdy wskutek zdarzenia faktycznego i prawnego zaistniałego pod rządami starych przepisów „skutek” (tu rozwiązanie umowy) następuje w dacie obowiązywania nowej ustawy, a z datą „skutku” wiąże się roszczenie o „odprawę”, to stosuje się zawsze przepisy nowe, jeżeli są korzystniejsze (zasada) lub stare, jeżeli te są korzystniejsze. Wówczas mówi się o prawie „nabytym”. W zaskarżonym wyroku Sąd Okręgowy błędnie dokonał zawężenia obowiązywania tych zasad i przepisu art. 8 ust. 2 i ust. 2a ustawy z 28 grudnia 1989 r. w związku z przepisem art. 8 ust. 4 ustawy z 13 marca 2003 r., tj. porównał w tych przepisach wysokości ustawowego minimalnego wynagrodzenia. Sąd Okręgowy, koncentrując się na gramatycznym brzmieniu wskazanego przepisu, nie dokonał analizy przepisów ustawy o minimalnym wynagrodzeniu i przez to pominął istotną kwestię wynikającą z brzmienia art. 5 tej ustawy, który stanowi, iż minimalne wynagrodzenie może tylko wzrastać o wskaźnik inflacji (wskaźnik deflacyjny nie ma zasto-

sowania). Zdaniem powódki, z tego faktu wynika logiczny wniosek, że biorąc pod uwagę, iż minimalne wynagrodzenie może tylko wzrastać oraz porównując daty ogłoszenia i wejścia w życie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu (data ogłoszenia ustawy - 30 listopada 2002 r.) i ustawy z dnia 13 marca 2003 r. (data ogłoszenia - 21 maja 2003 r.) należy dojść do wniosku, że zastosowana przez Sąd Okręgowy wykładnia zawężająca art. 28 ust. 1 tej ustawy zakłada nieracjonalność ustawodawcy, który wprowadza „spec” przepis, „chyba, że odprawa pieniężna przysługująca na podstawie niniejszej ustawy jest dla nich korzystniejsza”, czyli „wybór”, którego wynik z góry był ustawodawcy znany. Powyższe rozumowanie prowadziło do konkluzji, że zastosowana przez Sąd Okręgowy literalna wykładnia z pominięciem wykładni celowościowej jest obarczona istotnym błędem mającym wpływ na wyrokowanie. Błędna wykładnia art. 28 ust. 2 ustawy z 13 marca 2003 r. polega również na pominięciu w analizie porównawczej oceny „korzystności”, o której mowa w tym przepisie przejściowym, innych różnic w zakresie prawa do odprawy i jej wysokości, pomiędzy starą a nową ustawą, a mianowicie: 1) wysokość odprawy w obu ustawach jest jednakowa, uzależniona od określonego, również jednakowo stażu pracy, z tym że nowa ustawa mówi „o zatrudnieniu”, a stara „o przepracowaniu”, która w świetle najnowszych orzeczeń Sądu Najwyższego są pojęciami tożsamymi, 2) ustawa stara przewidywała, jak to określił Sąd pierwszej instancji, „reduktory, czyli wyłączenia prawa do odprawy, natomiast nowa ustawa ich nie zawiera. W obu przypadkach różnice dotyczą zasad, na podstawie których przysługiwała jej odprawa. Pominięcie tych przepisów przy wykładni art. 28 ust. 2 ustawy doprowadziło do błędnego wnioskowania, że zasady pozostają bez zmian, a ocenie podlega jedynie wysokość odprawy determinowana wysokością zmiennego minimalnego wynagrodzenia. Wykładnia taka jest nieuprawniona i pozbawiona sensu w świetle argumentów dotyczących minimalnego wynagrodzenia. Przepis art. 28 ust. 2 ustawy, nie zawiera bowiem określenia wysokości odprawy, ale posługuje się określeniem „odprawy korzystniejszej”, co należy interpretować szeroko. Przyjęcie zastosowanej przez Sąd wykładni pozbawia przepis ten sensu, przeczy racjonalności ustawodawcy, ma istotny wpływ na rozstrzygnięcie”.

W kasacji podniesiono również zarzut naruszenia przepisów proceduralnych, a w szczególności art. 98 k.p.c. i art. 100 k.p.c., przez błędne przyjęcie w zaskarżonym wyroku - w części rozstrzygającej o kosztach - iż przed Sądem pierwszej instancji strona pozwana wygrała proces w całości, a nie w części, co wymagało proporcjonalnego rozłożenia kosztów postępowania i zasądzenia kosztów zastępstwa proce-

sowego za pierwszą instancję w połowie wysokości, ponieważ wartość przedmiotu sporu stanowiąca podstawę zasądzenia kosztów powinna być określona łącznie z uwzględnieniem kwot odprawy i odszkodowania.

Skarżąca wskazała na konieczność dokonania wykładni art. 28 ust. 2 ustawy z 13 marca 2003 r. jako przepisu budzącego poważne wątpliwości, których rozstrzygnięcie jest istotne z punktu widzenia uprawnień do odprawy osób zwalnianych w okresie przejściowym. Zaskarżone rozstrzygnięcie jest w tym zakresie inne niż wypowiedzi ekspertów prawa pracy i komentarze oraz stanowisko Głównego Inspektora Pracy. Orzeczenie to jest również niespójne z uzasadnieniem sejmowym ustawy, które jednoznacznie stanowi, iż „odprawa” jest rekompensatą za utratę pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy, a nie świadczeniem socjalnym na tzw. „życie po utracie pracy”. W świetle powyższego skarżąca wniosła o zmianę wyroku w części uwzględniającej apelację, oddalającą powództwo, przez oddalenie apelacji i uwzględnienie powództwa w zaskarżonej wysokości oraz rozstrzygnięcie o kosztach postępowania za pierwszą i drugą instancję oraz o zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego według zestawienia przedłożonego na rozprawie.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Sporną kwestię stanowi uprawnienie powódki do uzyskania odprawy pieniężnej przysługującej pracownikom, wobec których tryb zwolnienia z pracy był uruchomiony pod rządem przepisów ustawy z 28 grudnia 1989 r., zawierającej w art. 8 katalog okoliczności wyłączających uprawnienie zwalnianego pracownika do odprawy pieniężnej, których stosunki pracy ulegały rozwiązaniu poczynając od dnia wejścia w życie ustawy z 13 marca 2003 r. (która nie zawiera już żadnych ograniczeń w uzyskiwaniu prawa do odprawy przysługującej z tytułu zwolnienia z pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika). Kolizyjne normy intertemporalne regulujące ten problem zawarte zostały w art. 28 ust. 1 i 2 ustawy z 13 marca 2003 r. Stosownie do art. 28 ust. 1 ustawy o zwolnieniach z pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, do trwających w dniu wejścia w życie ustawy postępowań dotyczących rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy na podstawie przepisów ustawy z 28 grudnia 1989 r., stosuje się przepisy dotychczasowe. Oznacza to, że postępowania w sprawach zwolnień grupowych lub indywidualnych wszczętych przed dniem wejścia w życie ustawy z 13 marca 2003 r. regulowały w zasadzie dotychczasowe przepisy ustawy z

28 grudnia 1989 r. Równocześnie z mocy art. 28 ust. 2 ustawy z 13 marca 2003 r., pracownikom, których stosunki pracy ulegną rozwiązaniu poczynając od dnia wejścia w życie tej ustawy, w następstwie postępowań, o których mowa w ust. 1, przysługuje odprawa pieniężna na zasadach określonych w dotychczasowych przepisach, chyba że odprawa pieniężna przysługująca na podstawie tej ustawy jest dla nich korzystniejsza.

Sądy obu instancji zaprezentowały diametralnie odmienne interpretacje tego przepisu. Sąd pierwszej instancji uznał, że wprowadzie powódka, która była zatrudniona w dniu rozwiązania stosunku pracy u innych pracodawców w łącznym wymiarze przekraczającym pełny wymiar czasu pracy, nie uzyskałaby spornej odprawy na gruncie dotychczasowych przepisów, to z uwagi na korzystniejszy charakter unormowań nowej ustawy, która w żadnych okolicznościach nie wyłącza uprawnienia do uzyskania odprawy z tytułu zwolnienia z pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika, takie świadczenie jej przysługuje. Stanowiska takiego nie podzielił Sąd drugiej instancji, który argumentował, że normatywne oddziaływanie art. 28 ust. 2 ustawy z 13 marca 2003 r. znajduje zastosowanie wyłącznie w razie wystąpienia zbiegu uprawnień (na podstawie przepisów obu ustaw) do nabycia odprawy pieniężnej, która przysługuje na zasadach określonych w dotychczasowych przepisach, chyba że świadczenie z nowej ustawy jest korzystniejsze. W tej koncepcji Sąd ten oparł się na wykładni gramatycznej art. 28 ust. 2 ustawy z 13 marca 2003 r., uznając, że przyznanie prawa do spornej odprawy pracownikom, którym świadczenie to nie przysługiwało według art. 8 ustawy z 28 grudnia 1989 r., wymagałoby wyraźnej interwencji ustawodawcy w tym zakresie.

Rozstrzygając sporny problem kasacyjny, Sąd Najwyższy wstępnie uznał, że określone w art. 28 ust. 2 ustawy z 13 marca 2003 r. międzyczasowe reguły kolizyjne dotyczące przysługiwania odprawy nie prowadzą do jednoznacznych rezultatów, na co wskazują chociażby występujące rozbieżności w interpretacji tego przepisu przez Sądy obu instancji. Jeżeli zatem wykładnia gramatyczna prowadzi do niejednoznacznych i rozbieżnych rezultatów, to występuje potrzeba odwołania się do innych rodzajów interpretacji, w tym przede wszystkim do wykładni logiczno-celowościowej. Z analizowanego przepisu (art. 28 ust. 2 ustawy z 13 marca 2003 r.) wynika, że sporna odprawa pieniężna przysługuje na zasadach określonych w dotychczasowych przepisach, chyba że odprawa przysługująca na podstawie „niniejsze” ustawy jest korzystniejsza. Wymaga to zatem uwzględnienia zasad przysługiwania prawa do od-

prawy pieniężnej z tytułu utraty zatrudnienia na gruncie różniących się regulacji wynikających z przepisów obu ustaw. W tym obszarze - ustawa z 28 grudnia 1989 r. przewidywała prawo do odprawy w razie dokonywania zwolnień z pracy przez wszystkich pracodawców (tj. w szczególności bez względu na liczbę wcześniej zatrudnianych pracowników), ale z ustanowionym ustawowym katalogiem wyłączeń tego uprawnienia w razie wystąpienia okoliczności wskazanych w jej art. 8. Natomiast zasadniczymi nowościami ustawy z 13 marca 2003 r. jest ograniczenie jej stosowania wyłącznie do pracodawców zatrudniających co najmniej 20 pracowników, którzy muszą wypłacić odprawy pieniężne każdemu zwalnianemu z przyczyn niedotyczących pracownika, bowiem nowa ustawa nie zawiera żadnych wyłączeń tego uprawnienia.

Takich zasad i uwarunkowań prawnych przysługiwania prawa do odprawy pieniężnej na podstawie dotychczasowych i nowych przepisów nie można pomijać przy wykładni złożonych - w istocie rzeczy - reguł kolizyjnych zawartych w art. 28 ust. 2 ustawy z 13 marca 2003 r. Prowadzą one do następujących wniosków. Na gruncie analizowanego intertemporalnego unormowania, odprawa pieniężna z tytułu zwolnienia z pracy przysługiwała każdemu pracownikowi, którego stosunek pracy uległ rozwiązaniu z przyczyn dotyczących pracodawcy poczynając od dnia wejścia życie ustawy z 13 marca 2003 r. w następstwie postępowań wszczętych na podstawie przepisów dotychczasowych, nawet gdyby pracownik nie był uprawniony do uzyskania odprawy według zasad ustawy nowej (np. był zwolniony przez pracodawcę zatrudniającego mniej niż 20 pracowników), ale równocześnie prawo takie przysługiwało również zwolnionemu pracownikowi, który był wyłączony z możliwości uzyskania odprawy w razie wystąpienia okoliczności wskazanych w art. 8 ustawy z 28 grudnia 1989 r., ponieważ tak stanowi nowa ustawa, niezawierająca już katalogu ustawowych okoliczności wyłączających uprawnienie do odprawy z tytułu utraty zatrudnienia z przyczyn niedotyczących pracownika. Rzecz jasna, odprawa w korzystniejszej wysokości przysługiwała także w razie zbiegu takich uprawnień, tj. w sytuacji, gdy zwolniony pracownik nabywał do nich prawo na podstawie przepisów obu ustaw, ale mechanizm wyliczenia wysokości odprawy okazywał się w konkretnym wypadku korzystniejszy wedle przepisu ustawy nowej (art. 8 ust. 4). Według przyjętej przez Sąd Najwyższy interpretacji - art. 28 ust. 2 ustawy z 13 marca 2003 r. należało odczytywać i rozumieć w następujący sposób: pracownikom, których stosunki pracy uległy rozwiązaniu z przyczyn ich niedotyczących, poczynając od dnia wejścia w ży-

cie ustawy z 13 marca 2003 r. w następstwie postępowań wszczętych na podstawie dotychczasowych przepisów (ustawy z 28 grudnia 1989 r.), przysługuje odprawa pieniężna na zasadach określonych w dotychczasowych przepisach, chyba że odprawa pieniężna przysługująca na zasadach lub w wysokości określonych w przepisach aktualnie obowiązujących (ustawy z 13 marca 2003 r.) była dla nich korzystniejsza. Dokonana wykładnia wynika także z tego, że odprawa pieniężna z tytułu utraty zatrudnienia z przyczyn nie dotyczących pracownika przysługuje w dacie rozwiązania stosunku pracy, o uprawnieniu tym decyduje zatem stan prawny obowiązujący w tej dacie (ustania stosunku pracy). Racjonalnie wykluczona jest zatem wykładnia przepisu intertemporalnego prowadząca do uchylecia na niekorzyść pracownika obowiązania zasad ustawy „nowej”, która nie przewiduje już żadnych ograniczeń prawa do odprawy z tytułu utraty zatrudnienia z przyczyn nie dotyczących pracownika w decydującym o tym uprawnieniu momencie ustania stosunku pracy.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy wyrokował reformatoryjnie na podstawie art. 398¹⁶ k.p.c., równocześnie oddalając wniosek skarżącej o zasądzenie dalszych kosztów postępowania z uwagi na to, że powódka nie podważała zasądzonych na jej rzecz kosztów w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji, natomiast w postępowaniu apelacyjnym i kasacyjnym występowała osobiście, korzystając ze statusu radcy prawnego, co oznacza, że nie była reprezentowana przez innego profesjonalnego pełnomocnika procesowego, a zatem nie poniosła kosztów, o których mowa w art. 98 § 3 lub art. 99 k.p.c.

=====