



Sygn. akt I PK 135/13

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 12 grudnia 2013 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Zbigniew Hajn (przewodniczący)

SSN Zbigniew Myszka

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa U.S. i B.N
przeciwko K. B. Spółce Akcyjnej w W.
o rekompensatę finansową i odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 12 grudnia 2013 r.,
skarg kasacyjnych powódek od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w K.
z dnia 20 grudnia 2012 r., sygn. akt [...],

**uchyla zaskarżony wyrok w pkt 1 i 2 w części oddalającej
apelacje powódek o zasądzenie odszkodowania za rezygnację z
okresu wypowiedzenia i w tym zakresie przekazuje sprawę
Sądowi Okręgowemu w K. do ponownego rozpoznania oraz
orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.**

Uzasadnienie

Powódki, w pozwach skierowanych przeciwko pozwanemu K. B. Spółce Akcyjnej w W., domagały się zasądzenia: U. S. kwoty 42.500 zł, a B. N. kwoty 40.000 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 kwietnia 2009 r. tytułem rekompensat i odszkodowań przysługujących im na podstawie Regulaminu zwolnień grupowych obowiązującego u pozwanego pracodawcy.

Sąd Rejonowy [...] – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K. wyrokiem z dnia 24 lipca 2012 r. zasądził od pozwanego na rzecz powódki U. S. kwotę 25.500 zł i na rzecz powódki B. N. kwotę 24.000 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 1 kwietnia 2009 r. do dnia zapłaty tytułem rekompensaty finansowej w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika, a dalej idące żądania powódek oddalił.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka U. S. była zatrudniona u pozwanego od 16 lipca 1998 r., początkowo na podstawie umowy o pracę z dnia 22 czerwca 1998 r. na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku radcy prawnego w Oddziale Regionalnym w K. Następnie została zatrudniona na podstawie umowy o pracę z dnia 21 października 2004 r. zawartej z Centralą K. B. S.A. w W. od 1 listopada 2004 r. na czas nieokreślony, jako radca prawny w Departamencie Prawnym z miejscem wykonywania pracy w siedzibie obsługiwanych jednostek organizacyjnych na terenie K. Od 1 stycznia 2009 r. miejscem wykonywania pracy powódki była siedziba Centrum K. w K. lub inna jednostka organizacyjna wskazana przez pracodawcę, położona na terenie K.

Powódka B.N. została zatrudniona u pozwanego początkowo na podstawie umowy o pracę z dnia 1 listopada 1993 r. zawartej z P. B. I. („PBI”) S.A. Oddziałem w B. na czas nieokreślony na stanowisku radcy prawnego, w wymiarze ¼ etatu, a od dnia 1 marca 1994 r. w pełnym wymiarze czasu pracy. W związku z połączeniem PBI S.A. z K. B. S.A. we wrześniu 1997 r. powódka została przejęta w trybie art. 23¹ § 1 k.p. przez K. B. PBI S.A. Oddział w B. Od 17 sierpnia 1998 r. powódka została zatrudniona w K. B. PBI S.A. Oddział Regionalny w K. z miejscem świadczenia pracy w Oddziale w B. Od 1 listopada 2004 r. powódka pracowała na rzecz pozwanego na podstawie umowy o pracę z 21 października

2004 r. zawartej na czas nieokreślony z Centralą K. B. S.A. w W., jako radca prawny w Departamencie Prawnym z miejscem wykonywania pracy w siedzibie obsługiwanych jednostek organizacyjnych na terenie K. i B. Od 1 stycznia 2009 r. miejscem wykonywania pracy powódki była siedziba Centrum K. w K. lub inna jednostka organizacyjna wskazana przez pracodawcę, położona na terenie K.

W dniu 23 lutego 2009 r. powódki zawarły z pozwanym porozumienia, na mocy których doszło do rozwiązania łączących je z pozwanym umów o pracę ze skutkiem na dzień 31 marca 2009 r. W porozumieniach pozwany potwierdził, że rozwiązanie umów o pracę następuje z przyczyn nie dotyczących pracowników, którym przysługują odprawy pieniężne przewidziane ustawą o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. Powódki potwierdziły natomiast, że otrzymały propozycje świadczenia na rzecz banku usług w zakresie pomocy prawnej na podstawie odrębnych umów zlecenia zawartych z bankiem lub na podstawie umów zlecenia zawartych z innym przedsiębiorcą świadczącym na rzecz banku usługi w zakresie pomocy prawnej. Nadto, w treści porozumienia strony stwierdziły, że w przypadku podjęcia przez pracownika współpracy z bankiem bezpośrednio na podstawie umowy zlecenia lub podjęcia współpracy za pośrednictwem innego przedsiębiorcy świadczącego pomoc prawną dla banku, bez względu na podstawy tej współpracy (umowa o pracę, umowa cywilnoprawna) pracownikowi nie przysługuje dodatkowa rekompensata z tytułu rozwiązania umowy o pracę przewidziana w Regulaminie zwolnień grupowych z dnia 11 lutego 2009 r. Powódki oświadczyły, że zrzekają się wobec pracodawcy wszelkich roszczeń związanych z dodatkową rekompensatą z tytułu rozwiązania umowy o pracę.

W dniu 1 kwietnia 2009 r. pomiędzy powódką U.S. a pozwanym została zawarta umowa zlecenia mająca za przedmiot świadczenie na rzecz banku pomocy prawnej. Zgodnie z § 4 umowy, pomoc prawna miała być świadczona jednocześnie przez stały zespół radców prawnych, do którego należała także powódka B.N.

Sąd Rejonowy wskazał, że powódki wywodzą swoje roszczenia z Regulaminu zwolnień grupowych z dnia 11 lutego 2009 r., wydanego na podstawie art. 3 ust. 5 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących

pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.) i regulującego zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia u pozwanego pracodawcy.

Zgodnie z § 3 pkt 2 w/w Regulaminu, świadczenia dla zwalnianych pracowników w przypadku rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron obejmują:

- 1) odprawę z ustawy o rozwiązywaniu stosunków pracy z pracownikami z przyczyn nie dotyczących pracowników w wysokości określonej w pkt 1 § 3 Regulaminu;
- 2) dodatkową rekompensatę z tytułu rozwiązania stosunku pracy w wysokości uzależnionej od stażu pracy w K. B. S.A. i wieku pracownika: do 2 lat - 100% wynagrodzenia zasadniczego, od 2 do 8 lat - 150% wynagrodzenia zasadniczego, powyżej 8 lat - 200% wynagrodzenia zasadniczego (dla osób do ukończenia 50/55 roku życia) i 300% wynagrodzenia zasadniczego dla kobiet, które ukończyły 50 lat i dla mężczyzn, którzy ukończyli 55 lat, przy czym dodatkowa rekompensata nie przysługuje pracownikowi, który po rozwiązaniu umowy o pracę z K. B. S.A. zostanie zatrudniony u pracodawcy świadczącego usługi na rzecz K. B. S.A.;
- 3) w zależności od decyzji dyrektora jednostki organizacyjnej - odszkodowanie za rezygnację z okresu wypowiedzenia (w wysokości wynagrodzenia zasadniczego, które byłoby należne za okres od daty rozwiązania umowy do daty upływu hipotetycznego okresu wypowiedzenia, gdyby wypowiedzenie było dokonane w dacie podpisania porozumienia w sprawie rozwiązania umowy o pracę);
- 4) ekwiwalent pieniężny za należny urlop wypoczynkowy niewykorzystany do daty rozwiązania umowy o pracę.

Sąd stwierdził, że żądane przez powódki prawo do rekompensaty wynika z Regulaminu zwolnień grupowych, który stanowi źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. i podstawę indywidualnych roszczeń. Według Sądu, ustanowiona w Regulaminie rekompensata jest świadczeniem podobnym do wynagrodzenia za pracę, ma charakter pieniężny, wynika ze stosunku pracy, a jej wysokość jest obliczana na podstawie wynagrodzenia zasadniczego i uzależniona od stażu pracy. Funkcją tego świadczenia było zrekompensowanie pracownikowi utraty możliwości zarobkowania, podobnie do funkcji, jaką ma odprawa pieniężna z ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami umów o pracę z przyczyn

niedotyczących pracowników. Sąd Rejonowy uznał, że sporna rekompensata korzysta z ochrony ustanowionej przepisami art. 84 i następne Kodeksu pracy i nie mogła być przedmiotem zrzeczenia się, a oświadczenie woli powódek w tym przedmiocie jest bezwzględnie nieważne na podstawie art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.

Ponadto Sąd Rejonowy podniósł, że przyjęta w Regulaminie zwolnień grupowych negatywna przesłanka, wykluczająca prawo do dodatkowej rekompensaty dla pracownika, który po rozwiązaniu umowy o pracę z K. B. S.A. zostanie zatrudniony u pracodawcy świadczącego usługi na rzecz K. B. S.A. nie ma zastosowania do powódek. Przyjęty zapis „zatrudniony” odnosi się do pracownika ponownie zatrudnianego na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę (art. 2 k.p. w związku z art. 3 k.p.). Prowadzi to do oceny, że zawarta pomiędzy pozwanym a powódką U.S. umowa zlecenia o świadczenie pomocy prawnej, na podstawie której pomoc ta była świadczona także przez powódkę B.N., nie jest zatrudnieniem wykonywanym w ramach stosunku pracy, a zatem realizacja przez powódki umowy zlecenia na rzecz pozwanego nie może być utożsamiana z zatrudnieniem u pracodawcy wykluczającym prawo do spornej rekompensaty.

Według Sądu Rejonowego, za bezskuteczny należało uznać zapis przyjęty w porozumieniu z dnia 23 lutego 2009 r., w którym stwierdzono, że w przypadku podjęcia przez pracownika współpracy z bankiem bezpośrednio, na podstawie zawartej umowy zlecenia lub podjęcia współpracy za pośrednictwem innego przedsiębiorcy świadczącego pomoc prawną dla banku bez względu na podstawy tej współpracy, pracownikowi nie przysługuje dodatkowa rekompensata (pkt 5) z uwagi na sankcję nieważności, jaką dotknięte jest związane z tym postanowieniem zrzeczenie się prawa do rekompensaty. Ponadto taki zapis pozostaje w oczywistej sprzeczności z postanowieniami § 3 pkt 2 Regulaminu zwolnień grupowych i jako mniej korzystny dla powódek jest bezwzględnie nieważny także z mocy art. 18 § 2 k.p. W konsekwencji zapis ten, jako nieważny, nie mógł wywołać skutku prawnego w postaci wyłączenia zapisów regulaminu w części dotyczącej przyznania prawa do rekompensaty.

Roszczenia powódek o odszkodowania Sąd Rejonowy uznał natomiast za nieuzasadnione. Wskazał, że odszkodowania objęte żądaniami pozwów, podobnie jak rekompensaty, zostały przyznane pracownikom w Regulaminie. Zgodnie z postanowieniami § 3 pkt 2 tego Regulaminu, przysługiwały one w przypadku rozwiązania umowy o pracę w trybie porozumienia stron. Przyznanie odszkodowania zostało uzależnione jednak od decyzji dyrektora jednostki organizacyjnej i przysługiwało w związku z rezygnacją z okresu wypowiedzenia na skutek zawarcia porozumienia w sprawie rozwiązania umowy o pracę w terminie wcześniejszym aniżeli okres należnego wypowiedzenia liczony od daty podpisania porozumienia. W ocenie Sądu, przyjęcie przez strony porozumienia takiego zapisu prowadziło do nadania temu odszkodowaniu charakteru uznaniowego. W stosunku do powódek nie zapadła pozytywna decyzja w przedmiocie przyznania odszkodowania, wobec czego nie przysługiwały im sporne odszkodowania.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy w K., rozpoznając apelacje obu stron od wyroku Sądu pierwszej instancji, nie znalazł podstaw do ich uwzględnienia, w związku z czym oddalił je wyrokiem z dnia 20 grudnia 2012 r. Sąd odwoławczy oparł się na materiale dowodowym zgromadzonym przez Sąd Rejonowy i uznał za prawidłowe poczynione w sprawie ustalenia i ich ocenę prawną. Odnosząc się do roszczeń powódek o odszkodowania, Sąd Okręgowy uzupełniając dodał, że na podstawie § 3 pkt 2 Regulaminu odszkodowanie przysługiwało w przypadku rozwiązania umowy o pracę na zasadzie porozumienia stron, jednak miało charakter uznaniowy, gdyż jego przyznanie zależało od decyzji dyrektora jednostki organizacyjnej. Według Sądu odwoławczego, postanowienie § 3 Regulaminu nie jest sprzeczne z przepisami prawa pracy. Wobec powódek nie doszło do naruszenia zasady równego traktowania w porównaniu z innymi pracownikami, skoro z powódkami rozwiązano umowy na mocy porozumienia stron, a od dnia następnego po ustaniu stosunków pracy kontynuowały współpracę z pozwanym na podstawie zleceń o świadczeniu pomocy prawnej. Sytuacja powódek była inna niż pozostałych pracowników, którym pracodawca wypowiedział umowy o pracę, rozwiązując z nimi stosunek pracy w sposób definitywny. Tak ukształtowane prawo do odszkodowania, według Sądu drugiej instancji, nie narusza zasady z art. 18^{3a} k.p., gdyż sytuacja osób porównywalnych była inna. Uprawnienie powódek wynikało nie

z zawartego porozumienia, ale z Regulaminu zwolnień grupowych obowiązującego u pozwanej, będącego obowiązującym źródłem prawa dotyczącym wszystkich pracowników pozwanej.

We wniesionych od powyższego wyroku skargach kasacyjnych powódki, zaskarżając wyrok Sądu Okręgowego w części oddalającej ich apelację w zakresie oddalającym ich roszczenia o odszkodowania za rezygnację z okresu wypowiedzenia, zaskarżonemu wyrokowi zarzuciły naruszenie prawa materialnego, a to:

- § 3 pkt 2 Regulaminu w związku z art. 11² k.p. i art. 18^{3a} § 1, 2 i 4 k.p., a także art. 32 Konstytucji RP, przez błędną wykładnię Regulaminu, polegającą na przyjęciu, iż odszkodowanie za skrócenie okresu wypowiedzenia miało charakter uznaniowy i jego przyznanie zależne było wyłącznie od swobodnej decyzji (swobodnego uznania) dyrektora jednostki organizacyjnej, co stanowi naruszenie ustawowej zasady równego traktowania w zatrudnieniu, podczas gdy zgodnie z wykładnią gramatyczną, logiczną, celowościową i systemową wskazanego postanowienia Regulaminu, decyzja dyrektora jednostki organizacyjnej mogła dotyczyć wyłącznie potwierdzonego w porozumieniu o rozwiązaniu stosunku pracy terminu rozwiązania z powódkami umowy o pracę, co w związku z rozwiązaniem przez pozwanego z powódkami stosunku pracy przed upływem hipotetycznego okresu wypowiedzenia oznaczało rezygnację z części okresu wypowiedzenia i na mocy postanowień powołanego Regulaminu nabycie przez powódki prawa do odszkodowania za rezygnację z uprawnień pracowniczych, w tym wynagrodzeń, które by im przysługiwały w hipotetycznym okresie wypowiedzenia;

- art. 18 § 2 k.p. w związku z art. 36 § 1 pkt 3 k.p. i art. 49 k.p. przez ich nieuzasadnione niezastosowanie, co skutkowało błędnym rozstrzygnięciem, że powódki nie nabyły prawa do odszkodowania za rezygnację z (części) okresu wypowiedzenia, pomimo że w odniesieniu do powódek obowiązywał 3 - miesięczny okres wypowiedzenia umowy o pracę, a rozwiązanie z powódkami umów o pracę z dniem 31 marca 2009 r. na podstawie porozumień zawartych w dniu 23 lutego 2009 r. skutkowało skróceniem hipotetycznego okresu wypowiedzenia do jednego miesiąca, to jest faktyczną rezygnacją z okresu wypowiedzenia o dwa miesiące.

Opierając skargi na takich podstawach, powódki wniosły o orzeczenie co do istoty sprawy przez zmianę zaskarżonego wyroku w części dotyczącej oddalenia ich apelacji od wyroku Sądu Rejonowego.

W odpowiedzi na skargi kasacyjne pozwany wniosł o ich oddalenie i zasądzenie od powódek zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skargi kasacyjne powódek są uzasadnione.

W utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że przy dokonywaniu interpretacji tekstu (treści normatywnej) autonomicznego źródła prawa pracy (art. 9 k.p.) decydujące znaczenie mają zasady wykładni aktów normatywnych. Możliwe jest - jednak wyłącznie w drodze wyjątku i z dużą ostrożnością - odpowiednie (art. 300 k.p.) i jedynie posiłkowe stosowanie do wykładni zawartych w nim postanowień (przepisów prawa) art. 65 k.c., ale tylko w sytuacji, gdy zawodzą metody wykładni przyjęte w odniesieniu do interpretacji treści aktów normatywnych, w szczególności, jeżeli jakieś sformułowania zawarte w postanowieniach tych aktów (zbudowanych w pewnym stopniu na oświadczeniach stron - partnerów socjalnych w przypadku układu zbiorowego pracy, porozumienia zbiorowego opartego na ustawie, pakietu socjalnego albo na jednostronnym oświadczeniu pracodawcy w przypadku regulaminów wynagradzania lub regulaminów pracy ustalanych jednostronnymi aktami pracodawcy) nie dają się wyjaśnić w inny sposób, jak tylko przy zastosowaniu metod wykładni właściwych dla wykładni oświadczeń woli. Jako przykłady orzeczeń charakterystycznych dla tej linii orzecznictwa można powołać wyrok z 20 września 2005 r., II PK 53/05 (LEX nr 276239), w którym Sąd Najwyższy przyjął, że wykładnia postanowień Porozumienia w sprawie gwarancji socjalnych, pracowniczych i związkowych, zwanego Pakietem zabezpieczenia praw socjalno-bytowych, pracowniczych i związkowych pracowników zatrudnionych w prywatyzowanym przedsiębiorstwie państwowym, powinna uwzględniać zasady przewidziane w art. 65 k.c., a także wyrok z 15 marca 2006 r., II PK 143/05 (OSNP 2007 nr 3-4, poz. 45), w którym Sąd Najwyższy stwierdził, że bez dokonania wykładni oświadczeń woli stron postrajkowego

porozumienia zbiorowego prawa pracy nie można generalnie wykluczyć usprawiedliwionych roszczeń pracowników, które wynikały z postanowień zbiorowego porozumienia płacowego oraz z przepisów ustawowych. W innych, nowszych orzeczeniach Sąd Najwyższy stwierdził, że skoro porozumienia zbiorowe, zaliczane do prawa pracy według art. 9 § 1 k.p., są aktami normatywnymi, a nie czynnościami prawnymi (umowami), to nie ma podstaw, aby art. 65 § 2 k.c. stosować do nich w sposób bezpośredni; nie wyłącza to jednak dopuszczalności posiłkowego stosowania wskazanych w tym przepisie reguł wykładni umów w takim zakresie, w jakim wykładnia językowa i systemowa porozumienia nie prowadzi do ustalenia normy prawnej zawartej w treści interpretowanych postanowień tego aktu (por. wyrok Sądu Najwyższego z 19 marca 2008 r., I PK 235/07, OSNP 2009 nr 15-16, poz. 190). Do wykładni postanowień porozumienia postrajkowego jako źródła prawa pracy należy stosować zasady, na jakich dokonuje się interpretacji powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy, a nie reguły wykładni oświadczeń woli wskazane w art. 65 k.c. (por. wyrok Sądu Najwyższego z 2 kwietnia 2008 r., II PK 261/07, OSNP 2009 nr 15-16, poz. 200).

W tym ostatnim orzeczeniu Sąd Najwyższy stwierdził, że do interpretacji postanowień porozumienia zbiorowego o charakterze normatywnym nie ma zastosowania art. 65 k.c., regulujący zasady wykładni oświadczeń woli stron czynności prawnej. Do wykładni postanowień tego porozumienia należy stosować zasady, na jakich dokonuje się interpretacji powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 12 grudnia 2001 r., I PKN 729/00, OSNP 2003 nr 23, poz. 568; OSP 2004 nr 5, poz. 66, z glosą A. Świątkowskiego; z dnia 5 lutego 2002 r., I PKN 866/00, OSNP 2004 nr 4, poz. 58; z dnia 10 października 2003 r., I PK 409/02, OSNP 2004 nr 19, poz. 334 oraz z dnia 15 stycznia 2004 r., I PK 630/02, Monitor Prawniczy 2004 nr 2, s. 59). Możliwe, a nawet wskazane jest, co prawda, odwołanie się do zamiaru i zgodnej woli stron porozumienia zbiorowego (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 22 września 1992 r., I PRN 41/92, OSNCP 1993 nr 6, poz. 113; Przegląd Sądowy 1993 nr 11-12, s. 109, z glosą G. Goździewicza oraz z dnia 10 listopada 1999 r., I PKN 345/99, OSNAPIUS 2001 nr 6, poz. 195), ale tylko w takich kategoriach, w jakich przy

wykładni przepisów prawa uzasadnione jest odwołanie się do „woli racjonalnego ustawodawcy” (co powinno nastąpić dopiero po uwzględnieniu innych metod wykładni). Porozumienie zbiorowe jako źródło prawa pracy (art. 9 § 1 k.p.) podlega więc wykładni sądowej przy zastosowaniu reguł wykładni aktów prawnych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 stycznia 1999 r., I PKN 439/98, OSNAPiUS 2000 nr 6, poz. 216; por. też uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 11 lutego 2004 r., III PZP 12/03, OSNP 2004 nr 11, poz. 187; OSP 2005 nr 5, poz. 66, z glosą B. Cudowskiego). Porozumienie takie nie zawiera oświadczeń woli podlegających wykładni według zasad określonych w art. 65 k.c. i sąd pracy nie powinien na tej podstawie dokonywać interpretacji jego postanowień. Powinien natomiast oprzeć się na ich wykładni językowej, systemowej i funkcjonalnej, rozważając okoliczności towarzyszące zawarciu porozumienia i zakładając, że decydująca jest treść jego postanowień (wykładnia językowa).

Podsumowując, przy dokonywaniu interpretacji tekstu (treści normatywnej) autonomicznego źródła prawa pracy (art. 9 k.p.) decydujące znaczenie mają zasady wykładni aktów normatywnych, a nie odpowiednio i posiłkowo stosowane (art. 300 k.p.) zasady wykładni oświadczeń woli składających się na treść czynności prawa cywilnego (art. 65 k.c.).

Wśród metod i zasad wykładni aktów normatywnych decydujące znaczenie tradycyjnie przypisuje się wykładni logiczno-językowej, a wtedy, gdy ta zawodzi, prowadząc do wyników niedających się pogodzić z racjonalnym działaniem ustawodawcy i celem, jaki dana norma ma realizować, sięga się do dyrektyw wykładni systemowej i funkcjonalnej.

Z § 3 pkt 2 Regulaminu zwolnień grupowych obowiązującego u strony pozwanej wynika, że w przypadku rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę za porozumieniem stron przysługuje mu „w zależności od decyzji dyrektora jednostki organizacyjnej – odszkodowanie za rezygnację z okresu wypowiedzenia (w wysokości wynagrodzenia zasadniczego, które byłoby należne za okres od daty rozwiązania umowy do daty upływu hipotetycznego okresu wypowiedzenia, gdyby wypowiedzenie było dokonane w dacie podpisania porozumienia w sprawie rozwiązania umowy o pracę)”. Sąd Okręgowy swoją ocenę co do charakteru żądanych przez powódki odszkodowań wywodził wyłącznie z treści tego

postanowienia, oceniając że wynika z niego jednoznacznie, że przyznanie takiego odszkodowania zależało wyłącznie od decyzji dyrektora jednostki organizacyjnej. Z językowego punktu widzenia zapis o uzależnieniu od decyzji dyrektora może jednak oznaczać uznaniowość zarówno odnośnie do przyznania samego odszkodowania, jak i co do terminu rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron (po albo przed upływem okresu hipotetycznego wypowiedzenia). Logicznie zaś zasadnicze wątpliwości budzi racjonalność zamieszczenia w Regulaminie tego rodzaju postanowienia w przypadku, gdyby przyznanie odszkodowania zależało wyłącznie od decyzji dyrektora jednostki organizacyjnej, abstrahując nawet od zasadniczych wątpliwości co do zgodności tego rodzaju zapisu z zasadą równego traktowania pracowników. Wbrew stanowisku Sądu drugiej instancji, interpretacja spornego postanowienia przy zastosowaniu wyłącznie wykładni językowej nie prowadzi do jednoznacznych rezultatów, stąd konieczne było sięgnięcie po inne rodzaje wykładni, w szczególności systemową, uwzględniającą także pozostałe postanowienia Regulaminu.

Dla wyjaśnienia, czy pojęcie „w zależności od decyzji dyrektora jednostki organizacyjnej” odnosi się do samego faktu przyznania pracownikowi odszkodowania, czy też jedynie do określenia daty rozwiązania stosunku pracy (po lub przed upływem okresu hipotetycznego wypowiedzenia umowy o pracę) istotne znaczenie należy przypisać w szczególności zapisowi zawartemu w § 3 pkt 1 Regulaminu odnoszącemu się do świadczeń przysługujących pracownikom, którym wypowiedziano umowy o pracę. Jednym z takich świadczeń jest bowiem odszkodowanie za okres wypowiedzenia z uwagi na skrócenie tego okresu na podstawie art. 36¹ k.p. Treść § 3 pkt 1 Regulaminu w tym zakresie odpowiada treści § 3 pkt 2, stanowiąc że pracownikom, którym wypowiedziano umowę o pracę przysługuje „w zależności od decyzji dyrektora jednostki organizacyjnej – odszkodowanie za okres wypowiedzenia z uwagi na skrócenie okresu wypowiedzenia na podstawie art. 36¹ Kodeksu pracy”. Z art. 36¹ § 1 k.p. wynika, że jeżeli wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony następuje z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy albo z innych przyczyn nie dotyczących pracowników, pracodawca może, w celu wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę, skrócić okres trzymiesięcznego wypowiedzenia,

najwyżej jednak do 1 miesiąca. W takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za pozostałą część okresu wypowiedzenia. Stosownie zaś do treści art. 9 § 2 k.p., postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych oraz regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych. Odszkodowanie za skrócenie okresu wypowiedzenia w sytuacji opisanej w art. 36¹ § 1 k.p. przysługuje więc z mocy prawa, wobec czego jego przyznanie nie może być uzależnione od decyzji pracodawcy. Nie budzi zatem wątpliwości, że zawarte w § 3 pkt 1 Regulaminu sformułowanie o zależności od decyzji dyrektora jednostki organizacyjnej odnosić się może wyłącznie do kwestii ewentualnego skrócenia bądź nie okresu wypowiedzenia przysługującego konkretnemu pracownikowi, a nie samego przyznania takiego odszkodowania. W takiej sytuacji nie ma żadnych podstaw do stwierdzenia, że takie samo sformułowanie zawarte w § 3 pkt 2 Regulaminu dotyczące rezygnacji z okresu wypowiedzenia w sytuacji rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron miało mieć jakieś inne znaczenie. W jednym i drugim wypadku chodzi o decyzję w przedmiocie skrócenia okresu wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron przed upływem okresu hipotetycznego wypowiedzenia. Podjęcie takiej decyzji uprawnia zaś pracownika do odszkodowania w wysokości określonej Regulaminem bez żadnych dodatkowych warunków. Tego rodzaju wnioski wzmocniają też wyniki wykładni funkcjonalnej. Oczywistym jest bowiem, że odszkodowanie za skrócenie okresu wypowiedzenia ma rekompensować pracownikowi wynagrodzenie, które utracił w związku z wcześniejszym niż z upływem okresu wypowiedzenia ustaniem stosunku pracy. Jak wynika z części wstępnej § 3 Regulaminu, strona pozwana każdemu pracownikowi, z którym miał być rozwiązany stosunek pracy za wypowiedzeniem z przyczyn jego nie dotyczących, proponowała rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, preferując tym samym taki sposób ustania stosunku pracy. W przypadku zgody na taki tryb rozwiązania umowy o pracę gwarantowała zaś świadczenia przewidziane w § 3 pkt 2 Regulaminu, w tym „odszkodowanie za rezygnację z okresu wypowiedzenia”, którego funkcja była identyczna jak odszkodowania za skrócenie okresu wypowiedzenia, rekompensując wynagrodzenie utracone w związku z

rozwiązaniem stosunku pracy wcześniej niż upłynąłby okres wypowiedzenia przysługujący konkretnemu pracownikowi, co dotyczyło każdego pracownika wyrażającego zgodę na rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron i nie mogło być uzależnione od decyzji dyrektora jednostki organizacyjnej.

W takiej sytuacji w pełni uzasadnione są zarzuty skarżących odnośnie do naruszenia § 3 pkt 2 Regulaminu przez jego błędną wykładnię, sprowadzającą się do przyjęcia uznaniowości przyznania odszkodowania za „rezygnację z okresu wypowiedzenia”, a tym samym jako bezprzedmiotowe ocenić należy pozostałe zarzuty. Skoro bowiem przyznanie spornego odszkodowania nie było zależne od decyzji dyrektora jednostki organizacyjnej, to nie ma podstaw ani do stwierdzenia, że przedmiotowe postanowienie regulaminu naruszało zasadę równego traktowania pracowników, czy zasadę niedyskryminacji w stosunkach pracy, ani że było mniej korzystne dla pracowników niż obowiązujące przepisy prawa pracy.

Z tych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji (art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. i art. 398²¹ w związku z art. 108 § 2 k.p.c.).

/tp/