



Sygn. akt I PK 76/16

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 21 lutego 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

Prezes SN Józef Iwulski (przewodniczący)

SSN Bohdan Bieniek

SSN Romualda Spyt (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa E. L.

przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej  
Wojewódzkiemu Szpitalowi Zespolonemu [...]

o odprawę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń  
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 21 lutego 2017 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i  
Ubezpieczeń Społecznych w B.

z dnia 19 listopada 2015 r., sygn. akt V Pa .../15,

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi  
Okręgowemu w B. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o  
kosztach postępowania kasacyjnego.**

## UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w B. wyrokiem z dnia 19 listopada 2015 r. oddalił apelację powódki E. L. od wyroku Sądu Rejonowego w B. z dnia 30 kwietnia 2015 r., oddalającego jej powództwo przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej Wojewódzkiego Szpitala Zespolonego w B. o zapłatę kwoty 24.596,40 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 1 stycznia 2012 r. tytułem odprawy pieniężnej należnej na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (jednolity tekst: Dz.U. z 2016 r., poz. 1474; dalej ustawa o zwolnieniach grupowych).

W sprawie ustalono, że powódka zatrudniona była u pozwanego od 1 grudnia 1977 r. do 31 grudnia 2011 r. w pełnym wymiarze czasu pracy, na podstawie umowy o pracę, na stanowisku lekarza specjalisty z zakresu otolaryngologii. Na przełomie lipca i sierpnia 2011 r. u pozwanego pracodawcy miały miejsce zwolnienia grupowe pracowników w trybie art. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych. Zwolnienia objęły ponad 130 osób, spośród ponad 1300 osób zatrudnionych u pozwanego. Powódka pierwotnie została wytypowana do zwolnienia (w związku z redukcją jej etatu). W dniu 20 lipca 2011 r. powódka złożyła wniosek o rozwiązanie łączącej ją z pozwanym umowy o pracę „poza procedurą zwolnienia grupowego” z dniem 31 grudnia 2011 r., na zasadzie porozumienia stron. Pozwany pracodawca pismem z dnia 5 grudnia 2011 r. wyraził na to zgodę i w konsekwencji rozwiązanie łączącego strony stosunku pracy nastąpiło za porozumieniem stron z dniem 31 grudnia 2011 r., a nie na koniec października 2011 r. (tak jak to było pierwotnie planowane).

W ocenie Sądu drugiej instancji, przypadek powódki należało rozpatrywać przez pryzmat art. 10 ustawy o zwolnieniach grupowych dotyczący zwolnień indywidualnych i dlatego zasadność jej roszczenia zależała od wykazania, że przyczyny niedotyczące pracownika stanowiły wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron.

Sąd drugiej instancji nie podzielił stanowiska Sądu pierwszej instancji, że w niniejszej sprawie po stronie powódki istniała współprzyczyna rozwiązania stosunku pracy. Analizując pojęcie „wyłączny powód”, Sąd uznał, że powódka była

uprawniona do otrzymania od pozwanego odprawy pieniężnej, gdyż stosunek pracy został z nią rozwiązany wyłącznie z przyczyny nie dotyczącej jej jako pracownika, ale ze względu na zmniejszenie liczby stanowisk pracy, w tym stanowiska, na którym była zatrudniona. Oceny tej nie zmienia fakt, że powódka z własnej inicjatywy wnioskuje o późniejsze rozwiązanie umowy o pracę poza procedurą zwolnień, co przyniosło oczekiwany przez nią skutek w postaci odroczenia terminu ustania stosunku pracy do końca 2011 r. oraz osiągnięcia przez nią wymiernych korzyści w postaci wyższej emerytury. Na skutek działania powódki zmienił się jedynie termin ustania stosunku pracy, a nie jego przyczyna.

Wobec powyższego, w ocenie Sądu Okręgowego, powódka spełniała przesłanki uprawniające do odprawy pieniężnej. Jednakże Sąd Okręgowy uznał, że powódka naruszyła zasady współżycia społecznego, albowiem dowiedziawszy się o planowanych zwolnieniach, zwróciła się do pracodawcy z prośbą o umożliwienie jej dalszej pracy do 31 grudnia 2011 r. a swoją prośbę umotywowowała tym, że dopracowanie do końca roku umożliwi jej uzyskanie nieco wyższej emerytury. Powódka wyraźnie zaznaczyła chęć rozwiązania umowy „poza procedurą zwolnień grupowych” a pracodawca zgodził się na jej prośbę, mając na uwadze, że powódka nie będzie sobie rościć żadnych praw do odprawy pieniężnej, skoro pośrednio wyraziła taką wolę w swoim wniosku. Tymczasem powódka, po dopracowaniu u pozwanego kilku dodatkowych miesięcy, za które otrzymywała stosowne wynagrodzenie, rozwiązała stosunek pracy za porozumieniem stron (zgodnie z wcześniejszymi ustaleniami), a następnie wystąpiła do sądu z roszczeniem o zapłatę odprawy pieniężnej. W ocenie Sądu drugiej instancji, takie zachowanie narusza zasady współżycia społecznego, albowiem powódka nie zastosowała się do składanych wcześniej deklaracji. Niewątpliwie, gdyby pracodawca wiedział, że powódka po osiągnięciu zamierzonego celu i tak wystąpi o odprawę pieniężną, to z całą pewnością do rozwiązania z nią stosunku pracy doszłoby już wcześniej i to ze wszystkimi tego konsekwencjami finansowymi (prawo do odprawy, niższa emerytura). Uzgodnienia dotyczące późniejszego rozwiązania łączącego strony stosunku pracy były obustronne i zaakceptowane przez obie strony. Powódka w żaden sposób nie wykazała, że wniosek (zawierający deklarację, że powódka godzi się na zwolnienie poza procedurą zwolnień grupowych) przygotowała pod

przymusem strony pozwanej albo innej osoby, czy też była zastraszana lub zmuszana do podjęcia takiej decyzji. Przy czym ostatecznie, po osiągnięciu zamierzonego celu, zażądała odprawy pieniężnej. Takie zachowanie powódki Sąd uznał za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.) jako postępowanie nieuczciwe, naruszające zasady zaufania i lojalności wobec pracodawcy.

Powódka zaskarżyła ten wyrok skargą kasacyjną, zarzucając mu naruszenie prawa materialnego - art. 8 k.p., przez jego błędną interpretację i uznanie, że powódka swoim działaniem naruszyła zasady współżycia społecznego, co w konsekwencji spowodowało nadużycie przez nią przysługującego jej prawa, a także obrazę przepisów postępowania, które miały istotny wpływ na treść rozstrzygnięcia, wynikające z braku rozpoznania istoty sprawy - zarzutów apelacji, co wyraziło się w naruszeniu art. 78 Konstytucji RP w związku z art. 176 ust. 1 Konstytucji RP, art. 379 pkt 5 k.p.c. oraz naruszeniu art. 233 § 1 k.p.c., przez niedokonanie oceny wiarygodności i mocy dowodów na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wniosł o jej oddalenie.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest uzasadniona, aczkolwiek nie wszystkie jej podstawy zasługują na uwzględnienie. Przede wszystkim wskazać należy, że zgodnie z art. 398<sup>3</sup> § 3 k.p.c., podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów (por. uzasadnienie postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 23 września 2005 r., III CSK 13/05, OSNC 2006 nr 4, poz. 76). Artykuł 398<sup>3</sup> § 3 k.p.c. wprowadzie nie wskazuje *expressis verbis* konkretnych przepisów, których naruszenie, w związku z ustalaniem faktów i przeprowadzaniem oceny dowodów, nie może być przedmiotem zarzutów wypełniających drugą podstawę kasacyjną, nie ulega jednak wątpliwości, że obejmuje on art. 233 k.p.c. Wszakże ten właśnie przepis określa kryteria oceny wiarygodności i mocy dowodów (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 26 kwietnia 2006 r., V CSK 11/06, LEX nr 230204; z dnia 19 października 2010 r., II PK 96/10, LEX nr 687025; z dnia

24 listopada 2010 r., I UK 128/10, LEX nr 707405 oraz z dnia 24 listopada 2010 r., I PK 107/10, LEX nr 737366).

Dalej idąc, skarżąca w żaden sposób nie uzasadniła postawionego zarzutu naruszenia art. 78 Konstytucji RP w związku z art. 176 ust. 1 Konstytucji RP, art. 379 pkt 5 k.p.c. Zauważyć należy, że wprawdzie, zgodnie z art. 398<sup>13</sup> § 2 k.p.c., Sąd Najwyższy bierze z urzędu pod uwagę nieważność postępowania przed sądem drugiej instancji, niemniej jednak niewłaściwa ocena dowodów nie może stanowić podstawy do formułowania zarzutu pozbawienia strony możliwości obrony swoich praw. Przesłanka ta - w rozumieniu art. 379 pkt 5 k.p.c. - zachodzi wówczas, gdy z powodu uchybienia przez sąd przepisom postępowania, strona wbrew swojej woli została faktycznie pozbawiona możliwości obrony swoich praw w istotnej części, jeżeli skutków tego uchybienia nie można było usunąć przed wydaniem orzeczenia w danej instancji i to bez względu na to, czy takie działanie strony mogłoby mieć znaczenie dla rozstrzygnięcia (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 15 lipca 2005 r., IV CSK 84/10, LEX nr 621352, z dnia 4 marca 2009 r., IV CSK 468/08, LEX nr 515415, dnia 10 maja 2000 r., III CKN 416/98, OSNC 2000 nr 12, poz. 220, z dnia 13 czerwca 2002 r., V CKN 1057/00, LEX nr 55517, z dnia 17 lutego 2004 r., III CK 226/02, LEX nr 163995). Z przedstawionych poglądów wynika, że wstępnym warunkiem omawianej nieważności postępowania są uchybienia formalne sądu, w wyniku których strona pozbawiona zostaje możliwości brania udziału w sprawie oraz zgłoszenia twierdzeń faktycznych wniosków dowodowych i zarzutów, a taki stan rzeczy nie zaistniał w niniejszej sprawie.

Sąd drugiej instancji uznał, że roszczenie powódki o odprawę nie zasługuje na ochronę z uwagi na naruszenie przez nią zasad współżycia społecznego (art. 8 k.p.), co miałoby polegać na złamaniu porozumienia zawartego z pracodawcą, na mocy którego pozwany przesunął datę rozwiązania umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika o dwa miesiące (rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z końcem grudnia 2011 r. - zamiast z końcem października 2011 r.) w zamian za rezygnację powódki z odprawy. Sąd Najwyższy nie podziela tego stanowiska przede wszystkim dlatego, że nie znajduje ono oparcia w podstawie faktycznej zaskarżonego wyroku. Podkreślić należy, że umowa rozwiązująca stosunek pracy w części obejmującej uzgodnienia stron dotyczące wzajemnych roszczeń - już

istniejących lub przyszłych - jest ugodą w rozumieniu art. 917 k.c. Woli powódki o rezygnacji z odprawy (zrzeczenia się roszczenia) nie sposób wywieść z treści jej wniosku o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron „poza procedurą zwolnienie grupowego”. Użycie tego zwrotu mogłoby świadczyć pośrednio (jak przyjął to Sąd drugiej instancji), że w istocie powódka w zamian za przedłużenie umowy o pracę do końca roku (co pozwalałoby na uzyskanie zwiększenia emerytury) zrzekła się odprawy, gdyby pozwalały na to inne ustalone okoliczności. Tymczasem Sąd drugiej instancji stwierdził jedynie ogólnie, że świadczy o tym materiał dowodowy, w szczególności zeznania powódki i dyrektora pozwanego, nie wskazując, które fakty wynikające z tych zeznań pozwalają na przyjęcie, że taki właśnie był zgodny zamiar stron porozumienia (art. 65 § 2 k.c.). Z tego powodu przedstawiona wykładnia oświadczeń woli stron porozumienia nie ma oparcia w dostatecznych ustaleniach faktycznych. W konsekwencji nie ma podstaw faktycznych założenie, które legło u podstaw oceny, że powódka naruszyła swoim postępowaniem zasady współżycia społecznego i dlatego jej roszczenie nie zasługuje na ochronę prawną. Z tych przyczyn uzasadniony okazał się zarzut naruszenia art. 8 k.p. Zgodnie bowiem z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego, zastosowanie przepisów prawa materialnego do niedostatecznie ustalonego stanu faktycznego oznacza wadliwą subsumcję tego stanu do zawartych w nich norm prawnych (por. np. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 5 września 2012 r., IV CSK 76/12, LEX nr 122981; z dnia 11 marca 2003 r., V CKN 1825/00, LEX nr 784216; z dnia 10 marca 2011 r., II PK 241/10, LEX nr 817524).

Dodać też trzeba, że zrzeczenie się odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika należy postrzegać przez pryzmat art. 84 k.p. Zgodnie z nim, pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się szerokie rozumienie przedmiotu ochrony w przepisach Rozdziału II Działu Trzeciego Kodeksu pracy. Chodzi przy tym nie tyle o rozszerzanie pojęcia wynagrodzenia za pracę, a o traktowanie na tym gruncie niektórych świadczeń, jak wynagrodzenia za pracę. Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w odniesieniu do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, odpraw:

emerytalnej i z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, czy nagrody jubileuszowej, jeżeli nie ma ona charakteru premii (por. np. wyroki Sądu Najwyższego: z 11 czerwca 1980 r., I PR 43/80, OSNCP 1980 nr 12, poz. 248; z 14 listopada 1996 r., I PKN 3/96, OSNAPiUS 1997 nr 11, poz. 193; z 17 lutego 2004 r., I PK 217/03, OSNP 2004 nr 24, poz. 419, czy z 17 lutego 2005 r., II PK 235/04, OSNP 2005 nr 18, poz. 286). W oparciu o motywy tych orzeczeń Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 czerwca 2006 r., II PK 317/05 (OSNP 2007 nr 13-14, poz. 185) wyprowadził generalny wniosek, że niektóre należności ze stosunku pracy, choć w ujęciu ścisłym nie mają charakteru wynagrodzenia za pracę, powinny być chronione jak wynagrodzenie, ponieważ z woli ustawodawcy spełniają podobne mu funkcje.

Niemniej jednak, gdy istnieją podstawy do przyjęcia – w oparciu o art. 58 k.c. – nieważności porozumienia stron stosunku pracy o zrzeczeniu się przez pracownika prawa do świadczenia podlegającego ochronie na podstawie art. 84 k.p., to żądanie zapłaty tego świadczenia może podlegać ocenie w świetle art. 8 k.p. (zob. np. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 16 października 2009 r., I PK 89/09, OSNP 2011 nr 11-12, poz. 147; z dnia 15 listopada 2006 r., I BP 12/06, OSNP 2008 nr 1-2, poz. 3; OSP 2009 nr 2, poz. 14; z dnia 3 grudnia 1981 r., I PRN 106/81, OSPiKA 1983 nr 10, poz. 212; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 20 czerwca 2000 r., I PKN 313/00, OSNAPiUS 2002 nr 1, poz. 17; OSP 2002 nr 7-8, poz. 94).

Przy ocenie nadużycia prawa niewątpliwie znaczenie ma to, czy dobrowolna rezygnacja pracownika z odprawy (choć niezgodna z prawem, a przez to nieważna na podstawie art. 58 § 1 k.c.) miała służyć uzyskaniu korzyści ekonomicznych i socjalnych nieporównywalnych z jej wartością. Nie może jednak przy tym ująć z pola widzenia postawa pracodawcy wobec pracownika wytypowanego do zwolnienia w ramach zwolnień grupowych. Należałoby zatem ocenić z punktu widzenia zasad współżycia społecznego wykorzystanie przez pracodawcę dążenia pracownika do podwyższenia emerytury w zamian z rezygnacją z odprawy i zadać pytanie, czy nie oznacza to nadużycia uprzywilejowanej pozycji pracodawcy i tym samym złamania zasady lojalności wobec wieloletniego pracownika (z ponad trzydziestoletnim stażem pracy u tego samego pracodawcy), w szczególności że

dobrowolne odejście pracownika z pracy stanowi doniosłą korzyść z punktu widzenia interesów pracodawcy przeprowadzającego zwolnienia grupowe (co potwierdza ustalenie w niniejszej sprawie, że pozwany pismem z dnia 22 czerwca 2011 r. zobowiązał ordynatorów/oddziałowych oraz kierowników komórek organizacyjnych do wskazania osób, które wyrażały chęć rozwiązania stosunku pracy w ramach przeprowadzanego grupowego zwolnienia). Należy bowiem mieć na względzie, że z obrony przed roszczeniem, z powołaniem się na naruszenie zasad współżycia społecznego, nie powinien korzystać podmiot, który sam dopuszcza się tego rodzaju uchybień. Jak trafnie wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 maja 2016 r., I PK 134/15 (LEX nr 20506690), zastosowanie art. 8 k.p. mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego. Konieczne jest w takim przypadku uwzględnienie całokształtu okoliczności sprawy. Uwzględniona powinna zostać więc także „zasada czystych rąk”, która polega na tym, że ochrony przewidzianej w art. 8 k.p. (5 k.c.) może żądać jedynie ten, kto sam postępuje nienagannie. W orzecznictwie Sądu Najwyższego pogląd powyższy jest przyjmowany już od dawna, np. w uchwale z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85 (OSNC 1985 nr 11, poz. 164) oraz w wielu późniejszych orzeczeniach (zob. np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 2011 r., I PK 239/10, LEX nr 896460, czy z dnia 20 stycznia 2011 r., I PK 135/10, LEX nr 794776).

Mając na uwadze powyższe Sąd Najwyższy na podstawie art. 398<sup>15</sup> § 1 k.p.c. orzekł jak w sentencji. O kosztach postępowania kasacyjnego rozstrzygnięto na mocy art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398<sup>21</sup> k.p.c.