

POSTANOWIENIE

Dnia 10 kwietnia 2025 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa J.K.
przeciwko P. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w K.
o zapłatę,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 10 kwietnia 2025 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie
z dnia 7 grudnia 2023 r., sygn. akt VII Pa 52/23,

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od J.K. na rzecz P. Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w K. kwotę 1350 (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt) zł tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego z ustawowymi odsetkami z art. 98 § 1¹ k.p.c.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 20 lutego 2023 r. Sąd Rejonowy dla Krakowa - Nowej Huty w Krakowie zasądził od strony pozwanej P. spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w K. na rzecz powoda J.K. kwotę 14.314,99 zł wraz z odsetkami ustawowymi, w pozostałym zakresie powództwo oddalił oraz orzekł o kosztach postępowania.

W sprawie ustalono, że J.K. był zatrudniony w P. spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w K. na podstawie umowy o pracę od 3 kwietnia 2017 r. do 30 czerwca 2020 r. na stanowisku konsultanta do spraw wsparcia użytkowników, za wynagrodzeniem wynoszącym 100.000 zł rocznie ($100.000 : 12$ miesięcy = 8.333,33 zł za miesiąc).

W połowie maja 2020 r. w P. spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w K. rozpoczęły się zwolnienia grupowe. Wówczas rozwiązano umowy o pracę z 57 pracownikami, w tym z J.K. . Ze wszystkimi zwalnianymi osobami zawarto porozumienia. Pracodawca stosował w tym zakresie standardowy, szablony wzór porozumienia, który zawierał sposób obliczania pakietów odpraw związanych z etatem i długością pracy danego pracownika. Strona pozwana oferowała zwalnianym pracownikom dwumiesięczne wynagrodzenie zasadnicze oraz półmiesięczne wynagrodzenie za każde 6 miesięcy etatu/zatrudnienia, a także kwotę za ustawowy okres wypowiedzenia.

W dniu 25 maja 2020 r. strony zawarły porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę z dniem 30 czerwca 2020 r. Przewidywało ono, że:

2.1 pracodawca wypłaci wynagrodzenie oraz świadczenia należne pracownikowi do dnia rozwiązania umowy o pracę, w dniu i według zasad dotyczących wypłaty wynagrodzeń pracownikom;

2.2 w związku z wcześniejszym zakończeniem współpracy z pracownikiem, pracodawca wypłaci pracownikowi odprawę w kwocie 55.981,74 zł. Kwota odprawy obejmuje: a) dwumiesięczne wynagrodzenie pracownika oraz b) połowę miesięcznego wynagrodzenia pracownika za każde pełne sześć miesięcy pracy u pracodawcy;

2.3 dla uniknięcia wątpliwości, strony potwierdzają, że odprawa wskazana w pkt 2.2 zawiera ustawową odprawę należną pracownikowi, zgodnie z art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników;

2.4 dodatkowo, pracownik otrzyma równowartość wynagrodzenia zasadniczego za należny mu ustawowy okres wypowiedzenia (dla przykładu, jeżeli pracownik uprawniony jest do jednomiesięcznego ustawowego okresu

wynagrodzenia, pracodawca wypłaci mu równowartość jednomiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego).

Wskazana w punkcie 2.2 porozumienia kwota 55.981,74 zł przewyższała sumę dwumiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego i półmiesięcznego wynagrodzenia za każde 6 miesięcy etatu/zatrudnienia powoda. Kwota z ta została tam wpisana na skutek błędnego wprowadzenia danych po stronie administracyjnej pracodawcy.

J.K. postanowienia punktów 2.2 i 2.4 rozumiał w ten sposób, że skoro w punkcie 2.2. porozumienia odprawa została określona kwotowo - na 55.981,74 zł, a w punkcie 2.4 zawarte jest słowo „dodatkowo”, to równowartość wynagrodzenia zasadniczego za należny mu ustawowy okres wypowiedzenia należy mu się zatem dodatkowo. Powinien zatem otrzymać kwotę 55.981,74 zł i dodatkowo opisaną w punkcie 2.4 równowartość wynagrodzenia zasadniczego za należny mu ustawowy okres wypowiedzenia.

Sąd Rejonowy stwierdził, że pracodawca, redagując porozumienie, popełnił błąd rachunkowy w punkcie 2.2 zawartego porozumienia i wpisał tam kwotę 55.981,74 zł. Omyłka wynikała najpewniej z pozostawienia tej kwoty w szablonie porozumienia, które dotyczyło innego pracownika.

W ocenie Sądu Rejonowego, omyłka obciąża tylko i wyłącznie stronę pozwaną. J.K. właściwie wykląda oświadczenia zawarte w punkcie 2. Porozumienia, wskazując, że należy mu się wypłata kwoty 55.981,74 zł objętej punktem 2.2. porozumienia oraz dodatkowo równowartość wynagrodzenia zasadniczego za należny mu ustawowy okres wypowiedzenia z punktu 2.4 porozumienia, która w jego wypadku wynosi 24.999,99 zł (obowiązywał go trzymiesięczny okres wypowiedzenia). Otrzymał zaś od pracodawcy wyłącznie kwotę 55.981,74 zł i kwotę 10.685,00 zł. Zgodnie zatem z postanowieniami zawartego z nim porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę, strona pozwana powinna jeszcze wypłacić 14.314,99 zł, o czym Sąd orzekł w wyroku.

Sąd Okręgowy w Krakowie, wyrokiem z dnia 7 grudnia 2023 r., zmienił zaskarżony przez stronę pozwaną wyrok Sądu Okręgowego i oddalił powództwo, rozstrzygając o kosztach postępowania.

W ocenie Sądu drugiej instancji, należało dokonać wykładani postanowień spornego porozumienia, nie poprzestając na jego literalnej treści. Wolą stron była wypłata powodowi równowartości sumy dwumiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, półmiesięcznego wynagrodzenia za każde 6 miesięcy zatrudnienia oraz kwoty za ustawowy okres wypowiedzenia, a więc łącznie 66.666,64 zł. Taka interpretacja porozumienia wynika przede wszystkim z przyjęcia jednolitych zasad wypłaty pakietu świadczeń w stosunku do wszystkich zwalnianych przez stronę pozwaną pracowników. W sprawie ustalone zostało, że pracodawca stosował w tym zakresie standardowy, szablonowy wzór porozumienia, który zawierał sposób obliczania pakietów odpraw związanych z etatem i długością pracy pracownika. Strona pozwana oferowała zwalnianym pracownikom dwumiesięczne wynagrodzenie zasadnicze i półmiesięczne wynagrodzenie za każde 6 miesięcy etatu/zatrudnienia oraz wynagrodzenie za ustawowy okres wypowiedzenia. W ocenie Sądu odwoławczego w niniejszej sprawie nie zaistniały żadne okoliczności, w wyniku których powód miałby zostać potraktowany przez pracodawcę w odmienny od pozostałych pracowników sposób.

W skardze kasacyjnej od powyższego wyroku powód zarzucił:

a) art. 385 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez niewłaściwe niezastosowanie tego przepisu przez Sąd drugiej instancji (odmiennie niż uczynił to Sąd pierwszej instancji, powołując wprost zasadę prawną „*in dubio contra proferentem*”), pomimo istotnych i jednoznacznie ustalonych okoliczności sprawy, że porozumienie stron miało charakter adhezyjny, podobny do umów konsumenckich, a wzorzec porozumienia został narzucony pracownikowi z góry, bez możliwości jego negocjacji ani na etapie przed zawarciem „porozumienia”, ani w momencie jego zawierania w formie elektronicznej;

b) art. 65 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 56 k.c. i art. 18 § 3 k.p., przez niepoprawną wykładnię i w konsekwencji wadliwe zastosowanie tych przepisów prawa materialnego przez Sąd drugiej instancji, polegające:

- po pierwsze, na ustaleniu, że niejasność postanowień dokumentu „Porozumienia” możliwa była do usunięcia na drodze - przeprowadzonej przez Sąd drugiej instancji - wykładni i ustalenia „zgodnego zamiaru stron”, gdy zamiary te

były poprawnie ustalone jako różne, zaś Sąd drugiej instancji odtwarzał w istocie „zamiar pracodawcy”;

- po drugie, w ogóle na badaniu (w trybie art. 65 k.c.) zgodnego zamiaru stron w jednoznacznej sytuacji przedłożenia pracownikowi przez pracodawcę dokumentu o charakterze adhezyjnym i braku wpływu pracownika na jego treść zarówno przed przedłożeniem mu tego dokumentu, jak i w trakcie „zawierania Porozumienia” (podpis elektroniczny);

- po trzecie, na odtworzeniu przez Sąd Okręgowy w Krakowie zasadniczo „woli pracodawcy” i nadanie priorytetowego znaczenia tej woli, wyrażonej pracownikowi dopiero na etapie postępowania sądowego, bez uwzględnienia i wymienienia - na korzyść pracownika - odpowiednich zasad współżycia społecznego i ustalonych zwyczajów (które powinny być rozpatrywane równorzędnie), odnoszących się do ochrony oczywiście słabszej pozycji – pracownika względem przedsiębiorstwa „U.”, a także bez uwzględnienia istotnych okoliczności sprawy, które pod rozagę wziął tylko Sąd pierwszej instancji, a to: zapewniania pracownika na etapie przedsądowym przez pracodawcę (miesiąc po wypłacie środków z pkt 2.2), że świadczenia z pkt 2.4 porozumienia zostaną wypłacone mu dodatkowo; twierdzeń pracodawcy o omyłkowej kwocie (pkt. 2.2) i późniejszym odkryciu tej „pomyłki”, a pomimo tego dokonania wypłaty dokładnie tej kwoty; zaniechania pracodawcy jakiegokolwiek odpowiedzi na adwokackie przedsądowe wezwanie do zapłaty; dopuszczenie do możliwości nierównego potraktowania pracowników, wobec braku sprawdzenia przez Sąd twierdzeń powoda o nieprawdziwości przekazu pozwanego (opartego wyłącznie na pisemnych zeznaniach świadka M.U.), „parafrazując, że każdy zwalniany pracownik otrzymał dokładnie świadczenia odpowiadające przedstawionej metodologii wyliczeń pozwanego, a tylko powód ma pretensje” w sytuacji, gdy pomimo zastrzeżenia „tajemnicy porozumienia” pełnomocnik powoda np. ma wiedzę „z urzędu” o toczeniu się praktycznie tożsamego procesu sądowego przed Sądem Rejonowym dla Krakowa - Nowej Huty w Krakowie, sygn. akt IV P 1049/23/N (kolejnej sytuacji rzekomej „pomyłki” we wpisaniu kwoty punktu 2.2, zaś z prywatnych rozmów powoda ze zwalnianymi koleżankami/kolegami (których dane ujawnił pracodawca przez przedłożenie do akt sprawy wydruku z adresami

mailowymi zwalnianych osób), wynikało jednak ich „różne finansowe potraktowanie” przez pracodawcę, tj. „U.” a także, że rzekoma „pomyłka” dotyczyła wszystkich rozmówców powoda.

II. rażące naruszenie przepisów postępowania, mające istotny wpływ na wynik sprawy, a to: art. 232 k.p.c. w związku z art. 382 k.p.c. i art. 327¹ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c., przez wybiórczą analizę i znajomość akt sprawy przez Sąd drugiej instancji, a także potraktowanie i oparcie się przez Sąd drugiej instancji, przy odtwarzaniu „woli stron”, wyłącznie na części dokumentacji i w konsekwencji wydanie orzeczenia w oderwaniu od treści całości dokumentacji zgromadzonej w sprawie, przy sporządzeniu wadliwego i lakonicznego uzasadnienia wyroku, które zasadniczo utrudnia albo wręcz uniemożliwia rozpoznanie skargi kasacyjnej, a powielającego nierzetelne twierdzenia pozwanej o „poprzesztaniu przez Sąd pierwszej instancji jedynie na literalnym znaczeniu porozumienia, nie badając w ogóle rzeczywistej woli stron” lub „przyjęcia jednolitych zasad wypłaty dla zwalnianych pracowników” w sytuacji, gdy pobieżna analiza uzasadnienia wyroku Sądu pierwszej instancji wprost przeczy „poprzesztaniu Sądu pierwszej instancji na literalnym brzmieniu porozumienia”, zaś powód kwestionował i ciągle kwestionuje - czego Sąd Okręgowy w Krakowie w ogóle nie sprawdził - rzekome jednolite potraktowanie zwalnianych pracowników przez pozwaną (zdaniem powoda każdy pracownik otrzymał „porozumienie z pomyłką”, która w istocie nie była żadną pomyłką), ciągle podnosząc także, że w wyniku zastosowania zaprezentowanej przez pozwaną metodologii obliczania odpraw (mającej wykazać rzeczywistą wolę pozwanej), nie uzyskamy nawet zgodności rachunkowej tej „metodologii” z rzeczywistie dokonanymi wypłatami (co zauważył Sąd pierwszej instancji), a także że nierzetelnie „oskładkowano” wypłaconą mu sumę, uznaną za uzupełnienie odprawy, na co powód nigdy nie wyrażał zgody.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżący wskazał na wyłaniające się istotne zagadnienie prawne lub potrzebę wykładni przepisów prawa (stosowanych odpowiednio, na podstawie art. 300 k.p.) budzących poważne wątpliwości i rozbieżności w orzecznictwie (rozbieżności zaistniały na kanwie niniejszej sprawy), tj.;

1. czy w sprawach pracowniczych uprawnione jest stosowanie regulacji art. 385 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. (jak uczynił to Sąd pierwszej instancji) czy też przyjąć należy za niemożliwe stosowanie tych norm prawnych do spraw pracowniczych pomimo zawierania „porozumienia” pracodawcy z pracownikiem o jednoznacznym charakterze adhezyjnym („wzorca umowy”);

2. czy jeśli możliwe jest odpowiednie stosowanie art. 385 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. w sprawach pracowniczych dotyczących wzorców umów lub generalnie adhezyjnych czynności pracodawcy względem pracownika, to czy uprawnione jest jednocześnie badanie zgodnego zamiaru stron w trybie art. 65 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., gdy wzorzec/adhezyjna czynność pracodawcy nie podlegała jakimkolwiek negocjacjom z pracownikiem i w rzeczywistości nie była negocjowana ani na etapie wcześniejszym, ani nawet na etapie podpisu pod „porozumieniem”, który pracownik składał w formie elektronicznej, a literalna treść wzorca jest korzystna dla pracownika; zaś jeśli uprawnione jest jednocześnie badanie „zgodnego zamiaru stron”, to którym przepisom, tj., czy art. 385 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. czy art. 65 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. należy nadać pierwszeństwo ich stosowania (jaką należy przyjąć relację tych norm), a także, czy pracownik (osoba fizyczna) korzysta w takich sytuacjach faktycznych - jak w niniejszej sprawie - z ochrony równej ochronie konsumentów w ten sposób, że przy wykładni wzorców umownych (czynnościach adhezyjnych pracodawcy) przyjąć należy najkorzystniejszy dla pracownika sposób wykładni albo zastosowanie reguły „*in dubio contra proferentem*”.

Skarżący powołał się także na oczywistą zasadność skargi z uwagi na kwalifikowane i oczywiste naruszenie prawa, tj. art. 65 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 56 k.c. i art. 18 § 3 k.p.

Skarżący wywiódł, że Sąd drugiej instancji stwierdził, że odtworzył wolę stron, co było bardzo wątpliwe i stąd powołano także zarzut naruszenia także art. 385 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. - tzw. zasadę *in dubio contra proferentem*, która nie znalazła żadnego zastosowania w sprawie, pomimo powinności jej zastosowania, ale odtworzył jedynie wolę pracodawcy, pomimo że rzekomą wolę pozwanej co do sposobu rozumienia postanowień porozumienia - w sposób

zawiniony przez pozwaną - zarówno powód, jak i Sąd poznali dopiero w procesie sądowym.

Skarżący zarzucił, że Sąd drugiej instancji „całkowicie abstrahował od równorzędnego potraktowania treści oświadczeń woli i okoliczności ich składania z zasadami współżycia społecznego oraz ustalonymi zwyczajami (w ogóle nie wymienił jakichkolwiek zasad) i stwierdził, że zarówno treść (litera porozumienia), jak i zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje przemawiały jednak i jednoznacznie na korzyść nieprofesjonalnej i słabszej strony stosunku prawnego, tj. powoda/pracownika (zasada ochrony słabszej strony stosunku prawnego - stosunku pracy); zasada lojalności i dobrych obyczajów - zapewnienie pracownika o dodatkowej wypłacie (pkt 2.4) i brak jakiegokolwiek odpowiedzi na adwokackie wezwanie do zapłaty”.

Według skarżącego, Sąd drugiej instancji nie uwzględnił, że:

- literalna treść porozumienia przemawiała na korzyść pracownika/powoda (zawarcie zwrotów: „dodatkowo” oraz że wymieniony zwrot „obejmuje wyczerpuje”);
- czynności pracodawcy „miały w całości charakter adhezyjny, a pracownik nie miał wiedzy ani o zasadach zwolnień, ani o treści „projektu” porozumienia, ani jakiegokolwiek wpływu na treść przedstawionego mu do podpisu porozumienia, a to zarówno przed przedłożeniem mu tego dokumentu do podpisu, jak i nawet w trakcie „zawierania porozumienia” (podpis elektroniczny), kiedy stracił wszelki dostęp do systemów przedsiębiorstwa;
- pozwana wskazywała na pomyłkę własną we wskazanej kwocie (pkt 2.2 porozumienia), jednak dokładnie taką kwotę pierwotnie wypłaciła powodowi;
- pozwana zapewniała pracownika na etapie przedsądowym (miesiąc po wypłacie środków z pkt 2.2 porozumienia), że świadczenia z pkt 2.4 porozumienia zostaną wypłacone mu dodatkowo i nie wskazywała wówczas, że będą w jakikolwiek sposób pomniejszone, nie wskazywała też, że zaszły jakiegokolwiek pomyłki po jej stronie w obliczeniach lub wypłatach;
- powód jednoznacznie - na etapie przedsądowym - zaprezentował względem pozwanej swoje rozumienie postanowień, sformułował wezwanie do zapłaty, a pozwana nie odpowiedziała w jakikolwiek sposób na to wezwanie;

- przedstawiona przez pozwaną w procesie sądowym (jako rzekomo poprawna) „metodologia wyliczenia odprawy”, o ile jest bliska (dopasowywana do okoliczności sprawy), toteż nie zgadza się rachunkowo z dokonanymi na rzecz powoda wypłatami z tego tytułu i w części została oskładkowana, czemu odprawa nie powinna podlegać;

- firma U. jest podmiotem silniejszym ekonomicznie od powoda, dysponującą profesjonalną obsługą prawną, stąd powinna ponieść konsekwencje wadliwego sporządzenia dokumentu „*in dubio contra proferentem*”, na którą to wadliwość sama się powoływała w procesie;

- równoważnie traktowane na kanwie art. 65 § 1 i art. 56 k.c. „ustalone zwyczaje” oraz „zasady współżycia społecznego” jednoznacznie przemawiają na korzyść pracownika, a nie na korzyść pracodawcy.

W ocenie skarżącego, błędy te stanowią naruszenia rangi materialnej, a nie dotyczą ustaleń faktycznych, a także są dostrzegalne na tzw. „pierwszy rzut oka”.

Skarżący zarzucił, że Sąd drugiej instancji naruszył także w sposób kwalifikowany szereg przepisów postępowania, a to art. 232 k.p.c. w związku z art. 382 k.p.c. i art. 327¹ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c., przez bezrefleksyjne powielenie nierzetelnych twierdzeń apelacji pozwanej - że „Sąd pierwszej instancji poprzestał na literalnym brzmieniu porozumienia” w sytuacji, gdy już pobieżna analiza uzasadnienia wyroku Sądu pierwszej instancji wykluczała przyjęcie takiego punktu widzenia i wyrażenie takiej opinii.

Zdaniem skarżącego, Sąd drugiej instancji (w ramach ponownego badania sprawy) dopuścił do realnego zaistnienia dyskryminacji pracowników znajdujących się w tożsamej sytuacji faktycznej i prawnej, „bowiem w ocenie powoda - wyrażonej wprost przed Sądem, przez stanowcze kwestionowanie twierdzeń świadka M.U. o jednolitym potraktowaniu pracowników przy zwolnieniach - według wiedzy powoda niektórzy z pracowników otrzymali większe lub pełne pakiety odpraw, zgodnie z literalnym brzmieniem Porozumienia - treści te zostały przekazane Sądowi, lecz pozostawione „bez sprawdzenia”. Także pozwana nie odniosła się do tego w żaden inny sposób niż „pisemne zeznania przedstawiciela pracodawcy/świadka M.U.”.

Dalej skarżący stwierdził, że Sąd drugiej instancji w zakresie „jednolitego traktowania pracowników” uznał za wystarczający dowód pisemne zeznania

przedstawiciela/pracownika pozwanej (świadka M.U.), której to osoby nawet nie przesłuchano bezpośrednio (tylko na piśmie) i zaniechał jakiegokolwiek dokumentowego sprawdzenia tych - uznanych za wiarygodne na etapie drugiej instancji - okoliczności.

W ocenie skarżącego, pozwana uchylła się tym samym od jakiegokolwiek dokumentowego (źródłowego) wykazania swoich twierdzeń, że nie zaszła dyskryminacja pracowników „(a przecież, zwłaszcza przy adhezyjnych czynnościach, to pozwany powinna wykazać te fakty <dowodami źródłowymi> - skoro istniały i były możliwe do poznania <dowody źródłowe> (dokumenty pracownicze)”, zatem rażąco nieprawidłowe było poprzestanie przez Sąd drugiej instancji na pisemnych zeznaniach M.U. oraz „przyjęcie kolokwialnie, że wszyscy zwalniani pracownicy zostali potraktowani równo, a li tylko powód upomina o należną odprawę” - według powoda nie jest prawdą, że zwalniani pracownicy posiadali wiedzę o zasadach zwolnień i o sposobie wyliczenia należnych im odpraw, nie mieli też jakiegokolwiek wpływu na treść Porozumień, które otrzymali i podpisywali elektronicznie, po czym (w chwili podpisu) tracili wszelki dostęp do systemów pracowniczych.

Skarżący podkreślił, że nie polegało także na prawdzie, że wypłaty „pakietów odpraw” były jednolite, „a tylko J.K. upomina się o pełny zakres wypłaty odprawy” - zdaniem powoda pracownicy zostali potraktowani zgoła różnie, pomimo że znaleźli się w takiej samej sytuacji faktycznej i prawnej”. „Powód stanowczo przeczył twierdzeniom świadka M.U. na etapie postępowania sądowego, a w takiej szczególnej sytuacji Sąd drugiej instancji (skoro odwrócił rozstrzygnięcie o kolokwialne „180°”, uznając „wadliwość orzeczenia pierwszej instancji”) powinien był w jakikolwiek sposób sprawdzić, czy uznając prawdziwość twierdzeń świadka M.U. za decydującą co do meritum rozstrzygnięcia sprawy (inaczej niż uczynił to Sąd pierwszej instancji), nie dojdzie do dyskryminacji pracowników i czy sam Sąd tego nie spowoduje”. Zdaniem powoda, na skutek zaskarżonego orzeczenia zaistniała dyskryminacja pracowników, pomimo że sąd pracy „paradoksalnie” powinien „z urzędu” stanowczo zapobiegać takim sytuacjom.

Pozwana, w odpowiedzi na skargę, wniosła o odmowę przyjęcia jej do rozpoznania i zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Stosownie do art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (pkt 1), istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (pkt 2), zachodzi nieważność postępowania (pkt 3) lub skarga jest oczywiście uzasadniona (pkt 4).

Przez istotne zagadnienie prawne, na które powołuje się skarżący, należy rozumieć problem o charakterze prawnym, powstały na tle konkretnego przepisu prawa, mający charakter rzeczywisty w tym znaczeniu, że jego rozwiązanie stwarza realne i poważne trudności, zatem przedstawiany problem powinien dotyczyć kwestii prawnych budzących rzeczywiście istotne wątpliwości, których wyjaśnienie ma znaczenie dla rozwoju prawa i praktyki sądowej (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z 10 marca 2010 r., II UK 363/09, LEX nr 577467; z 12 marca 2010 r., II UK 400/09, LEX nr 577468). Zgodnie z utrwalonym stanowiskiem Sądu Najwyższego, podstawy przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania nie mogą stanowić wątpliwości skarżącego, które można wyjaśnić za pomocą obowiązujących reguł wykładni bądź w drodze prostego zastosowania przepisów (postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 28 grudnia 2004 r., I UK 187/04, LEX nr 2721740; z dnia 16 marca 2009 r., III UK 90/08, LEX nr 707909; z dnia 25 stycznia 2012 r., II UK 232/11, LEX nr 1215437; z dnia 14 marca 2012 r., I PK 185/11, LEX nr 1214540).

Przesłanka w postaci potrzeby wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (na którą powołuje się skarżący) występuje wtedy, gdy określony przepis prawa, mimo że budzi poważne wątpliwości, nie doczekał się wykładni bądź gdy jego niejednolita wykładnia wywołuje rozbieżności w orzecznictwie sądów (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 13 czerwca 2008 r., III CSK 104/08,

LEX nr 424365; z dnia 11 stycznia 2002 r., III CKN 570/01, OSNC 2002 nr 12, poz. 151 i z dnia 15 października 2002 r., II CZ 102/02, LEX nr 57231). Przez rozbieżności w orzecznictwie sądów uzasadniające przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania należy rozumieć istnienie zróżnicowanych albo sprzecznych rozstrzygnięć w sprawach o takich samych lub zbliżonych stanach faktycznych, w których mają zastosowanie te same przepisy prawa, wyłożone lub zastosowane w sposób prowadzący do wydania odmiennych orzeczeń albo innych decyzji procesowych (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z 17 czerwca 2015 r., III CSK 59/15, OSNC 2016 nr 2, poz. 29).

Z kolei, odnosząc się do przesłanki określonej w art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c., należy zauważyć, że w świetle utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika ona zwykle z oczywistego, widocznego *prima facie* naruszenia przepisów prawa polegającego na sprzeczności wykładni lub stosowania prawa z jego brzmieniem lub powszechnie przyjętymi regułami interpretacji. Nie chodzi zatem o takie naruszenie prawa, które może stanowić podstawę skargi w rozumieniu art. 398⁴ k.p.c., lecz o naruszenie kwalifikowane (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 26 lutego 2008 r., II UK 317/07, LEX nr 453107, z dnia 25 lutego 2008 r., I UK 339/07, LEX nr 453109, z dnia 26 lutego 2001 r., I PKN 15/01, OSNAPiUS 2002 nr 20 poz. 494, z dnia 17 października 2001 r., I PKN 157/01, OSNP 2003 nr 18, poz. 437, z dnia 8 marca 2002 r., I PKN 341/01, OSNP 2004 nr 6, poz. 100, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 stycznia 2008 r., I UK 218/07, LEX nr 375616).

Argumentacja przedstawiona przez skarżącego nie potwierdza zaistnienia przesłanek z art. 398⁹ § 1 pkt 1, 2 i 4 k.p.c.

Po pierwsze, z treści umowy zawartej z powodem jednoznacznie wynika, że pozwana zobowiązała się do wypłaty:

- a) dwumiesięcznego wynagrodzenia pracownika,
- b) połowy miesięcznego wynagrodzenia pracownika za każde pełne sześć miesięcy pracy u pracodawcy,
- c) równowartości wynagrodzenia zasadniczego za należny mu ustawowy okres wypowiedzenia.

Opisana w ten sposób wartość zobowiązania była zatem jasna i znana powodowi. Skoro jego wynagrodzenie miesięczne wynosiło 8.333,33 zł, wystarczyło dokonać prostych obliczeń matematycznych, ustalając docelową kwotę. Po ich dokonaniu zrozumiałe było (także dla powoda), że wskazana w punkcie 2.2 porozumienia kwota 55.981,74 zł była zawyżona (stanowiła błąd rachunkowy). Okoliczność tę skarżący pomija, ponieważ przy jej uwzględnieniu tracą na znaczeniu obszerne wywody skargi dotyczące potrzeby dokonania wykładni prawa czy oczywistej zasadności skargi. Nie ma bowiem żadnej sprzeczności między tym, co pozwana oferowała pracownikom a treścią porozumienia zawartego z powodem, jest natomiast łatwy do wychwycenia błąd rachunkowy. Znaczenie ma zatem dosłowne brzmienie umowy, jasne także dla powoda, co oznacza, że nie mają racji bytu twierdzenia skargi kasacyjnej o oczywistej zasadności oparte na zarzucie nieuprawnionego odejścia od językowego brzmienia umowy (dotyczące prawa materialnego i procesowego).

Po drugie, powołanie się przez Sąd pierwszej instancji na standardowy, szablony wzór pracodawcy stosowany wobec każdego zwalnianego pracownika nie pozwala na kwalifikację zawartego porozumienia pod normę z art. 384 k.c. dlatego, że zawieranie porozumień rozwiązujących stosunek pracy według przygotowanego szablonu (w znaczeniu technicznym) nie tworzy umowy „z użyciem wzorca”, czyli z użyciem zbioru postanowień dotyczących praw i obowiązków stron tego stosunku dostarczonego stronie przeciwnej przed zawarciem umowy. W konsekwencji nie ma żadnego zaczepienia w sprawie problem stosowania w stosunkach pracowniczych art. 385 § 2 k.c.

O ile więc należy podzielić pogląd, że przy wykładni umowy wątpliwości należy tłumaczyć na niekorzyść strony, która zreagowała umowę, bowiem ryzyko wątpliwości wynikających z niejasnych postanowień umowy, (niedających usunąć się w drodze wykładni), powinna bowiem ponieść strona, która zreagowała umowę, to w niniejszej sprawie nie ma takich wątpliwości. Jasno z niej wynika, co strona pozwana oferowała zwalnianym pracownikom, w tym powodowi, oraz że kwota objęta punktem 2.2 porozumienia w wysokości 55.981,74 zł przewyższała sumę dwumiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego oraz półmiesięcznego wynagrodzenia za każde 6 miesięcy etatu/zatrudnienia powoda. Różnicę tę, którą

wypłacono powodowi, pracodawca mógł zaliczyć na poczet należności wynikającej z punktu 2.4 porozumienia, gdyż możliwe jest „zaliczenie” jednego świadczenia na poczet drugiego, gdy chodzi o tę samą wierzytelnością spełnianą w częściach (tożsamość przedmiotowa i podmiotowa stosunku prawnego - art. 450 k.c.). Częściowe spełnienie świadczenia powoduje wygaśnięcie w tym zakresie zobowiązania i w tym znaczeniu podlega „zaliczeniu” na jego poczet (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lutego 1993 r., I PRN 2/93, OSP 1994 nr 2, poz. 36, z glosą Z. Salwy).

Pozostałe poruszane przez skarżącego zagadnienia, w których kwestionuje się ustalenie Sądu drugiej instancji (także z odwołaniem się do zasady niedyskryminacji), że pozwana stosowała jednolite zasady obliczania odprawy, oparte są na niewynikających z podstawy faktycznej okolicznościach faktycznych (zdaniem powoda, każdy pracownik otrzymał „porozumienie z pomyłką”, która w istocie nie była żadną pomyłką). Tymczasem zgodnie z art. 398¹³ § 2 k.p.c., w postępowaniu kasacyjnym nie jest dopuszczalne powołanie nowych faktów i dowodów, a Sąd Najwyższy jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia. To samo tyczy się kwestii „oskładkowania” wypłaconych należności w części – problem ten nie był przedmiotem ustaleń Sądów *meriti*.

Skarżący nie zdołał zatem wykazać, że zachodzi potrzeba rozpoznania przez Sąd Najwyższy wniesionej przez niego skargi kasacyjnej, wobec czego z mocy art. 398⁹ § 2 k.p.c. orzeczono jak w sentencji. O kosztach postępowania kasacyjnego rozstrzygnięto zgodnie z art. 398²¹ w związku z art. 98 § 1 i § 1¹ k.p.c. w związku z § 10 ust. 4 pkt 2 w związku z § 9 ust. 1 pkt 2 w związku z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2023 r., poz. 1964 ze zm.).

[az]

[a.ł]

