



Sygn. akt II PK 12/19

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 13 października 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Maciej Pacuda

SSN Krzysztof Staryk

w sprawie z powództwa I. R.  
przeciwko Przedsiębiorstwu Państwowemu P. w W.  
o zapłatę części odprawy,  
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń  
Społecznych w dniu 13 października 2020 r.,  
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w W.  
z dnia 6 września 2018 r., sygn. akt XXI Pa (...),

- 1. oddala skargę kasacyjną,**
- 2. nie obciąża powódki kosztami zastępstwa procesowego  
pozwanego w postępowaniu kasacyjnym.**

### **UZASADNIENIE**

Sąd Rejonowy w W. wyrokiem z dnia 21 lutego 2018 r. zasądził od pozwanego Przedsiębiorstwa Państwowego „P.” z siedzibą w W. (dalej jako P.) na rzecz powódki I. R. kwotę 50.000 zł tytułem części odprawy wynikającej z porozumienia wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 1 sierpnia 2014 r. do dnia 31

grudnia 2015 r. i odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty (pkt 1) oraz kwotę 2.700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt 2), nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa-Kasy Sądu Rejonowego kwotę 2.500 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu, od uiszczenia której powódka była ustawowo zwolniona (pkt 3), a także wyrokowi w pkt 1 nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 14.483,30 zł (pkt 4).

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była zatrudniona u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 marca 1995 r. na stanowisku kierownika działu. Zgodnie z art. 245 ust. 2 pkt 3 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z dnia 6 września 1999 r. (ZUZP), obowiązującego w okresie zatrudnienia powódki, pracownikowi z którym rozwiązano stosunek pracy w wyniku restrukturyzacji, podziału, likwidacji P., reorganizacji powodującej zwolnienie pracowników lub innej zmiany struktury przedsiębiorstwa, polegającej na powstaniu w jej wyniku odrębnych podmiotów prawa, przysługuje odprawa w wysokości dwunastomiesięcznego wynagrodzenia pracownika brutto, nie większego jednak niż dwunastokrotność przeciętnej miesięcznej płacy brutto w P. za miesiąc poprzedzający miesiąc, w którym następuje wypłata - jeżeli staż pracy w P. wynosi od 3 do 5 lat (pkt a), w wysokości dwudziestoczwemiesięcznego wynagrodzenia pracownika brutto, nie większego jednak niż 24-krotność przeciętnej miesięcznej płacy brutto w P. za miesiąc poprzedzający miesiąc, w którym następuje wypłata - jeżeli staż pracy w P. wynosi od 5 do 10 lat (pkt b), trzydziestosześcioletniego wynagrodzenia brutto pracownika nie większego jednak niż 36-krotność przeciętnej miesięcznej płacy brutto w P. za miesiąc poprzedzający miesiąc, w którym następuje wypłata - jeżeli staż pracy w P. wynosi ponad 10 lat. Według porozumienia zawartego przez strony w dniu 27 maja 2014 r. - odwołującego się w preambule do tego, że w dniu 5 maja 2014 r. pracodawca wprowadził Regulamin Programu Dobrowolnych Odejść (PDO) oraz że w dniu 8 maja 2014 r. powódka złożyła wniosek o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron - umowa o pracę łącząca strony ulegała rozwiązaniu z dniem 31 lipca 2014 r. (§ 1 ust. 2), pracodawca wypłaci powódce odprawę z ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (§ 2 ust. 1 lit. a) oraz „odprawę, o której mowa w art. 245 ust. 2 pkt 3

ZUZP w wysokości stanowiącej trzydziestosześciokrotność wynagrodzenia pracownika brutto licznego jak ekwiwalent pieniężny za urlop (§ 2 ust. 1 lit. b)”.

Wzorzec porozumienia o rozwiązaniu stosunku pracy był załącznikiem do Regulaminu PDO i był ustalony ze stroną związkową. Wzór obowiązywał wszystkich pracowników pozwanego, nie było możliwości negocjacji. Pracownicy byli informowani o PDO na kilku spotkaniach organizowanych przez pozwanego, na których udzielano im odpowiedzi na pytania, mogli też zadawać pytania *mailowo* bądź wyznaczonym przez pracodawcę osobom. Informacji udzielano w okresie, kiedy pracownicy podejmowali decyzję o PDO, istniała też możliwość otrzymania papierowej wersji Regulaminu. Złożenie wniosku o PDO nie było wiążące dla pracodawcy, ale w ciągu 7 dni udzielano pracownikowi odpowiedzi. Regulamin PDO był dostępny dla pracowników w wersji elektronicznej i papierowej. W trakcie podpisywania porozumienia, kiedy powódka zapoznawała się z jego treścią, przeczytała, że odprawa stanowi średnią 36 jej wynagrodzeń. W związku z tym takiej kwoty oczekiwała przy wypłacie odprawy, ale jej nie otrzymała bowiem wypłacona jej odprawa została ograniczona do 36-krotności przeciętnej miesięcznej płacy brutto w P.. Wiedziała, że odbywają się spotkania informacyjne w sprawie PDO, ale część budynków, w których odbywały się spotkania była dla powódki niedostępna. W budynku, w którym pracowała były zaplanowane 2 spotkania i powódka uczestniczyła w części jednego z tych spotkań, w trakcie którego mówiono o utrzymaniu zasad PDO po terminie składania wniosków o udział w tym programie. Z powodu bardzo dużej liczby zainteresowanych przysłuchiwała się na korytarzu informacjom, które padały w sali i nie słyszała większości wypowiedzi. Przed podpisaniem porozumienia powódka uzyskiwała od pracodawcy informacje, jakie kwoty może otrzymać z PDO, ale podkreślano, że są to kwoty orientacyjne.

Powódka była zachęcana do odejścia. Od momentu przyścia nowego dyrektora jego służba zmierzała do zmniejszenia zatrudnienia i zachęcała ludzi do odejścia z pracy. Każdego dnia ukazywały się komunikaty, ile osób już złożyło wniosek w PDO. Powódka odniosła wrażenie, że dyrektor jest z tego dumny i zadowolony, iż udało mu się przekonać pracowników do gremialnego odejścia z pracy. Odebrała treść porozumienia w ten sposób, że kwota w nim zaproponowana stanowiła zachętę, aby odeszła z pracy. Kiedy podpisywała porozumienie cieszyła

się, że jest ono korzystniejsze niż mogła pierwotnie sądzić, miała czas na zapoznanie się z jego treścią. Zwróciła uwagę pracownikom biura kadr (pani R. i R.) na zapis dotyczący 36-krotnego jej wynagrodzenia, ale potwierdziły one, że jest on prawidłowy i uzgodniony z prawnikiem. Powódka dostrzegła, że jego treść jest inna niż art. 245 ZUZP. W tej sytuacji nie miała wątpliwości, że chce porozumienie jako korzystniejsze podpisać. Nie miała kontaktu telefonicznego ani pisemnego z pracodawcą, na pewno pamiętałaby, gdyby ktoś chciał skorygować treść porozumienia. Miesięczne wynagrodzenie powódki brutto liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło kwotę 14.483,30 zł i było wyższe niż przeciętna miesięczna płaca brutto w P..

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał powództwo za uzasadnione. Analizując treść art. 245 ust. 2 pkt 3 lit. a-c ZUZP, którego postanowienia były ważne i wiążące dla stron (art. 9 § 2 k.p.), Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że odprawa pieniężna przysługiwała pracownikom w różnej wysokości, w zależności od zakładowego stażu pracy limitowanej do 12-, 24- albo 36-krotności przeciętnej miesięcznej płacy w P. za miesiąc poprzedzający miesiąc, w którym następowała wypłata. Wbrew twierdzeniom pozwanego, regulacje zawartego z powódką porozumienia z dnia 27 maja 2014 r. nie oznaczają, że odprawę należy obliczać w sposób wskazany w ZUZP; odwołanie się do art. 245 ust. 2 pkt 3 ZUZP należy traktować jedynie jako określenie rodzaju świadczenia, które ma być wypłacane pracownikowi. Stosownie do § 2 ust. 1 lit. b zawartego porozumienia pracodawca wypłaci na rzecz pracownika „odprawę, o której mowa w art. 245 ust. 2 pkt 3 ZUZP z dnia 9 września 1999 r. w wysokości stanowiącej trzydziestosześciokrotność wynagrodzenia pracownika brutto liczonego jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy”. Regulacja tego przepisu jest jasna - wynika z niej wprost, że powódce przysługuje odprawa z ZUZP w wysokości stanowiącej 36-krotność wynagrodzenia liczonego jak ekwiwalent za urlop – a zatem brak było podstaw do zastosowania reguł interpretacyjnych z art. 65 § k.c., które stosuje się, gdy postanowienia umowne są niejasne i budzące wątpliwości. Pozwany nie wyjaśnił w jakim celu w porozumieniu został umieszczony fragment o 36-krotności wynagrodzenia powódki liczonego jak ekwiwalent za urlop. Ponieważ

jednak taki zapis się tam znalazł, to nie można uznać, że nie ma on znaczenia, gdyż wówczas w ogóle nie powinien się znaleźć w treści porozumienia.

Nawet gdyby przyjąć, że § 2 ust. 1 lit. b porozumienia budzi wątpliwości interpretacyjne i konieczne byłoby zastosowanie art. 65 § 2 k.c., to zgodnym zamiarem stron nie było badanie § 2 ust. 1 lit. b porozumienia w brzmieniu wskazanym przez pozwanego, tj. zgodnie z którym należna powódce odprawa powinna być liczona jako 36-krotność wynagrodzenia liczonego jako przeciętne w P.. Powódka uczestniczyła jedynie w części jednego ze spotkań organizowanych przez pracodawcę. Do wiadomości *mailowej* dołączony był załącznik „kwotowe określenie w porozumieniu o rozwiązaniu umowy o pracę wysokości świadczeń przyznanych pracownikom w ramach PDO”, a w nim zawarto stwierdzenie, że strony wspólnie oświadczają, iż pracodawca będzie wpisywał wyliczone kwotowo wysokości poszczególnych świadczeń w przypadku, kiedy umowa o pracę rozwiąże się w tym samym miesiącu co data złożenia wniosku. Zgodnie ze wzorem stanowiącym załącznik nr 2 do Regulaminu pracodawca w § 2 porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę w ramach PDO wskazuje wyliczone kwotowo wysokości świadczeń pieniężnych, jakie mają zostać wypłacone pracownikowi. Strony wspólnie również oświadczają, że we wszystkich przypadkach kiedy nie będzie możliwości wskazania w porozumieniu konkretnych kwot świadczeń do wypłacenia porozumienie zostanie sporządzone według poniższego wzoru: „1) w związku z rozwiązaniem umowy o pracę w ramach PDO, pracodawca wypłaci na rzecz pracownika następujące świadczenia: b. odprawę, o której mowa w art. 245 ust. 2 pkt 3 ZUZP z dnia 6 września 1999 r. w wysokości stanowiącej xxx-krotność wynagrodzenia pracownika brutto liczonego jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy”. W ostatnim akapicie widnieje informacja, zgodnie z którą przedstawione stanowisko stron stanowi wspólną wykładnię postanowień Regulaminu PDO w P. z dnia 30 kwietnia 2014 r. Dokument został podpisany przez naczelnego dyrektora przedsiębiorstwa. Pracodawca przedstawił zatem pracownikom informację, że w razie nieumieszczenia w porozumieniu o rozwiązaniu umowy o pracę konkretnej kwoty należnych im świadczeń, zostanie im wypłacona odprawa, o której mowa w art. 245 ust. 2 pkt 3 ZUZP w wysokości stanowiącej określoną wielokrotność wynagrodzenia pracownika brutto liczonego

jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. W porozumieniu zawartym z powódką w dniu 27 maja 2014 r. nie wskazano kwoty należnych jej świadczeń, a więc zgodnie z oficjalnym stanowiskiem pracodawcy przysługiwała jej odprawa liczona jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. Podpisując porozumienie powódka nie miała wątpliwości, że pracodawca zobowiązał się w nim do wypłaty odprawy w wysokości 36-krotności wynagrodzenia liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. Przy podpisywaniu porozumienia powódce towarzyszyły dwie pracownice kadr, a przed złożeniem podpisu zapytała je o poprawność dokumentu, uzyskując odpowiedź, że został on przygotowany przez prawników i jest poprawny.

Zdaniem Sądu Rejonowego pracodawca w każdej chwili mógł zadecydować o zawarciu porozumienia z pracownikiem na korzystniejszych warunkach niż wynikających z negocjacji prowadzonych ze związkami zawodowymi. Pozwany zawarł z powódką indywidualne porozumienie o treści, na którą zgodziły się obie strony i wyłącznie postanowienia tego porozumienia są wiążące, a nie inne ustalenia poczynione podczas negocjacji odnośnie do PDO. Pozwany nie podjął działań celem sprostowania złożonego oświadczenia woli lub uchylenia się od jego skutków. W porozumieniu strony ustaliły, że roszczenia z jego § 2 ust. 1 w pełni zaspokajają roszczenia powódki ze stosunku pracy i nie będzie w przyszłości wysuwała żadnych roszczeń względem pracodawcy. Dochodzone w tej sprawie roszczenie stanowi zaś jedno ze świadczeń określonych w § 2 porozumienia. Ponadto, zgodnie z art. 84 k.p. pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia. Sąd Rejonowy podniósł, że to pracodawca zredagował treść porozumienia i przedstawił je powódce do podpisu w celu zachęcenia do odejścia z pracy, a więc ewentualne wątpliwości interpretacyjne powinny zostać rozstrzygnięte na korzyść powódki.

Sąd Okręgowy w W., po rozpoznaniu apelacji pozwanego od wyroku Sądu Rejonowego, wyrokiem z dnia 6 września 2018 r. zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że powództwo oddalił i zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 2.700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt I) oraz kwotę 1.380 zł tytułem zwrotu kosztów procesu w instancji odwoławczej, w tym 1.350 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt II).

Sąd Okręgowy, dzielając ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd pierwszej instancji uznał, że naruszony został przepis art. 65 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. Dokonując wykładni postanowień porozumienia Sąd Rejonowy całkowicie bowiem zignorował, że porozumienie nie było przedmiotem indywidualnych negocjacji stron, lecz zostało zawarte w ramach realizacji PDO i każdy z pracowników - który skutecznie przystąpił do programu - podpisywał porozumienie o takiej samej treści. Postanowień tego porozumienia nie można zatem interpretować w oderwaniu od postanowień Regulaminu PDO, w tym brzmienia art. 245 ust. 2 pkt 3 ZUZP. Powódka przystąpiła do PDO dobrowolnie, wobec czego należy zakładać, że zapoznała się lub powinna zapoznać z Regulaminem PDO przed przystąpieniem do programu. Jednocześnie, jak prawidłowo ustalił Sąd Rejonowy, pracodawca wprowadzając PDO przeprowadził akcję informacyjną, organizując liczne spotkania, wyznaczając osoby do udzielania informacji na ten temat, w tym udostępniania tekstu Regulaminu w wersji papierowej, drogą *mailową* czy przez publikacje w intranecie. Zatem okoliczność czy powódka rzeczywiście знаła treść ZUZP i Regulaminu PDO nie ma istotnego znaczenia. Istotne jest to, że miała możliwość i powinna zapoznać się z tymi dokumentami, decydując się na przystąpienie do PDO. Już z treści § 6 ust. 1 pkt 2 Regulaminu PDO wynika, że w przypadku rozwiązania umowy o pracę na podstawie PDO za porozumieniem stron, pracownikowi przysługuje prawo do odprawy, o której mowa w art. 245 ust. 2 pkt 3 ZUZP. Zgodnie z brzemieniem § 2 ust. 1 lit. b. zawartego przez strony porozumienia z dnia 27 maja 2014 r. w związku z rozwiązaniem łączącej strony umowy o pracę w ramach PDO pracodawca wypłaci pracownikowi „odprawę, o której mowa w art. 245 ust. 2 pkt 3 ZUZP w wysokości stanowiącej trzydziestosześciokrotność wynagrodzenia pracownika brutto liczonego jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy”. Postanowienie to wyraźnie wskazuje, że zawarcie porozumienia jest związane z przystąpieniem powódki do PDO i obejmuje świadczenia przewidziane tym programem.

W ocenie Sądu Okręgowego przepisy indywidualnych umów mogą przewidywać korzystniejsze dla pracownika warunki niż przepisy powszechnie obowiązujące, jednak w tej sprawie nie miało to miejsca. Wyrażne odesłanie w porozumieniu do art. 245 ust. 2 pkt 3 ZUZP implikuje bowiem zastosowanie przy

naliczaniu odprawy wymienione w tym przepisie ograniczenie. Wbrew stanowisku powódki, § 2 ust. 1 lit. b porozumienia nie gwarantował jej odprawy w wysokości stanowiącej 36-krotność wynagrodzenia brutto liczonego jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy, lecz odprawę, o której mowa w art. 245 ust. 2 pkt 3 ZUZP. Przepis ten stanowi, że wysokość odprawy wynosi 36-krotność wynagrodzenia brutto liczonego jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy, ale jednocześnie ograniczona jest do kwoty nie większej niż 36-krotność przeciętnej miesięcznej płacy brutto w P.. Skoro 36-krotność wynagrodzenia powódki, liczonego jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy, była wyższa niż 36-krotność przeciętnej miesięcznej płacy brutto w P., to wysokość odprawy musiała być zredukowana do tej ostatniej kwoty. Wniosek taki wynika nie tylko z wykładni logicznej analizowanych postanowień, ale jest też zgodny z zamiarem pracodawcy i reprezentujących pracowników organizacji związkowych. Partnerzy społeczni, wydając w dniu 5 maja 2014 r. „Wspólne stanowisko Stron do treści Regulaminu w sprawie PDO” uzgodnili bowiem, że wysokość odprawy oblicza się jako krotność wynagrodzenia pracownika brutto, nie większego niż 12-/24-/36-krotność przeciętnej miesięcznej płacy brutto w P.. Stanowisko takie było konsekwentnie prezentowane w toku licznych spotkań organizowanych z pracownikami przez pracodawcę, rady zakładowe i stronę związkową w przedmiocie sposobu skorzystania z PDO i obliczania przysługujących na jego mocy należności. Zapis przedmiotowego porozumienia musi być więc czytany jako całość, łącznie z treścią art. 245 ust. 2 pkt 3 ZUZP, a nie w oderwaniu o jego treści, ponieważ przepis ten jest wyraźnie powołany w § 2 ust. 1 lit. b porozumienia, jak również w § 6 ust. 1 pkt 2 Regulaminu PDO. Interpretując umowę na podstawie reguł językowych należy brać pod uwagę nie tylko kontrowersyjny fragment tekstu, ale jednocześnie uwzględniać inne związane z nim postanowienia umowy, czyli tzw. kontekst językowy. Tym samym Sąd Rejonowy, dokonując interpretacji zapisów spornego porozumienia, naruszył art. 65 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.

Wyrok Sądu Okręgowego powódka w całości zaskarżyła skargą kasacyjną, domagając się uchylenia zaskarżonego wyroku w całości i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu, ewentualnie uchylenia

zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenia co do istoty sprawy przez oddalenie apelacji oraz zasądzenia od pozwanego na jej rzecz kosztów procesu.

W skardze kasacyjnej – opartej na obu podstawach kasacyjnych z art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 1 i 2 k.p.c. – zarzucono naruszenie prawa materialnego oraz przepisów postępowania, mających istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie:

1) art. 18 § 1 k.p. *a contrario*, art. 353<sup>1</sup> k.c. w związku z art. 300 k.p. i art. 65 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez: a) oczywiście błędną wykładnię, nieuwzględniającą zakazu pominięcia zwerbalizowanych części tekstu umowy przy dokonywaniu jej wykładni, a w konsekwencji niewłaściwe zastosowanie polegające na pominięciu w ogóle zawartego w treści porozumienia z dnia 27 maja 2014 r. sformułowania „w wysokości trzydziestosześciokrotności wynagrodzenia powódki liczonego jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy”, a tym samym nieuwzględnieniu, że już wstępna analiza umowy, bez dokonywania dalej idących zabiegów interpretacyjnych, po podstawieniu jedynie „danych do wzoru”, powinna prowadzić do wniosku, iż sporne postanowienie przewiduje w sposób jasny i jednoznaczny, że należna odprawa wynosi kwotę 521.398,80 zł (36 x 14.483,30 zł), a także pomijając, że art. 65 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. ma zastosowanie wyłącznie, gdy postanowienia umowne są niejasne i budzą wątpliwości interpretacyjne, a w konsekwencji niewłaściwe zastosowanie w stanie faktycznym, w którym sporne porozumienie wprost wskazywało, iż przysługuje powódce odprawa w wysokości stanowiącej 36-krotność jej wynagrodzenia liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, co stanowi także niewłaściwe niezastosowanie art. 353<sup>1</sup> k.c. w związku z art. 300 k.p., b) błędną wykładnię i w konsekwencji niewłaściwe zastosowanie polegające na dokonaniu wykładni postanowienia porozumienia z pominięciem zasady uprzywilejowania pracownika, a w konsekwencji określenie zakresu obowiązku pracodawcy do zapłaty odchodzącemu pracownikowi wysokości świadczenia na podstawie art. 245 ust. 2 pkt 3 lit. c ZUZP, mimo że w treści tego porozumienia znajduje się nie tylko odesłanie do wspomnianego przepisu autonomicznego prawa pracy, lecz także wzór pozwalający na jednoznaczne obliczenie konkretnej kwoty świadczenia, w wysokości wyższej niżby to wynikało z przepisów ZUZP, a ewentualnie rozstrzygnięciu kolizji bezpośrednio wskazanej w umowie, konkretnej wysokości

odprawy z inkorporowaną w treść umowy, przez odesłanie, normą z zakresu autonomicznego prawa pracy, na niekorzyść pracownika, c) błędną wykładnię, nieuwzględniającą wymogu stosowania przepisów Kodeksu cywilnego dotyczących wykładni oświadczeń woli do stosunku pracy odpowiednio i w zgodzie z ochronną funkcją prawa pracy, z której wynika nakaz rozstrzygania ewentualnych niejasności w treści zredagowanej przez pracodawcę umowy na korzyść pracownika, ale też konieczność szczególnego rozważenia tego, jak słabsza strona stosunku pracy rozumiała te postanowienia porozumienia w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę, które określają zakres świadczeń na rzecz osoby odchodzącej, gdyż wysokość tych świadczeń stanowi zawsze istotny czynnik rzutujący na podjęcie przez zatrudnionego decyzji o dobrowolnym rozwiązaniu stosunku pracy, czego konsekwencją było w ocenie powódki niewłaściwe zastosowanie wskazanych przepisów;

2) art. 245 ust. 2 pkt 3 lit. c ZUZP w związku z art. 9 § 1 k.p., przez niewłaściwe zastosowanie wprost i w całości, również w odniesieniu do sposobu liczenia odprawy, w stanie faktycznym, w którym sposób liczenia owej odprawy był określony w spornym porozumieniu w bardziej korzystny dla pracownika sposób za pomocą precyzyjnej i dającej jednoznaczny wynik formuły matematycznej (36-krotność wynagrodzenia pracownika brutto liczonego jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy);

3) § 6 ust. 1 pkt 2 Regulaminu PDO w związku z art. 9 § 1 k.p., przez niewłaściwe zastosowanie i w konsekwencji, przez zawarte w tym przepisie odesłanie, niewłaściwe zastosowanie wprost i w całości (również w odniesieniu do sposobu liczenia odprawy) art. 245 ust. 2 pkt 3 lit. c ZUZP w stanie faktycznym, w którym sposób liczenia tej odprawy był określony w spornym porozumieniu korzystniej dla powódki za pomocą precyzyjnej i dającej jednoznaczny wynik formuły matematycznej;

4) art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez niewłaściwe zastosowanie, a także mające istotny wpływ na wynik sprawy naruszenie art. 232 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., a pośrednio również art. 3<sup>1</sup> § 1 k.p., przez oparcie rozstrzygnięcia o rozważania dotyczące zgodnego zamiaru stron i celu umowy, zrekonstruowanego jednak sprzecznie z udowodnionym rozumieniem pracownika,

a na podstawie nieudowodnionego w żaden sposób (jedynie domniemanego) zamiaru pracodawcy, na którą to okoliczność pozwany nie tylko skutecznie nie przeprowadził, ale nawet nie zaoferował, żadnego dowodu oraz w oparciu o okoliczność, jakoby „każdy z pracowników, który skutecznie przystąpił do programu podpisywał porozumienie o tej samej treści”, chociaż taka okoliczność w ogóle nie została przyjęta jako element stanu faktycznego.

Zdaniem powódki skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona, a ponadto w sprawie występują istotne zagadnienia prawne, sprowadzające się do następujących pytań: 1) czy w sytuacji kolizji bezpośrednio wskazanej w umowie, konkretnej wysokości świadczenia na rzecz pracownika z inkorporowaną w treść umowy, przez odesłanie, normą z zakresu autonomicznego prawa pracy, znaleźć powinny zastosowanie reguły wynikające z art. 353<sup>1</sup> k.c. w związku z art. 300 k.p. w związku z art. 18 § 1 k.p. *a contrario* oraz art. 65 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., a w szczególności, czy w takim przypadku należy przyjąć świadczenie w wysokości wynikającej z postanowienia umownego sformułowanego wprost (nie posługującego się odesłaniem); 2) czy treść umowy, w której z jednej strony znajduje się postanowienie nawiązujące do przepisu autonomicznego prawa pracy, ale jednocześnie wzór matematyczny pozwalający na precyzyjne obliczenie tego świadczenia w odmienny sposób, który jest korzystniejszy dla pracownika, warunkuje zastosowanie zasady swobody negocjowania korzystniejszych od ustawowych warunków zatrudnienia (art. 353<sup>1</sup> k.c. w związku z art. 300 k.p. i w związku z art. 18 § 1 k.p. *a contrario*), przyjęcie na tej podstawie za wiążącą formuły wpisanej wprost w umowę; 3) czy stosując art. 65 § 1 i 2 k.c. w procesie wykładni umowy (porozumienia rozwiązującego umowę o pracę) w związku z art. 300 k.p., a więc w szczególności z uwzględnieniem ochronnej funkcji prawa pracy, ewentualne niejasności w treści umowy należy rozstrzygać na korzyść pracownika, jeżeli nie da się ich usunąć w drodze ogólnych dyrektyw wykładni, a pracodawca był autorem zaoferowanego pracownikowi do podpisania projektu umowy; 4) czy z art. 65 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. można w świetle zasady ochrony pracownika wywieść zasadę, że porozumienia w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę, które przewidują świadczenia na rzecz pracownika winny być wykładane przez sąd ze szczególnym uwzględnieniem tego, jak

rozumiała je słabsza strona stosunku pracy, w szczególności z uwagi na fakt, iż zakres oraz wysokość świadczeń stanowią istotny czynnik rzutujący na podjęcie przez zatrudnionego decyzji o dobrowolnym rozwiązaniu stosunku pracy.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wniósł o oddalenie skargi oraz zasądzenie od powódki na jego rzecz zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest nieuzasadniona. Podstawowym problemem decydującym o rozstrzygnięciu sporu było ustalenie w jakiej wysokości przysługuje powódce odprawa, przewidziana w § 2 ust. 1 lit. b porozumienia z dnia 27 maja 2014 r. rozwiązującego łączącą strony umowę o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika w ramach PDO. Oceniając charakter tego porozumienia nie można stracić z pola widzenia, że w istocie rzeczy jest ono umową, w której strony określiły sposób i tryb rozwiązania łączącego ich stosunku pracy oraz związane z tym świadczenia przysługujące powódce. Jest zatem czynnością prawną dwustronną, w której strony przejawiały wolę rozwiązania umowy o pracę z dniem 31 lipca 2014 r. oraz wypłatę świadczeń w związku z rozwiązaniem umowy o pracę w ramach PDO.

Z ustaleń stanu faktycznego, którym Sąd Najwyższy jest związany (art. 398<sup>13</sup> § 2 k.p.c.) wynika, że powódka złożyła wniosek o rozwiązanie umowy o pracę w ramach realizacji wprowadzonego przez pozwanego Programu Dobrowolnych Odejść. Program ten przewidywał – co wynika z § 6 ust. 1 pkt Regulaminu w sprawie PDO – że w przypadku rozwiązania umowy o pracę na podstawie PDO za porozumieniem stron, pracownikowi przysługuje prawo do odprawy, o której mowa w art. 245 ust. 2 pkt 3 ZUZP. Zgodnie z tym przepisem, pracownikowi z którym rozwiązano stosunek pracy w wyniku restrukturyzacji, podziału, likwidacji P., reorganizacji powodującej zwolnienie pracowników lub innej zmiany struktury przedsiębiorstwa, polegającej na powstaniu w jej wyniku odrębnych podmiotów prawa, przysługuje odprawa w wysokości dwunastomiesięcznego wynagrodzenia pracownika brutto nie większego jednak niż 12-krotność przeciętnej miesięcznej płacy brutto w P. za miesiąc poprzedzający miesiąc, w którym następuje wypłata – jeżeli staż pracy w P. wynosi od 3 do 5 lat (pkt a), w wysokości

dwudziestoczeromiesięcznego wynagrodzenia pracownika brutto, nie większego jednak niż 24-krotność przeciętnej miesięcznej płacy brutto w P. za miesiąc poprzedzający miesiąc, w którym następuje wypłata - jeżeli staż pracy w P. wynosi od 5 do 10 lat (pkt b), trzydziestosześcioletniego wynagrodzenia brutto pracownika nie większego jednak niż 36-krotność przeciętnej miesięcznej płacy brutto w P. za miesiąc poprzedzający miesiąc, w którym następuje wypłata jeżeli staż pracy w P. wynosi ponad 10 lat.

Wobec tego w pierwszej kolejności należy ustosunkować się do naruszenia przez Sąd Okręgowy art. 65 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., gdyż nie tylko przepisy prawa, ale także oświadczenia woli wymagają wykładni w celu ustalenia właściwego ich znaczenia, a w rezultacie w celu rozpoznania skutków prawnych jakie one wywołują. Nie tylko w dziedzinie wykładni przepisów prawa, lecz także przy wykładni oświadczeń woli znajduje zastosowanie zasada *omnia sunt interpretanda*, oznaczająca, że każde oświadczenie woli, niezależnie od formy, w jakiej zostało złożone, podlega wykładni sądowej. Proces wykładni oświadczeń woli może być przeprowadzony według różnych metod, w zależności od tego, czy wartością preferowaną w tym procesie jest wola (intencja) podmiotu składającego oświadczenia woli (metoda subiektywno-indywidualna), czy też zaufanie, jakie złożone oświadczenie woli budzi u innych osób, co immanentnie łączy się z pewnością prawa i regulowanych przez nie stosunków prawnych (metoda obiektywna czy też normatywna). W judykaturze dominuje stanowisko, zgodnie z którym na gruncie art. 65 k.c., który nakazuje uwzględniać różne kryteria oceny oświadczenia woli, takie jak okoliczności, w których zostało ono złożone, zasady współżycia społecznego, ustalone zwyczaje, zgodny zamiar stron oraz cel umowy, zastosowanie znajduje kombinowana metoda wykładni, oparta na kryterium subiektywnym i obiektywnym (por. uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 29 czerwca 1995 r., III CZP 66/95, OSNC 1995 nr 12, poz. 168, z glosą M. Litwinskiej, PPH 1996 nr 1, s. 34 czy wyroki z dnia 29 stycznia 2002 r., V CKN 679/00, LEX nr 54342; z dnia 8 października 2004 r., V CK 670/03, OSNC 2005 nr 9, poz. 162; z dnia 7 marca 2007 r., II CSK 489/06, LEX nr 274245; z dnia 29 kwietnia 2009 r., II CSK 614/08, LEX nr 503207; z dnia 15 października 2010 r., V CSK 36/00, LEX nr 622217). W uzasadnieniu uchwały z dnia 29 czerwca 1995 r.,

III CZP 66/95, Sąd Najwyższy stwierdził, że stosowanie metody kombinowanej do oświadczenia woli obejmuje zasadniczo dwie fazy. W pierwszej, subiektywnej fazie wykładni sens oświadczenia woli ustala się, mając na uwadze rzeczywiste ukonstytuowanie się jego znaczenia między stronami. Na tym etapie wykładni priorytetową regułą interpretacyjną oświadczeń woli składanych indywidualnym adresatom stanowi rzeczywista wola stron. Zastosowanie tej reguły wymaga wyjaśnienia, jak strony rzeczywiście rozumiały złożone oświadczenia woli, a w szczególności, jaki sens łączyły z użytym w oświadczeniu woli zwrotem lub wyrażeniem. W razie ustalenia, że były to te same treści myślowe, pojmowany zgodnie sens oświadczenia woli trzeba uznać za wiążący. Jeżeli natomiast okaże się, że strony nie przyjmowały tego samego znaczenia oświadczenia woli, konieczne jest przejście do drugiej fazy wykładni (obiektywnej), w której właściwy dla prawa sens oświadczenia woli ustala się na podstawie przypisania normatywnego, czyli tak, jak adresat sens ten zrozumiał i rozumieć powinien.

W tym kontekście wskazać trzeba, że art. 65 § 2 k.c. modyfikuje nieco sposób wykładni, a konkretnie - zalecaną hierarchię jej dyrektyw, w odniesieniu do oświadczeń woli wchodzących w skład umów. Zgodnie z tym przepisem w umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu. Ustawodawca przyznaje więc prymat subiektywnej metodzie wykładni, która ma pozwolić na ustalenie znaczenia, jakie obie strony nadały składanemu oświadczeniu woli w momencie jego wyrażania, a nie z chwili dokonywania wykładni (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2011 r., I CSK 193/10, LEX nr 784895). Uzasadnione jest to charakterem umów jako czynności prawnych, do dokonania których niezbędna jest zawsze zgodna wola stron. W rozumieniu art. 65 § 2 k.c. cel umowy jest wyznaczony przez funkcję, jaką strony wyznaczają danej czynności w ramach łączących je stosunków prawnych. Jest to cel zindywidualizowany, dotyczący konkretnej umowy i znany obu stronom. Wpływa on na kształt praw i obowiązków pośrednio, jako jeden z czynników, które powinny być brane pod uwagę przy dokonywaniu wykładni. Cel nie musi być wyartykułowany w treści umowy, a może być ustalany na podstawie okoliczności towarzyszących dokonaniu czynności prawnej. Cel umowy można określić jako intencję stron co do skutków prawnych, jakie mają nastąpić w związku

z zawarciem umowy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 17 czerwca 2009 r., IV CSK 90/09, LEX nr 512012; z dnia 8 stycznia 2010 r., IV SCK 269/09, LEX nr 668919 i z dnia 21 grudnia 2011 r., III CSK 47/10, LEX nr 738108). Ponadto przewidziane w art. 65 § 2 k.c. wymaganie badania zgodnego zamiaru stron i celu umowy ogranicza w pewnym stopniu możliwość werbalnej interpretacji umowy, jak również wyłącza ocenę rozumienia jej treści w sposób aprobowany tylko przez jedną ze stron (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 czerwca 1999 r., II CKN 379/98, OSNC 2000 nr 1, poz. 10 czy z dnia 18 lutego 2005 r., V CK 469/05, LEX nr 149587). Argumenty językowe (gramatyczne) schodzą w tym przypadku na drugi plan i ustępują argumentom odnoszącym się do woli stron, ich zamiaru i celu. Pomimo to prawidłowa, pełna i wszechstronna wykładnia umowy nie może zupełnie pomijać treści zwerbalizowanej na piśmie, bowiem napisane sformułowania i pojęcia, a także semantyka i struktura aktu umowy są jednym z istotnych wykładników woli stron, pozwalają ją poznać i ocenić. Wykładnia umowy nie może zatem prowadzić do stwierdzeń w sposób oczywisty sprzecznych z zapisaną jej treścią. Przepis art. 65 § 2 k.c. dopuszcza natomiast taką sytuację, w której właściwy sens umowy ustalony przy zastosowaniu wskazanych w nim dyrektyw będzie odbiegał od jej jasnego znaczenia w świetle reguł językowych (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 17 czerwca 2009 r., IV CSK 90/09, LEX nr 512012; z dnia 15 września 2005 r., II CK 69/05, LEX nr 311311; z dnia 28 lutego 2006 r., III CSK 149/05, LEX nr 182956; z dnia 5 kwietnia 2007 r., II CSK 546/06, LEX nr 253385; z dnia 12 marca 2010 r., II PK 281/09, LEX nr 602248 i z dnia 22 września 2011 r., V CSK 437/10, LEX nr 1095853).

W orzecznictwie – wbrew odmiennemu stanowisku powódki - utrwalony jest pogląd, że procesu wykładni oświadczeń woli (zwłaszcza umów) nie należy upraszczać przez odwołanie się do pochodzącej jeszcze z kultury rzymskiej maksymy *clara non sunt interpretanda* ani nawet do jej zmodyfikowanej postaci *interpretatio cessat in claris*. To, co *prima facie* wydaje się jasne, może bowiem okazać się wątpliwe dopiero w następstwie wykładni. W każdym razie sąd nie może uznać, że wykładnia językowa treści umowy jest na tyle jednoznaczna, iż należy na niej poprzestać, jeśli ten sam tekst inaczej rozumieją strony umowy. Przepis art. 65 k.c. nie pozwala na eliminowanie pozajęzykowych reguł wykładni i nie daje

podstaw do ograniczenia interpretacji czynności prawnych do postanowień niejasnych. Komentowany przepis dopuszcza więc taką sytuację, że właściwy sens czynności prawnej, przy uwzględnieniu kontekstu złożonych oświadczeń woli, będzie odbiegał od jej jasnego znaczenia w świetle reguł językowych (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 7 grudnia 2000 r., II CKN 351/00, OSNC 2001 nr 6, poz. 95; z dnia 30 stycznia 2004 r., I CK 129/03, niepublikowany; z dnia 8 października 2004 r., V CK 670/03, OSNC 2005 nr 9, poz. 162; z dnia 25 listopada 2011 r., I CSK 703/09, LEX nr 724984; z dnia 10 lutego 2016 r., I CSK 1/15, LEX nr 2054081; z dnia 7 kwietnia 2016 r., III CSK 249/15, LEX nr 2022544). Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 grudnia 2016 r., II PK 276/15 (LEX nr 2241390), przy wykładni oświadczeń woli postuluje się przy tym życzliwą ich interpretację (*benigna interpretatio*) wspomagającą uznanie czynności prawnej za ważną. Stosowanie tej dyrektywy (nazwanej *favor negotii*, a w odniesieniu do umów *favor contractus*) oznacza preferowanie takiego znaczenia oświadczeń woli, które pozwala na utrzymanie czynności prawnej i uznanie jej za zgodną z prawem oraz skuteczną niż kwalifikowanie jej jako nieważnej czy nieskutecznej. Za przyjęciem takiej reguły przemawia przede wszystkim okoliczność, że z istoty swej oświadczenia woli składane są właśnie po to, aby wywołać określone skutki prawne. Jeżeli więc w świetle innych reguł wykładni nie da się jednoznacznie ustalić sensu oświadczenia woli, to należy przyjąć takie jego znaczenie, jakie nie jest sprzeczne z prawem lub zasadami współżycia społecznego, a które pozwala osiągnąć cel składającego oświadczenie woli, przy założeniu, że jest on osobą działającą racjonalnie, a więc dobierającą efektywne środki działania dla osiągnięcia zamierzonego celu.

Przyjmuje się także, że sens oświadczeń woli ujawnionych w postaci pisemnej, czyli wyrażonych w dokumencie, ustala się przyjmując za podstawę wykładni przede wszystkim tekst dokumentu (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 29 czerwca 1995 r., III CZP 66/95, OSNC 1995 nr 12, poz. 168; z dnia 12 grudnia 2002 r., V CKN 1603/00, LEX nr 75350; z dnia 7 kwietnia 2005 r., II CK 431/04, LEX nr 145198; z dnia 23 kwietnia 2009 r., IV CSK 558/08, LEX nr 512966). Zawarte w art. 65 k.c. zasady tłumaczenia oświadczeń woli wymagają uwzględnienia całego złożonego oświadczenia woli, a nie tylko wybranego

dowolnie fragmentu (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 26 sierpnia 1994 r., I CKN 100/94, LEX nr 293258; z dnia 29 stycznia 2002 r., V CKN 679/00, LEX nr 54342; z dnia 23 września 2004 r., III CK 400/03, LEX nr 174201; z dnia 21 sierpnia 2008 r., IV CSK 159/08, LEX nr 466005; z dnia 5 marca 2010 r., IV CSK 382/09, LEX nr 852584; z dnia 3 lutego 2011 r., I CSK 348/10, LEX nr 9364790). Wykładni poszczególnych wyrażen zawartych w dokumencie dokonuje się także z uwzględnieniem kontekstu, w jakim on występuje (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 marca 2006 r., II CSK 30/06, LEX nr 196599). Należy zwrócić uwagę na związki treściowe występujące pomiędzy różnymi postanowieniami zawartymi w tłumaczonym tekście - tak, aby miały spójną i rozsądną treść (zob. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 listopada 2008 r., III CSK 163/08, LEX nr 479315; z dnia 17 grudnia 2008 r., I CSK 250/08, LEX nr 484668; czy z dnia 20 stycznia 2011 r., I CSK 173/10, LEX nr 738379). Definicje zawarte w dokumencie mają pierwszeństwo przed powszechnie przyjętym znaczeniem. Jeżeli strony posługują się słowem, którego znaczenie jest określone w ustawie, wówczas w braku odmiennych wskazówek wynikających z oświadczenia woli lub okoliczności należy przyjąć, że miały one na względzie to właśnie znaczenie. Z kolei, jeśli w drodze ogólnych reguł interpretacyjnych nie da się usunąć wątpliwości, to należy rozstrzygnąć je na niekorzyść tej strony, która zredagowała tekst wywołujący wątpliwości. Ryzyko wątpliwości wynikających z niejasnych postanowień umowy, niedających usunąć się w drodze wykładni, powinna bowiem ponieść strona, która zredagowała umowę (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 8 stycznia 2010 r., IV CSK 269/09, LEX nr 668919; z dnia 5 marca 2010 r., IV CSK 382/09, LEX nr 852584; z dnia 21 grudnia 2010 r., III CSK 47/10, LEX nr 738108; z dnia 3 lutego 2011 r., I CSK 348/10, LEX nr 936479; z dnia 4 czerwca 2013 r., II PK 293/12, LEX nr 1331290).

Podsumowując powyższe, w rozpoznawanej sprawie prawidłowo Sąd Okręgowy - dokonując wykładni zawartego przez strony porozumienia co do wysokości odprawy przewidzianej w jego § 2 ust. 1 lit. b - uznał, że należna powódce na podstawie art. 245 ust. 2 pkt 3 lit. c ZUZP odprawa w wysokości stanowiącej 36-krotność jej wynagrodzenia liczonego jak ekwiwalent pieniężny, skoro przekracza 36-krotność przeciętnej miesięcznej płacy brutto w P. powinna

zostać ograniczona do tej kwoty. Kluczową rolę odgrywa bowiem zawarte w tym porozumieniu wyraźne odesłanie do art. 245 ust. 2 pkt 3 ZUZP oraz stwierdzenie, że umowa rozwiąże się w ramach wprowadzonego PDO, ponieważ taki wniosek został złożony przez powódkę w dniu 8 maja 2014 r. W Regulaminie PDO przyjętym przez pozwanego i zakładowe organizacje związkowe jednoznacznie określono w § 4 ust. 1, że uprawniony pracownik, z którym nastąpi rozwiązanie umowy o pracę w ramach PDO, otrzyma świadczenia określone w Regulaminie. Takim świadczeniem jest odprawa, o której mowa w art. 245 ust. 2 pkt 3 ZUZP, a której wysokość uzależniona jest od stażu pracy w P. i jednocześnie nie może przekroczyć - przy stażu pracy wynoszącym ponad 10 lat - trzydziestosześciokrotności przeciętnej miesięcznej płacy brutto w P.. Ponadto w kwestii wysokości należnej powódce odprawy trafnie Sąd Okręgowy odwołał się do stanowiska naczelnego dyrektora pozwanego oraz organizacji związkowych co do treści Regulaminu w sprawie PDO z dnia 5 maja 2014 r., w którym strony, kierując się zasadą równego traktowania pracowników wspólnie oświadczyły, że w stosunku do wszystkich pracowników, którzy rozwiążą umowę o pracę w ramach PDO po dniu 30 czerwca 2014 r. pracodawca będzie wyliczał wysokość przeciętnej miesięcznej płacy brutto w P. z miesiąca złożenia przez pracownika wniosku o przystąpienie do PDO, chyba że stosowanie dotychczasowych zasad zgodnie z art. 245 ZUZP w zakresie naliczania przeciętnej miesięcznej płacy brutto będzie dla danego pracownika korzystniejsze. W takim przypadku pracodawca wypłaci odprawę z art. 245 ust. 2 pkt 3 ZUZP w wysokości korzystniejszej dla pracownika. Wspólne stanowisko stron miało właśnie na celu zagwarantowanie pracownikom odchodzącym z pracy w ramach PDO odprawę liczoną według tych samych zasad, aby nie doszło do naruszenia zasady równego traktowania pracowników. Z rozważań dokonanych powyżej wynika, że dokonując wykładni oświadczeń woli należy mieć na uwadze „okoliczności, w których zostało ono złożone” oraz „zachowanie się stron przed i po podpisaniu porozumienia”.

Wobec powyższego nie można stracić z pola widzenia, że powódka zakwestionowała wysokość wypłaconej jej odprawy, o której mowa w § 2 ust. 1 lit. b porozumienia, dopiero po upływie trzech lat od podpisania porozumienia, mimo że różnica między kwotą wypłaconej jej odprawy a kwotą odprawy przez nią wyliczonej

jako należnej wynosi ponad 200.000 zł. W wyroku z dnia 22 marca 2006 r., III CSK 30/06 (LEX nr 196599), Sąd Najwyższy stwierdził, że dokonując wykładni oświadczeń woli zawartych w umowie należy brać pod uwagę nie tylko kontrowersyjne fragmenty tekstu, lecz także inne postanowienia umowy, a zarazem uwzględnić pozatekstowe okoliczności, np. zachowanie stron przed i po zawarciu umowy. Ponadto, jak wynika z ustaleń poczynionych w sprawie przez Sąd pierwszej instancji, które za własne przyjął Sąd Okręgowy, wzorzec porozumienia o rozwiązaniu stosunku pracy był załącznikiem do Regulaminu PDO, ustalonym ze stroną związkową, obowiązywał wszystkich i nie było możliwości negocjacji, a Regulamin DPO był ogólnie dostępny dla pracowników. Dodatkowym argumentem przemawiającym za poprawnością poglądu Sądu Okręgowego, że wysokość odprawy ustalonej w § 2 ust. 1 pkt b porozumienia powinna zostać ograniczona do 36-krotności przeciętnej miesięcznej płacy brutto w P. stosownie do zapisu znajdującego się w art. 245 ust. 2 pkt 3 lit. c ZUZP, jest to, że w treści porozumienia nie znalazła się konkretna kwota należna powódce tytułem odprawy.

Zwrócić należy uwagę, że podobnie skonstruowany zapis, co w art. 245 ust. 2 pkt 3 ZUZP, znajduje się w art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 1969), w którym to przepisie ustawodawca uzależnił wysokość odprawy w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika od stażu pracy u danego pracodawcy, zaś do jej obliczenia zastosował zasady obowiązujące przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, czyli określone w § 14-19 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. Nr 2, poz. 14 ze zm.). Jednocześnie art. 8 ust. 4 powołanej ustawy stanowi, że wysokość odprawy ustalonej według zasad zawartych w art. 8 ust. 1-3 nie może przekroczyć kwoty 15-krotnego minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów, obowiązującego w dniu rozwiązania stosunku pracy. W przypadku, gdy strony chcą wyłączyć zapis ograniczający wysokość odprawy w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn niedotyczących

pracowników, to wówczas takie postanowienie wprost powinno znaleźć się w umowie lub obowiązujących u pracodawcy postanowieniach określających prawa i obowiązki pracowników (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 24 listopada 1993 r., I PZP 46/93, OSNC 1994 nr 6, poz. 131 czy wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 10 października 2002 r., I PKN 455/01, LEX nr 1169672; z dnia 25 listopada 2005 r., I PK 86/05, OSNP 2006 nr 19-20, poz. 295; z dnia 24 lipca 2009 r., I PK 41/09, LEX nr 523550, a także A. Woźniak, Wyższe odprawy z tytułu zwolnień grupowych i ich konsekwencje ubezpieczeniowe, Praca i zabezpieczenie Społeczne 2004, nr 8). Przyjmuje się przy tym, że postanowienia autonomicznych źródeł prawa pracy i umów w zakresie przyznawania odpraw w wysokości przekraczającej kwotę 15-krotnego minimalnego wynagrodzenia za pracę muszą być zgodne z zasadą równego traktowania pracowników (art. 11<sup>2</sup> k.p.) oraz ich niedyskryminacji (art. 11<sup>3</sup> k.p.). Obowiązek równego traktowania pracowników dotyczy pracowników znajdujących się w podobnej sytuacji faktycznej i prawnej. Tą zaś zasadą kierował się pozwany oraz organizacje związkowe dokonując wykładni § 6 ust. 1 pkt Regulaminu PDO. Utrwalony jest zatem pogląd, że pracodawca może na podstawie art. 18 § 1 k.p. przyznać pracownikowi świadczenia korzystniejsze niż wynikają z przepisów prawa pracy (w tym porozumień czy układów zbiorowych pracy), ale takie postanowienia powinny znaleźć się w umowie lub obowiązujących u pracodawcy przepisów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy i uwzględniać zasadę równego traktowania w zatrudnieniu. Natomiast, nie można zasady uprzywilejowania pracownika sprowadzać do prostej zależności, by „w razie wątpliwości rozstrzygać na korzyść pracownika”, ponieważ zasady o takiej treści nie da się wyprowadzić z przepisów prawa pracy (zob. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 22 sierpnia 2018 r., III PK 66/17, LEX nr 2549369).

Argumenty przedstawione powyżej powodują, że bezzasadnie powódka zarzuca Sądowi drugiej instancji naruszenie art. 245 ust. 2 pkt 3 lit. c. ZUZP w związku z art. 9 § 1 k.p. oraz § 6 ust. 1 pkt 2 Regulaminu PDO bowiem w żadnej mierze nie można uznać, by pracodawca w porozumieniu rozwiązującym umowę zagwarantował jej wyższe świadczenie tytułem odprawy niż przewidziane w PDO. Nie można pominąć, że art. 245 ust. 2 pkt 3 lit. c ZUZP ustala właśnie wysokość odprawy w kwocie trzydziestosześcioletniego wynagrodzenia brutto

pracownika i dopiero gdyby wynagrodzenie to byłoby wyższe niż 36-krotność przeciętnej miesięcznej płacy brutto w P. (za miesiąc, w którym następuje wypłata) dochodzi do ograniczenia wysokości odprawy. Nie można pomijać, że strony zawarły porozumienie w dniu 27 maja 2014 r., a do rozwiązania umowy o pracę doszło z dniem 31 lipca 2014 r. Już samo to uniemożliwiało uwzględnienie w porozumieniu konkretnych kwot przysługujących powódce tytułem świadczeń należnych z PDO, co możliwe byłoby w przypadku rozwiązania umowy o pracę w tym samym miesiącu co zawierane porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę w ramach programu PDO.

Nieuzasadnione są także zarzuty naruszenia art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez niewłaściwe zastosowanie, a także mającego istotny wpływ na wynik sprawy naruszenia art. 232 w związku z art. 391 § 1 k.p.c. W orzecznictwie utrwalony jest pogląd, że art. 6 k.c. wyznacza reguły przeprowadzania dowodów na gruncie materialnoprawnym i jako taki nie stanowi samodzielnej podstawy prawnej rozstrzygnięcia. Przepis ten dotyczy jedynie negatywnych skutków związanych z nieudowodnieniem przez stronę faktów, z których wywodzi skutki prawne, natomiast poza dyspozycją tego przepisu pozostaje aspekt procesowy, w tym między innymi kwestia, czy strona wywiązała się z obowiązku udowodnienia faktów, z których wywodzi określone skutki prawne. Z kolei art. 232 k.p.c. stanowi procesowe narzędzie, za pomocą którego strony mogą osiągnąć skutek w postaci udowodnienia dla nich korzystnych faktów istotnych z punktu widzenia dochodzonego roszczenia w znaczeniu materialnoprawnym. Sąd Okręgowy nie naruszył powyższych przepisów, zaś na płaszczyźnie tak sformułowanych zarzutów niedopuszczalna jest polemika z poczynionymi w sprawie ustaleniami stanu faktycznego.

Kierując się rozważaniami dokonanymi powyżej Sąd Najwyższy na podstawie art. 398<sup>14</sup> k.p.c. oraz art. 102 k.p.c. w związku z art. 398<sup>21</sup> k.p.c. orzekł jak w sentencji.