



Sygn. akt II PK 4/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 sierpnia 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romualda Spyt (przewodniczący)
SSN Bohdan Bieniek (sprawozdawca)
SSN Halina Kiriło

w sprawie z powództwa E. P.
przeciwko Krajowemu Ośrodkowi Wsparcia Rolnictwa w W.
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 12 sierpnia 2020 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w O.
z dnia 14 września 2018 r., sygn. akt IV Pa (...),

- 1. uchyla zaskarżony wyrok i oddala apelację pozwanego od wyroku Sądu Rejonowego w O. z dnia 19 kwietnia 2018 r.,**
- 2. zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 2.700 (dwa tysiące siedemset) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym i kasacyjnym oraz kwotę 30 (trzydzieści) zł tytułem zwrotu opłaty od skargi kasacyjnej.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w O., wyrokiem z dnia 19 kwietnia 2018 r., zasądził od Krajowego Ośrodka Wsparcia Rolnictwa w W. na rzecz E. P. 17.977,65 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 września 2017 r. do dnia zapłaty (pkt I) oraz orzekł o kosztach procesu i wyrokowi w punkcie I nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 6.277,05 zł.

W sprawie ustalono, że E. P. była wieloletnim pracownikiem Agencji Nieruchomości Rolnych Oddziału Terenowego w O., zatrudnionym na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Ostatnio zajmowała stanowisko głównego specjalisty w sekcji kadr, a dodatkowo pełniła obowiązki w sekcji zamówień publicznych.

W Agencji Nieruchomości Rolnych (wcześniej Agencja Własności Rolnej Skarbu Państwa) obowiązywał regulamin wynagradzania pracowników z dnia 18 marca 1992 r. W § 15 ust. 2 regulaminu przewidziano, że pracownikom Agencji innym niż prezes, zastępca prezesa i główna księgowa, w razie rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy, w szczególności wskutek zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie zatrudnienia i likwidację stanowisk pracy, przysługuje świadczenie odszkodowawcze w wysokości trzykrotności zasadniczego wynagrodzenia miesięcznego. Świadczenie to przysługiwało niezależnie od świadczeń z tytułu rozwiązania stosunku pracy, przewidzianych w odrębnych przepisach.

W dniu 1 września 2017 r. weszła w życie ustawa z dnia 10 lutego 2017 r. o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa (Dz.U. z 2017 r., poz. 623, dalej u.KOWR). Zgodnie z art. 45 ustawy z dnia 10 lutego 2017 r. przepisy wprowadzające ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa (Dz.U. z 2017 r., poz. 624, dalej p.w.u.KOWR) z dniem 31 sierpnia 2017 r. zniesiona została Agencja Rynku Rolnego i Agencja Nieruchomości Rolnych, zaś z dniem 1 września 2017 r. utworzono Krajowy Ośrodek Wsparcia Rolnictwa (dalej KOWR), który dniem 1 września 2017 r., z mocy prawa, wstąpił w ogół praw i obowiązków znoszonej Agencji Nieruchomości Rolnych. I tak mienie Agencji Nieruchomości Rolnych stało się mieniem KOWR, a on stał się stroną umów i porozumień, których stroną była

Agencja Nieruchomości Rolnych. Również na KOWR przeszły prawa i obowiązki wynikające z przepisów prawa, decyzji, postanowień i innych aktów administracyjnych (art. 46 p.w.u.KOWR).

Powołany pełnomocnik do spraw utworzenia KOWR podejmował czynności w zakresie zadań dotyczących stosunków pracy z pracownikami Agencji Nieruchomości Rolnych i Agencji Rynku Rolnego, to jest do dnia 31 maja 2017 r. miał zaproponować zatrudnienie w KOWR, określając warunki pracy i płacy, w tym miejsce zatrudnienia. Z kolei pracownicy mieli termin miesiąca na złożenie oświadczeń o przyjęciu lub odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków zatrudnienia. W razie złożenia oświadczenia o przyjęciu proponowanych warunków stawali się z dniem 1 września 2017 r. pracownikami KOWR. Zgodnie z art. 51 ust. 7 p.w.u.KOWR, dotychczasowe stosunki pracy pracowników Agencji Nieruchomości Rolnych wygasły z dniem 31 sierpnia 2017 r., jeżeli nie otrzymali propozycji pracy.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka nie przyjęła propozycji zatrudnienia w KOWR i otrzymała świadectwo pracy, w którym wskazano, że stosunek pracy ustał w wyniku wygaśnięcia na podstawie art. 51 ust. 7 p.w.u.KOWR.

E. P. wystąpiła do pracodawcy z wnioskami o wypłatę świadczenia odszkodowawczego przewidzianego w § 15 regulaminu wynagradzania pracowników Agencji Nieruchomości Rolnych. Pozwany odmówił wypłaty, wskazując, że przepisy regulaminu nie znajdują zastosowania w przypadku wygaśnięcia stosunku pracy.

Analizując treść § 15 regulaminu wynagradzania, gdzie użyto sformułowania „rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy”, Sąd pierwszej instancji odwołał się do 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, dalej ustawa o zwolnieniach grupowych), która posługuje się identycznym sformułowaniem. Dokonuje ona, w zakresie swojej regulacji, wdrożenia dyrektywy 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżenia ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (Dz. Urz. WE L 225). Powołując się na treść art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, Sąd pierwszej instancji

wskazał, że ma ona zastosowanie w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonane przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron. W ocenie tego Sądu, nie chodzi tu tylko o wypowiedzenie lub porozumienie stron, lecz także o inne sposoby ustania stosunku pracy, w tym również wygaśnięcie stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika (por. E. Maniewska: Grupowe zwolnienia. Komentarz, K. Jaśkowski, J. Stelina, Warszawa 2007, LEX). Mając powyższe na względzie, Sąd pierwszej instancji wskazał, że skoro na gruncie obowiązujących przepisów rozwiązanie stosunku pracy obejmuje również jego wygaśnięcie z przyczyn nie dotyczących pracownika, to logicznym byłoby interpretowanie przepisów regulaminu wynagradzania w podobny sposób.

Zdaniem Sądu Rejonowego, dokonywanie interpretacji zawartego w regulaminie pojęcia „rozwiązanie stosunku pracy” przez odwołanie się li tylko do ścisłego znaczenia kodeksowego byłoby zawodne i nie uwzględniałoby dalszych zapisów zawartych w § 15 regulaminu, określających jakie to zdarzenia w szczególności uzasadniają wypłacenie dodatkowego świadczenia odszkodowawczego. Świadczenie to miało być rekompensatą w związku z brakiem zatrudnienia z przyczyn niezależnych od pracownika. Nieprzypadkowo jednak podkreślono, że dotyczy to zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie zatrudnienia i likwidację stanowisk pracy.

Sąd Rejonowy wskazał, że władze publiczne powinny podejmować działania dla zapewnienia szacunku dla pracy i przyjmowania rozwiązań prawnych czyniących z niej podstawę egzystencji człowieka, zapewnienia trwałości samego stosunku pracy oraz bezpiecznych warunków jej wykonywania, ochronę świadczenia za pracę, a także zapobiegania bezrobociu (por. L. Bosek: Konstytucja RP. Tom I. Komentarz, M. Safjan [red.], Warszawa 2019, Legalis). Skoro zatem Państwo zagwarantowało pracownikom Agencji Nieruchomości Rolnych dodatkowe świadczenia odszkodowawcze w razie utraty zatrudnienia z przyczyn od nich niezależnych, a następnie przez wprowadzenie odpowiednich przepisów ustawowych doprowadziło do wygaśnięcia stosunków pracy, to w kontekście postanowień art. 24 Konstytucji niedopuszczalna byłaby zawężająca interpretacja

przepisów regulaminu wynagradzania, pozbawiająca tych pracowników prawa do dodatkowych odszkodowań.

Ostatecznie Sąd Rejonowy doszedł do wniosku, że użyte w § 15 regulaminu wynagradzania pojęcie „rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy” należy interpretować przez odwołanie się do wykładni celowościowej, biorąc pod uwagę cel jakiemu miało służyć wprowadzenie tego zapisu, a więc zapewnienie pracownikom, którzy stracili pracę z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, dodatkowej gratyfikacji.

Sąd Okręgowy w O., wyrokiem z dnia 14 września 2018 r., zmienił wyrok Sądu Rejonowego w O. z dnia 19 kwietnia 2018 r. w całości i oddalił powództwo. Jednocześnie nie obciążył powódki kosztami procesu na rzecz pozwanej za instancję odwoławczą.

Sąd Okręgowy uznał, że Sąd pierwszej instancji prawidłowo ustalił stan faktyczny na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, a Sąd Okręgowy w pełni podzielił i zaakceptował te ustalenia, przyjmując je za własne.

W ocenie Sądu odwoławczego, dokonana przez Sąd pierwszej instancji wykładnia § 15 regulaminu wynagradzania, w oparciu o potoczne rozumienie pojęcia „rozwiązanie stosunku pracy” była błędna. Nie budzi wątpliwości, że stosownie do treści art. 9 § 1 k.p. jako źródło prawa pracy należy traktować nie tylko przepisy kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, ale także postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, w tym regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Oznacza to, że regulamin wynagradzania jest aktem prawnym, do którego należy stosować metody wykładni treści powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 232/08, LEX nr 738224).

Sąd Okręgowy nie znalazł również uzasadnienia do odwołania się do przepisów ustawy o zwolnieniach grupowych, mimo że pojęcie „przyczyny dotyczące pracodawcy”, którym posługuje się pracodawca w § 15 jest znaczeniowo węższe od pojęcia „przyczyny niedotyczące pracownika”. Na mocy art. 51 ust. 9 p.w.u.KOWR ustawodawca przewidział wyjątek, przyjmując, że w przypadku

wygaśnięcia lub wcześniejszego rozwiązania za wypowiedzeniem stosunku pracy z dotychczasowymi pracownikami Agencji Nieruchomości Rolnych i Agencji Rynku Rolnego, pracownikom tym przysługiwała odprawa pieniężna w myśl ustawy o zwolnieniach grupowych.

Dalej Sąd odwoławczy stwierdził, że nawet na kanwie wymienionej normy prawnej ustawodawca samodzielnie odróżnił sposób ustania stosunku pracy, wyraźnie wydzielając wygaśnięcie stosunku od jego rozwiązania (art. 51). Tym samym Sąd odwoławczy uznał, że przedmiotowy regulamin wynagradzania jest źródłem prawa pracy, dlatego też należy wyklądać go zgodnie z przepisami k.p., co zaś nie pozwala nadać mu innego znaczenia niż to, na które wprost wskazuje jego treść, a za odmiennym rozumieniem nie przemawiają inne metody (zob. uzasadnienie uchwały pełnego składu Izby Cywilnej Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 2006 r., III CZP 84/05, LEX nr 171726). Z tych względów powoływanie się przez Sąd pierwszej instancji na art. 24 Konstytucji uznać należy za całkowicie chybione. Tym samym Sąd odwoławczy orzekł w myśl art. 386 § 1 k.p.c.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wywiódł pełnomocnik powódki, zaskarżając go w całości. W podstawach skargi kasacyjnej wskazał na naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie: (-) § 15 ust. 1 regulaminu wynagradzania z dnia 18 marca 1992 r., obowiązującego u pozwanego w związku z art. 51 ust. 7 p.w.u.KOWR, przez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że wobec braku wewnątrzzakładowej definicji pojęcia „rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy”, pojęcie to należy interpretować ściśle, podczas gdy zarówno przepisy prawa wspólnotowego (dyrektywa 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżenia ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych), jak i polskiego (ustawa o zwolnieniach grupowych) przemawiają za tym, by pod pojęciem rozwiązania stosunku pracy rozumieć także jego wygaśnięcie, a tym samym przyjęciu, że przepis ten nie znajduje zastosowania do pracowników, których stosunek pracy wygasł na podstawie art. 51 ust. 7 p.w.u.KOWR, podczas gdy odwołanie do języka potocznego przemawia za tym, by pojęcie „rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy” rozumieć jako zakończenie stosunku pracy bez zgody i wbrew woli pracownika z inicjatywy pracodawcy, oraz przyjęciu, że dokonanie wykładni § 15 regulaminu nie

wymaga skorzystania z dyrektyw wykładni celowościowej, podczas gdy analiza tego postanowienia wskazuje, że intencją pracodawcy było przyznanie dodatkowej ochrony finansowej osobom zwalnianym z przyczyn leżących po stronie pracodawcy; (-) art. 8 k.p. w związku z § 15 ust. 1 regulaminu wynagradzania z 18 marca 1992 r. polegające na uznaniu, że wygaszenie stosunku pracy na podstawie przepisu szczególnego (art. 51 ust. 7 p.w.u.KOWR) nie wiąże się z wypłatą pracownikowi, którego stosunek pracy wygaś, odszkodowania, o którym mowa w § 15 ust. 2 regulaminu wynagrodzenia, podczas gdy zarówno zasady współżycia społecznego, jak i społeczno-gospodarcze przeznaczenie tego prawa uzasadniają przyznanie pracownikowi dodatkowej ochrony finansowej w związku z ustaniem stosunku pracy; (-) art. 24 Konstytucji w związku z § 15 ust. 1 regulaminu wynagradzania z 18 marca 1992 r. w związku z art. 51 ust. 7 p.w.u.KOWR, polegające na przyjęciu zawężającej interpretacji przepisów regulaminu wynagradzania i ustawy, która stawia pracowników zatrudnianych u pracodawcy będącego państwową osobą prawną w gorszej sytuacji niż pracowników zatrudnianych poza sektorem publicznym, ze względu na możliwość ustawowego wygaszenia stosunku pracy.

Mając na uwadze powyższe, wniósł o uchylenie zaskarżonego orzeczenia w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania i orzeczenie o kosztach postępowania za drugą instancję, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy, przez oddalenie apelacji pozwanego oraz zasądzenie od strony pozwanej na rzecz strony powodowej kosztów postępowania za drugą instancję, w tym kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W przedmiotowej sprawie, wobec braku oparcia skargi kasacyjnej na podstawie naruszenia przepisów postępowania, zakres kognicji Sądu Najwyższego wytyczyły zarzuty podniesione w ramach kasacyjnej podstawy naruszenia prawa materialnego. Jednocześnie wskazane podstawy oznaczają, że Sąd Najwyższy z

mocy art. 398¹³ § 2 k.p.c. jest związany poczynionymi w toku procesu ustaleniami faktycznymi.

Antycypując szczegółowe rozważania odnoszące się do przedstawionych zarzutów, należy poczynić uwagi natury ogólnej, które w dalszej części będą miały wpływ na dokonane przez Sąd Najwyższy rozstrzygnięcie. Istotą sporu jest bowiem ustalenie czy sposób zakończenia stosunku pracy z powodką mieścił się w dyspozycji § 15 regulaminu wynagradzania i uzasadniał przyznanie jej świadczenia odszkodowawczego w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia.

Problematyka dotycząca treści przepisu art. 51 ust. 7 p.w.u.KOWR stanowiła już przedmiot wypowiedzi Sądu Najwyższego, który uznał, że wygaśnięcie umowy o pracę zachodzi tylko wówczas, gdy następuje skutek zdarzenia prawnego innego niż czynność prawna (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 września 2019 r., III PK 126/18, LEX nr 2729826). Ten kierunek zapatrywania jest zgodny ze stanowiskiem doktryny (zob. P. Nowik: System Prawa Pracy. Tom II. Indywidualne prawo pracy, część ogólna [red.] G. Goździewicz, Warszawa 2017, s. 652). Zdarzenie, jakim jest „niezapropionowanie zatrudnienia” w myśl przepisów p.w.u.KOWR należy przeciwstawić czynności prawnej, jaką jest „zapropionowanie zatrudnienia”. Zależność ta w oczywisty sposób kłóci się z formułą wygaśnięcia stosunku pracy. Skoro wygaśnięcie nie może nastąpić na skutek czynności prawnej (bo wówczas należałoby je zakwalifikować jako rozwiązanie stosunku pracy), to logiczne jest, że jego zaistnienie nie może być uzależniane od dokonania takiej czynności. Prowadzi to do wniosku, że ustawodawca w art. 51 ust. 7 pkt 3 p.w.u.KOWR posłużył się mechanizmem, która ma się nijak do logiczno-formalnego wzorca. Maskarada tego rodzaju, jakkolwiek możliwa na etapie stanowienia prawa, w procesie rekonstrukcji normy prawnej podlega ocenie i badaniu przy użyciu wszystkich możliwych metod. Przy ich wykorzystaniu możliwe jest rozważanie, czy owo „wygaśnięcie” nie stanowi zakamuflowanego rozwiązania umowy o pracę. Z merytorycznego punktu widzenia znaczenie ma bowiem nie nazwa przyjęta przez ustawodawcę, ale faktyczna istota danego „produktu” prawnego. Dlatego też, mając na uwadze skutek konwersji stosunków pracy (pracownicy, którzy złożyli pozytywne oświadczenie „stali się z dniem 1 września 2017 r. pracownikami KOWR) należy uznać, że mechanizm określony przez ustawodawcę jako „wygaśnięcie” stosunku

pracy, mimo, iż z nazwy nawiązuje do instytucji znanej w prawie pracy, to z charakteru (istoty rzeczy) nie mieści się w jej ramach. Można wręcz stwierdzić, że przypisane mu cechy zbliżają je do modelu rozwiązania stosunku pracy. Stosowanie tego rodzaju praktyk przekłada się wprost na stopień ochrony i stabilizacji zatrudnienia pracowników. Widoczny staje się konflikt z deklaracją, zgodnie z którą praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej (art. 24 Konstytucji). Odwołanie do standardu konstytucyjnego jest niezbędne, by w efekcie dokonać wykładni przepisu w zgodzie z ustawą zasadniczą (wykładnia prokonstytucyjna). Taki zabieg jest możliwy i prowadzi do sytuacji, w której obok normy ustawowej zastosowana zostanie norma konstytucyjna jako dyrektywa interpretacyjna, sprzyjając tym samym wykładni ustawy w zgodzie z Konstytucją. W literaturze przedmiotowej rozwiązanie określa się mianem współstosowania interpretacyjnego jako jednej z form bezpośredniego stosowania Konstytucji (zob. M. Haczowska: Zasada bezpośredniego stosowania Konstytucji w działalności orzeczniczej sądów, Przegląd Sejmowy 2005 nr 1, s. 57 - 63 i podana tam literatura oraz wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 7 listopada 2005 r., P 20/04, OTK-A 2005 nr 10, poz. 111).

Przedstawione wątpliwości co do konstrukcji zawartej w p.w.u.KOWR były szeroko komentowane w literaturze przedmiotu. Ocena działań ustawodawcy (który na skalę masową posługuje się „wygaszaniem” stosunków pracy) powszechnie i jednoznacznie oceniana jest krytycznie (zob.: H. Szewczyk: Podstawowe problemy reformy zatrudnienia członków korpusu służby cywilnej, PiZS 2018 nr 4, s. 20; A. Świątkowski: Pozakodeksowe przypadki wygaśnięcia stosunku pracy, Palestra 2018 nr 3, s. 9; S. Płazek: Wygaśnięcie stosunków pracy z mocy prawa w administracji publicznej, PiZS 2019 nr 2, s. 24). Zgodnie wskazuje się, że tego rodzaju praktyka jest niezgodna z art. 24, art. 30, art. 32 i art. 60 Konstytucji, a przedmiotowe „wygaśnięcie” ma charakter pozorny, gdyż stanowi w istocie rozwiązanie stosunku pracy. Podnosi się też, że skoro wybór pracownika, z którym umowa o pracę ma trwać nadal nie został obwarowany żadnymi obiektywnymi kryteriami, to nie może być mowy o efektywnym zapewnieniu równego traktowania i niedyskryminacji. Trudno nie zgodzić się z tymi wypowiedziami, tym bardziej, że wskazana problematyka była już przedmiotem oceny Trybunału Konstytucyjnego,

bowiem model „wygaszania” stosunków pracy nie jest nowym rozwiązaniem. W wyroku z dnia 12 lipca 2011 r., K 26/09 (OTK-A 2011 Nr 6, poz. 54) Trybunał uznał tego rodzaju rozwiązania za dopuszczalne tylko w sytuacjach nadzwyczajnych (zob. też wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 16 czerwca 2003 r., K 52/02, OTK-A 2003 Nr 6, poz. 54). Ograniczenie bezpieczeństwa prawnego i pewności prawa z powodu ingerencji w stosunki pracownicze powinno dokonywać się z poszanowaniem niezbędnych gwarancji bezpieczeństwa prawnego osób, których zaskarżone regulacje dotyczą, oraz z poszanowaniem gwarancji, które wykluczają arbitralność decydentów i nadmierną dolegliwość ograniczeń (zob. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 24 października 2017 r., K1/17, OTK-A 2017, poz. 79).

Przenosząc powyższe uwagi na grunt rozpoznawanej sprawy, za punkt wyjścia należy uznać, że stosunek pracy E. P. *de facto* uległ rozwiązaniu a nie ustał w myśl literalnego brzmienia art. 51 ust. 7 p.w.u.KOWR.

Powyższe założenie wywiera wpływ na wynik wykładni § 15 regulaminu wynagradzania, zgodnie z którym pracownikom Agencji (zatrudnionym na stanowiskach innych niż prezes Agencji, zastępcy prezesa i główny księgowy), w razie rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy, w szczególności na skutek zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie zatrudnienia i likwidację stanowisk pracy, przysługuje świadczenie odszkodowawcze w wysokości trzykrotności zasadniczego wynagrodzenia miesięcznego. Świadczenia te przysługują niezależnie od świadczeń z tytułu rozwiązania stosunku pracy, przewidzianych w odrębnych przepisach.

Regulamin wynagradzania (art. 77² k.p.) jest aktem normatywnym (art. 9 k.p.), źródłem prawa pracy. Przy dokonywaniu interpretacji tekstu (treści normatywnej) autonomicznego źródła prawa pracy (art. 9 k.p.) decydujące znaczenie mają zasady wykładni aktów normatywnych, a nie odpowiednio i posiłkowo stosowane zasady wykładni oświadczeń woli składających się na treść czynności prawa cywilnego (art. 65 k.c.). Wśród metod i zasad wykładni aktów normatywnych decydujące znaczenie tradycyjnie przypisuje się wykładni logiczno-językowej, a wtedy, gdy ta zawodzi, prowadząc do wyników niedających się pogodzić z racjonalnym działaniem ustawodawcy i celem, jaki dana norma ma

realizować, sięga się do dyrektyw wykładni systemowej i funkcjonalnej (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 października 2018 r., I PK 16/18, LEX nr 2565880). Warto zauważyć, że ten sposób wnioskowania zaakceptował także Sąd Okręgowy w O.. Zatem dalszym krokiem powinno być dokonanie wykładni treści § 15 regulaminu wynagradzania w zakresie zwrotu „w razie rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy”.

Należy przyznać rację Sądowi Okręgowemu, że pojęcie „rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy” jest pojęciem węższym niż pojęcie określone w ustawie o zwolnieniach grupowych. Jednakże użyte w treści regulaminu wynagradzania sformułowanie „rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy”, wypełnia znaczeniowo pojęcie „z przyczyn nie dotyczących pracownika”, ponieważ te mogą obejmować przyczyny dotyczące pracodawcy a nie dotyczące pracownika, lub mogą to być przyczyny nie dotyczące ani pracownika, ani pracodawcy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 marca 2016 r., III PK 81/15, LEX nr 2052409). Kryterium negatywne przyjęte w ustawie o zwolnieniach grupowych jako podstawa jej stosowania („przyczyny nie dotyczące pracownika”) sprawia, że katalog przyczyn zwolnień grupowych jest bardzo szeroki. W uproszczeniu można jednak przyjąć, że są to przyczyny dotyczące pośrednio bądź bezpośrednio pracodawcy. Z argumentu *a contrario* należy wnioskować, że „rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy” zawsze będzie wchodziło w zakres pojęciowy sformułowania „przyczyny nie dotyczące pracownika”. To zaś oznacza, że wykładnia spornego § 15 regulaminu wynagradzania, jaka została dokonana przez Sąd Okręgowy, nie była prawidłowa. W tym kontekście znaczenia nabiera sformułowanie, zgodnie z którym przyczynami leżącymi po stronie pracodawcy są zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie zatrudnienia i likwidację stanowisk pracy. Mając powyższe na uwadze, należy przyjąć, że przyczyną leżącą po stronie pracodawcy jest również wprowadzenie przez ustawodawcę trybu rozwiązania stosunku pracy, polegającego na braku zaproponowania nowych warunków i tym samym jego rozwiązanie z tymi pracownikami, mimo użytego w ustawie pojęcia „wygaśnięcie”.

Finalnie z poczynionych uwag wynika formuła, że brak zaproponowania nowych warunków pracy stanowi przyczynę nie dotyczącą pracownika. Tym samym

(*argumentum a minori ad maius*) wyczerpuje znamiona rozwiązania stosunku pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Dokonanej oceny nie zmienia odwołanie się przez Sąd drugiej instancji do uchwały pełnego składu Izby Cywilnej Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 2006 r. (III CZP 84/05, OSNC 2006 nr 7-8, poz. 114), bowiem zaprezentowany schemat wykładni prawa z jednej strony dekoduje przepis w odniesieniu do społecznych oczekiwań (zasady sprawiedliwości) i pozostaje w zgodzie z Konstytucją, a z drugiej strony w drodze interpretacji – z uwagi na inne (równorzędne) metody wykładni prawa (wykładnia funkcjonalna, systemowa i historyczna) można przypisać mu szersze znaczenie, niż przyjął to Sąd Okręgowy. Nadto odejście od wykładni językowej, mimo jednoznaczności brzmienia przepisu, jest możliwe, jeśli dosłowne jego brzmienie prowadzi do niesprawiedliwych lub irracjonalnych konsekwencji, a przemawiają za tym szczególnie ważne racje prawne, społeczne lub etyczne (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 września 2019 r., III PK 126/18, LEX nr 2729826).

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy orzekł na podstawie art. 398¹⁶ oraz art. 398²¹ w związku z art. 108 § 1 i art. 98 § 1 k.p.c.