



Sygn. akt II PSKP 23/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 kwietnia 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak (przewodniczący)

SSN Piotr Prusinowski

SSN Krzysztof Rączka (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa H. Ś.
przeciwko Przedsiębiorstwu Państwowemu "P." w W.
o odprawę,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 21 kwietnia 2021 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 29 listopada 2018 r., sygn. akt XXI Pa (...),

1. oddala skargę kasacyjną;

2. zasądza od powódki na rzecz pozwanego kwotę 2025 (dwa tysiące dwadzieścia pięć) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z 29 listopada 2018 r., sygn. akt XXI Pa (...) oddalił apelację powódki H.Ś. od wyroku Sądu Rejonowego w W., którym Sąd

pierwszej instancji oddalił powództwo o odprawę wniesione przeciwko Przedsiębiorstwu Państwowemu „P.” w W.

W sprawie ustalono następujący stan faktyczny. H. Ś. była zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy, w okresie od 2 października 1995 r. do 30 czerwca 2014 r. ostatnio na podstawie umowy na czas nieokreślony, jako specjalista ds. ochrony środowiska.

U pracodawcy obowiązywał Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy (dalej ZUZP), przewidujący szereg świadczeń na rzecz pracowników. Z art. 245 ust. 2 pkt 3c ZUZP wynikało, że pracownikom z którymi rozwiązano umowę o pracę w wyniku zmian, o których mowa w ust 2 (restrukturyzacja, podział, likwidacja, reorganizacja), przysługuje odprawa w wysokości „trzydziestosześcioletniego wynagrodzenia Pracownika brutto nie większego jednak niż trzydziestosześciokrotność przeciętnej miesięcznej płacy brutto w P. (za miesiąc poprzedzający miesiąc w którym przysługuje wypłata) - jeżeli staż pracy w P. wynosi ponad 10 lat”.

W marcu 2014 r. pracodawca wypowiedział obowiązujący Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. W związku z tym działające u niego organizacje związkowe weszły z nim w spór zbiorowy.

30 kwietnia 2014 r. pracodawca i związki zawodowe podpisały Porozumienie kończące spór zbiorowy. Załącznikiem do tego porozumienia był Regulamin Programu Dobrowolnych Odejść (PDO). PDO przewidywał w § 6 szereg świadczeń na rzecz pracowników, którzy odejdą w ramach w/w PDO - były to odprawa „ustawowa”, odszkodowanie za okres wypowiedzenia zgodnie z art. 36 § 1 k.p., nagroda jubileuszowa, a także, zgodnie z § 6 ust 1 pkt 2 „odprawa, o której mowa w art. 245 ust 2 pkt 3 ZUZP z 6 września 1999 r.”

Program Dobrowolnych Odejść (PDO) został ogłoszony w zakładzie pracy 5 maja 2014 r. Zgodnie z PDO, pracownicy mieli czas od 5 maja do 10 czerwca 2014 r. na zgłaszanie się do programu. Powódka podjęła decyzję o zgłoszeniu się do PDO. Do PDO był również dołączony wzór porozumienia indywidualnego, zgodnie z którym, m.in.: pracownikowi przysługiwało prawo do odprawy, o której mowa w art. 245 ust. 2 pkt 3 ZUZP, w wysokości stanowiącej trzydziestosześciokrotności wynagrodzenia pracownika brutto, liczonego jak

ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy (§ 2 ust. 1 pkt b). Świadczenia miały być wypłacone w dniu rozwiązania umów o pracę.

Po opublikowaniu pracodawca i strona społeczna uzgodniły stanowisko stron w zakresie interpretacji spornej wysokości odprawy z art. 245 ZUZP, jeszcze raz sygnalizując ograniczenie, o jakim mowa w tym przepisie. Ustalono ponadto, iż jeśli wysokość średniej płacy w P. będzie korzystniejsza w chwili złożenia wniosku, aniżeli w chwili wypłaty (niektórzy pracownicy musieli dokończyć rozpoczęte projekty, stąd nie mogli odejść od razu po zawarciu porozumienia), brana będzie pod uwagę wartość korzystniejsza. Stanowisko zostało podpisane przez wszystkie reprezentatywne związki zawodowe.

26 maja 2014 r. H. Ś. podpisała z pozwanym pracodawcą porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę w ramach PDO. W związku z rozwiązaniem umowy o pracę pracodawca zobowiązał się do wypłaty na rzecz powódki kilku świadczeń, w tym, w § 2 ust. 1b Porozumienia zobowiązał się do wypłaty odprawy, o której mowa w art. 245 ust. 2 pkt 3 ZUZP z dnia 6 września 1999 r. stanowiącej trzydziestosześciokrotność wynagrodzenia pracownika brutto, liczonego jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy. Powódka zapoznała się wcześniej z art. 245 ZUZP i regulaminem PDO. Samo porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę było przygotowane przez pracodawcę.

H. Ś. nie brała udziału w spotkaniach odnośnie do wyjaśniania zasad PDO. Powódka zwróciła się do kierownika zespołu płac o symulację tego co zostanie jej wypłacone, jednak nie wydrukowała tego bo uważała, że nie była to korespondencja wiążąca ją.

30 czerwca 2014 r. pracodawca, wypłacił powódce odprawę z § 2 ust. 1b Porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę w wysokości 309.692,88 zł a więc obliczoną z zastosowaniem ograniczenia do trzydziestosześciokrotność przeciętnego wynagrodzenia liczonego jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop w P. Wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent urlopowy wynosiło wówczas 10.192,96 zł, było więc wyższe niż średnie w P. (8602,58 zł brutto).

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy w W. wyrokiem z 30 marca 2018 r., sygn. akt VII P (...) oddalił powództwo oraz zasądził od powódki na rzecz pozwanego 4050 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego wniosła powódka, zarzucając mu naruszenie art. 65 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p.; art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p., jak również art. 232 k.p.c.; art. 207 § 6, art. 217 § 1, 2, 3 lub art. 227 k.p.c.; art. 233 § 1 k.p.c. oraz ewentualnie art. 245 ust. 2 pkt 3c obowiązującego u pracodawcy zakładowego układu zbiorowego pracy z 6 września 1999 r.

W wyniku rozpoznania apelacji powódki Sąd Okręgowy ocenił, że apelacja ta nie zasługiwała na uwzględnienie.

Sąd drugiej instancji wskazał, że podziela ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji poczynione w toku postępowania i przyjmuje je za własne. Sąd Rejonowy w sposób wyczerpujący zgromadził materiał dowodowy, wszechstronnie rozważył wszystkie przeprowadzone dowody i w sposób zgodny z zasadami oceny materiału dowodowego wynikającymi z art. 233 k.p.c. wyprowadził wnioski, stanowiące podstawę zapadłego rozstrzygnięcia.

Za nieuzasadniony uznał Sąd odwoławczy zarzut w zakresie oddalenia wniosku o przeprowadzenie dowodu z zeznań świadka I. R. Jak słusznie wskazał Sąd Rejonowy dowód ten był spóźniony, gdyż został złożony w toku postępowania, mimo że okoliczności, które miały być dowodzone na podstawie tego dowodu, były sporne między stronami już w chwili inicjowania postępowania. Strona z kolei ma obowiązek przytoczenia wszystkich wniosków i dowodów już w piśmie inicjującym postępowanie. Niemniej przeprowadzenie spornego dowodu było również zbędne z uwagi na fakt, że był on nieprzydatny do rozstrzygnięcia istoty sprawy. Dowód zawnioskowany został na okoliczność sposobu wyliczenia powódce odprawy, ustalenia między stronami podstawy obliczenia odprawy, przebiegu spotkań dotyczących PDO, treści oświadczeń kierowanych przez pracodawcę do pracowników w zakresie odpraw. Kwestia matematycznego obliczenia świadczenia nie była sporna pomiędzy stronami, które jedynie wskazywały na odmienne sposoby jego ustalenia, a zasadniczo różniły się przy ocenie czy świadczenie powinno zostać zmniejszone do trzydziestosześciokrotności średniego wynagrodzenia w przedsiębiorstwie, czy stanowić po prostu trzydziestosześciokrotność wynagrodzenia powódki. Te okoliczności pozostają istotą sporu i nie wymagały dowodzenia przez strony.

Pozostałe okoliczności jednoznacznie wynikały z dokumentów zgromadzonych w sprawie, które nie były przez strony kwestionowane np. regulamin PDO, wspólnego stanowiska stron, wspólnej wiążącej interpretacji stron. W tych okolicznościach przeprowadzanie dowodu pozostawało zbędne.

Z tych przyczyn wniosek powódki o przeprowadzenie dowodu z zeznań świadka I. R. został oddalony w toku postępowania apelacyjnego.

Sąd Okręgowy nie podzielił twierdzeń powódki, że przyznana jej na mocy porozumienia odprawa została ustalona przez pracodawcę w innej wysokości niż wynikającej z postanowień ZUZP. Sąd Okręgowy miał na uwadze, że przepisy indywidualnych umów mogą przewidywać świadczenia korzystniejsze dla pracownika niż przepisy powszechnie obowiązujące, w tym postanowienia ZUZP. Jednak w niniejszej sprawie w zakresie spornej odprawy nie miało miejsca ani ustalenie ani przyznanie pracownikom, w tym powódce, świadczeń innych niż wynikających z ZUZP i ustalanych zgodnie z jego postanowieniami. Takie warunki wynegocjowały związki zawodowe z pracodawcą, a powódka nie prowadziła indywidualnych negocjacji, które pozwalałyby uznać, że porozumienie z pracownikiem miało faktycznie gwarantować mu świadczenie obliczone inaczej niż wynikało to z postanowień ZUZP. Zagwarantowana powódce dodatkowa odprawa w § 2 ust. 1 pkt 1b porozumienia z 29 maja 2014 r. została wypłacona w kwocie 309.692,88 zł brutto i została obliczona jako 36-krotność kwoty średniego wynagrodzenia w P. w maju 2014 roku, stanowiącej podstawę do naliczeń świadczeń dla pracowników, którzy przystąpili do PDO w wysokości 8602,58 zł brutto.

Jak wyjaśnił Sąd Okręgowy, interpretacja postanowień porozumienia rozwiązującego umowę o pracę nie może opierać się jedynie na wykładni językowej, ale musi uwzględniać wykładnię systemową sporo postanowienia porozumienia odwołują się do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy. Wykładnia oraz ocena prawna postanowienia wymaga więc uwzględnienia kontekstu wynikającego art. 245 ust. 2 pkt 3 ZUZP obowiązującego u pracodawcy, do którego wprost odwołuje się pracodawca przyznając świadczenie. Przyjmując wskazaną wykładnię, wbrew stanowisku strony powodowej, § 2 ust. 1 pkt b porozumienia nie gwarantował powódce odprawy w wysokości stanowiącej 36-krotność

wynagrodzenia brutto liczonego jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy, lecz odsyłał do odprawy z ZUZP, a to z kolei zobowiązywały do uwzględnienia art. 245 ust. 2 pkt 3 ZUZP. Treść tego przepisu jest jednoznaczna i stanowi, że wysokość odprawy ograniczona jest do kwoty nie większej niż 36-krotność przeciętnej miesięcznej płacy brutto w P..

W konsekwencji, skoro 36-krotność wynagrodzenia powódki obliczonego jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy, była wyższa niż 36-krotność przeciętnej miesięcznej płacy brutto w P., to wysokość odprawy musiała być ograniczona do tej wysokości.

Sąd drugiej instancji dostrzegł również, że powódka dokonując wykładni postanowień zawartego przez nią porozumienia całkowicie zignorowała fakt, że porozumienie to nie było przedmiotem indywidualnych negocjacji stron, co do jego treści, lecz zostało zawarte w ramach realizacji Programu Dobrowolnych Odejść i każdy z pracowników, który skutecznie przystąpił do programu podpisywał z pracodawcą porozumienie o takiej samej treści. Postanowienia zawartego porozumienia nie można zatem interpretować w oderwaniu zarówno od postanowień Regulaminu PDO, jak i brzmienia art. 245 ust. 2 pkt 3 ZUZP. Bezspornie powódka przystąpiła do PDO dobrowolnie, wobec czego należy zakładać, że zapoznała się lub powinna była zapoznać z Regulaminem PDO przed przystąpieniem do programu. Jednocześnie jak prawidłowo ustalił Sąd Rejonowy pracodawca wprowadzając Program Dobrowolnych Odejść przeprowadził akcję informacyjną zarówno organizując liczne spotkania, a także wyznaczając osoby do udzielania informacji na temat PDO, w tym również do udostępniania regulaminu w wersji papierowej, jak i drogą mailową czy przez publikacje w intranecie. Zatem powódka bez wątpienia miała możliwość wyjaśnienia ewentualnych wątpliwości co do treści zawieranego porozumienia i kwestii związanych z dodatkową odprawą albo podczas wspomnianych spotkań, albo podczas specjalnych dyżurów organizowanych przez pracodawcę. Powódka miała również dostęp do wszelkich informacji wyjaśniających przesyłanych przez pracodawcę drogą intranetową.

Z kolei 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

Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z 6 września 1999 r. Zgodnie z brzemieniem spornego § 2 ust. 1 lit. b. porozumienia z 27 maja 2014 r., w związku z rozwiązaniem łączącej strony umowy o pracę w ramach Programu Dobrowolnych Odejść, pracodawca wypłaci pracownikowi odprawę o której mowa w art. 245 ust. 2 pkt 3 Zakładowego Układu Zbiorowego pracy z 6 września 1999 r. w wysokości stanowiącej trzydziestosześciokrotność wynagrodzenia pracownika brutto liczonego jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy. Postanowienie to wyraźnie wskazuje więc, że zawarcie porozumienia jest związane z przystąpieniem do Programu Dobrowolnych Odejść. Skoro 36-krotność wynagrodzenia powódki obliczonego jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy, była wyższa niż 36-krotność przeciętnej miesięcznej płacy brutto w P., to wysokość odprawy musiała być obniżona do tej wysokości.

Sąd Okręgowy podkreślił, że wniosek taki wynika nie tylko z wykładni logicznej analizowanych postanowień, ale jest również zgodny z zamiarem pracodawcy i reprezentujących pracowników organizacji związkowych. Partnerzy społeczni, wydając 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 dwunastokrotność/dwudziestoczekrotność/trzydziestosześciokrotność przeciętnej miesięcznej płacy brutto w P. Stanowisko takie było konsekwentnie prezentowane podczas spotkań organizowanych z pracownikami przez pracodawcę, rady zakładowe i stronę związkową w przedmiocie sposobu skorzystania z PDO i obliczania świadczeń przysługujących na jego podstawie.

Niezależnie od tego zaznaczyć trzeba, że taka interpretacja postanowień porozumienia została również wyraźnie wyartykułowana 2 grudnia 2014 r. we „Wspólnej, wiążącej interpretacji Stron w przedmiocie „treści Regulaminu PDO w P.”, zawartym pomiędzy stroną pozwaną a zakładowymi organizacjami związkowymi. Warto zwrócić uwagę, że strona powodowa zakwestionowała sposób wyliczenia należności wynikającej z zawartego porozumienia jedynie w zakresie odprawy, o której mowa w art. 245 ust. 2 pkt 3 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z 6 września 1999 r. w wysokości stanowiącej 36-krotność wynagrodzenia pracownika brutto liczonego jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy,

podczas gdy również pozostałe - odprawa pieniężna oraz odszkodowanie były liczone taką samą metodą jak dochodzone roszczenie. Co do podstawy wynagrodzenia - pomimo podobnego sformułowania zasady obliczania należności strona nie zgłosiła. Oznacza to, że powódka miała świadomość odniesienia do przepisów wewnątrzzakładowych.

W konkluzji, Sąd drugiej instancji stwierdził, że postanowienia porozumienia powódki i pozwanego przedsiębiorstwa musi być odczytany jako całość, łącznie z treścią art. 245 ust. 2 punkt 3 ZUSP, a nie w oderwaniu o jego treści, bowiem artykuł 245 ust. 2 punkt 3 jest wyraźnie powołany w § 2 pkt 1 lit. b porozumień z 6, jak również w § 6 ust. 1 pkt 2 Regulaminu Dobrowolnych Odejść. Interpretując umowę na podstawie reguł językowych należy bowiem brać pod uwagę nie tylko kontrowersyjny fragment tekstu, ale jednocześnie uwzględniać inne związane z nim postanowienia umowy, czyli tzw. kontekst językowy (*vide* wyrok Sądu Najwyższego z 22 marca 2006 r., III CSK 30/06, Legalis). W konsekwencji Sąd odwoławczy nie podzielił stanowiska powódki, że przyznana jej odprawa została przez pracodawcę niesłusznie obniżona. Kwota wypłaconej przez stronę pozwaną powódce dodatkowej odprawy była ustalona w prawidłowej wysokości.

Powyższy wyrok zaskarżyła skargą kasacyjną strona powodowa w całości.

Zaskarżonemu wyrokowi pełnomocnik powoda zarzucił naruszenie:

1. art. 18 § 1 k.p. *a contrario*, art. 353¹ k.c. w zw. z art. 300 k.p. i art. 65 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. przez oczywiście błędną wykładnię:
1. nieuwzględniając zakazu pominięcia zwerbalizowanych części tekstu umowy przy dokonywaniu jej wykładni, a w konsekwencji niewłaściwe zastosowanie polegające na pominięciu w ogóle zawartego przez strony w treści porozumienia z 26 maja 2014 r. sformułowania „w wysokości trzydziestosześciokrotności wynagrodzenia powódki liczonego jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy”, a tym samym nieuwzględnienie faktu, iż 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 powódce odprawa wynosi 366 946,56 zł (36 x 10 192,96 zł);

2. pomijając fakt, iż przepisy art. 65 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. znajdują zastosowanie wyłącznie wówczas, gdy postanowienia umowne są niejasne i pozostawiają jakiekolwiek wątpliwości interpretacyjne, a w konsekwencji niewłaściwe zastosowanie w stanie faktycznym, w którym porozumienie w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę wprost wskazywało, że powódce przysługuje odprawa w wysokości stanowiącej trzydziestosześciokrotność wynagrodzenia liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy (tj. 366.946,56 zł), co w ocenie strony skarżącej stanowi także niewłaściwe niezastosowanie art. 353¹ k.c. w zw. z art. 300 k.p.;
3. błędną wykładnię i w konsekwencji niewłaściwe zastosowanie polegające na:
 1. dokonaniu wykładni postanowienia porozumienia w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę z powódką z pominięciem zasady uprzywilejowania pracownika, a w konsekwencji określenie zakresu obowiązku pracodawcy do zapłaty odchodzącemu pracownikowi świadczenia (wysokości owego świadczenia) na podstawie przepisu art. 245 ust. 2 pkt 3 lit. c Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy Przedsiębiorstwa Państwowego „P.” w W., zawartego 6 września 1999 r., pomimo tego, że w treści owego porozumienia znajduje się nie tylko odwołanie do wspomnianego przepisu autonomicznego prawa pracy, lecz także wzór pozwalający na jednoznaczne obliczenie konkretnej kwoty świadczenia, w wysokości wyższej niżby to wynikało z przepisów z.u.z.p.;
 2. rozstrzygnięciu kolizji bezpośrednio wskazanej w umowie, konkretnej wysokości odprawy z inkorporowaną w treść umowy, przez odwołanie, normą z zakresu autonomicznego prawa pracy, na niekorzyść pracownika,
 3. 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 wynikają:
 1. nakaz rozstrzygania ewentualnych niejasności w treści zredagowanej przez pracodawcę umowy na korzyść pracownika;

2. 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 owych świadczeń stanowi zawsze istotny czynnik rzutujący na podjęcie przez zatrudnionego decyzji o dobrowolnym rozwiązaniu stosunku pracy, czego konsekwencją było w ocenie strony skarżącej także niewłaściwe zastosowanie wskazanych przepisów;
3. naruszenia art. 245 ust. 2 pkt 3 lit. c z.u.z.p. w zw. 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 porozumieniu rozwiązującym umowę o pracę z powódką w odmienny, bardziej korzystny dla pracownika sposób za pomocą precyzyjnej i dającej jednoznaczny wynik formuły matematycznej: trzydziestosześci o krotność wynagrodzenia pracownika brutto liczonego jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy ($36 \times 10\,192,96 \text{ zł} = 366\,946,56 \text{ zł}$);
4. naruszenia § 6 ust. 1 pkt 2 regulaminu Programu Dobrowolnych Odejść (stanowiącego załącznik do Porozumienia kończącego spory zbiorowe zawartego w dniu 30 kwietnia 2014 r.) w zw. z art. 9 § 1 k.p. przez niewłaściwe zastosowanie i w konsekwencji, poprzez 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 z.u.z.p. w stanie faktycznym, w którym sposób liczenia owej odprawy był określony w porozumieniu rozwiązującym umowę o pracę z powódką w odmienny i bardziej korzystny dla niej sposób za pomocą precyzyjnej i dającej jednoznaczny wynik formuły matematycznej: trzydziestosześciokrotność wynagrodzenia pracownika brutto liczonego jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy ($36 \times 10.192,96 \text{ zł} = 366\,946,56 \text{ zł}$);
5. rażącego naruszenia (całkowitego pominięcia) reguł rządzących rozkładem ciężaru dowodu, tj. naruszenia art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. przez niewłaściwe zastosowanie, a także mającego istotny wpływ na wynik sprawy

naruszenia art. 232 w zw. z art. 391 § 1 k.p.c., a pośrednio również art. 31 § 1 k.p. przez:

1. 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 strona pozwana nie tylko skutecznie nie przeprowadziła, ale nawet nie zaoferowała, żadnego dowodu;
2. oparcie rozstrzygnięcia między innymi o okoliczność, jakoby „każdy z pracowników, który skutecznie przystąpił do programu podpisywał porozumienie o tej samej treści”, chociaż taka okoliczność nie została w ogóle udowodniona i nie była w ogóle elementem stanu faktycznego zrekonstruowanego przez Sądy Pracy.
3. naruszenia przepisów art. 72 § 1 k.c. z zw. z art. 300 k.p. poprzez błędną wykładnię nieuwzględniającą możliwości, w której do momentu przyjęcia przez powódkę oferty pozwanego do przystąpienia do Programu Dobrowolnych Odejść, strony mogły zmienić postanowienia porozumienia o rozwiązaniu stosunku pracy, przez przyjęcie innych warunków tego porozumienia, niż wskazane w Regulaminie Programu Dobrowolnych Odejść, wyrażonych *expressis verbis* w porozumieniu z 26 maja 2014 roku i określającą odprawę za pomocą precyzyjnej i dającej jednoznaczny wynik formuły matematycznej;
4. naruszenie przepisów art. 385 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez jego niezastosowanie w sytuacji, gdy wzorzec porozumienia stanowiący załącznik do Regulaminu Programu Dobrowolnych Odejść oraz faktycznie zawarte przez strony porozumienie są sprzeczne, a zgodnie z ww. przepisem wiążącą jest treść porozumienia, a nie jego pierwowzór.

Wobec powyższego skarżąca wniosła o:

1. uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w W., zaś w przypadku dokonania przez Sąd Najwyższy oceny, iż podstawa naruszenia prawa materialnego jest oczywiście uzasadniona - o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości oraz orzeczenie co do istoty sprawy, tj. zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kwoty 57.253,68 zł wraz z odsetkami od dnia 1 lipca 2014 r. do dnia zapłaty oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, w postępowaniu przed Sądem pierwszej i drugiej instancji według norm przepisanych;
2. zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, w postępowaniu kasacyjnym, według norm przepisanych,

Strona pozwana w odpowiedzi na skargę kasacyjną wniosła o:

1. Odmowę przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.
2. Zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego za postępowanie przed Sądem Najwyższym według norm przepisanych.

Ewentualnie w przypadku nieuwzględnienia tego wniosku o:

3. Oddalenie skargi kasacyjnej.
4. Zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego za postępowanie przed Sądem Najwyższym według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się niezasadna.

Na podstawie art. 398¹³ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod rozwagę nieważność postępowania. Na wstępie warto zauważyć, że podobne sprawy, również toczące się przeciwko

Przedsiębiorstwu Państwowemu „P.” były już przedmiotem rozstrzygnięć Sądu Najwyższego, który w wyroku z 13 października 2020 r., II PK (...) (niepubl.), wydanym w sprawie o tożsamym stanie faktycznym, oddalił skargę kasacyjną pracownika pozwanego. Istotą sporu w niniejszej sprawie, podobnie jak w przywołanej wyżej, było ustalenie w jakiej wysokości przysługuje powódce odprawa, przewidziana w § 2 ust. 1 lit. b porozumienia z 26 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 30 czerwca 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. 398¹³ § 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 dwudziestoczwartomiesięcznego 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 powyższego w pierwszej kolejności należy rozważyć zarzut 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 29 czerwca 1995 r., III CZP 66/95, OSNC 1995 nr 12, poz. 168, z glosą M. Litwiskiej, PPH 1996 nr 1, s. 34 czy wyroki z 29 stycznia 2002 r., V CKN 679/00, LEX nr 54342; z 8 października 2004 r., V CK 670/03, OSNC 2005 nr 9, poz. 162; z 7 marca 2007 r., II CSK 489/06, LEX nr 274245; z 29 kwietnia 2009 r., II CSK 614/08, LEX nr 503207; z 15 października 2010 r., V CSK 36/00, LEX nr 622217). W uzasadnieniu uchwały z 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 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 17 czerwca 2009 r., IV CSK 90/09, LEX nr 512012; z 8 stycznia 2010 r., IV SCK 269/09, LEX nr 668919 i z 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 8 czerwca 1999 r., II CKN 379/98, OSNC 2000 nr 1, poz. 10 czy z 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 17 czerwca 2009 r., IV CSK 90/90, LEX nr 512012; z 15 września 2005 r., II CK 69/05, LEX nr 311311; z 28 lutego 2006 r., III CSK 149/05, LEX nr 182956; z 5 kwietnia 2007 r., II CSK 546/06, LEX nr 253385; z 12 marca 2010 r., II PK 281/09, LEX nr 602248 i z 22 września 2011 r., V CSK 437/10, LEX nr 1095853).

W orzecznictwie – wbrew odmiennemu stanowisku pełnomocnika 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 7 grudnia 2000 r., II CKN 351/00, OSNC 2001 nr 6, poz. 95; z 30 stycznia 2004 r., I CK 129/03, niepublikowany; z 8 października 2004 r., V CK

670/03, OSNC 2005 nr 9, poz. 162; z 25 listopada 2011 r., I CSK 703/09, LEX nr 724984; z 10 lutego 2016 r., I CSK 1/15, LEX nr 2054081; z 7 kwietnia 2016 r., III CSK 249/15, LEX nr 2022544). Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 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 oświadczenia 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 29 czerwca 1995 r., III CZP 66/95, OSNC 1995 nr 12, poz. 168; z 12 grudnia 2002 r., V CKN 1603/00, LEX nr 75350; z 7 kwietnia 2005 r., II CK 431/04, LEX nr 145198; z 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 26 sierpnia 1994 r., I CKN 100/94, LEX nr 293258; z 29 stycznia 2002 r., V CKN 679/00, LEX nr 54342; z 23 września 2004 r., III CK 400/03, LEX nr 174201; z 21 sierpnia 2008 r., IV CSK 159/08, LEX nr 466005; z 5 marca 2010 r., IV CSK 382/09, LEX nr 852584; z 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 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 26 listopada 2008 r., III CSK 163/08, LEX nr 479315; z 17 grudnia 2008 r., I CSK 250/08, LEX nr 484668; czy z 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 8 stycznia 2010 r., IV CSK 269/09, LEX nr 668919; z 5 marca 2010 r., IV CSK 382/09, LEX nr 852584; z 21 grudnia 2010 r., III CSK 47/10, LEX nr 738108; z 3 lutego 2011 r., I CSK 348/10, LEX nr 936479; z 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 samą powódkę. 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 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 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”.

W wyroku z 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 PDO 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 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 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 24 listopada 1993 r., I PZP 46/93, OSNC 1994 nr 6, poz. 131 czy wyroki Sądu Najwyższego: z 10 października 2002 r., I PKN 455/01, LEX nr 1169672; z 25 listopada 2005 r., I PK 86/05, OSNP 2006 nr 19-20, poz. 295; z 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. 11² k.p.) oraz ich niedyskryminacji (art. 11³ 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 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 26 maja 2014 r., a do rozwiązania umowy o pracę doszło 30 czerwca 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.

Zupełnie niezrozumiały jest zarzut naruszenia art. 72 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p., bowiem opiera się on na hipotezie pełnomocnika skarżącej, natomiast nie zostało w żaden sposób wykazane, aby rzeczywiście wolą stron była modyfikacja zasad wynikających z PDO za pomocą zawartego porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę. Zwłaszcza, że intencją powódki od samego początku było skorzystanie z Programu Dobrowolnych Odejść.

Kierując się przedstawionymi motywami oraz opierając się na treści art. 398¹⁴ k.p.c., Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji swego wyroku. Rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego wydano na podstawie art. 394¹ § 3 k.p.c. w zw. z art. 398²¹ k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. w związku z art. 98 § 1 i 3 k.p.c. oraz § 2 pkt 6 w związku z § 9 ust. 1 pkt 2 w związku z § 10 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r., poz. 1804).