



Sygn. akt II PSKP 29/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 kwietnia 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Piotr Prusinowski

SSN Krzysztof Rączka

w sprawie z powództwa K. N.
przeciwko Przedsiębiorstwu Państwowemu "P." w W.
o odprawę pieniężną,
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 18 grudnia 2018 r., sygn. akt XXI Pa (...),

- 1. oddala skargę kasacyjną,**
- 2. zasądza od powódki na rzecz pozwanego kwotę 900 zł (dziewięćset) tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w W. wyrokiem z dnia 18 września 2018 r. zasądził od pozwanego Przedsiębiorstwa Państwowego „P.” z siedzibą w W. na rzecz powódki K. N. kwotę 22.776,89 zł tytułem części odprawy wynikającej z porozumienia o

rozwiązaniu umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami za czas opóźnienia, liczonymi od dnia 2 czerwca 2017 r. do dnia zapłaty (pkt I) oraz kwotę 2.700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt II), nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 1.139 zł tytułem opłaty stosunkowej od pozwu, której powódka nie miała obowiązku uiścić (pkt III), a także nadał wyrokowi w pkt I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 9.111,32 zł (pkt IV).

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była zatrudniona w pozwanym Przedsiębiorstwie Państwowym „P.” (dalej jako PPP) od dnia 30 września 1999 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, ostatnio za wynagrodzeniem w kwocie 9.111,32 zł brutto miesięcznie, liczonym jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. Powódka skorzystała z wprowadzonego u pozwanego Programu Dobrowolnych Odejść (PDO), składając stosowny wniosek i uzyskując zgodę pracodawcy na skorzystanie z tego Programu. W dniu 23 maja 2014 r. strony zawarły porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika. W § 2 tego porozumienia zawarto rodzaj i wysokość świadczeń, które pozwany zobowiązał się wypłacić powódce w związku z jej dobrowolną rezygnacją z pracy, a w § 2 ust. 1 lit. a-d wymieniono cztery świadczenia: - odprawę z ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników w wysokości stanowiącej trzykrotność wynagrodzenia pracownika brutto, liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, - odprawę, o której mowa w art. 245 ust. 2 pkt 3 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z dnia 6 września 1999 r. (ZUZP) w wysokości stanowiącej trzydziestosześciokrotność wynagrodzenia pracownika brutto, liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, - odszkodowanie za skrócenie okresu wypowiedzenia na podstawie art. 36 § 1 k.p. w wysokości stanowiącej trzykrotność wynagrodzenia pracownika brutto, liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, a także - odprawę emerytalną na warunkach, jak w § 6 regulaminu PDO w wysokości stanowiącej sześciokrotność wynagrodzenia pracownika brutto, liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. Zgodnie z porozumieniem umowa o pracę została rozwiązana z dniem 30 czerwca 2014 r., a pozwany wypłacił powódce łącznie kwotę 362.226,84 zł brutto (297.025,84 zł netto), w tym: - 25.200 zł z tytułu świadczenia wymienionego w § 2 ust. 1 lit. a, - 309.692,88 zł z

tytułu świadczenia wymienionego w § 2 ust. 1 lit. b, - 27.333,96 zł z tytułu świadczenia wymienionego w § 2 ust. 1 lit. c. Pismem z dnia 29 maja 2017 r. powódka wezwała pozwanego do zapłaty roszczenia głównego, tj. kwoty 18.314,64 zł oraz naliczonych na dzień wezwania odsetek w wysokości 4.451,71 zł.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał powództwo za uzasadnione, dzieląc przedstawioną przez powódkę interpretację postanowień porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę co do sposobu obliczenia należnych jej świadczeń. Zdaniem Sądu Rejonowego, z literalnej treści § 2 porozumienia wynika jasny i niebudzący wątpliwości sposób wyliczenia wartości pieniężnej umówionych świadczeń, które stanowią krotności wynagrodzenia pracownika brutto, liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. Nie budzi też wątpliwości, że „pracownik”, o którym mowa w porozumieniu to osoba, z którą pozwany podpisał umowę o pracę. Okoliczność wypłacania innym pracownikom świadczeń obliczanych od innych wartości niż wynagrodzenie tych konkretnych pracowników brutto, liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, nie może stanowić argumentu uzasadniającego oddalenie powództwa przez przyjęcie, że w przypadku powódki również chodziło o inną wartość niż wskazana literalnie w treści podpisanego przez strony porozumienia rozwiązującego umowę o pracę. W ocenie Sądu Rejonowego nic nie stało na przeszkodzie, aby strony w sposób korzystniejszy dla powódki uregulowały zasady wypłaty świadczeń związanych z rozwiązaniem stosunku pracy. Stąd w przypadku obliczenia wartości świadczenia wymienionego w § 2 ust. 1 lit. c porozumienia pozwany zastosował prawidłową wartość „krotności świadczenia”, przyjmując za podstawę - tak jak to ustalono w porozumieniu - wartość wynagrodzenia powódki brutto, liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, naliczając powódce z tego tytułu kwotę 27.333,96 zł (3 x 9.111,32 zł). Tym samym pozwany wykonując wynikające z porozumienia zobowiązanie powinien, zgodnie z art. 354 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. - w zamian za dobrowolną rezygnację powódki z pracy w trybie zaproponowanego przez pozwanego programu PDO - zapłacić na jej rzecz: (-) odprawę z ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w wysokości stanowiącej trzykrotność wynagrodzenia pracownika brutto, liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, to jest 27.333,96 zł, (-)

odprawę z art. 245 ust. 2 pkt 3 ZUZP w wysokości stanowiącej 36-krotność wynagrodzenia pracownika brutto, liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, to jest 328.007,52 zł, (-) odszkodowanie za skrócenie okresu wypowiedzenia na podstawie art. 36 § 1 k.p. w wysokości stanowiącej trzykrotność wynagrodzenia pracownika brutto, liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, to jest 27.333,96 zł, czyli łącznie kwotę 382.675,44 zł. Z zestawienia świadczeń należnych i wypłaconych powódce wynika natomiast niedopłata w kwocie 20.448,60 zł. Ponieważ powódka wezwała pozwanego do zapłaty pismem z dnia 29 maja 2017 r., doręczony odpis pozwu nie był pierwszym pismem, z którego pozwany dowiedział się o roszczeniu. Wobec tego roszczenie główne wraz z naliczonymi odsetkami do daty wniesienia pozwu zasługiwało na uwzględnienie w całości.

Sąd Okręgowy w W., po rozpoznaniu apelacji pozwanego, wyrokiem z dnia 18 grudnia 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 1) oraz kwotę 1.380 zł tytułem zwrotu kosztów procesu w instancji odwoławczej, w tym 1.350 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt 2).

Sąd Okręgowy w pierwszej kolejności podniósł, że Sąd Rejonowy, dokonując ustaleń faktycznych pominął, iż w dniu 5 maja 2014 r. naczelny dyrektor pozwanego oraz organizacje związkowe będące stroną porozumień o wdrożeniu regulaminu PDO przedstawiły „Wspólne stanowisko Stron do treści Regulaminu w sprawie PDO”, w którym uzgodniono, że wysokość odprawy oblicza się jako krotność wynagrodzenia pracownika brutto, nie większego niż 12-krotność/24-krotność/36-krotność przeciętnej miesięcznej płacy brutto w PPP. W konsekwencji Sąd Rejonowy rozstrzygając sprawę w oparciu o niepełne ustalenia faktyczne naruszył prawo materialne, to jest art. 65 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., § 2 ust. 1 lit. b i ust. 2 porozumienia z dnia 23 maja 2014 r., § 6 ust. 1 pkt 2 regulaminu PDO oraz art. 245 ust. 2 pkt 3 ZUZP. W świetle art. 65 § 2 k.c. w umowach należy bowiem raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu. Aktualnie przeważająca w doktrynie i judykaturze tzw. kombinowana metoda wykładni przyznaje w przypadku oświadczeń woli

składanych innej osobie pierwszeństwo temu znaczeniu oświadczenia, które rzeczywiście nadały mu strony w chwili jego złożenia (tzw. subiektywny wzorzec wykładni). Sposób rozumienia oświadczenia woli w chwili jego złożenia można ujawniać dowód z przesłuchania stron, czy wszelkie inne środki dowodowe, jak i zachowanie się stron po złożeniu oświadczenia woli, np. sposób wykonania umowy. Dopiero, gdy okaże się, że strony nie porozumiały się co do treści złożonego oświadczenia woli (bądź nawiązanej umowy), za prawnie wiążące należy uznać jego znaczenie ustalone według obiektywnego wzorca wykładni.

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy literalna wykładnia postanowień porozumienia była przedwczesna. Jednolite rozumienie treści złożonego oświadczenia woli ma miejsce zwłaszcza wówczas, gdy między składającym oświadczenie woli a jego odbiorcą jest zgoda (porozumienie) co do znaczenia przekazywanych treści, przy czym o jednolitym rozumieniu woli wyrażanej przez składającego oświadczenie można mówić także wówczas, gdy mimo braku w tym zakresie faktycznego porozumienia między stronami, obie z nich wiedzą (niezależnie z jakich źródeł), jakie znaczenie składane oświadczenia woli mają mieć. Sąd Rejonowy całkowicie zignorował, że porozumienie z dnia 23 maja 2014 r. nie było przedmiotem indywidualnych negocjacji stron co do jego treści, lecz zostało zawarte w ramach realizacji programu PDO i każdy z pracowników pozwanego, który skutecznie przystąpił do programu podpisywał porozumienie o takiej samej treści. Postanowienia spornego porozumienia nie można zatem interpretować w oderwaniu od postanowień regulaminu PDO oraz okoliczności towarzyszących jego wprowadzeniu. Powódka przystąpiła do PDO dobrowolnie, wobec czego należy zakładać, że zapoznała się lub powinna zapoznać z regulaminem PDO przed przystąpieniem do Programu. Jednocześnie - jak wynika z zebranego w sprawie materiału dowodowego - pozwany wprowadzając PDO przeprowadził akcję informacyjną, między innymi w intranecie i drogą mailową. Powódka miała więc możliwość i powinna zapoznać się z treścią ZUZP i regulaminu PDO, decydując się na przystąpienie do tego programu. 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. Oznacza to, że już u

założenia wprowadzonego regulaminu PDO przewidywano możliwość zastosowania ograniczenia wynikającego wprost z treści ZUZP do średniego wynagrodzenia pracowników PPP. Wniosek taki jest również zgodny z uwidocznionym 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 PPP. Podczas przesłuchania na rozprawie powódka potwierdziła, że знаła powyższy dokument, bo otrzymała go drogą mailową.

Nie ulega zatem wątpliwości, że w momencie zawierania porozumienia powódka, wyrażając zgodę na przystąpienie do PDO, mając na względzie treść regulaminu PDO oraz treść powołanych stanowisk pracodawcy wraz z organizacjami związkowymi, wyrażała zgodę na tego rodzaju rozwiązanie stosunku pracy i związane z nim korzyści, zgodne z poczynionymi przez pracodawcę i partnerów społecznych ustaleniami i intencjami co do reguł wynikających z przystąpienia do PDO. Powyższą konkluzję Sąd Okręgowy uzupełnił o rozważenie obiektywnego sposobu wykładni treści porozumienia zawieranego między pracownikami a pozwanym. Zgodnie z treścią spornego § 2 ust. 1 lit. b porozumienia z dnia 23 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 36-krotności wynagrodzenia pracownika brutto, liczonego jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy. Postanowienie to wyraźnie wskazuje, że zawarcie porozumienia jest związane z przystąpieniem do PDO. Sąd Okręgowy miał na uwadze, że przepisy indywidualnych umów mogą przewidywać korzystniejsze dla pracownika warunki niż przepisy powszechnie obowiązujące, jednak w rozpoznawanej sprawie nie miało to miejsca. Wyrażne odesłanie w porozumieniu do art. 245 ust. 2 pkt 3 ZUZP implikuje bowiem zastosowanie przy naliczaniu odprawy ograniczenia wymienionego w tym przepisie. Interpretacja dokonana przez Sąd Rejonowy była więc niewłaściwa.

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 natomiast, że wysokość odprawy ograniczona jest do kwoty nie większej niż 36-krotność przeciętnej miesięcznej płacy brutto w PPP. Skoro więc 36-krotność wynagrodzenia powódki, liczonego jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy, była wyższa niż 36-krotność przeciętnej miesięcznej płacy brutto w PPP., to wysokość odprawy musiała być zredukowana do tej wysokości. Zapis spornego porozumienia musi być odczytywany jako całość, łącznie z treścią art. 245 ust. 2 pkt 3 ZUZP, a nie w oderwaniu od niej, bowiem art. 245 ust. 2 pkt 3 ZUZP 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. Skoro więc 36-krotność wynagrodzenia powódki, liczonego jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy, była wyższa niż 36-krotność przeciętnej miesięcznej płacy brutto w PPP., to wysokość odprawy musiała być zredukowana do tej wysokości, a powództwo tym samym było bezzasadne.

Powódka w całości zaskarżyła wyrok Sądu Okręgowego 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, a także zasądzenia od pozwanego na jej rzecz kosztów procesu, zarzucając zaskarżonemu wyrokowi naruszenie prawa materialnego oraz przepisów postępowania, to jest:

1) art. 18 § 1 k.p. *a contrario*, art. 353¹ 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 23 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 powódce odprawa wynosi 328.007,52 zł (36 x 9.111,32 zł), a także pomijając, że art. 65 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. mają 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 powódce przysługuje odprawa w wysokości stanowiącej 36-krotność wynagrodzenia liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, co stanowi także niewłaściwe niezastosowanie art. 353¹ 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 świadczenia (wysokości tego 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 i konieczność szczególnego rozważenia tego, jak słabsza strona stosunku pracy rozumiała te postanowienia porozumienia, 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 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 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 korzystnej dla skarżącej 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 w związku z art. 391 § 1 k.p.c., a pośrednio art. 3¹ § 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 o okoliczność, jakoby „każdy z pracowników, który skutecznie przystąpił do programu podpisywał porozumienie o tej samej treści”, chociaż taka okoliczność nie została w ogóle elementem stanu faktycznego;

5) art. 72 § 1 k.c. z związku z art. 300 k.p., przez błędną wykładnię nieuwzględniającą możliwości, w której do momentu przyjęcia przez powódkę oferty przystąpienia do PDO, strony mogły zmienić postanowienia porozumienia o rozwiązaniu stosunku pracy i przyjąć inne warunki niż wskazane w regulaminie PDO, wyrażone *expressis verbis* w porozumieniu z dnia 23 maja 2014 r., określające odprawę za pomocą precyzyjnej i dającej jednoznaczny wynik formuły

matematycznej - 36-krotność wynagrodzenia pracownika brutto, liczonego jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy ($36 \times 9.111,32 \text{ zł} = 328.007,52 \text{ zł}$);

6) art. 385 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez jego niezastosowanie w sytuacji, gdy wzorzec porozumienia stanowiący załącznik do regulaminu PDO oraz faktycznie zawarte przez strony porozumienie są sprzeczne, a zgodnie z tym przepisem wiążącą jest treść porozumienia, a nie jego pierwowzór.

Zdaniem powódki skarga 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. 353¹ 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. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p. i w związku z art. 18 § 1 k.p. *a contrario*) i 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 o rozwiązaniu umowy 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 to 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 odchodzącej osoby 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 i zasądzenie od skarżącej na jego rzecz zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest nieuzasadniona. Sąd Najwyższy w rozpoznawanej sprawie podziela w całości pogląd wyrażony w wyroku z dnia 13 października 2020 r. w sprawie II PK 12/19 (niepubl.), dotyczącej innego pracownika pozwanego.

Podstawowym problemem decydującym o rozstrzygnięciu sporu jest bowiem ustalenie, w jakiej wysokości przysługuje powódce odprawa, przewidziana w § 2 ust. 1 lit. b porozumienia z dnia 23 maja 2014 r. rozwiązującego łączącą strony umowę o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika w ramach PDO. Oceniając charakter tego porozumienia, podkreślenia wymaga, 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 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 PPP., 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 PPP. za miesiąc poprzedzający miesiąc, w którym następuje wypłata – jeżeli staż pracy w PPP. 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 PPP. za miesiąc poprzedzający miesiąc, w którym następuje wypłata - jeżeli staż pracy w PPP. wynosi od 5 do 10 lat (pkt b), trzydziestosześcioletniego wynagrodzenia pracownika brutto, nie większego jednak niż 36-krotność przeciętnej miesięcznej płacy brutto w PPP. za miesiąc poprzedzający miesiąc, w którym następuje wypłata jeżeli staż pracy w PPP. 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 Sądu Najwyższego: 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 zwerybalizowanej 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, niepubl.; 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 między 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 ZUZP odprawa w wysokości stanowiącej 36-krotność jej wynagrodzenia, liczonego jak ekwiwalent pieniężny, przekraczająca 36-krotność przeciętnej miesięcznej płacy brutto w PPP. 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 i zaaprobowany przez pozwanego. 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 PDO. Takim świadczeniem jest odprawa, o której mowa w art. 245 ust. 2 pkt 3 ZUZP, a której wysokość uzależniona jest od stażu pracy w PPP. i jednocześnie nie może przekroczyć - przy stażu pracy wynoszącym ponad 10 lat - 36-krotności przeciętnej miesięcznej płacy brutto w PPP. Sąd Okręgowy zwrócił przy tym uwagę, że aby zagwarantować wszystkim pracownikom pozwanego odchodzącym z pracy w ramach PDO odprawę liczoną według tych samych zasad, aby nie doszło do naruszenia zasady równego traktowania pracowników w związku z terminem rozwiązania umowy o pracę, w stanowisku wyrażonym przez naczelnego dyrektora oraz organizacje związkowe co do treści regulaminu PDO z dnia 5 maja 2014 r. strony wspólnie oświadczyły, iż 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 PPP. 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. Dokonując wykładni oświadczeń woli należy zaś 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 z dnia 23 maja 2014 r., dopiero po upływie trzech lat od podpisania tego porozumienia, wzywając pozwanego pismem z dnia 29 maja 2017 r. do

zapłaty „części odprawy wynikającej z rozwiązania umowy o pracę”. W wyroku z dnia 22 marca 2006 r., III CSK 30/06 (LEX nr 196599), Sąd Najwyższy stwierdził natomiast, 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. Przypomnieć więc trzeba, że regulamin PDO był ogólnie dostępny dla pracowników, a powódka w dniu 6 maja 2014 r. zwróciła się o rozwiązanie umowy o pracę na zasadach przewidzianych w PDO. Dodatkowym argumentem przemawiającym za poprawnością poglądu Sądu Okręgowego, że wysokość odprawy ustalonej w § 2 ust. 1 lit. b porozumienia powinna zostać ograniczona do 36-krotności przeciętnej miesięcznej płacy brutto w PPP. 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, a jedynie wskazanie „krotności wynagrodzenia” należnej na podstawie tego przepisu.

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. 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 zasadą kierowali się pozwany oraz organizacje związkowe, dokonując wykładni § 6 ust. 1 pkt regulaminu PDO. Utrwalony jest 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 przepisach 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 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 dla pozostałych pracowników. Nie można pominąć, że art. 245 ust. 2 pkt 3 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 PPP. (za miesiąc, w którym następuje wypłata) dochodzi do ograniczenia wysokości odprawy.

Nieuzasadnione są także zarzuty naruszenia art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez ich niewłaściwe zastosowanie, a także mające 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. 398¹⁴ k.p.c. oraz art. 98 § 1 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c. orzekł jak w sentencji.