



Sygn. akt II PSKP 85/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 kwietnia 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Józef Iwulski (przewodniczący)
SSN Krzysztof Rączka (sprawozdawca)
SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa A. M. J.
przeciwko P. w W.
o rekompensatę,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 12 kwietnia 2022 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Apelacyjnego w [...] z dnia 18 grudnia 2019 r., sygn. akt III APa [...],

oddala skargę kasacyjną i zasądza od strony pozwanej na rzecz strony powodowej kwotę 2.025 zł (dwa tysiące dwadzieścia pięć) tytułem zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

UZASADNIENIE

Sąd Apelacyjny w (...) wyrokiem z 18 grudnia 2019 r., sygn. akt III APa (...) w wyniku apelacji powódki A. M. J. zmienił wyrok Sądu Okręgowego w W. z 5 lutego 2019 r., sygn. akt XXI P (...) w pkt I, zasądając od pozwanej P. w W. na

rzecz powódki kwotę 81.000 złotych z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 24 września 2018 r. do dnia zapłaty, a także obciążając pozwaną kosztami postępowania za obie instancje.

Powódka A. M. J. wnosila o zasądzenie od P. w W. 81.000 zł z odsetkami za opóźnienie od daty wniesienia pozwu (24 września 2018 r.) tytułem rekompensaty - na podstawie porozumienia zawartego z pozwaną 29 maja 2018 r. oraz o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa prawnego.

A. M. J. była zatrudniona w pozwanej P. od 1 kwietnia 2007 r. (po uprzednim zatrudnieniu u poprzednika prawnego pozwanej od 1 października 1987 r.) - do 8 lipca 2018 r. Ostatnio zajmowała stanowisko dyrektora biura zarządu i organizacji. Na stanowisko to powołał ją 1 marca 2017 r. prezes A. J. N., który był jej bezpośrednim przełożonym. Ostatnie wynagrodzenie powódki wynosiło 27.000 zł.

29 maja 2018 r. strony rozwiązały umowę o pracę z dniem 9 lipca 2018 r. za porozumieniem stron, zaś Agencja zobowiązała się zapłacić powódce - najpóźniej do 11 lipca 2018 r. - rekompensatę w związku z rozwiązaniem umowy o pracę w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, stanowiącego równowartość należnego wynagrodzenia w okresie wypowiedzenia. Treść porozumienia (opatrzonego nr (...)) sporządzona została przez podwładną powódki – E. M., kierownika działu zarządzania personelem, która z pomocą sekretarki nadała pismu symbol i numer. Sekretarka E. M. odnotowała numer tego pisma pod pozycją 1342 w dzienniku korespondencji biura zarządu i organizacji z adnotacją o dacie wysłania 29 maja 2018 r. do prezesa Agencji i uwagą, że dotyczy ono spraw kadrowych. Powódka pismo to zaniósła osobiście do J. N., a po podpisaniu przez niego - złożyła we własnych zasobach.

Zgodnie z regulaminem organizacyjnym Agencji przygotowywanie dokumentów związanych z rozwiązaniem umowy o pracę, interpretacja i opiniowanie spraw kadrowych pod kątem przepisów prawa oraz współpraca z radcami prawnymi w zakresie sporządzania dokumentów kadrowych i opinii w celu zapewnienia zgodności z przepisami prawa należy do zespołu spraw pracowniczych biura organizacji i zarządzania, którym kierowała powódka. W myśl § 5 ust. 1 i 6 ust. 1 zarządzenia nr 299 prezesa PAŻP z 6 grudnia 2017 r. w sprawie

określenia zasad organizacji obsługi prawnej, proces opiniowania/uzgadniania od strony formalno-prawnej umów, aktów prawa wewnętrznego oraz innych dokumentów odbywa się przed dokonaniem czynności prawnej - na pisemny wniosek kierownika komórki organizacyjnej.

Porozumienie dotyczące powódki nie zostało odnotowane w dzienniku korespondencji zarządu Agencji. Projektu porozumienia nie opiniował zespół spraw pracowniczych biura powódki, ani żaden radca prawny współpracujący z Agencją.

6 lipca 2018 r. J. N. odwołano ze stanowiska prezesa Agencji. 9 lipca 2018 r. pełnienie obowiązków prezesa Agencji powierzono J. J. - do czasu powołania jej prezesa.

9 lipca 2018 r. powódka przedstawiła porozumienie z 29 maja 2018 r. M. F. - kierownikowi zespołu spraw pracowniczych biura, którym kierowała powódka.

Wyrokiem z 5 lutego 2019 r., sygn. akt XXI P (...) Sąd Okręgowy w W. w pkt. I, na podstawie art. 35 ust. 2 i 3 pkt 1 ustawy o finansach publicznych, oddalił powództwo i w pkt. II zasądził od powódki na rzecz pozwanej 4.050 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego, w myśl art. 98 k.p.c. w zw. z § 2 pkt 5 i § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 r., poz. 1800 ze zm.).

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego wniosła powódka, zarzucając mu nieważność postępowania na podstawie art. 379 pkt 2 k.p.c. oraz naruszenie art. 233 § 1 k.p.c.; art. 236 k.p.c. w zw. z art. 217 § 2 k.p.c.; art. 328 § 2 k.p.c. w zw. z art. 233 § 1 k.p.c.; art. 328 § 2 k.p.c. w zw. z art. 35 ustawy z 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (jednolity tekst: Dz.U. z 2017 r., poz. 2077 ze zm.); art. 56 k.c.; art. 58 § 3 k.c.; art. 6 ust. 1-3 ustawy z 8 grudnia 2006 r. o P. (jednolity tekst: Dz.U. z 2017 r., poz. 1967); art. 49 k.p.; art. 8 k.p.; art. 5 k.c.; art. 18 § 1 k.p.; art. 11 ust. 1 ustawy z 17 grudnia 2004 r. o odpowiedzialności za naruszenie dyscypliny finansów publicznych; art. 11 ust. 2 ustawy o odpowiedzialności za naruszenie dyscypliny finansów publicznych oraz art. 35 ustawy o finansach publicznych.

W wyniku rozpoznania apelacji powoda Sąd Apelacyjny ocenił, że apelacja ta zasługiwała na uwzględnienie.

Sąd drugiej instancji wskazał, że porozumienie z 29 maja 2018 r. powódka zawarła w ramach stosunku pracy z działającym w tej dacie w imieniu pracodawcy

prezesem pozwanej J. N., będącym jednocześnie jej bezpośrednim przełożonym. Treść tego porozumienia obejmowała oświadczenia woli stron dotyczące rozwiązania łączącego je stosunku pracy, w tym jego daty końcowej (9 lipca 2018 r.) oraz warunków finansowych („rekompensata”). W związku z zawarciem porozumienia powódka, dysponująca wówczas uprawnieniem do rozwiązania stosunku pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, zdecydowała się od uprawnienia tego odstąpić i rozwiązać umowę o pracę z datą w nim wskazaną. W tym stanie rzeczy nie sposób przyjąć, że przewidziane w porozumieniu świadczenie pieniężne - będące przedmiotem roszczenia powódki - może zostać uznane za nienależne. Przy tym określenie użyte w porozumieniu jest dla oceny zasadności roszczenia drugorzędne wobec jego istoty. Stąd też okoliczność, że tak powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy, jak i obowiązujący u pozwanej regulamin wynagradzania tego rodzaju świadczenia nie przewidywał, nie czyni tego zapisu porozumienia nieważnym czy też prawnie niedopuszczalnym. W prawie pracy - w wymiarze powszechnym regulowanym co do zasady za pomocą norm semiimperatywnych z uwagi na naczelną dyrektywę ochronną tej gałęzi prawa - dopuszczalne jest bowiem wprowadzanie regulacji korzystniejszych dla pracownika od norm powszechnie obowiązujących, w tym przyznawanie korzystniejszych niż przewidziane świadczeń. Nie ma więc przeszkód, by rekompensatę, którą w porozumieniu uzgodniły strony, zakwalifikować jako dodatkowe świadczenie pieniężne dla pracownika przewidziane w związku z ustaniem zatrudnienia - chroniące go w okresie poszukiwania kolejnej pracy, niezależnie od rezultatu tych poszukiwań (podjęcia kolejnego zatrudnienia). Nadto brak jest przeszkód prawnych, aby przyjąć, że zawarte przez powódkę porozumienie stanowiło w tym wypadku samoistne źródło roszczenia jako kształtujące treść łączącego ją wówczas z pozwaną stosunku pracy - skoro zawarte zostało z przedstawicielem pracodawcy, który wyposażony został w stosowne kompetencje do działania w tym charakterze w imieniu pozwanej.

W związku z powyższym Sąd drugiej instancji uznał za nieuzasadnione stanowisko pozwanej, że zawarte z powódką porozumienie jest w całości nieważne, gdyż określona w nim sporna „rekompensata” nie została przewidziana w przepisach dotyczących wydatków publicznych i regulaminie wynagradzania,

podczas gdy późniejsze działania pracodawcy w tym względzie miały charakter naprawczy, niwelujący skutki naruszenia dyscypliny finansowej. W tym kontekście pozwana przyznała nadto, że ostatecznie uznała, że w związku z zawarciem ww. porozumienia stosunek pracy z powódką uległ jednak rozwiązaniu w określonej w nim dacie, co potwierdzone zostało wydanym powódce świadectwem pracy z 9 lipca 2018 r. Wobec tej okoliczności słusznie, zdaniem Sądu odwoławczego, powódka podnosi, że nie można przyznać racji pozwanej, jakoby roszczenie powódki - dla którego źródłem jest porozumienie - było nieuprawnione, podczas gdy pozwana benefity tego porozumienia skonsumowała. Pozwana skorzystała bowiem z tych jego zapisów, które uprawniały ją do rozwiązania stosunku pracy z powódką w dacie określonej w treści tego porozumienia - w istocie zatem skorzystała z wywiedzonego z tego porozumienia prawa do odstąpienia od konieczności rozwiązania umowy o pracę z powódką za przysługującym jej trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia. Wobec powyższego nie sposób więc twierdzić, że przewidziane w postanowieniach tego samego porozumienia świadczenie wzajemne pozwanej jest powódce nienależne, czy też nie zasługuje na ochronę prawną jako nieprzewidziane w obowiązujących przepisach. Tego rodzaju stanowisko oznaczałoby bowiem akceptację dla działania ze szkodą dla pracownika - z pominięciem zapisanego mu w razie ziszczenia się określonego warunku świadczenia wzajemnego.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, podstawy do podważenia zgodności z prawem żądanego świadczenia nie daje w szczególności argumentacja odwołująca się do regulacji dotyczących kwestii finansów publicznych i wymogów formalnych, które wiążą się z dokonywaniem wydatków w jednostkach operujących środkami publicznymi. Zdaniem Sądu Apelacyjnego, Sąd Okręgowy oceniając roszczenie błędnie skoncentrował się na tym aspekcie sprawy - podczas gdy podnoszona przez pozwaną kwestia ewentualnego naruszenia dyscypliny finansów publicznych w zapisach tego porozumienia, przewidujących wypłatę powódce świadczenia pieniężnego za rozwiązanie stosunku pracy w określonej w nim dacie, nie może być odnoszona do relacji pracowniczej między powódką a pozwaną. Ewentualne zarzuty w powyższym zakresie mogą być bowiem podnoszone jedynie wobec osób, których wiążące oświadczenia woli, składane w imieniu pozwanej, skutkowałyby

tego rodzaju naruszeniem. Powódka nie jest więc podmiotem, który mógłby stać się adresatem tej kategorii zarzutów, gdyż odpowiedzialność w tym względzie co do zasady ponoszona jest przez organ kierujący jednostką podlegającą ustawie o finansach publicznych, którym powódka nie była. W związku z tym - niezależnie od kwestii statusu pozwanej jako jednostki sektora finansów publicznych, czy też merytorycznej trafności tego rodzaju zarzutów - pozostaje ona uprawniona, aby domagać się od pozwanej realizacji przyznanego jej w porozumieniu świadczenia wzajemnego. Powódka wywiązała się bowiem z tej części porozumienia, z której wynikała rezygnacja z jej uprawnień pracowniczych, a pozwana - co już wyżej wskazano - świadczenie to przyjęła, akceptując rozwiązanie stosunku pracy z dniem 9 lipca 2018 r.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego, kwestię ważności i prawnej skuteczności zawartego z powódką porozumienia należało oceniać przez pryzmat ewentualnych wad oświadczenia woli w ujęciu cywilistycznym – w związku z art. 300 k.p., których nie sposób wskazać w ustalonych okolicznościach faktycznych. Brak jest też podstaw, by w tych okolicznościach zasadnie twierdzić o nadużyciu przez powódką prawa w rozumieniu art. 8 k.p. z uwagi na działanie sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, co mogłoby stanowić przesłankę odmowy wypłaty świadczenia, a zwłaszcza wywodzić ten argument z przypisywania powódce inicjatywy rozwiązania stosunku pracy i określonych motywów tej decyzji w sytuacji, gdy porozumienie opierało się na zgodnej woli stron stosunku pracy. Zdaniem Sądu Apelacyjnego, podobnie okoliczność braku konsultacji porozumienia z zespołem spraw pracowniczych PAŻP, a także przedstawienia dokumentu obejmującego to porozumienie ww. zespołowi pozwanej dopiero po dacie ustania zatrudnienia pozostają przy tym bez znaczenia dla ważności i prawnej skuteczności jego zapisów. Podpisujący porozumienie z powódką ówczesny prezes Agencji posiadał samodzielną kompetencję do podejmowania decyzji w sprawach pracowniczych, w tym do zawierania porozumień o rozwiązaniu umowy o pracę z pracownikiem pozwanej - niezależnie od treści zastrzeżonej w przepisach wewnętrznych pozwanej opinii ww. zespołu. Decyzja prezesa w zakresie spraw pracowniczych nie wymagała zatem każdorazowej uprzedniej konsultacji ww. komórki organizacyjnej pozwanej, a prezes nie był związany jej treścią; tym bardziej konieczność

wcześniejszego zaopiniowania decyzji prezesa nie wynikała z przepisów bezwzględnie obowiązujących, których to naruszenie wpływać może na ocenę skuteczności tego rodzaju czynności. Bez znaczenia dla skuteczności roszczenia pozostaje też przedstawienie kadrom pozwanej przez powódkę treści porozumienia 9 lipca 2018 r., tj. w przewidzianym w nim dniu rozwiązania stosunku pracy, a także motywy, które legły u podstaw takiego działania. Kadry pozwanej miały bowiem za zadanie zrealizować wynikające z porozumienia zobowiązanie, tj. rozwiązać umowę o pracę powódki w dacie oraz trybie w nim określonym oraz zadbać o realizację wynikającego z niego świadczenia pieniężnego - podczas gdy ważność i skuteczność porozumienia, jako dwustronnej czynności prawnej pracownika z pracodawcą, oceniana jest przy uwzględnieniu okoliczności istniejących w dacie składania oświadczeń woli stron stosunku pracy i odnosi się do podmiotów uczestniczących w jego zawarciu. Aspekt dotyczący technicznego wykonania zapisanych w nim zobowiązań jest wobec powyższego wtórny. Zatem, skoro z ustalonego stanu faktycznego wynika, że porozumienie między powódką a reprezentowaną przez ówczesnego prezesa Agencji pozwaną zostało zawarte 29 maja 2018 r., to – przy braku podstaw do przypisania wad oświadczeniom woli składanym wówczas przez strony - uznać należy, że pozwana w sposób prawnie wiążący zobowiązała się do wypłaty powódce przewidzianej w porozumieniu rekompensaty w związku z rozwiązaniem umowy o pracę w określonej w nim dacie.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, brak było także zastrzeżeń co do wysokości ustalonego kwotowo świadczenia - przy czym jego indywidualny charakter, uregulowany samoistnie w ramach analizowanej czynności prawnej dawał podstawy do literalnej wykładni spornych zapisów. Strony wskazały w porozumieniu jednoznacznie, że rekompensata stanowić będzie wartość trzymiesięcznego wynagrodzenia należnego powódce w okresie wypowiedzenia. W tym kontekście rekompensata, jako odpowiednik wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, odpowiadała celowi ochronnemu prawa pracy i pozostawała adekwatna do świadczenia wzajemnego powódki - jako suma wynagrodzenia ustalonego przez Sąd Okręgowy, a niekwestionowanego przez strony (27.000 zł) za okres trzech miesięcy. Zdaniem Sądu Apelacyjnego, brak jest więc podstaw, by określone w porozumieniu świadczenie obniżyć o wartość wynagrodzenia wypłaconego

powódce za okres od daty podpisania porozumienia (z dniem 29 maja 2018 r.) do daty ustania stosunku pracy (z dniem 9 lipca 2018 r.). Nietrafiona jest bowiem koncepcja, że ustaloną w porozumieniu rekompensatę należy traktować jako świadczenie tożsame z wynagrodzeniem za okres wypowiedzenia, którego początek przypadałby w dniu zawarcia ww. porozumienia - skoro przeczy temu treść porozumienia, wskazująca bezpośrednio datę rozwiązania stosunku pracy niepoprzedzoną okresem wypowiedzenia, jak i sposób opisanie przez strony wymiaru przysługującej z tego tytułu rekompensaty. Wysokości zapisanego na rzecz powódki świadczenia nie sposób też uznać za przesłankę dającą podstawy do przypisania skarżącej nadużycia prawa bądź zasad współżycia społecznego, zważywszy poziom jej miesięcznego wynagrodzenia pracowniczego oraz uprawnienie do maksymalnego przewidzianego ustawą okresu wypowiedzenia.

Powyższy wyrok zaskarżyła skargą kasacyjną strona pozwana w całości.

Zaskarżonemu wyrokowi pełnomocnik pozwanej zarzuciła naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 58 § 1 k.c. w zw. z art. 44 ust. 2 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych przez jego niewłaściwe niezastosowanie, albowiem Sąd Apelacyjny uznał, że w przypadku, gdy wypłata danego świadczenia przez jednostkę sektora finansów publicznych nie znajduje oparcia w przepisach prawa pracy i Regulaminie Wynagradzania, lecz wynika z zawartego porozumienia, to taka czynność jest ważna i zgodna z prawem, gdyż porozumienie pracownika i pracodawcy może korzystniej uregulować sytuację pracownika, niż wynika to z powszechnie obowiązujących przepisów prawa, zaś porozumienie zawarte pomiędzy pracownikiem a pracodawcą stanowi swoistą podstawę prawną do dokonania czynności prawnej podczas gdy jednostka sektora finansów publicznych, jaką jest PAŻP, jest zobowiązana do dokonywania wydatków zgodnie z przepisami dotyczącymi poszczególnych rodzajów wydatków, zaś brak stosownej normy prawa uniemożliwia wydatkowanie środków publicznych, zaś skoro celem tej normy jest zapobieżenie ukształtowania stosunku prawnego w sposób z nią sprzeczny, to naruszenie zakazu wynikającego z art. 44 ust. 2 u.f.p. pociąga za sobą sankcję bezwzględnej nieważności czynności dokonanej w sposób sprzeczny z prawem.

Wobec powyższego skarżąca wniosła o uchylenie wyroku Sądu Apelacyjnego w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania temuż Sądowi wraz z przekazaniem temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

Powódka w odpowiedzi na skargę kasacyjną wniosła o:

1. oddalenie skargi kasacyjnej w całości na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c.;
2. zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego 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.

Zarzut naruszenia art. 58 § 1 k.c. w zw. z art. 44 ust. 2 ustawy o finansach publicznych nie mógł zostać uwzględniony. Zgodnie z art. 44 ust. 2 ustawy o finansach publicznych jednostki sektora finansów publicznych dokonują wydatków zgodnie z przepisami dotyczącymi poszczególnych rodzajów wydatków. Zgodnie natomiast z art. 58 § 1 k.c. czynność prawna sprzeczna z ustawą albo mająca na celu obejście ustawy jest nieważna, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, w szczególności ten, iż na miejsce nieważnych postanowień czynności prawnej wchodzi odpowiednie przepisy ustawy.

W pierwszej kolejności należy zauważyć, że stanowisko strony skarżącej jest niekonsekwentne i zmierza jedynie do uchylenia się od skutków finansowych zawartego z powódką porozumienia rozwiązującego stosunek pracy. Skarżąca nie podważa bowiem ważności całej czynności prawnej jaką stanowiło zawarte porozumienie, a jedynie tę jego część, która przewidywała zapłatę na rzecz powódki świadczenia nazwanego „rekompensatą”. Równocześnie, pozwana nie kwestionowała w żaden sposób ważności skutku zawartego porozumienia w postaci rozwiązania stosunku pracy, o czym świadczy wydanie powódce świadectwa pracy wskazującego datę rozwiązania stosunku pracy wynikającą z

porozumienia. Słusznie zwrócił na to uwagę Sąd drugiej instancji. Zgodnie z art. 58 § 1 k.c. cała czynność prawna sprzeczna z ustawą albo mająca na celu obejście ustawy jest nieważna. Strony takiej czynności prawnej nie mogą sobie wybierać, wedle własnych interesów, elementów czynności prawnej, które będą ważne i tych które będą nieważne. Stąd też nie do zaakceptowania jest wykładnia przepisów zaprezentowana przez stronę pozwaną, która zmierza do uznania za nieważne jedynie tego postanowienia zawartego porozumienia, na podstawie którego pozwana zobowiązała się do wypłaty świadczenia na rzecz powódki.

W tym miejscu należy odnieść się do przepisów prawa pracy. Zgodnie z art. 30 § 1 pkt 1 k.p. umowa o pracę może zostać rozwiązana na podstawie porozumienia stron. Rozwiązanie stosunku pracy na mocy porozumienia stron może nastąpić wtedy, gdy strony złożą zgodne oświadczenia woli w tym przedmiocie - bądź w sposób wyraźny bądź dorozumiany, ale nie budzący wątpliwości co do tego, że obie dążą do rozwiązania stosunku pracy w określony sposób i w określonej dacie (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 26 listopada 2002 r., I PKN 659/00, LEX nr 577449). Z art. 30 § 1 pkt 1 k.p. wynika prawo swobodnego rozwiązania umowy o pracę na mocy dwustronnej czynności prawnej, czyli takiej czynności, która dochodzi do skutku w momencie złożenia przez pracodawcę i pracownika zgodnych oświadczeń woli zmierzających do zakończenia stosunku pracy w określonym terminie. Przy tym sposobie rozwiązania umowy nie obowiązują ograniczenia, które występują w razie jednostronnego rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę (np. dotyczące ochrony szczególnej pracowników – por. wyrok Sądu Najwyższego z 18 grudnia 2001 r., I PKN 756/00, LEX nr 1170507). Należy przy tym wyraźnie zaznaczyć, że strony zawierając porozumienie rozwiązujące umowę o pracę mogą swobodnie ustalić wszystkie okoliczności związane z tym rozwiązaniem, nie tylko jego termin, ale również świadczenia, jakie będą z tego tytułu przysługiwały pracownikowi. Warto przy tym przypomnieć, że na podstawie art. 18 § 1 k.p. postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy, nie ma jednak zakazu ukształtowania postanowień umowy o pracę lub innych porozumień pomiędzy stronami stosunku pracy w taki sposób, żeby przyznawały one pracownikowi

korzystniejsze warunki i świadczenia niż przepisy powszechnie obowiązujące. Wobec tego, nie ulega wątpliwości, że przepisy prawa pracy nie stoją na przeszkodzie przyznaniu pracownikowi w porozumieniu o rozwiązaniu umowy o pracę świadczenia mającego zrekompensować mu utratę pracy i konieczność poszukiwania nowego zatrudnienia. Świadczenia te mogą być przy tym ukształtowane korzystniej niż te przewidziane w aktach prawa wewnętrznego lub powszechnie obowiązującego, nie mogą być natomiast mniej korzystne od takich świadczeń.

Pozostaje zatem ustalić relację w jakiej przepisy prawa pracy pozostają do powołanych w skardze kasacyjnej przepisów ustawy o finansach publicznych. Jak wskazano powyżej, jedną z podstawowych zasad prawa pracy jest zasada uprzywilejowania pracownika, która oznacza, że w prawie pracy typowe jest stosowanie norm semiimperatywnych, które pozwalają korzystniej kształtować sytuację pracownika niż wynika to z przepisów prawa powszechnie obowiązującego. Zatem, w granicach określonych przez normy *ius cogens* oraz zasadę korzystności, strony stosunku pracy mają swobodę w kreowaniu warunków pracy pracowników, w tym również warunków zakończenia tej pracy. Natomiast przepisy ustawy o finansach publicznych nakładają na podmioty z sektora finansów publicznych pewne zasady i ograniczenia w wydatkowaniu środków publicznych. Adresatami tych przepisów są jednak właśnie podmioty z sektora finansów publicznych i osoby odpowiedzialne za wydatkowanie środków publicznych w tych podmiotach. Nie można przerzucać odpowiedzialności za właściwe wydatkowanie środków publicznych na pracowników, do których obowiązków nie należy wydatkowanie tych środków. Wobec tego pracownik zawierając porozumienie z pracodawcą, w którym przyznaje mu się pewne świadczenia z tytułu rozwiązania stosunku pracy nie ma obowiązku, ani nawet możliwości weryfikowania, czy świadczenia te nie naruszają przepisów dotyczących rozporządzania środkami pieniężnymi. Tym bardziej, gdy pracodawca uznaje ważność i wykonuje zasadniczą część porozumienia rozwiązującego, nie ma podstaw do pozbawiania pracownika przyznanych mu w nim świadczeń. Zwłaszcza, że aby doszło do zawarcia takiego porozumienia, strony muszą się zgodzić co do wszystkich elementów jego treści, co oznacza, że nie można rozpatrywać wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy w

oderwaniu od warunków, w jakich do tego rozwiązania miało dojść, bowiem pracownik zgadza się na rozwiązanie umowy o pracę w pewnym kontekście, na który składa się termin tego rozwiązania, ale również ewentualne świadczenia ze strony pracodawcy, mające zrekompensować pracownikowi utratę pracy.

W niniejszej sprawie Sąd drugiej instancji prawidłowo, zdaniem Sądu Najwyższego, ocenił charakter świadczenia przyznanego powódce na podstawie porozumienia z 29 maja 2018 r., jako świadczenia należnego z tytułu rozwiązania stosunku pracy i mającego zrekompensować jej utratę. Trafnie również Sąd Apelacyjny wskazał, że kwestia odpowiedzialności za naruszenie dyscypliny finansów publicznych dotyczy osób zobowiązanych do jej przestrzegania po stronie pozwanej, nie ma natomiast wpływu na ważność postanowień zawartego porozumienia. Zwłaszcza, że strona pozwana nie podnosiła nieważności całej czynności prawnej, a nawet wykonywała obowiązki związane z zakończeniem stosunku pracy na jej podstawie, lecz jedynie starała się „unieważnić” postanowienia porozumienia dotyczące wypłaty świadczenia na rzecz powódki.

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 5 w zw. 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 adwokackie (Dz.U. z 2015 r., poz. 1800).