



Sygn. akt III PK 60/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 sierpnia 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek (przewodniczący)

SSN Jolanta Frańczak

SSN Piotr Prusinowski (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa Z. S.

przeciwko P. Spółce Akcyjnej Oddziałowi D. w N.

o odprawę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 22 sierpnia 2018 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w S.

z dnia 2 lutego 2017 r., sygn. akt VI Pa (...),

I. oddala skargę kasacyjną,

**II. zasądza od pozwanego na rzecz powoda 1.800 zł (jeden
tysiąc osiemset) tytułem zwrotu kosztów postępowania
kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Z. S. domagał się od P. S.A. Oddziału D. z siedzibą w N., zapłaty 20.751 zł
wraz z ustawowymi odsetkami tytułem niewypłaconej odprawy pieniężnej

wynikającej z art. 8 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, to jest w wysokości trzykrotnego wynagrodzenia.

Wyrokiem z dnia 6 maja 2016 r. Sąd Rejonowy oddalił powództwo (punkt I) oraz zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów procesu (pkt II).

Sąd pierwszej instancji ustalił, że strony łączyła umowa o pracę do dnia 30 czerwca 2012 r. Wiąż prawna została zakończona na mocy porozumienia stron w ramach Programu Dobrowolnych Odejść (PDO). Powód otrzymał z tego tytułu rekompensatę w wysokości stanowiącej trzydziestokrotność swojego wynagrodzenia, obliczonego jako wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy na dzień wejścia w życie PDO.

W ramach prowadzonego w spółce P. S.A. procesu optymalizacji zatrudnienia zarząd spółki podjął decyzję o wprowadzeniu w niej Programu Dobrowolnych Odejść (PDO) i zobowiązał dyrektorów poszczególnych oddziałów spółki do jego wdrożenia i realizacji.

Postanowieniem nr (...)/2011 z dnia 30 grudnia 2011 r. dyrektor Oddziału D. wdrożył do realizacji Regulamin Programu Dobrowolnych Odejść w P. S.A. Oddział Elektrowni D. W regulaminie tym, w rozdziale II w § 8, określono zasady naliczania świadczeń związanych z PDO, zgodnie z którymi uprawnionemu pracownikowi, który rozwiązuje umowę o pracę w związku z przystąpieniem do programu, naliczane było dobrowolne odszkodowanie z PDO w wysokości ustalonej w § 8 ust. 1-4 Regulaminu PDO (to jest w wysokości od 8 do 26 średnich miesięcznych wynagrodzeń, w zależności od liczby miesięcy brakujących do uzyskania prawa do świadczenia emerytalnego). Ponadto, w § 8 ust. 5 Regulaminu PDO wskazano, że uprawnionemu pracownikowi, z którym zostanie rozwiązana umowa o pracę w ramach PDO, niezależnie od dobrowolnego odszkodowania z PDO przysługuje odprawa pieniężna, o której mowa w art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2003 r. Nr 90, poz. 844 z późn. zm.) „w wysokości tam ustalonej”. W § 8 ust. 6 Regulaminu PDO wskazano zaś, że w przypadku, gdy z postanowień Umowy Społecznej wynikają inne zasady

kształtowania świadczeń z tytułu rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron, mają zastosowanie zasady korzystniejsze dla pracownika, z tym że na poczet należnej rekompensaty określonej w Umowie Społecznej zaliczone zostają wszelkie świadczenia dodatkowe wynikające z Umowy Społecznej i Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy oraz odprawa, o której mowa w ust. 5”.

Sąd Rejonowy ustalił, że u pracodawcy obowiązywała Umowa Społeczna, zawarta w dniu 5 stycznia 2007 r. z organizacjami związkowymi działającymi w D., na mocy której pracownicy oddziału byli objęci gwarancją zatrudnienia. Umowa odmiennie kształtowała zasady wypłaty świadczeń w przypadku, gdy umowa o pracę jest rozwiązana za porozumieniem stron z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. W § 15 ust. 1 pkt b strony Umowy Społecznej ustaliły, że gwarancja zatrudnienia nie dotyczy pracowników, których umowa o pracę została rozwiązana za porozumieniem stron, z tym że jeżeli u podstaw rozwiązania umowy o pracę leżą przyczyny niedotyczące pracownika, warunkiem wyłączenia go z gwarancji zatrudnienia jest wypłata na rzecz pracownika rekompensaty z tytułu rozwiązania stosunku pracy w kwocie uzgodnionej między pracodawcą a związkami zawodowymi, nie mniej jednak niż trzydziestokrotność miesięcznego wynagrodzenia pracownika obliczonego jak wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy.

Analogiczny zapis znalazł się w art. 68 ust. 1 pkt b Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z dnia 5 października 2010 r., obowiązującego w P. S.A. Oddział D.

P. S.A. Oddział D. po wdrożeniu Regulaminu PDO zawarł z działającymi u niego związkami zawodowymi Porozumienie z dnia 10 stycznia 2012 r. w sprawie Programu Dobrowolnych Odejść, z którego wynikało, że: pracodawca wdrożył w oddziale Program Dobrowolnych Odejść (§ 1), uprawniony pracownik rozwiązujący umowę o pracę w ramach programu dobrowolnych odejść w trybie porozumienia stron z przyczyn niedotyczących pracowników otrzymuje świadczenie związane z Programem na zasadach określonych w Regulaminie. Porozumienie regulowało również kwestię rodzaju świadczeń, jakie będą przysługiwały pracownikowi korzystającemu z programu PDO na podstawie art. 68 ZUZP i § 15 Umowy Społecznej. Mianowicie były to:

- dobrowolne odszkodowanie (rekompensata) - 30-krotność wynagrodzenia urlopowego pracownika, wyliczonego jak wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy na dzień 31 stycznia bieżącego roku,

- nagroda jubileuszowa, wypłacona uprawnionemu pracownikowi, który w okresie krótszym niż 12 miesięcy nabyłby do niej uprawnienie, w wysokości przepracowanych ilości miesięcy między datą nabycia uprawnień do ostatniej nagrody jubileuszowej a datą rozwiązania umowy o pracę,

- dodatkowe świadczenie - odpowiadające wysokości nagrody jubileuszowej i odprawy emerytalnej, do których pracownik nabyłby prawo, gdyby do dnia 5 stycznia 2017 r. nabył prawo do emerytury z osiągnięciem wieku emerytalnego 65 lat dla mężczyzn i 60 lat dla kobiet.

Jednocześnie wskazano, iż pozostałe zasady reguluje Regulamin PDO, stanowiący załącznik do uchwały nr (...)/2011 Zarządu P. S.A. z dnia 22 grudnia 2011 r. w sprawie zatwierdzenia Regulaminu PDO.

Z. S., podpisując porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę w związku ze skorzystaniem z Programu Dobrowolnych Odejść był świadomy, iż w skład dobrowolnego odszkodowania (rekompensaty), wchodzi również odprawa z ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy przyczyn niedotyczących pracowników. O powyższym został poinformowany szczegółowo w piśmie z dnia 17 stycznia 2011 r., w którym przedstawiono dokładny sposób wyliczenia świadczenia ze wskazaniem łącznej kwoty 207.510 zł. Pismo to Z. S. otrzymał jeszcze przed podpisaniem porozumienia w przedmiocie rozwiązania umowy, co nastąpiło w dniu 12 marca 2012 r.

W kolejnej edycji Programu Dobrowolnych Odejść, wdrażanego w D. w treści Porozumienia w sprawie PDO z dnia 11 września 2012 r. w § 2 ust. 1 wskazano, że na poczet należnej rekompensaty zaliczona jest odprawa pieniężna, o której mowa w art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Uczyniono to, ponieważ stwierdzono, iż pomimo tego, iż w poprzednim Porozumieniu było odesłanie do Regulaminu PDO, regulującego kwestię wliczania odprawy do dobrowolnego odszkodowania (rekompensaty), to nie wszyscy pracownicy do niego sięgali i przychodzili pytać się o odprawę do działu kadr.

Sąd Rejonowy uznał, że powództwo nie jest zasadne. Wskazał, że u pracodawcy obowiązywały cztery akty prawne regulujące świadczenia z tytułu odejścia z pracy:

- regulamin Programu Dobrowolnych Odejść stanowiący załącznik do Uchwały nr (...)/2011 Zarządu P. S.A. z dnia 22 grudnia 2011 r. w sprawie zatwierdzenia Regulaminu Programu Dobrowolnych Odejść w P. S.A. wraz z uchwałą,
- porozumienie w sprawie Programu Dobrowolnych Odejść w P. S.A. Oddziale D. z dnia 10 stycznia 2012 r.,
- umowa Społeczna dla pracowników D. z dnia 5 stycznia 2007 r.,
- Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla pracowników P. S.A. Oddział D. z 5 października 2012 r. wraz z załącznikami.

Sąd Rejonowy, opisując chronologicznie zachodzące u pozwanego pracodawcy zmiany stanu prawnego, zauważył, że zanim wprowadzono Program Dobrowolnych Odejść, pomiędzy pracodawcą a działającymi u niego organizacjami związkowymi zawarto w dniu 5 stycznia 2007 r. Umowę Społeczną, na mocy której pracownicy zostali objęci gwarancją zatrudnienia. Umowa ta odmiennie kształtowała zasady wypłaty świadczeń w przypadku, gdy umowa o pracę jest rozwiązana za porozumieniem stron z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. W § 15 ust. 1 pkt b strony Umowy Społecznej strony ustaliły, że gwarancja zatrudnienia nie dotyczy pracowników, których umowa o pracę została rozwiązana za porozumieniem stron, z tym że jeżeli u podstaw rozwiązania umowy o pracę leżą przyczyny niedotyczące pracownika, warunkiem wyłączenia go z gwarancji zatrudnienia jest wypłata na rzecz pracownika rekompensaty z tytułu rozwiązania stosunku pracy w kwocie uzgodnionej między pracodawcą a związkami zawodowymi nie mniej jednak niż trzydziestokrotność miesięcznego wynagrodzenia pracownika obliczonego jak wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy. Analogiczny zapis znalazł się w art. 68 ust. 1 pkt b Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z dnia 5 października 2010 r. obowiązującego w P. S.A. Oddział D.

Następnie, w związku z prowadzonym w całej spółce P. S.A. procesu optymalizacji zatrudnienia zarząd spółki podjął decyzję o wprowadzeniu w spółce Programu Dobrowolnych Odejść i zobowiązał dyrektorów poszczególnych

oddziałów spółki do wdrożenia i realizacji Programu Dobrowolnych Odejść. Postanowieniem nr (...)/2011 z dnia 30 grudnia 2011 r. dyrektor Oddziału D. wdrożył do realizacji Regulamin PDO w P. S.A. Oddział Elektrowni D. (o treści obowiązującej w całej spółce).

Kolejnym krokiem prowadzącym do wdrożenia w pozwanym oddziale Programu Dobrowolnych Odejść po wdrożeniu Regulaminu PDO było zawarcie z działającymi u niego związkami zawodowymi porozumienia z dnia 10 stycznia 2012 r. w sprawie Programu Dobrowolnych Odejść.

Z aktów tych, zdaniem Sądu pierwszej instancji, wynika, że dobrowolne odszkodowanie (rekompensata) zawiera w sobie odprawę pieniężną wynikającą z ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, a prezentowana przez powoda wykładnia treści porozumienia w sprawie PDO z dnia 10 stycznia 2012 r. prowadzi do błędnych wniosków, bowiem z żadnego postanowienia Porozumienia nie wynika, aby wyłączono możliwość zaliczenia na poczet rekompensaty wynikającej z Umowy Społecznej odprawy należnej na podstawie powoływanej ustawy. Z treści Porozumienia nie da się wyprowadzić wniosku, że korzystanie z programu PDO będzie równoznaczne z uzyskaniem świadczeń wymienionych w Porozumieniu, z pominięciem zasad wynikających z Regulaminu PDO. Znaczenie danej regulacji czy zapisu zależy zaś, co podkreślił Sąd Rejonowy, nie od jego językowego brzmienia, ale również od treści innych powiązanych z nią przepisów i wyznaczników.

Sąd Okręgowy w S. podzielił stanowisko powoda. Wyrokiem z dnia 2 lutego 2017 r. zmienił wyrok Sądu pierwszej instancji w ten sposób, że zasądził od pozwanego na rzecz powoda 20.750,22 zł wraz z ustawowymi odsetkami. Rozliczył też koszty procesu. W jego ocenie Sąd Rejonowy odpowiednio ustalił fakty, wyprowadził jednak z niego niewłaściwe wnioski prawne.

Zdaniem Sadu odwoławczego, pominięcie charakteru prawnego regulaminu PDO z 22 grudnia 2011 r. i przypisanie mu nadrzędnego znaczenia doprowadziło od naruszenia wprowadzonej przez ustawodawcę hierarchii źródeł prawa pracy. Zgodnie z treścią art. 9 § 3 k.p. postanowienia regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż postanowienia układów zbiorowych pracy i

porozumień zbiorowych.

Sąd Okręgowy, powołując się na poglądy doktryny, wskazał też, że „w przepisie art. 9 k.p. stworzono spójny, zamknięty system źródeł prawa pracy. Brak oparcia w ustawie uniemożliwia wliczenie porozumień normatywnych do tego systemu. Nie wyłącza on jednak sam przez się legalności zawartego porozumienia (nieopartego na ustawie) i możliwości wywoływania skutków prawnych, w tym również skutku w postaci dopuszczalności dochodzenia przez pracowników indywidualnych roszczeń w oparciu o postanowienia tego porozumienia. Postanowienia zbiorowego porozumienia zawartego między pracodawcą i zakładowymi organizacjami związkowymi niemające oparcia w ustawie są źródłem zobowiązań w stosunku do pracowników i mogą korzystniej kształtować treść indywidualnych stosunków pracy, niż to wynika z przepisów prawa pracy. Porozumienie zawarte przez partnerów społecznych, które nie ma oparcia w ustawie, powinno być uznane za szczególnego rodzaju umowę, której zawarcia nie można wykluczyć tylko z tej przyczyny, że nie jest ona wyraźnie przewidziana w przepisach prawa pracy. Nie istnieje bowiem wyczerpujące wyliczenie sytuacji, w których zakładowa organizacja związkowa może zawrzeć porozumienie z pracodawcą. Porozumienia zawierane przez partnerów społecznych, które nie mają oparcia w ustawie, zostały zakwalifikowane przez judykaturę do kategorii nienazwanych umów zbiorowego prawa pracy. Indywidualne roszczenia pracowników mające swoje źródło w takiej umowie wynikają z możliwości potraktowania jej - zgodnie z art. 300 k.p. - jako umowy na rzecz osoby trzeciej (art. 393 k.c.), na podstawie której pracownicy niebędący stroną porozumienia mogą żądać spełnienia przyrzeczonego świadczenia bezpośrednio od pracodawcy jako podmiotu, który przyjął na siebie w umowie z partnerem społecznym (zakładową organizacją związkową) obowiązek takiego świadczenia na rzecz pracowników. Zawarcie i wprowadzenie w życie takich porozumień (pakietów socjalnych) kształtuje treść indywidualnych stosunków pracy.

W rezultacie, Sąd drugiej instancji doszedł do przekonania, że wszelkiego rodzaju porozumienia nieoparte na ustawie nie mają - gdyż żaden przepis prawa tego nie przewiduje - mocy unieważniania postanowień korzystniejszych dla pracowników źródeł prawa pracy, w tym w szczególności ustaw czy układów

zbiorowych prawa pracy.

Kierując się tą tezą, Sąd odwoławczy przystąpił do oceny prawnej regulaminu Programu Dobrowolnych Odejsć z 22 grudnia 2011 r. (stanowiącego załącznik do uchwały zarządu spółki, w skład której wchodzi pozwany pracodawca), a w szczególności do jego § 8 ust. 6, stanowiącego, że „w przypadku, gdy z postanowień Umowy Społecznej wynikają inne zasady kształtowania świadczeń z tytułu rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron, mają zastosowanie zasady korzystniejsze dla Pracownika, z tym że na poczet należnej rekompensaty określonej w Umowie Społecznej zaliczone zostają wszelkie świadczenia dodatkowe wynikające z Umowy Społecznej i Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy oraz odprawa, o której mowa w ust. 5”. W ocenie Sądu drugiej instancji, Sąd Rejonowy, uznając tę regulację za nadrzędną w sprawie, pominął całkowicie to, że została ona zamieszczona w akcie jednostronnym, pochodzącym wyłącznie od pracodawcy (regulamin ten stanowi załącznik do uchwały zarządu spółki). Według Sądu odwoławczego, regulacja zamieszczona w akcie tego rodzaju nie mogła mieć jakiegokolwiek wpływu na możliwość stosowania aktów wyższego rzędu, w tym w szczególności ZUZP, to jest nie mogła doprowadzić do wyłączenia stosowania któregoś z jego postanowień.

W tym zaś kontekście Sąd Okręgowy zauważył, że w obowiązującym w spornym okresie w spółce Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy z 5 października 2010 r. znalazł się - poza przywoływanym przez sąd art. 68 ust. 1 pkt b, także zapis zamieszczony w art. 75 ust. 8 (stanowiący dosłowne powtórzenie postanowienia § 40 Umowy społecznej z 5 stycznia 2007 r.), w myśl którego „obowiązek spełnienia przez Oddział D. wszelkich świadczeń wynikających z Umowy Społecznej jest niezależny od obowiązku spełnienia świadczeń przewidzianych innymi przepisami prawa”. Oznacza to, że pracodawca powoda nie mógł w okresie obowiązywania owego ZUZP w żadnej mierze skutecznie, mocą swojej jednostronnej decyzji, wprowadzić takiej regulacji, która *de facto* prowadziła do pozbawienia powoda prawa do odprawy o jakiej mowa w przepisie art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Sąd Okręgowy odniósł się również do zawartego przez pracodawcę ze

związkami zawodowymi w dniu 10 stycznia 2012 r. „Porozumienia w sprawie Programu Dobrowolnych Odejsć w P. S.A. Oddziale D.”, które miało „wzmocnić” regulamin PDO z dnia 22 grudnia 2011 r. Sąd zauważył, że w tym dokumencie wprawdzie nie zamieszczono wprost żadnych regulacji odnoszących się do relacji pomiędzy świadczeniami wypłacanymi pracownikom dobrowolnie rezygnującym z pracy u pozwanej, wynikającymi z pozaustawowych ustaleń pracodawcy i organizacji związkowych, a świadczeniami wynikającymi z ustawy, w tym w szczególności odprawą z art. 8 ustawy z 13 marca 2003 r., jednak odwołano się bezpośrednio do regulaminu PDO wprowadzonego przez pracodawcę, wskazując, iż „pozostałe zasady reguluje regulamin PDO stanowiący załącznik do uchwały nr (...) /2011 (...) z dnia 22 grudnia 2011 r. w sprawie zatwierdzenia Regulaminu PDO” (§ 1 *in fine*).

W ocenie Sądu Okręgowego takie odesłanie mogłoby mieć moc wiążącą i - poprzez zastosowanie § 8 ust. 6 wskazanego regulaminu - doprowadzić do pozbawienia powoda prawa do odprawy wynikającej z ustawy, tylko wówczas, gdyby porozumienie z 10 stycznia 2012 r. było aktem prawnym co najmniej tego samego rzędu (ewentualnie wyższym) co obowiązujący równolegle ZUZP. Tak byłoby jednak wyłącznie wówczas, gdyby porozumienie z 10 stycznia 2012 r. było porozumieniem opartym na ustawie. W ocenie Sądu drugiej instancji porozumienie to nie posiada jednak tego statusu. Strony bowiem nie powołały się na żadną ustawową podstawę jego zawarcia. Oznacza to, że choć możliwość zawarcia przez pozwanego pracodawcę i działającego u niego organizacje związkowe takiego porozumienia oczywiście istniała i wynikała choćby z ogólnego upoważnienia zawartego w art. 21 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2015 r., poz. 1881), to jednak brak było podstaw, by przypisać takiemu porozumieniu charakter źródła prawa pracy o mocy równej ZUZP.

Skargę kasacyjną wywiódł pozwany. Zaskarżył wyrok Sądu odwoławczego w części zmieniającej rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego, zarzucając mu naruszenie:

- art. 9 § 1 k.p. poprzez jego błędną wykładnię i w konsekwencji niewłaściwe zastosowanie, przy czym:

a) błędna wykładnia wyraża się w wadliwym przyjęciu, że warunkiem

uznania porozumienia zbiorowego za „oparte na ustawie” w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. jest powołanie się w treści takiego porozumienia na ustawową podstawę jego zawarcia, podczas gdy zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego dla uznania porozumienia zbiorowego za „oparte na ustawie” w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. wystarczające jest wskazanie w ustawie (wyraźne lub wyinterpretowane) możliwości zawarcia takiego porozumienia zbiorowego, nawet bez bliższego jego określenia,

b) niewłaściwe zastosowanie wyraża się w uznaniu, że postanowienia Porozumienia w sprawie Programu Dobrowolnych Odejść w P. S.A. Oddziale D. z dnia 10 stycznia 2012 r. zawarte pomiędzy pozwanym pracodawcą i działającymi u niego zakładowymi organizacjami związkowymi regulujące zasady rozwiązywania umów o pracę w trybie porozumienia stron z przyczyn niedotyczących pracowników zgodnie z ustawą z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, nie jest „oparte na ustawie” w rozumieniu art. 9 § 1 kodeksu pracy, i w konsekwencji w uznaniu, że nie stanowi ono źródła prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p., podczas gdy z treści tego Porozumienia (w szczególności z § 1 zdanie ostatnie w związku z § 5 ust. 2 Regulaminu Programu Dobrowolnych Odejść z dnia 22 grudnia 2011 r.) wynika, że jest ono „oparte na ustawie” w rozumieniu art. 9 § 1 k.p., to jest w przepisach wyżej przywołanej ustawy z dnia 13 marca 2003 r., i jako takie stanowi źródło prawa pracy;

- art. 18 § 1 i 2 k.p. poprzez ich niewłaściwe zastosowanie wyrażające się w uznaniu za mającą zastosowanie w przedmiotowej sprawie normy wynikającej z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy (to jest art. 75 ust. 8 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy w zw. z art. 68 ust. 1 lit. b ZUZP i § 40 w zw. z § 15 ust. 1 lit. b Umowy społecznej z dnia 07 stycznia 2007 r.) jako korzystniejszej dla pracownika aniżeli norma wynikająca z Porozumienia w sprawie Programu Dobrowolnych Odejść w P. S.A. Oddziale D. z dnia 12 stycznia 2012 r. (tj. § 1 pkt 1 (na stronie 3) w zw. § 1 zdanie ostatnie Porozumienia w zw. z § 8 ust. 5 i 6 Regulaminu w sprawie Programu Dobrowolnych Odejść w P. S.A. z dnia 22 grudnia 2011 r.), podczas gdy przepisy art. 18 § 1 i 2 k.p. nie znajdują zastosowania do porównywania aktów będących przepisami prawa pracy; powyższe było

konsekwencją uznania, że Porozumienie w sprawie Programu Dobrowolnych Odejść nie jest źródłem prawa pracy;

- § 1 pkt 1 (na stronie 3) i § 1 zdanie ostatnie Porozumienia w sprawie Programu Dobrowolnych Odejść w P. S.A. Oddziale D. w zw. z § 8 ust. 5 i 6 Regulaminu w sprawie Programu Dobrowolnych Odejść w P. S.A., poprzez ich niezastosowanie, a w konsekwencji uznanie, że odprawa wynikająca z art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, nie podlegała zaliczeniu na poczet rekompensaty wynikającej z § 15 ust. 1 lit. b Umowy społecznej z dnia 7 stycznia 2007 r. i art. 68 ust. 1 lit. b Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, podczas gdy zastosowanie reguł wykładni prawa właściwych dla porównywania norm wyinterpretowanych z równorzędnych źródeł prawa pracy, tj. Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy (z 5 października 2010 r.) i „opartego na ustawie” w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. „Porozumienia z dnia 12 stycznia 2012 r.”, to jest zasady *„lex posterior derogat legi priori”*, prowadzi do oczywistego wniosku, że pierwszeństwo powinna mieć norma wynikająca z aktu późniejszego, to jest Porozumienia z dnia 12 stycznia 2012 r.

Kierując się zgłoszonymi zarzutami, skarżący domagał się uchylenia zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części i orzeczenie co do istoty sprawy, poprzez oddalenie apelacji powoda, ewentualnie uchylenia wyroku Sadu Okręgowego w tym zakresie i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w S. do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W sprawie istotne jest tylko jedno pytanie. Nie jest jasne czy powodowi należało wypłacić (rozliczyć) odprawę z ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Chodzi o to, że pracodawca przewidział dla pracowników (w tym powoda) korzystniejsze rozwiązanie. Z obowiązujących aktów prawa zakładowego płyną jednak sprzeczne wnioski co do uwzględnienia w ramach wypłaconego świadczenia rzeczowej odprawy. Z jednej strony, do powoda ma zastosowanie § 68 ust. 1 pkt b i art. 70 ust. 8 Zakładowego Układu Zbiorowego z dnia 5 października i § 15 ust. 1 pkt b oraz § 40 Umowy Społecznej z dnia 5

stycznia 2007 r. Przepisy te zgodnie przewidują, że pracownikowi rozwiązującemu umowę o pracę za porozumieniem stron z przyczyn nie leżących po stronie pracownika przysługuje rekompensata w wysokości nie niższej niż trzydziestokrotność jego wynagrodzenia, przy czym, należność ta jest „niezależna od obowiązku spełnienia świadczeń przewidzianych innymi przepisami prawa”. Z drugiej strony, pracodawca zawarł ze związkami zawodowymi w dniu 10 stycznia 2012 r. porozumienie w sprawie Programu Dobrowolnych Odejść. Przewiduje ono między innymi dobrowolne odszkodowanie (rekompensatę) w wysokości trzydziestokrotności wynagrodzenia pracownika, zastrzega jednak, że pozostałe zasady wypłaty świadczeń reguluje regulamin PDO stanowiący załącznik do uchwały Zarządu P. S.A. z dnia 22 grudnia 2011 r. w sprawie zatwierdzenia regulaminu PDO. W regulaminie tym wysokość odszkodowania została ukształtowana na poziomie 8-26 średnich miesięcznych wynagrodzeń. Zawarowano w nim również, że pracownikowi przysługuje odprawa z ustawy z dnia 13 marca 2003 r. (§ 8 ust. 5) chyba, że z postanowień Umowy Społecznej wynikają dla niego korzystniejsze rozwiązania, wówczas na poczet należnej rekompensaty zaliczona zostaje odprawa (§ 8 ust. 6). Poza sporem jest, że powód otrzymał rekompensatę w wysokości trzydziestomiesięcznego wynagrodzenia.

Przedstawiony zestaw norm ogniskuje oś sporu w sprawie. Sąd Okręgowy jest zdania, że do powoda mają zastosowanie postanowienia Umowy Społecznej i Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy. W jego ocenie regulamin PDO nie jest aktem prawa pracy albo ma niższą moc od ZUZP i Umowy Społecznej (kwestii tej jednoznacznie nie przesądzono, odwołano się jednak do art. 9 § 3 k.p.). Niezależnie od tego, Sąd drugiej instancji oparł się na tezie, że porozumienie z dnia 10 stycznia 2012 r. w sprawie PDO nie ma statusu porozumienia zbiorowego opartego na ustawie w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. Pozwany natomiast w skardze kasacyjnej kontestuje to stanowisko.

Przystępując do rozwikłania nakreślonego sporu trzeba odwołać się do orzecznictwa i poglądów doktryny. Nie zawsze są one zbieżne. Zgodnie z przepisem art. 9 § 1 k.p. źródłami prawa pracy są jedynie porozumienia zbiorowe mające oparcie w ustawie. Zmiany ekonomiczno-społeczne związane z transformacją ustrojową stały się inspiracją do zawierania różnorodnych

porozumień (umów) zbiorowych, które nie znajdują wyraźnego umocowania w konkretnym akcie prawnym mającym rangę ustawy. Jest oczywiste, że zasada swobody kontraktowej upoważnia do dokonywania takich czynności prawnych. Co do charakteru prawnego pakietów socjalnych zarysowały się dwa przeciwstawne stanowiska. Według pierwszego, nie mają one normatywnego charakteru, stosownie zaś do drugiego, są one porozumieniami zbiorowymi prawa pracy mającymi oparcie w ustawie, czyli są źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p. W większości orzeczeń Sąd Najwyższy odmawiał pakietom socjalnym normatywnego charakteru (uchwały Sądu Najwyższego: z dnia 24 listopada 1993 r., I PZP 46/93, OSNCP 1994 nr 6, poz. 131; z dnia 29 września 1998 r., III ZP 27/98, OSNAPiUS 1999 nr 8, poz. 265, z dnia 29 listopada 2005 r., II PZP 8/05, OSNP 2006 nr 5-6, poz. 72; oraz wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 23 lutego 1999 r., I PKN 588/98, OSNAPiUS 2000 nr 8, poz. 298; z dnia 17 lutego 2000 r., I PKN 541/99, OSNAPiUS 2001 nr 14, poz. 464, z dnia 26 maja 2000 r., I PKN 674/99, OSNAPiUS 2001 nr 22, poz. 664; z dnia 12 grudnia 2001 r., I PKN 729/00, OSNP 2003 nr 23, poz. 568; z dnia 29 lipca 2003 r., I PK 270/02, OSNP 2005 nr 16, poz. 281; z dnia 24 września 2004 r., II PK 27/04, OSNP 2005 nr 10, poz. 142), należy jednak odnotować, że w części rozstrzygnięć uznawał je za źródło prawa pracy (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 2001 r., III ZP 25/00, OSNAPiUS 2002 nr 6, poz. 134; oraz wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 28 lipca 1999 r., I PKN 176/99, OSNAPiUS 2000 nr 21, poz. 788, z dnia 17 listopada 1999 r., I PKN 364/99, OSNAPiUS 2001 nr 7, poz. 219, z dnia 12 sierpnia 2004 r., III PK 38/04, OSNP 2005 nr 4, poz. 55, z dnia 28 kwietnia 2005 r., I PK 214/04, OSNP 2006 nr 1-2, poz. 8; z dnia 6 lutego 2006 r., III PK 114/05, OSNP 2007 nr 1-2, poz. 2). Również poglądy przedstawicieli nauki prawa pracy w tym zakresie są zróżnicowane. Można odnotować stanowiska kategoryczne, wskazujące, że dla uznania porozumienia zbiorowego za prawo pracy należy określić jego wyraźne oparcie w ustawie (J. Wratny, *Regulacja prawna swoistych źródeł prawa pracy. Uwagi de lege lata i de lege ferenda*, PiZS 2002 nr 12, s. 4.). W tym ujęciu, przepisami prawa pracy są tylko te porozumienia zbiorowe, których zawarcie zostało przewidziane przepisami ustawy (M. Gersdorf, *Problemy prawne związane z tzw. paktem socjalnym - kilka uwag praktycznych*, PiZS 1999 nr 2, s. 35;

G. Goździewicz, *Charakter porozumień zbiorowych w prawie pracy*, PiZS 1998 nr 3, s. 23). Nie są jednak odosobnione poglądy, że przepisy art. 59 ust. 2 i art. 20 Konstytucji RP są wystarczającą podstawą do uznania normatywnego charakteru porozumienia zbiorowego, bez konieczności poszukiwania podstawy do jego zawarcia w ustawie (W. Sanetra, *Układy zbiorowe pracy i inne porozumienia w świetle Konstytucji RP* (w:) *Prawo Pracy. Z aktualnych zagadnień*, red. W. Sanetra, Białystok 1999, s. 12-13 i 20; M. Seweryński, *Porozumienia zbiorowe w prawie pracy*, (w:) *Źródła prawa pracy*, red. L. Florek, Warszawa 2000, s. 111).

Nowe spojrzenie w dyskusji na temat charakteru prawnego pakietów socjalnych przedstawił Sąd Najwyższy w uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 23 maja 2006 r., III PZP 2/06, OSNP 2007 nr 3-4, poz. 38. Przyjęto w niej, że postanowienia porozumienia zbiorowego w sprawie gwarancji socjalnych, pracowniczych i związkowych, zawartego w procesie prywatyzacji pośredniej pomiędzy związkami zawodowymi działającymi u pracodawcy a spółką handlową, która po nabyciu akcji stała się spółką dominującą nad spółką zależną będącą pracodawcą, są przepisami prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. W późniejszym orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazano, że poglądy wyrażone w powyższej uchwale mają zastosowanie również w razie prywatyzacji bezpośredniej (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 stycznia 2008 r., II PK 146/07, OSNP 2009 nr 7-8, poz. 361). Sąd Najwyższy argumentował, że przepis art. 9 § 1 k.p. posługuje się zwrotem niedookreślonym „innych porozumień opartych na ustawie”. Pojęcie oparcia na ustawie można rozumieć wąsko jako ustawowe upoważnienie do zawarcia określonego porozumienia zbiorowego ze wskazaniem okoliczności, w jakich ma być zawarte, jego przedmiotu i zakresu podmiotowego. W takim rozumieniu „oparcie na ustawie” byłoby zbliżone do ustawowego upoważnienia do wydania aktu wykonawczego. Pojęcie to można jednak rozumieć szeroko jako wskazanie w ustawie (wyraźne lub wyinterpretowane) możliwości zawarcia porozumienia zbiorowego, nawet bez bliższego jego określenia. Zdaniem Sądu Najwyższego, to ostatnie rozumienie pojęcia „oparcia na ustawie” innego porozumienia zbiorowego jest trafne, gdyż przemawiają za tym względy systemowe, a także względy funkcjonalne. Pogląd ten został w najnowszym orzecznictwie jednolicie zaakceptowany. Wskazywano, że jest on wyważony i

pozwała pogodzić przeciwstawne wnioski wynikające z wykładni językowej i systemowo-funkcjonalnej (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 6 lutego 2006 r., III PK 114/05, OSNP 2007 nr 1-2, poz. 2 z glosą A. Tomanka; z dnia 19 marca 2008 r., I PK 235/07, OSNP 2009 nr 15-16, poz. 190; z dnia 2 kwietnia 2008 r., II PK 261/07, OSNP 2009 nr 15-16, poz. 200; z dnia 13 czerwca 2012 r., II PK 288/11, LEX nr 1254680; z dnia 24 września 2013 r., III PK 88/12, OSNP 2014 nr 6, poz. 82; z dnia 17 grudnia 2013 r., III PK 76/13, LEX nr 1555639; z dnia 7 maja 2014 r., III PK 109/13, OSNP 2015 nr 10, poz. 133; z dnia 8 lipca 2014 r., I PK 312/13, OSP 2015 nr 7-8, poz. 68 z glosą krytyczną M.J. Zielińskiego oraz aprobowaną J. Żołyńskiego; z dnia 24 maja 2016 r., I PK 42/16, LEX nr 2093746; z dnia 9 lipca 2015 r., I PK 216/14, LEX nr 1766112).

Powyższa prezentacja prowadzi do dwóch wniosków. Po pierwsze, jasne jest, że porozumienie pozwanego ze związkami zawodowymi z dnia 10 stycznia 2012 r. o wdrożeniu PDO spełnia kryteria porozumienia zbiorowego opartego na ustawie, o którym mowa w art. 9 § 1 k.p. Skoro prawodawca może, a nawet powinien zawrzeć porozumienie dotyczące zasad rozwiązywania umów o pracę z przyczyn nie leżących po stronie pracownika (art. 3 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r.), to zrozumiałe staje się, że porozumienie określające korzystne dla pracownika świadczenia wynikające z Programu Dobrowolnych Odejść może być poczytywane jako „oparte na ustawie”. Po drugie, okazuje się, że doszło do naruszenia art. 9 § 1 k.p., tym samym podstawa skargi kasacyjnej odwołująca się do tego przepisu jest trafna.

Na tym etapie rozważań trzeba stwierdzić, że błędny pogląd Sądu drugiej instancji (polegający na nieuwzględnieniu statusu normatywnego porozumienia z dnia 10 stycznia 2012 r.) nie wystarcza do uchylenia zaskarżonego wyroku. Okazuje się bowiem, że w dacie rozwiązania z powodem umowy o pracę u pozwanego obowiązywały trzy zakładowe akty prawne, Umowa Społeczna z dnia 5 stycznia 2007 r., Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy z dnia 5 października 2010 r. i porozumienie o wdrożeniu PDO z dnia 10 stycznia 2012 r. Jeśli zważy się, że wskazane źródła prawa niejednolicie wyznaczają sytuację prawną powoda, staje się jasne, że zachodzi konieczność określenia relacji zachodzącej między nimi. Analizując treść art. 9 § 2 k.p. bez trudu można dojść do wniosku, że układy

zbiorowe pracy oraz oparte na ustawie inne porozumienia zbiorowe zostały usytuowane na tym samym hierarchicznym poziomie (por. K. Jaśkowski, E. Maniewska: *Kodeks pracy. Komentarz. Ustawy towarzyszące z orzecznictwem. Europejskie prawo pracy z orzecznictwem*, Tom I, Warszawa 2013, teza 6 do art. 9). Zasada korzystności z art. 9 § 2 k.p. nie może więc posłużyć do rozstrzygnięcia ewentualnej kolizji między Umową Społeczną i ZUZP z jednej a porozumieniem z dnia 10 stycznia 2012 r. z drugiej strony. W tym zakresie znajduje zastosowanie reguła kolizyjna dotycząca aktów hierarchicznie równorzędnych, a w szczególności reguła *lex posterior derogat legi priori*. Jej zastosowanie oznacza, że późniejszy układ zbiorowy pracy może być mniej korzystny dla pracowników niż wcześniejsze porozumienie zbiorowe (tak trafnie wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 czerwca 2010 r., I PK 23/10, OSNP 2011 nr 23-24, poz. 289; OSP 2012 nr 4, poz. 38, z glosą J. Wrątnego). Inaczej rzecz ujmując, po zastosowaniu tej reguły kolizyjnej w rozpoznawanej sprawie należałoby uznać, że porozumienie z dnia 10 stycznia 2012 r., jako akt prawny późniejszy, ma pierwszeństwo, nawet w przypadku, gdy jego postanowienia są mniej korzystne dla pracowników od układu zbiorowego pracy (wniosek tego rodzaju można wyprowadzić z wyroku Sądu Najwyższego z dnia 3 lipca 2013 r., I PK 62/13, OSNP 2014 nr 11, poz. 155, choć teza ta nie była motywem decydującym o tym rozstrzygnięciu). Oznacza to, że w ujęciu chronologicznym porozumienie z dnia 10 stycznia 2012 r. wyznacza prawa powoda do wysokości rekompensaty (a także możliwości zaliczenia na jej poczet należnej odprawy). Problem w tym, że wskazana propozycja interpretacyjna koliduje z innymi ważkimi racjami.

Wystarczy wskazać, że przedstawione zapatrywanie doprowadza w istocie do zmodyfikowania zakładowego układu zbiorowego pracy, a w każdym razie do częściowego pozbawienia jego skuteczności. Z obowiązujących przepisów wynika natomiast, że treść tego rodzaju aktu prawnego można zmienić tylko w sposób enumeratywnie wskazany. Zgodnie z art. 241⁹ § 1 k.p. zmiany do układu wprowadza się w drodze protokołów dodatkowych, które podlegają rejestracji. Rozwiązanie to spełnia funkcje gwarancyjną, porządkującą, a przede wszystkim kształtuje transparentność prawa „wewnętrznego”. Podzielenie zapatrywania, że późniejsze porozumienie zbiorowe modyfikuje skuteczność postanowień

zakładowego układu zbiorowego pracy kłóci się z dyspozycją art. 241⁹ § 1 k.p. Okazuje się bowiem, że pozbawienie mocy sprawczej postanowień układu może nastąpić również w sposób nieprzewidziany w przepisach ustrojowych. Zastosowanie reguły temporalnej (zgodnie z którą późniejsze porozumienie zbiorowe ma pierwszeństwo przed układem zbiorowym pracy) w istocie doprowadza do obejścia norm gwarantujących stabilność postanowień układowych. Nie bez znaczenia jest również, że zgodnie z art. 241¹³ § 2 k.p. zmiana układu zbiorowego pracy na niekorzyść pracownika skutkuje potrzebą dokonania wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy. Przepis ten również wzmacnia sytuację prawną pracownika. Przyjęcie zapatrywania, że późniejsze porozumienie zbiorowe wyprzedza zastosowanie normy wcześniejszego układu zbiorowego pracy prowadzi również do faktycznego pozbawienia i tej gwarancji. Posłużenie się regułą chronologiczną nie jest przecież równoznaczne z sytuacją opisaną w art. 241¹³ § 2 k.p. Oznacza to, że będąca wynikiem zawarcia mniej korzystnego porozumienia zbiorowego realna zmiana sytuacji prawnej pracownika nie zostanie „wprowadzona w drodze wypowiedzenia pracownikom dotychczasowych warunków umowy o pracę”.

Rozważając wskazana kontrowersję, a pozostając jeszcze przy art. 241¹³ § 2 k.p., nie można przemilczeć, że stosowanie reguł kolizyjnych (dotyczących rozstrzygnięcia, która ze sprzecznych ze sobą norm równorzędnych ma pierwszeństwo) nie uchyla mocy prawnej normy pomijanej. Sprawia tylko, że inne postanowienie (o odmiennej treści) ma pierwszeństwo. W rezultacie, sąd w konkretnej sprawie musi dokonać wyboru i zastosować jedną z norm, tym samym odmawiając zastosowania drugiej. W takim jednak wypadku, okaże się, że pracownik jest w gorszej sytuacji prawnej, niż w przypadku, gdy pracodawca dokona zmiany albo wypowiedzenia układu zbiorowego pracy. Wówczas bowiem postanowienia układu bardziej korzystne dla pracownika byłyby „inkorporowane” do jego umowy o pracę. Pracodawca mógłby je wyeliminować jedynie w razie zawarcia porozumienia zmieniającego albo wypowiadając warunki pracy i płacy (art. 241¹³ § 2 k.p.).

Znając te zależności, dochodzi się do przekonania, że posłużenie się na gruncie art. 9 § 2 k.p. regułą *lex posterior derogat legi priori* nie jest odpowiednie w

sytuacji, gdy „inne postanowienie zbiorowe” miałoby pozbawić skuteczności korzystniejsze dla pracownika postanowienie zakładowego układu zbiorowego pracy (założenie to nie obowiązuje w razie odmiennej kolejności wydania aktów prawnych, na co słusznie zwrócił uwagę wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 czerwca 2010 r., I PK 23/10). W literaturze przedmiotu (L. Morawski, *Zasady wykładni prawa*, Toruń 2010, s. 260 i 271) trafnie wskazuje się, że z uwagi na istotne racje i wartości można odstąpić od wniosków wynikających z reguły chronologicznej lub merytorycznej. W ocenie Sądu Najwyższego, przypadek tego rodzaju ma miejsce w rozpoznawanej sprawie. Pracownikom pozwanego zakładu pracy zagwarantowano w ZUZP (który poprzedzała Umowa Społeczna), że wypłata rekompensaty nie będzie rzutowała na inne świadczenia przewidziane prawem (w tym na odprawę z ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników). Oznacza to, że pracownicy zostali objęci również gwarancją wynikająca z art. 241⁹ i art. 241¹³ § 2 k.p. Skuteczność tego efektu nie może zostać zniwelowana przez zawarcie „innego porozumienia zbiorowego”, doszło by bowiem do iluzorycznej skuteczności bezwzględnie obowiązujących przepisów gwarantujących prawa pracownicze, co jest wykluczone.

Reasumując, mimo, że Sąd drugiej instancji dopuścił się naruszenia art. 9 § 1 k.p., to jednak ostatecznie rozstrzygnięcie odpowiada prawu. Przeprowadzony wywód daje podstawy sądzić, że nie doszło do uchybienia § 1 pkt 1 (na stronie 3) i § 1 zdanie ostatnie Porozumienia w sprawie Programu Dobrowolnych Odejść w P. S.A. Oddziale D. w zw. z § 8 ust. 5 i 6 Regulaminu w sprawie Programu Dobrowolnych Odejść w P. S.A. w związku z art. 9 § 1 k.p.

Sąd Okręgowy wspomniał wprawdzie o art. 18 § 1 i 2 k.p., uważna lektura uzasadnienia wyroku nie pozwala twierdzić, że przepisy te stanowiły podstawę prawną rozstrzygnięcia. Oznacza to, że nie doszło do naruszenia tych norm.

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd Najwyższy orzekł zgodnie z art. 398¹⁴ k.p.c. jak w sentencji. O kosztach procesu orzekł kierując się regułą z art. 98 § 1 k.p.c. i art. 99 k.p.c.

