

Wyrok z dnia 10 października 2003 r.

I PK 409/02

Postanowienia porozumienia zawartego na podstawie art. 4 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r. Nr 112, poz. 980 ze zm.) mogą odnosić się tylko do pracowników zajmujących stanowiska objęte restrukturyzacją zakładu.

Przewodniczący SSN Józef Iwulski (sprawozdawca), Sędziowie SN Zbigniew Hajn, Barbara Wagner.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 10 października 2003 r. sprawy z powództwa Artura S. przeciwko Bankowi [...] SA w P. o zapłatę, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu z dnia 17 maja 2002 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Poznaniu wyrokiem z dnia 19 marca 2002 r. [...] zasądził od pozwanego Banku [...] SA w P. na rzecz powoda Artura S. kwotę 26.587,50 zł tytułem odprawy pieniężnej oraz odszkodowania. Sąd Rejonowy przyjął, że doszło do rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron. Choć powód nie został objęty procesem restrukturyzacji, to spełnione zostały przesłanki § 4 pkt 9 Porozumienia z dnia 26 marca 2001 r. między pracodawcą, a związkami zawodowymi, uprawniające do otrzymania odprawy pieniężnej.

Wyrokiem z dnia 17 maja 2002 r. [...] Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu oddalił apelację pozwanego pracodawcy. Sąd Okręgowy całkowicie podzielił ocenę Sądu Rejonowego, iż wykładnia językowa Porozumienia, a

zwłaszcza spornego § 4 pkt 9, jest czytelna i jasna. Stanowi on, że „pracownicy banku nie objęci procesem restrukturyzacji, którzy wyrażą wolę rozwiązania umowy o pracę z Bankiem na mocy porozumienia stron, otrzymają świadczenia na zasadach i w wysokości określonej w § 4 ust. 1 i ust. 2. Warunkiem rozwiązania umowy o pracę i otrzymania dodatkowych świadczeń jest zgoda pracodawcy na rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie”. Pozwany pracodawca twierdzi, że jego zgodą powinien być objęty nie tylko tryb rozwiązania umowy o pracę, ale i otrzymanie dodatkowych świadczeń. Sąd Okręgowy nie zgadza się z taką interpretacją. Ze zdania drugiego § 4 pkt 9 wynika bowiem jednoznacznie, że wyrażenie przez pracodawcę zgody na rozwiązanie umowy o pracę w trybie porozumienia stron jest równoznaczne z wyrażeniem zgody na przyznanie pracownikowi dodatkowych świadczeń. Przez słowo „tryb” należy bowiem rozumieć wystąpienie przez pracownika do pracodawcy z wnioskiem o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron i wyrażenie przez pracodawcę zgody na takie rozwiązanie umowy o pracę. „Tryb” to inaczej sposób rozwiązania umowy o pracę, a nie związane z tym trybem świadczenia. Świadczenia są bowiem pochodną trybu rozwiązania umowy o pracę i mają charakter wtórny w tym sensie, że w zależności od trybu zakończenia stosunku pracy, pracownikowi przysługują, bądź nie przysługują. Wyrażenie więc przez pracodawcę zgody na rozwiązanie umowy o pracę w drodze porozumienia stron powoduje przyznanie pracownikowi dodatkowych świadczeń na mocy Porozumienia. Innymi słowy, zastosowanie wskazanego trybu rozwiązania umowy o pracę jest wystarczającą przesłanką nabycia świadczeń pieniężnych. Trafnie zauważył Sąd Rejonowy, że w związku z zakończeniem stosunku pracy na mocy porozumienia stron, zostały spełnione przesłanki określone w § 4 pkt 9 Porozumienia i tym samym powód nabył prawo do świadczeń w nim ustalonych. Osoba składająca oświadczenie woli wobec drugiej osoby powinna podjąć starania, aby jej oświadczenie, wedle obiektywnych reguł wykładni, zostało zrozumiane przez odbiorcę zgodnie z rzeczywistą wolą osoby dokonującej czynności prawnej. Sporny § 4 pkt 9 Porozumienia określał sposób składania przez strony oświadczeń woli dotyczących zakończenia stosunku pracy. Autorami § 4 pkt 9 Porozumienia był pracodawca i związki zawodowe. Jeżeli chodzi o pracodawcę to z pewnością jako podmiot prowadzący działalność gospodarczą jest on profesjonalistą. Wymagania wobec niego są więc większe niż wobec zwykłego uczestnika obrotu prawnego. Dotyczy to dokładności w sformułowaniu oświadczeń woli. Strona, która sformułowała lub brała udział w sformułowaniu oświadczenia woli, w efekcie nie

odpowiadającego jej rzeczywistym zamiarom, ponosi konsekwencje z tym związane. Porozumienie o zwolnieniach grupowych było oświadczeniem woli kierowanym do szerokiego kręgu odbiorców - pracowników banku. W takim przypadku powinno się mieć na uwadze typowego adresata, uwzględniając jego możliwości poznawcze. Jeżeli więc zamiarem pozwanego było, aby do świadczeń pieniężnych określonych w Porozumieniu uprawnieni byli tylko ci pracownicy, z którymi umowa o pracę zostanie rozwiązana w drodze porozumienia stron, ale jednocześnie, w którym to porozumieniu pracodawca wprost wyrazi zgodę na przyznanie świadczeń pieniężnych, to pozwany powinien był z większą precyzją sformułować treść § 4 pkt 9 Porozumienia. Sąd Okręgowy uznał, że Sąd Rejonowy trafnie zauważył, iż w § 4 pkt 9 Porozumienia nie ma mowy o konieczności zawarcia w porozumieniu stron wyraźnego sformułowania co do zakończenia stosunku pracy, że następuje to w trybie wskazanego przepisu. Wystarczy zgoda pracodawcy na rozwiązanie umowy o pracę, bez wskazywania dodatkowych okoliczności zakończenia stosunku pracy.

Sąd drugiej instancji wywiódł, że Porozumienie dotyczyło dwóch grup pracowników. Pierwszą było 1.200 pracowników objętych procesem restrukturyzacji. Drugą grupę stanowili pracownicy nieobjęci procesem restrukturyzacji, których dotyczyły wyłącznie te przepisy Porozumienia, do jakich wprost odsyłał jego § 4 pkt 9. Sporny przepis dotyczy bowiem pracowników banku nieobjętych procesem restrukturyzacji. Pracownikom, z którymi rozwiązano umowy o pracę w trybie § 4 pkt 9 Porozumienia przysługują tylko uprawnienia określone wprost w tym przepisie. Wbrew twierdzeniom pozwanego, Porozumienie nie dotyczyło wyłącznie pracowników, z którymi stosunki pracy miały ulec rozwiązaniu z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy. Porozumienie zawierało możliwość rozwiązania stosunków pracy z pracownikami spoza grupy objętej restrukturyzacją, czyli z przyczyn innych niż dotyczące zakładu pracy. Słusznie Sąd Rejonowy zauważył, że na gruncie prawa pracy dopuszczalne jest wprowadzenie dla pracownika uregulowań korzystniejszych niż ustawowe. Zasadne jest wobec tego przyjęcie, że § 4 pkt 9 Porozumienia jest regulacją tego typu, dotyczącą innych pracowników, niż grupa 1.200 pracowników, którym pozwany zamierzał wypowiedzieć umowę o pracę lub zastosować wypowiedzenie zmieniające. Z Porozumienia nie wynika konieczność złożenia przez pracownika chcącego rozwiązać umowę za porozumieniem stron, wniosku o przyznanie świadczeń pieniężnych określonych w Porozumieniu.

Kasację od wyroku Sądu drugiej instancji złożył pozwany pracodawca, który zarzucił naruszenie prawa materialnego w rozumieniu art. 9 k.p. w postaci § 4 pkt 9 Porozumienia określającego zasady postępowania w sprawach grupowego zwolnienia pracowników przez jego błędną wykładnię i przyjęcie, że stanowi on podstawę do wypłacenia powodowi odprawy pieniężnej i odszkodowania za utratę pracy w związku z rozwiązaniem umowy o pracę za porozumieniem stron oraz naruszenie art. 217 k.p.c. przez uznanie, że zgłaszany przez pozwanego w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji wniosek dowodowy o przesłuchanie w charakterze świadka Anny B. nie miał istotnego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. W uzasadnieniu kasacji pozwany wywiódł w szczególności, że dokonana przez Sąd Okręgowy interpretacja spornego § 4 pkt 9 Porozumienia jest błędna. Z § 1 Porozumienia wynika, że jego podstawą prawną jest art. 4 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r. Nr 112, poz. 980 ze zm.). Ustawa ta reguluje zasady rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Zawarte na podstawie jej art. 4 Porozumienie z dnia 26 marca 2001 r. sprecyzowało te zasady i ustaliło korzystniejsze warunki rozwiązywania stosunków pracy. Regulacje zawarte w Porozumieniu dotyczyły jednak tylko pracowników, z którymi stosunki pracy uległy rozwiązaniu z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Nie zmieniały one w żaden sposób zasad rozwiązywania stosunków pracy ani nie wprowadziły w tym zakresie żadnych szczególnych uprawnień dla pracowników. Nie można wywodzić, iż każde rozwiązanie stosunku pracy na podstawie porozumienia stron w okresie objętym Porozumieniem miało być premiowane wypłaceniem odpraw odchodzącemu pracownikowi. Obok bowiem trybu rozwiązywania stosunków pracy w trybie restrukturyzacji, zawsze istnieje możliwość rozwiązania stosunku pracy w trybie określonym w Kodeksie pracy. Interpretacja językowa § 4 pkt 9 Porozumienia nie pozwala na przyjęcie, iż powodowi przysługiwało prawo do uzyskania odprawy. Zdaniem pozwanego, warunkiem koniecznym do otrzymania świadczeń, opisanego jako zgoda pracodawcy na rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie, niepodobna utożsamiać z każdym przypadkiem zgody pracodawcy na rozwiązanie umowy na mocy porozumienia stron. Zgoda pracodawcy na rozwiązanie umowy jest warunkiem koniecznym rozwiązania stosunku pracy na „mocy porozumienia” (art. 30 § 1 pkt 1 k.p.). Zgodne oświadczenia woli stron w tym przedmiocie nie uzasadniają z reguły żadnych dodatkowych uprawnień pracownika. Z analizy tekstu Po-

rozumienia, przy uwzględnieniu celów, jakich realizacji miało ono służyć, wynika, że jego stosowanie do pracowników nieobjętych procesem restrukturyzacji miało mieć charakter odstępstwa od zasady wyrażonej w § 2 pkt 1 Porozumienia i mogło mieć miejsce wyłącznie, gdy dojdzie do porozumienia na warunkach z § 4 pkt 9. Opisany zatem w § 4 pkt 9 Porozumienia sposób dochodzenia do rozwiązania umowy o pracę był specyficznym „trybem” rozwiązania umowy o pracę. Zatem zgoda pracodawcy na rozwiązanie umowy „w tym trybie” oznaczała przyjęcie oferty pracownika, z której treści wynikało, że zmierza on do osiągnięcia porozumienia opisanego w § 4 pkt 9 Porozumienia. Zdaniem pozwanego, analiza treści Porozumienia nie daje podstaw do takiej interpretacji, że dotyczyło ono dwóch grup pracowników. Porozumienie regulowało tryb postępowania dla grupy 1.200 pracowników do końca 2001 r. i nie zawierało możliwości zwiększenia liczby osób zwalnianych na jego zasadach. Możliwość wypłacenia odprawy również pracownikowi spoza obszaru restrukturyzacji (§ 4 pkt 9 Porozumienia) pozwalała na bardziej elastyczne kształtowanie struktury zatrudnienia i określenia grupy pracowników odchodzących, gdy za obopólną zgodą, w trybie restrukturyzacji, odchodził pracownik spoza obszaru restrukturyzowanego, a na jego miejsce przenoszony był pracownik objęty restrukturyzacją. Nie ma zatem uzasadnienia teza, że zawsze ilekroć pracodawca wyrazi zgodę na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron w czasie obowiązywania Porozumienia, to musi wypłacać wysokie odprawy, bez względu na okoliczności uzasadniające rozwiązanie umowy. Z treści Porozumienia wynika, że zmniejszenie zatrudnienia dotyczyło grupy pracowników objętych restrukturyzacją, a innych stanowisk pracy tylko wówczas, gdy taką wolę wyraził pracownik, a pracodawca był zainteresowany przedstawioną propozycją i wyraźnie zgodził się na rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron i wypłatę odpraw określonych w Porozumieniu. Zdaniem pozwanego, pracownik chcący rozwiązać umowę o pracę w trybie § 4 pkt 9 Porozumienia, powinien wyrazić swoją wolę w sposób wyraźny. W przeciwnym razie pracodawca nie miał podstaw do potraktowania tej propozycji w sposób inny, niż jako propozycji rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 30 § 1 pkt 1 k.p. Stanowisko zajmowane przez powoda nie podlegało restrukturyzacji. Zasadniczą przyczyną złożenia przez niego wniosku o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron była chęć podjęcia pracy u innego pracodawcy oraz nieporozumienia z dotychczasowym pracodawcą. Powód, nie mogąc doczekać się ostatecznej zgody pracodawcy na rozwiązanie umowy za porozumieniem, złożył także wypowiedzenie umowy w terminie ustawo-

wym. Powód w piśmie zawierającym propozycję rozwiązania umowy o pracę nie wskazał jako podstawy Porozumienia z dnia 26 marca 2001 r. ani nie zwrócił się o wypłacenie mu świadczeń pieniężnych z niego wynikających. Również oświadczenie wyrażające zgodę na rozwiązanie umowy, podpisane w imieniu pracodawcy przez ówczesnego dyrektora oddziału, nie zawierało zgody na rozwiązanie umowy w trybie Porozumienia ani też nie polecił on w żadnym czasie dokonania obliczenia i wypłacenia powodowi świadczeń. Dowód z przesłuchania w charakterze świadka Anny B. miał służyć udowodnieniu, iż pracodawca nie rozważał w ogóle zastosowania wobec powoda trybu restrukturyzacji i co za tym idzie nie wyraził zgody na jego zastosowanie. Ten wniosek dowodowy był konsekwencją interpretacji § 4 pkt 9 Porozumienia i tezy, że zgoda pracodawcy na zastosowanie trybu określonego w tym przepisie była konieczna dla uzyskania przez pracownika świadczeń. Wniosek ten miał na celu wykazanie, że ówczesny dyrektor oddziału nie uzewnętrzniał w żaden sposób, aby doszło do porozumienia obejmującego zasady określone w Porozumieniu. Niedopuszczenie tego dowodu miało istotny wpływ na wynik postępowania i uniemożliwiło ustalenie stanu faktycznego.

Po upływie terminu z art. 393⁶ k.p.c. powód złożył odpowiedź na kasację z wnioskiem o jej oddalenie.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Przepis § 4 pkt 9 Porozumienia z dnia 26 marca 2001 r. brzmi: „pracownicy banku nie objęci procesem restrukturyzacji, którzy wyrażą wolę rozwiązania umowy o pracę z Bankiem na mocy porozumienia stron, otrzymają świadczenia na zasadach i w wysokości określonej w § 4 ust. 1 i ust. 2. Warunkiem rozwiązania umowy o pracę i otrzymania dodatkowych świadczeń jest zgoda pracodawcy na rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie”. W sposób niewątpliwy dotyczy on pracowników nieobjętych procesem restrukturyzacji. O tyle rację ma Sąd drugiej instancji, twierdząc, że z istoty przepisu ten dotyczył osób, które nie zostały wytypowane do zwolnienia lub przekształcenia treści ich stosunków pracy. Trafnie jednak podnosi w kasacji strona pozwana, że nie oznacza to, aby przepis ten mógł dotyczyć wszystkich pracowników, z którymi stosunki pracy zostały z jakichkolwiek przyczyn rozwiązane w drodze porozumienia stron w okresie obowiązywania Porozumienia z dnia 26 marca 2001 r. Przepis ten jest częścią porozumienia zbiorowego zawartego na podstawie art. 4 ust. 1

ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r., zgodnie z którym w terminie nie dłuższym niż 30 dni od zawiadomienia, o którym mowa w art. 2 ust. 1 tej ustawy, kierownik zakładu pracy i zakładowa organizacja związkowa zawierają porozumienie. W porozumieniu tym określa się zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem zwolnienia z pracy, a w szczególności kryteria doboru pracowników do zwolnienia, kolejność i terminy dokonywania wypowiedzeń, a także obowiązki zakładu pracy w zakresie niezbędnym do rozstrzygnięcia innych spraw pracowniczych związanych z zamierzonymi zwolnieniami. Porozumienie takie może więc dotyczyć tylko „pracowników objętych zamiarem zwolnienia z pracy” i wyłącznie w tym zakresie ma ono oparcie w ustawie w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. Gdyby w takim porozumieniu określono prawa i obowiązki pracowników nieobjętych zamiarem zwolnienia, to nie miałyby ono w tym zakresie oparcia w ustawie, a więc nie stanowiłoby źródła prawa pracy. Prowadzi to do wniosku, że § 4 pkt 9 Porozumienia stanowi źródło praw pracowniczych tylko pod warunkiem, że odnosi się on do pracowników objętych zamiarem zwolnienia z pracy w rozumieniu art. 4 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. Odnosząc to do stanu faktycznego sprawy, należy uznać, że „obejmowanie zamiarem zwolnienia z pracy” miało dwie fazy. Pierwszą, polegającą na wytypowaniu pracowników, z którymi dojdzie do rozwiązania (przekształcenia) stosunków pracy i drugą, w której przy realizacji tych zwolnień może dojść do zmian polegających na rozwiązaniu stosunków pracy z innymi pracownikami w drodze porozumienia stron, ale będą to pracownicy objęci procesem restrukturyzacji w tym znaczeniu, że zwolnione przez nich stanowiska pracy będą mogły być obsadzone przez pracowników przewidzianych do zwolnienia w pierwszej fazie. Oznacza to, że § 4 pkt 9 Porozumienia nie dotyczy pracowników, z którymi stosunki pracy zostały rozwiązane w okresie obowiązywania tego Porozumienia i na podstawie porozumienia stron, ale nie objętych procesem restrukturyzacji, a więc zatrudnionych na stanowiskach, które nie były objęte tym procesem. Nie tyle więc jest istotne co było objęte treścią oświadczeń woli stron zawierających porozumienie w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę i z jakich przyczyn doszło do tej czynności, ale istotne jest, czy dotyczyło ono pracowników (stanowisk) objętych procesem restrukturyzacji.

W tym kontekście treść § 4 pkt 9 Porozumienia bynajmniej nie jest jasna, a jego literalne brzmienie - przesądzające. Nie można bowiem z niego w niewątpliwym sposób wyprowadzić wniosku, że wystarczającą przesłanką jego zastosowania była zgoda pracodawcy na rozwiązanie umowy o pracę w drodze porozumienia stron.

Zgoda taka, co słusznie podnosi się w kasacji, jest przecież zawsze niezbędnym elementem rozwiązania umowy o pracę w ten sposób. Przepis § 4 pkt 9 Porozumienia jest bowiem częścią całego aktu prawnego, a w jego całokształcie uprawniony jest wniosek, że tylko rozwiązanie umowy o pracę w drodze porozumienia stron, ale dotyczące pracowników objętych procesem restrukturyzacji, dawało prawo do świadczeń w nim określonych. Rzeczywiście „tryb rozwiązania” to jego sposób, ale ten zwrot zawarty w § 4 pkt 9 Porozumienia można odnosić albo do samego porozumienia stron jako sposobu rozwiązania umowy o pracę, albo do rozwiązania umowy w drodze porozumienia stron, do którego dochodzi w procesie restrukturyzacji zakładu pracy. Tylko to drugie rozumienie odpowiada istocie (funkcji) omawianego przepisu. Interpretacja przyjęta przez Sąd drugiej instancji jest więc tylko jedną z możliwych na gruncie wykładni językowej. Jest ona jednak sprzeczna z rezultatami, do jakich prowadzi wykładnia funkcjonalna i systemowa (kontekst całego aktu prawnego). Prowadzi też do paradoksalnego rezultatu, gdyż oznaczałaby, że wysokie świadczenia przyznane zostałyby pracownikom, których stanowiska pracy nie były (nie mogły być) objęte procesem przekształceń zakładu pracy. Do przyjęcia jest więc tylko druga możliwość wynikająca z wykładni językowej, że § 4 pkt 9 Porozumienia dotyczy pracowników, z którymi rozwiązanie umów o pracę za porozumieniem stron następuje w ramach procesu przekształceń zakładu pracy.

Sąd drugiej instancji błędnie zastosował do wykładni § 4 pkt 9 Porozumienia zasady właściwe dla wykładni oświadczeń woli. Przepis ten potraktował przy tym jako oświadczenie woli pracodawcy (i związków zawodowych) skierowane do pracowników. Jest to oczywiście nieprawidłowe. Porozumienie z dnia 26 marca 2001 r. jest bowiem źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. (por. wyrok z dnia 26 września 2000 r., I PKN 56/00, OSNAPIUS 2002 nr 9, poz. 207) i nie zawiera oświadczeń woli skierowanych do pracowników. Jest to wprawdzie szczególne źródło prawa pracy powstające w drodze umowy. Jest to jednak umowa zbiorowego prawa pracy i nie można do niej wprost odnosić zasad wykładni oświadczeń woli stron, a więc tłumaczyć ich tak, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których złożone zostały, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje, w tym badać raczej, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu (art. 65 k.c.; por. wyrok z dnia 12 grudnia 2001 r., I PKN 729/00, OSNP 2003 nr 23, poz. 568). Zamiar stron zawierających umowę zbiorową ma oczywiście znaczenie przy wykładni jej postanowień, ale jest to wykładnia skierowana na odczy-

tanie tzw. woli prawodawcy (por. wyrok z dnia 22 września 1992 r., I PRN 41/92, OSNCP 1993 nr 6, poz. 113; Przegląd Sądowy 1993 nr 1112, s. 109 z glosą G. Goździewiczza; wyrok z dnia 10 listopada 1999 r., I PKN 345/99, OSNAPiUS 2001 nr 6, poz. 195; wyrok z dnia 6 stycznia 1995 r., I PRN 117/94, OSNAPiUS 1995 nr 14, poz. 170). Takiej zresztą wykładni Sąd drugiej instancji nie przeprowadził, gdyż nie badał w sferze ustaleń faktycznych ani nie oceniał, jaki był zamiar pracodawcy i związków zawodowych oraz cel zawarcia przez nich postanowienia § 4 pkt 9 Porozumienia. Należy przy tym pamiętać, że wykładnia przepisów prawnych wyprowadzona z tzw. woli prawodawcy jest zawodna, gdyż decydująca jest treść przepisu oraz jego wykładnia funkcjonalna i systemowa. Te zaś prowadzą do poglądów odmiennych niż przyjęte w zaskarżonym wyroku.

W tym kontekście należy uznać, że okolicznością istotną dla rozstrzygnięcia sprawy było ustalenie, czy powód (jego stanowisko pracy) było objęte procesem restrukturyzacji, gdyż to dopiero to oznacza, że miał do niego zastosowanie § 4 pkt 9 Porozumienia z dnia 26 marca 2001 r.

Z tych względów na podstawie art. 393¹³ § 1 oraz art. 108 § 2 k.p.c. orzeczono, jak w sentencji.

=====