

**Wyrok z dnia 6 maja 2003 r.**

**I PK 257/02**

Przewodniczący SSN Herbert Szurgacz, Sędziowie SN: Zbigniew Myszkowski, Jadwiga Skibińska-Adamowicz (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 6 maja 2003 r. sprawy z powództwa Zenona S. przeciwko Gospodarczemu Bankowi W. Spółce Akcyjnej w P. - następcy prawnemu P.-K. Banku Regionalnego Spółki Akcyjnej w B. o wypłatę odprawy emerytalnej, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Bydgoszczy z dnia 24 stycznia 2002 r. [...]

o d d a l i ł kasację i nie obciążył powoda obowiązkiem zwrotu stronie pozwanej kosztów postępowania kasacyjnego.

**U z a s a d n i e n i e**

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Bydgoszczy wyrokiem z dnia 5 stycznia 2001 r. zasądził na rzecz powoda Zenona S. od P.-K. Banku Regionalnego w B. kwotę 21.750 zł tytułem różnicy między odprawą emerytalną obliczoną przez pracodawcę w wysokości 250% podstawy wymiaru a odprawą należną według regulaminu wynagradzania w wysokości 600%. Sąd ten uznał, że do ustalenia wysokości dochodzonego przez powoda świadczenia powinien być stosowany art. 16 § 1 regulaminu wynagradzania pracowników P.-K. Banku Regionalnego SA w B., uchwalony uchwałą [...] zarządu tego Banku z dnia 12 listopada 1998 r. W dniu 8 stycznia 2000 r. stosunek pracy łączący strony został rozwiązany na mocy ich porozumienia z dnia 7 stycznia 2000 r. w związku ze zmianą struktury organizacyjnej Banku oraz likwidacją stanowiska dyrektora generalnego, które powód ostatnio zajmował. Wprawdzie w dniu rozwiązania umowy o pracę obowiązywał już nowy regulamin wynagradzania wynikający z uchwały zarządu [...] z dnia 21 maja 1999 r., przewidujący, że pracownikowi uprawnionemu do emerytury lub renty, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na emeryturę lub rentę, przysługuje po 45 latach pracy jednorazowa odprawa w wysokości 250% wymiaru, to jednak regulamin ten nie miał za-

stosowania do powoda, gdyż został wprowadzony bez zachowania trybu wynikającego z art. 241<sup>13</sup> § 2 k.p., tj. bez wypowiedzenia zmieniającego powodowi warunki płacy.

Na skutek apelacji strony pozwanej rozpoznawał sprawę Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Bydgoszczy, który wyrokiem z dnia 24 stycznia 2002 r. [...] zmienił w ten sposób wyrok Sądu pierwszej instancji, że oddalił powództwo, a ponadto zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 6.000 zł tytułem zwrotu części kosztów procesu za obie instancje.

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód pracował w pozwanym Banku od dnia 15 kwietnia 1996 r., najpierw na stanowisku prezesa Zarządu, potem dyrektora generalnego Centrali Banku, a jeszcze później - ponownie na stanowisku prezesa Zarządu.

W dniu 24 czerwca 1998 r. strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony, na mocy której powód objął stanowisko p.o. prezesa Zarządu Banku za wynagrodzeniem w wysokości 10.000 zł miesięcznie, wynikającym z regulaminu wynagradzania zarządu P.-K. Banku Regionalnego SA w B. z dnia 14 czerwca 1996 r. Wynagrodzenie to zostało następnie zmienione umową z dnia 1 sierpnia 1998 r. na wynagrodzenie w wysokości 8,1% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw, bez wypłat z zysku. Na skutek rezygnacji powoda ze stanowiska prezesa Zarządu i odwołania go przez Radę Nadzorczą, od dnia 1 czerwca 1998 r. zajmował na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony stanowisko dyrektora generalnego za wynagrodzeniem w wysokości 9.000 zł miesięcznie, stosownie do postanowień regulaminu wynagradzania z dnia 12 listopada 1998 r. Wkrótce powód zaczął korzystać ze zwolnienia lekarskiego. Trwało ono 6 miesięcy. Okres pobierania zasiłku chorobowego upłynął w dniu 7 stycznia 1999 r. Początkowo powód zamierzał przejść na rentę inwalidzką, lecz nie złożył stosownego wniosku do organu rentowego. Potem rozważał możliwość ubiegania się o świadczenie przedemerytalne. Ostatecznie wystąpił z wnioskiem o przyznanie zasiłku przedemerytalnego, a następnie świadczenia przedemerytalnego, które zostało mu przyznane decyzją Prezydenta Miasta B. z dnia 7 marca 2000 r. Przed uzyskaniem tego świadczenia powód zwrócił się do strony pozwanej z zapytaniem, czy skorzystanie z tego świadczenia pozbawi go prawa do odprawy emerytalnej i nagrody jubileuszowej za 45 lat pracy. Strona pozwana, po rozważeniu sprawy wraz z dyrektorem departamentu kadr, postanowiła wypłacić powodowi (kolejno) obydwa świadczenia zgodnie z obo-

wiążącym regulaminem wynagradzania. W dniu 7 stycznia 2000 r. strony zawarły porozumienie, w którym ustaliły, że umowa o pracę rozwiąże się w drodze ich porozumienia z dniem 8 stycznia 2000 r. oraz że początkowo powód otrzyma odprawę w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, nie wyższą jednak niż 15-krotność najniższego wynagrodzenia obowiązującego w tym dniu, a po przedłożeniu dokumentu stwierdzającego prawo do świadczenia przedemerytalnego - różnicę między kwotą odprawy emerytalnej obliczonej zgodnie z art. 16 regulaminu wynagradzania a kwotą wypłaconą mu na podstawie § 2 porozumienia; ponadto otrzyma nagrodę jubileuszową w wysokości zgodnej z obowiązującym regulaminem wynagradzania. Na podstawie powyższego porozumienia pracodawca wypłacił powodowi w dniu 7 stycznia 2000 r. odprawę w wysokości 10.050 zł, następnie w dniu 24 lutego 2000 r. różnicę, o której mowa w porozumieniu, w kwocie 12.450 zł oraz 16.461,23 zł tytułem nagrody jubileuszowej. Podstawę określenia wysokości świadczenia stanowił regulamin wynagradzania w brzmieniu obowiązującym od dnia 24 września 1999 r., ustalonym uchwałą zarządu [...].

W świetle powyższych ustaleń Sąd Okręgowy uznał, że roszczenie powoda o wyrównanie odprawy emerytalnej według zasad przewidzianych w regulaminie wynagradzania, przed jego zmianą dokonaną uchwałą Zarządu z dnia 24 września 1999 r., jest niesłuszne. Podstawą uzyskania przez powoda prawa do odprawy emerytalnej oraz nagrody jubileuszowej nie jest bowiem ani regulamin wynagradzania, ani art. 92<sup>1</sup> § 2 k.p., lecz wymienione porozumienie stron. Stosunek pracy powoda nie ustał bowiem wskutek jego przejścia na emeryturę lub rentę, gdyż powód nie skorzystał z tych świadczeń, lecz otrzymał świadczenie przedemerytalne finansowane z budżetu w ramach dotacji na Fundusz Pracy. Uzyskanie tego świadczenia nie było „przejściem na emeryturę lub rentę” w rozumieniu przepisów obowiązujących u strony pozwanej i nie gwarantowało powodowi świadczeń uzależnionych od takiej przyczyny ustania stosunku pracy. Wobec tego należało uznać, że powód nie nabył prawa do odprawy emerytalno-rentowej, o której mowa w regulaminie wynagradzania, jak również bez znaczenia prawnego było niedokonanie powodowi wypowiedzenia zmieniającego po zmianie regulaminu wynagradzania i po wprowadzeniu nowych zasad wynagradzania uchwałą [...] zarządu pozwanego Banku. Skoro jedynym środkiem uprawnień powoda do odprawy było porozumienie stron z dnia 7 stycznia 2001 r., to należało uznać, że pracodawca wywiązał się ze swojego obowiązku, gdyż najpierw wypłacił powodowi odprawę w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, a

następnie - po przedłożeniu przez niego decyzji przyznającej świadczenie przedemerytalne - wyrównał tę odprawę do kwoty obliczonej zgodnie art. 16 regulaminu wynagradzania. W dniu zawarcia porozumienia jednymi przepisami, które obowiązywały w pozwanym Banku, były przepisy regulaminu wynagradzania w brzmieniu określonym uchwałą zarządu z dnia 24 września 1999 r. Przewidywały one w odniesieniu do nagrody jubileuszowej podstawę wymiaru w wysokości 225% wynagrodzenia zasadniczego, a w odniesieniu do odprawy emerytalno-rentowej za 45 lat pracy 250% tej podstawy. Przepisy przewidujące 600% podstawy wymiaru dla każdego z tych świadczeń nie były „przepisami obowiązującymi” w chwili zawierania porozumienia, takiego zaś zwrotu użyły strony w porozumieniu z dnia 7 stycznia 2000 r. Gdyby chodziło im o przyznanie powodowi świadczeń według regulaminu wynagradzania w poprzednim brzmieniu, to konieczne byłoby zastrzeżenie, że wysokość świadczeń zostanie obliczona zgodnie z poprzednio obowiązującymi przepisami. Subiektywnemu przekonaniu powoda, że będą miały zastosowanie przepisy regulaminu w poprzedniej wersji, nie przeczą wyraźne uzgodnienia stron, a także zachowanie się powoda, który przed zawarciem porozumienia nie starał się nawet wyjaśnić, o który regulamin chodzi, a także nie kwestionował wysokości nagrody jubileuszowej, obliczonej według regulaminu wynagradzania w brzmieniu obowiązującym od dnia 24 września 1999 r., czyli w wysokości 250% podstawy wymiaru (tj. 250% wynagrodzenia zasadniczego). Skoro więc w porozumieniu strony ustaliły, jakie przepisy będą stanowiły podstawę ustalenia wysokości świadczeń powoda, kwestia niedokonania przez pozwanego Bank wypowiedzenia zmieniającego warunki przyznawania odprawy emerytalnej i nagrody jubileuszowej w związku z wejściem w życie uchwały zarządu z dnia 24 września 1999 r., nie miała znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy.

W kasacji od wyroku Sądu Okręgowego, opartej na obu podstawach przewidzianych w art. 393<sup>1</sup> k.p.c. i zaskarżającej ten wyrok w całości, powód zarzucił naruszenie: 1. art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez błędną wykładnię spowodowaną niezastosowaniem art. 56 k.c. w związku z art. 300 k.p.; 2. art. 241<sup>13</sup> § 2 k.p. przez błędną wykładnię i stwierdzenie, że jedynymi przepisami obowiązującymi pracowników w dniu 7 stycznia 2000 r. były przepisy regulaminu wynagradzania z dnia 24 września 2000 r.; 3. art. 233 § 1 k.p. wskutek przekroczenia przez Sąd Okręgowy swobodnej oceny dowód i przyjęcie, że powód został prawidłowo zapoznany z regulaminem wynagradzania w wersji obowiązującej od dnia 24 września 1999 r., a zapisy porozumienia z dnia 7 stycznia 2000 r. były „wyraźne” i „bezsporne”.

Skarżący podniósł, że odwołanie się w porozumieniu do przepisu art. 16 regulaminu wynagradzania rodzi istotne pytanie, który z regulaminów obowiązywał wówczas strony. Odpowiedzi na to pytanie udziela art. 77<sup>2</sup> § 5 k.p. w związku z art. 241<sup>13</sup> k.p., stanowiąc, że postanowienia regulaminu mniej korzystne dla pracowników wprowadza się w drodze wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę. Przepis ten należało uwzględnić w sprawie, gdyż w myśl art. 56 k.c. czynność prawna wywołuje nie tylko skutki w niej wyrażone, lecz również te, które wynikają z ustawy. Ponieważ pracodawca nie wypowiedział powodowi warunków płacy w zakresie wysokości odprawy emerytalnej i nagrody jubileuszowej, mógł wchodzić w rachubę tylko regulamin wynagradzania w brzmieniu sprzed 24 września 1999 r., przewidujący korzystniejsze warunki ustalania świadczeń w porównaniu z tymi, które wynikały z regulaminu obowiązującego od tej daty. Ponadto - zdaniem powoda - treść porozumienia nie jest ani „jednoznaczna”, ani „wyraźna”, wobec czego przy tłumaczeniu oświadczeń woli stron zawartych w tym porozumieniu, należało uwzględnić zasadę ochrony praw pracowniczych. Wreszcie Sąd Okręgowy bezpodstawnie przyjął, że pracodawca poinformował powoda o zmianie regulaminu wynagradzania. Stwierdzenie to nie ma oparcia w materiale dowodowym, a niewątpliwie miało wpływ na wynik sprawy.

Z tych względów powód domagał się uchylenia zaskarżonego wyroku w całości i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania ewentualnie zmiany tego wyroku przez oddalenie apelacji strony pozwanej. Wniósł również o zasądzenie kosztów dotychczasowego postępowania.

Strona pozwana w odpowiedzi na kasację wniosła o jej oddalenie.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Przedmiotem sporu w rozpoznawanej sprawie jest jedynie wysokość odprawy emerytalnej. Świadczenie to zostało wprowadzone do regulaminu wynagradzania Zarządu pozwanego P.-K. Banku Regionalnego SA w B. w art. 3 § 3 uchwały [...] Rady Banku z dnia 14 czerwca 1996 r. Przepis ten, mimo późniejszych zmian regulaminu dotyczących różnych kwestii, zachował swój pierwotny sens i brzmienie. Mianowicie przewiduje on, że członkowie Zarządu mają - oprócz innych świadczeń - także prawo do nagród jubileuszowych i „odpraw w związku z przejściem na zaopatrzenie emerytalne lub na rentę inwalidzką”. Sąd Okręgowy słusznie zwrócił uwagę na to, że w

myśl wymienionego przepisu nie każde ustanie stosunku pracy rodzi prawo do odprawy pieniężnej, lecz tylko takie, które pozostaje w związku z przejściem pracownika na emeryturę lub rentę inwalidzką (obecnie: rentę z tytułu niezdolności do pracy). W taki sam sposób został zredagowany art. 92<sup>1</sup> § 1 k.p.. Stanowi on, że pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia. Zarówno więc według regulaminu wynagradzania, jak i według Kodeksu pracy, zdarzeniem prawnym powodującym powstanie prawa do odprawy jest ustanie stosunku pracy w związku z przejściem pracownika na emeryturę lub rentę.

W piśmiennictwie i w orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że związek między rozwiązaniem stosunku pracy a nabyciem prawa do emerytury lub renty może mieć charakter czasowy - gdy rozwiązanie stosunku pracy następuje dlatego, że pracownikowi przysługuje prawo do świadczenia; czasowo-przyczynowy - gdy przyczyną rozwiązania stosunku pracy jest nabycie prawa do emerytury lub renty i gdy rozwiązanie tego stosunku następuje w chwili przyznania świadczenia; funkcjonalny - gdy rozwiązanie stosunku pracy następuje wprawdzie przed ustaleniem prawa do świadczenia, ale przyznanie świadczenia jest konsekwencją sytuacji bezpośrednio poprzedzającej ustanie zatrudnienia (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 29 maja 1989 r., III PZP 19/89, OSNCP 1990 nr 4-5, poz. 61 oraz wyrok z dnia 23 listopada 1993 r., I PRN 111/93, OSNCP 1994 nr 12, poz. 243). Z tego względu odprawa przysługuje również pracownikowi, z którym stosunek pracy został rozwiązany w okresie niezdolności do pracy, jeżeli nabył prawo do renty z tytułu tej niezdolności bezpośrednio po wyczerpaniu okresu zasiłkowego (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 4 czerwca 1991 r., I PZP 17/91, OSNCP 1992 nr 3, poz. 37) albo gdy zgłosił wniosek o świadczenie przed ustaniem zatrudnienia (por. wyrok z dnia 30 marca 1994 r., I PRN 10/94, OSNAPiUS 1994 nr 1, poz. 12). Jednak rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron przed osiągnięciem przez pracownika wieku emerytalnego nie jest rozwiązaniem stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę w zakresie uprawnień do odprawy emerytalnej (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 3 marca 1989 r., III PZP 7/89, OSNCP 1990 nr 6, poz. 27). Sąd Najwyższy wyjaśnił ponadto, że za datę przejścia na emeryturę lub rentę należy uważać albo datę rozwiązania stosunku pracy po uprzednim przyznaniu pracownikowi jednego z wymienionych świadczeń, albo datę przyznania świadczenia, jeżeli

nastąpiło to po rozwiązaniu stosunku pracy na wniosek złożony w czasie zatrudnienia (por. wyrok z dnia 2 października 1990 r., I PR 284/90, PiZS 1991 nr 7, s. 15).

Z ustaleń dokonanych w sprawie wynika, że powód korzystał ze zwolnienia lekarskiego od 12 lipca 1999 r. do 7 stycznia 2000 r. i w tym czasie pobierał zasiłek chorobowy. W dniu 7 stycznia 2000 r. strony zawarły porozumienie w sprawie rozwiązania umowy o pracę, w którym postanowiły, że ze względu na zmianę struktury organizacyjnej pozwanego Banku oraz likwidację stanowiska dyrektora generalnego (które ostatnio zajmował powód), na podstawie art. 10 w związku z art. 11 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1990 r. z. 4, poz. 19 ze zm.), rozwiązują umowę o pracę z dniem 8 stycznia 2000 r. w drodze porozumienia stron. Ani do dnia porozumienia, ani potem powód nie złożył wniosku o przyznanie lub ustalenie prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy. Nie wystąpił również z wnioskiem o emeryturę. Natomiast na podstawie decyzji Prezydenta Miasta B. z dnia 3 lutego 2000 r. otrzymał zasiłek przedemerytalny od dnia 15 stycznia 2000 r., który kolejną decyzją Prezydenta Miasta B. z dnia 7 marca 2000 r., zmieniającą poprzednią decyzję, został zamieniony na świadczenie przedemerytalne, z prawem jego pobierania od dnia 15 stycznia 2000 r.

W świetle obowiązującego stanu prawnego, wynikającego z art. 4 § 3 regulaminu wynagradzania oraz art. 92<sup>1</sup> § 1 k.p., a także dokonanych ustaleń, jest więc uzasadniony wniosek, że rozwiązanie stosunku pracy powoda nie pozostawało w związku z jego przejściem na emeryturę lub rentę inwalidzką, gdyż tego rodzaju zdarzeń po prostu nie było. Wkrótce po ustaniu zatrudnienia powód zaczął korzystać z zasiłku przedemerytalnego, zastąpionego następnie świadczeniem przedemerytalnym, przewidzianym w art. 37k ustawy z dnia 14 grudnia 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu (tekst jednolity: Dz.U. z 1997 r. Nr 25, poz. 128 ze zm.) i taki stan rzeczy istniał w chwili zamknięcia rozprawy poprzedzającej wydanie zaskarżonego wyroku.

W myśl art. 37k ust. 1 wymienionej ustawy, świadczenie przedemerytalne przysługuje osobie, która spełnia określone w ustawie warunki do uzyskania statusu bezrobotnego i prawa do zasiłku, jeżeli osiągnęła wiek co najmniej 58 lat kobieta i 60 lat mężczyzna i posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn (pkt 1) lub do dnia rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w którym była zatrud-

niona przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, ukończyła co najmniej 50 lat kobieta i 55 lat mężczyzna oraz osiągnęła okres uprawniający do emerytury wynoszący co najmniej 30 lat dla kobiet i 35 lat dla mężczyzn (pkt 2).

Jak z powyższego uregulowania wynika, świadczenie przedemerytalne może być przyznane osobie, która nie spełnia łącznie wszystkich warunków niezbędnych do przyznania emerytury, gdyż mimo że posiada okres uprawniający do emerytury - nie posiada wymaganego wieku. Oznacza to, że spełnienie warunków koniecznych do nabycia świadczenia przedemerytalnego w żadnym razie nie jest tożsame ze spełnieniem warunków uprawniających do nabycia prawa do emerytury. Dlatego też ustanie stosunku pracy, wraz z którym pracownik uzyskuje świadczenie przedemerytalne, nie jest ustaniem stosunku pracy „w związku z przejściem na rentę lub emeryturę”, jakiego wymaga dla przyznania odprawy zarówno regulamin wynagradzania obowiązujący u strony pozwanej, jak i art. 92<sup>1</sup> § 1 k.p..

Wyjaśnienie stanu prawnego dotyczącego uprawnień pracownika do odprawy pieniężnej w razie ustania zatrudnienia oraz do świadczenia przedemerytalnego było niezbędne w celu pokazania sytuacji prawnej powoda w chwili zawierania porozumienia, tj. w dniu 7 stycznia 2000 r. Otóż powód nie miał wówczas prawa do odprawy związanej z przejściem na emeryturę, zatem jej przyznanie przez pracodawcę nie było konsekwencją określonego obowiązku obciążającego pracodawcę, lecz rezultatem jego uznania, jego woli. Okoliczność ta prowadzi do dalszego wniosku, mianowicie tego, że strona pozwana, zawierając porozumienie, nie była skrupowana zasadą uprzywilejowania pracownika (art. 18 § 1 k.p.). Zdecydowała się bowiem wypłacić powodowi świadczenie, które nie przysługiwało mu ani na podstawie art. 4 § 3 regulaminu wynagradzania, ani z mocy art. 92<sup>1</sup> § 1 k.p.. Z tego też względu bez wpływu na wysokość odprawy, którą strona pozwana zgodziła się wypłacić, pozostaje kwestia skutków zawiadomienia bądź niezawiadomienia powoda o obniżeniu wysokości odprawy emerytalnej wprowadzonym uchwałą zarządu [...] z dnia 24 września 1999 r. Skoro bowiem ustanie stosunku pracy powoda pozostawało bez związku z jego przejściem na emeryturę, gdyż takie zdarzenie nie nastąpiło, rozważanie, według których przepisów strona pozwana powinna określić wysokość odprawy oraz czy powód został prawidłowo zapoznany z nowym regulaminem wynagradzania, jest bezprzedmiotowe. Strona pozwana mogła mu bowiem przyznać mu określoną kwotę pieniężną według własnego uznania, skoro odprawa emerytalna nie była świadczeniem należnym Tym samym jako nietrafne i nieskuteczne należało



ocenić zarzuty zawarte w kasacji, jakoby zaskarżony wyrok naruszał art. 241<sup>13</sup> § 2 k.p. w związku z art. 77<sup>2</sup> § 5 k.p. oraz art. 233 § 1 k.p.c..

Niesłuszny okazał się również zarzut błędnej wykładni art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p. uzasadniony niezastosowaniem przez Sąd Okręgowy art. 56 k.c..

Przepis art. 56 k.c. stanowi, że czynność prawna wywołuje nie tylko skutki w niej wyrażone, lecz również te, które wynikają z ustawy, z zasad współżycia społecznego i z ustalonych zwyczajów. Skarżący pojmując ów przepis w ten sposób, że porozumienie w sprawie rozwiązania z nim stosunku pracy, w którym strona pozwana zobowiązała się wypłacić mu odprawę, jako „oparte na przepisach prawa pracy, powinno być tłumaczone z uwzględnieniem zasad tego prawa, w tym ochrony praw pracowniczych”, i bez względu na to, co strony postanowiły, wywołać skutek w postaci zasądzenia pełnej odprawy emerytalnej, w wysokości wynikającej z wcześniejszej uchwały zarządu, ponieważ warunki wynagradzania nie zostały powodowi wypowiedziane. Mówiąc inaczej, według powoda, sytuację w sprawie należy traktować tak, jakby w dniu 26 września 1999 r. zmiany regulaminu wynagradzania w ogóle nie było.

Powyższy pogląd wzbudza poważne zastrzeżenia z dwóch względów.

Przede wszystkim porozumienie z dnia 7 stycznia 2000 r. dotyczy sprawy rozwiązania z powodem umowy o pracę, nie dotyczy natomiast uzgodnienia warunków przyznania odprawy emerytalnej. W żadnej części tego porozumienia nie ma bowiem ani wyraźnego stwierdzenia, ani choćby sugestii, że chodzi o takie świadczenie. Z § 2 porozumienia wynika natomiast, że pracodawca wypłaci powodowi w dniu rozwiązania umowy o pracę bliżej nieokreśloną odprawę (po prostu: odprawę z uwagi na odejście powoda z pracy, „odprawienie” go) w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia brutto, nie większą jednak niż kwota 15-krotnego najniższego wynagrodzenia obowiązującego w tym dniu, a po przedłożeniu dokumentu stwierdzającego prawo do świadczenia przedemerytalnego - stosownie do § 3 porozumienia - wypłaci kwotę stanowiącą różnicę między kwotą odprawy emerytalnej, obliczonej zgodnie z art. 16 regulaminu wynagradzania pracowników pozwanego Banku, a kwotą wypłaconą na podstawie § 2 porozumienia. Należy więc stwierdzić - i zgodzić się ze stanowiskiem strony pozwanej - że pracodawca przyznał powodowi i zobowiązał się wypłacić świadczenie w ogóle nieprzewidziane w przepisach o wynagradzaniu. Z tego względu wymaganie skarżącego, by owo świadczenie traktować tak jak odprawę emerytalną, a jego wysokość uzależnić od tego, czy strona pozwana dokonała wy-

powiedzenia zmieniającego z chwilą niekorzystnej zmiany regulaminu wynagradzania, jest oczywiście bezpodstawne.

Drugim argumentem przeciwko tezie powoda o naruszeniu art. 56 k.c. jest ten, że w rozpoznawanej sprawie, ze względu na jej stan faktyczny, nie ma zastosowania zasada uprzywilejowania pracownika, wyrażona między innymi w art. 18 § 1 k.p.. Zasada ta nie pozwala bowiem zaakceptować postanowień umowy o pracę, w tym również postanowień zawartych w różnego rodzaju porozumieniach lub ugodach, które są mniej korzystne dla pracownika od przepisów prawa pracy. Tymczasem porozumienia zawartego przez strony nie można oceniać w tych kategoriach. Świadczenie nim objęte nie zostało bowiem przewidziane w przepisach o wynagradzaniu, a to oznacza, że dla oceny przedmiotowego porozumienia brak jest prawnej płaszczyzny odniesienia. Kwestia zaś przypuszczeń bądź przekonania powoda co do tego, że wysokość odprawy została określona na podstawie art. 16 regulaminu wynagradzania, w jego korzystnym brzmieniu ustalonym uchwałą zarządu [...] z dnia 21 listopada 1998 r., nie ma wpływu na skuteczność porozumienia. W doktrynie przyjmuje się bowiem, że oświadczenie woli wyrażone w czynności prawnej na ogół odpowiada woli wewnętrznej osoby składającej to oświadczenie, w razie zaś rozbieżności między oświadczeniem woli a tzw. wolą wewnętrzną, decydujące znaczenie przypisuje się treści oświadczenia woli (Kodeks cywilny. Komentarz. Wydawnictwo Prawnicze Warszawa 1972, tom I., s. 152).

Sąd Okręgowy, rozważając treść porozumienia z dnia 7 stycznia 2000 r., przyjął, że strona pozwana zobowiązała się wypłacić powodowi taką odprawę, jaka wynika z „obowiązującego regulaminu wynagradzania”, a takim był regulamin z dnia 24 września 1999 r.

Z przedstawionych względów Sąd Najwyższy uznał, że kasacja powoda nie zawiera usprawiedliwionych podstaw, wobec czego orzekł o jej oddaleniu (art. 393<sup>12</sup> k.p.c.).

=====