

Wyrok z dnia 5 października 2006 r.

I BP 10/06

Za niezgodne z prawem mogą być uznane orzeczenia sądowe zawierające rozstrzygnięcia wyraźnie sprzeczne z przepisami prawa, których interpretacja, zastosowanie lub niezastosowanie nie powinny sprawiać istotnych trudności na gruncie powszechnie obowiązujących zasad wykładni lub stosowania prawa.

Przewodniczący SSN Katarzyna Gonera, Sędziowie SN: Zbigniew Hajn, Zbigniew Myszka (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 5 października 2006 r. sprawy z powództwa Haliny K. przeciwko M.S.P. SA w K. o zapłatę, na skutek skargi powódki o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie z dnia 10 maja 2005 r. [...]

o d d a l i ł skargę.

U z a s a d n i e

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie wyrokiem z dnia 10 maja 2005 r. w wyniku apelacji pozwanej M.S.P. SA w K. (następcy prawnego pozwanej I.P.S. SA) zmienił - w punkcie pierwszym - wyrok Sądu Rejonowego dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowie z dnia 16 sierpnia 2004 r. zasądający od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 6.000 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 17 sierpnia 2004 r. do dnia zapłaty tytułem odprawy-rekompensaty, a w pozostałym zakresie oddalający powództwo - w ten sposób, że powództwo oddalił, nie obciążając powódki kosztami postępowania.

W sprawie tej ustalono, że w dniu 19 listopada 2003 r. strona pozwana skierowała do powódki pismo z propozycją rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron z przyczyn dotyczących pracodawcy. W piśmie tym stwierdzono, że w

przypadku, gdyby powódka przystała na taki tryb rozwiązania stosunku pracy, to umowa o pracę rozwiąże się z dniem 18 grudnia 2003 r., ona sama zaś będzie uprawniona do otrzymania odprawy pieniężnej, o której mowa w ustawie 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., powoływanej dalej jako ustawa z dnia 28 grudnia 1989 r.), dodatkowej jednorazowej odprawy w wysokości 20.000 zł, dodatkowej odprawy w wysokości stanowiącej różnicę pomiędzy odprawą emerytalno-rentową, obliczoną według zasad określonych w ust. 9 pkt 2 załącznika nr 8 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy obowiązującego u strony pozwanej a odprawą wynikającą z wymienionej wyżej ustawy, dodatkowej odprawy wyrównawczej, jeżeli suma wskazanych wcześniej odpraw będzie mniejsza od 28.000 zł, tj. odprawy-rekompensaty, o której mowa w ust. 8 pkt 1 Porozumienia z dnia 1 września 2003 r. w sprawie trybu rozwiązania umów o pracę z przyczyn dotyczących zakładu pracy, a także innych należności pracowniczych wynikających z zakończenia stosunku pracy. Powódka w dniu otrzymania tej propozycji, tj. 20 listopada 2003 r., pozytywnie odpowiedziała na przedstawione jej przez pracodawcę warunki rozwiązania stosunku pracy, podpisując stosowne oświadczenie. W dniu 4 grudnia 2003 r. powódka otrzymała od strony pozwanej kolejne pismo z 28 listopada 2003 r., w którym poinformowano ją, że zgodnie z otrzymanym wyjaśnieniem i decyzją, osoby, które w okresie 60 miesięcy, licząc od powiadomienia ich o konieczności rozwiązania z nimi umowy o pracę z przyczyn dotyczących pracodawcy na mocy porozumienia stron, osiągną wiek 55 lat, a w chwili rozwiązania stosunku pracy legitymować się będą co najmniej 30-letnim stażem pracy liczoną do uprawnień emerytalnych, traktowane są jako osoby uprawnione do emerytury i w związku z tym przysługuje im odprawa-rekompensata w wysokości 22.000 zł, a nie w wysokości 28.000 zł.

Stosunek pracy łączący strony rozwiązał się w dniu 18 grudnia 2003 r. w oparciu o warunki uzgodnione w zawartym między nimi porozumieniu, za wyjątkiem punktu dotyczącego odprawy-rekompensaty. Ta bowiem została powódce wypłacona w wysokości nie 28.000 zł, lecz w kwocie 22.000 zł.

Sąd Rejonowy zasądzając od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 6.000 zł wskazał, że wystąpienie przez pracownika lub pracodawcę z propozycją rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron stanowi ofertę zgodnego rozwiązania stosunku pracy, do której stosuje się odpowiednio art. 66 i nast. k.c. w związku z

art. 300 k.p. Oferta jest jednym ze sposobów zawarcia umowy i stanowi jednostronne oświadczenie woli oferenta. Ażeby oświadczenie woli oferenta mogło być uznane za ofertę, to musi określać co najmniej istotne postanowienia proponowanej umowy, zawarcie której oferent proponuje. W ocenie Sądu, pismo pozwanej z dnia 19 listopada 2003 r., którego adresatką była powódka, spełniało warunki określone w powołanych przepisach Kodeksu cywilnego. W piśmie tym strona pozwana zaproponowała powódce rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron z przyczyn określonych w przepisach ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. oraz określiła ściśle świadczenia, które powódka otrzyma przyjmując tę ofertę. Wśród nich znalazła się także tzw. odprawa-rekompensata w kwocie 28.000 zł. Powódka przyjęła przedstawioną jej propozycję i dlatego ma ona prawo do wyższej odprawy-rekompensaty, która została jej wypłacona w kwocie 22.000 zł, co daje zasądzoną różnicę 6.000 zł. Wobec tych okoliczności Sąd Rejonowy uznał, że kwestią drugorzędną w omawianej sprawie była interpretacja postanowień ust. 8 Porozumienia z dnia 1 września 2003 r. zawartego pomiędzy stroną pozwaną a działającymi u niej związkami zawodowymi, aczkolwiek stwierdził, że i ta interpretacja dokonana w świetle przepisów ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz.U., Nr 162, poz. 1118 ze zm.) przemawia za uwzględnieniem powództwa. Ponieważ powódka urodziła się w dniu 3 czerwca 1950 r. (tj. po dniu 1 stycznia 1949 r. określonym w art. 27 pkt 1 ustawy o emeryturach i rentach z FUS), to w jej przypadku należy sięgnąć do przepisu art. 46 powołanej ustawy, zgodnie z którym prawo do emerytury na warunkach określonych powyżej przysługuje również ubezpieczonemu urodzonym po dniu 31 grudnia 1948 r., a przed dniem 1 stycznia 1969 r., jeżeli: nie przystąpili do otwartego funduszu emerytalnego, warunki do uzyskania emerytury tak określonej spełnią do dnia 31 grudnia 2006 r., nastąpiło rozwiązanie stosunku pracy - w przypadku ubezpieczonego będącego pracownikiem. Zdaniem Sądu pierwszej instancji, przepisy te dotyczą jednak możliwości tzw. wcześniejszego przejścia na emeryturę, gdy tymczasem normalnym wiekiem emerytalnym dla kobiet jest wiek 60 lat, a ten powódka osiągnie w okresie dłuższym niż 60 miesięcy od dnia, w którym została powiadomiona o możliwości rozwiązania stosunku pracy na mocy porozumienia stron, co daje jej prawo do spornej odprawy-rekompensaty w wysokości 28.000 zł, a nie 22.000 zł.

Sąd Okręgowy podzielił stanowisko strony pozwanej zawarte w apelacji, zgodnie z którym w omawianej sprawie nie można uznać, aby wysokość „bazowa”

spornej odprawy wyrównawczej, wskazana jako kwota 28.000 zł w piśmie z dnia 19 listopada 2003 r., stanowiła istotny element oferty dotyczącej rozwiązania umowy o pracę na zasadzie porozumienia stron. W piśmie tym, jako jedyny element oferty zaproponowano powódce rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron z dniem 18 grudnia 2003 r. i w zamian za przyjęcie takiej oferty, pracodawca odstępował od zachowania „zwykłego” trybu rozwiązania stosunku pracy z powódką z tzw. przyczyn ekonomicznych, tj. wypowiedzenia jej umowy o pracę. Jedynie dodatkowo, po złożeniu powódce powyższej oferty, pozwany zawarł - co wyraźnie zaznaczył - informację o przysługujących pracownikowi (który rozwiąże stosunek pracy na mocy porozumienia stron do dnia 31 grudnia 2003 r.) świadczeniach pieniężnych, których wysokość określona została przepisami prawa materialnego (a nie w indywidualnej ofercie skierowanej do powódki). Te przepisy z mocy art. 9 § 1 k.p. zawierały układy zbiorowe pracy i wskazane wyżej Porozumienie z dnia 1 września 2003 r. Zatem mylne określenie w piśmie do powódki z dnia 19 listopada 2003 r. informacji o dodatkowych odprawach jej przysługujących nie rodziło samo z siebie prawa do tych dodatkowych świadczeń i nie stanowiło istotnego elementu oferty o rozwiązaniu stosunku pracy. Nadto w sytuacji, gdyby istotnie okazało się, że powódka składając oświadczenie woli o rozwiązaniu stosunku pracy na mocy porozumienia stron, uczyniła to tylko dlatego, iż sądziła, że otrzyma wszystkie świadczenia w wysokości i rodzaju, takie jak określone w piśmie pracodawcy z dnia 19 listopada 2003 r., czyli że działała pod wpływem błędu, to wówczas stanowiłoby to dla niej podstawę do ewentualnego uchylenia się od skutków swego oświadczenia woli w trybie art. 84 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. Tego zaś powódka nie uczyniła, mimo iż przed rozwiązaniem stosunku pracy na mocy porozumienia stron, co nastąpiło w dniu 18 grudnia 2003 r., została poinformowana przez pracodawcę (pismem z dnia 28 listopada 2003 r.), że wysokością bazową do obliczenia odprawy wyrównawczej będzie kwota nie 28.000 zł, a kwota 22.000 zł. Sąd Okręgowy zwrócił też uwagę, że nie można - tak jak zrobił to Sąd pierwszej instancji - stwierdzić, że pozwana w piśmie z dnia 19 listopada 2003 r. przyznała powódce odprawę-rekompensatę w wysokości 28.000 zł, a wobec wypłacenia kwoty 22.000 zł powódce przysługuje różnica w wysokości 6.000 zł. Omawiane pismo w punkcie 3 informuje jedynie powódkę, że będzie ona uprawniona do otrzymania dodatkowej odprawy wyrównawczej, o ile suma odpraw, o których mowa w punkcie 2 pisma, będzie mniejsza od 28.000 zł, a zatem informuje tylko o prawie do różnicy w wysokości między właśnie „kwotą bazową” 28.000 zł lub 22.000

zł, a sumą odpraw z punktu 2 pisma (20.000 zł plus różnica pomiędzy odprawą emerytalno-rentową wynikającą z ZUZP oraz odprawą z art. 8 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r.). Zdaniem Sądu Okręgowego ustalanie tej różnicy było zbędne, skoro już z przyczyn wyżej rozważonych powództwo jest bezzasadne. Sąd ten wskazał, że w Porozumieniu z dnia 1 września 2003 r., w którym wysokość dodatkowej odprawy dla odchodzących pracowników uzależniono od okresu w jakim to nastąpi, należy jako przesłankę rozumieć osiągnięcie przez pracownika wieku emerytalnego, a nie spełnienie przez niego warunków do nabycia uprawnień emerytalnych z art. 47 ustawy o emeryturach i rentach z FUS. W Porozumieniu tym w punkcie 6 mowa jest o odprawie wyrównawczej w odniesieniu do jego punktu 8, o ile nabycie uprawnień emerytalnych - a nie osiągnięcie wieku emerytalnego - nastąpi bądź powyżej, bądź poniżej 60 miesięcy od dnia powiadomienia. Powołany przepis art. 46 tej ustawy, wbrew konkluzji Sądu pierwszej instancji, nie wprowadza pojęcia wcześniejszej emerytury, a tylko określa warunki przejścia kobiety na emeryturę po osiągnięciu 55 lat życia, co jest dla niej „normalną” (bo innym pojęciem ustawa się nie posługuje) emeryturą, o ile spełni te warunki. Ponieważ uprawnienia emerytalne, o jakich mowa w Porozumieniu z dnia 1 września 2003 r., powódka nabyła na mocy art. 46 powołanej wyżej ustawy w okresie do 60 miesięcy od dnia powiadomienia o możliwości rozwiązania stosunku pracy na mocy porozumienia stron, to kwotą bazową odprawy wyrównawczej, o której mowa w punkcie 6 porozumienia, jest kwota 22.000 zł.

W skardze o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia Sądu Okręgowego pełnomocnik powódki zaskarżył ten wyrok w całości, zarzucając naruszenie przepisów prawa materialnego, a w szczególności art. 66 k.c. w związku z art. 300 k.p., poprzez błędne przyjęcie, że wystąpienie przez pracownika lub pracodawcę z propozycją rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron nie stanowi oferty zgodnego rozwiązania stosunku pracy, do którego stosuje się odpowiednio art. 66 k.c. w związku z art. 300 k.p. i że taka propozycja nie rodzi sama z siebie prawa do dodatkowych świadczeń oraz przez przyjęcie, że nabycie uprawnień emerytalnych, o których mowa w Porozumieniu z dnia 1 września 2003 r. zawartym pomiędzy związkami zawodowymi a pracodawcą, w którym wysokość dodatkowej odprawy uzależniono od okresu, w jakim to nastąpi, co należy rozumieć jako spełnienie przez niego warunków do nabycia uprawnień emerytalnych z art. 46 ustawy o emeryturach i rentach z FUS, a nie jako osiągnięcie przez pracownika wieku emerytalnego. Zaskarżonemu wyrokowi powódka zarzucała też wyrządzenie jej szkody przez pozbawienie odprawy dodatkowej w wysokości 6.000 zł tytułem różnicy pomiędzy otrzymaną odprawą w wysokości

22.000 zł a należną odprawą w kwocie 28.000 zł, jaką powinna otrzymać w związku z rozwiązaniem umowy o pracę. Skarżąca przytaczając wykładnię przepisów art. 66 k.c. dokonaną przez Sąd pierwszej instancji stwierdziła, że przyjęła przedstawione jej w piśmie strony pozwanej z dnia 19 listopada 2003 r. propozycje w wyznaczonym przez stronę pozwaną terminie, wobec czego należy uznać, że doszło do zawarcia między stronami umowy. Jednostronna zmiana przez stronę pozwaną zawartej umowy poprzez odwołanie swojego oświadczenia z dnia 19 listopada 2003 r. nie może mieć wpływu na zawartą umowę, gdyż wymaga to zgody drugiej strony. Powódka takiej zgody nie wyraziła i dlatego żądanie zasądzenia wyrównania odprawy-rekompensaty do wysokości 28.000 zł było w pełni zasadne. Ponadto zgodnie z art. 65 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. w umowach należy badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy w momencie jej zawarcia. Jest to fundamentalna zasada interpretacji umów, której celem jest ochrona interesów obu stron umowy „i nie może być przedmiotem nadużyć interpretacyjnych w sytuacji, kiedy nieprecyzyjna redakcja niektórych postanowień rodzi *post factum* dążenie do jednostronnego przekształcenia uzgodnionej treści umowy”. Zdaniem skarżącej, stanowisko Sądu Okręgowego co do jej możliwości uchylenia się od swojego oświadczenia woli pod wpływem błędu nie może być uznane za zasadne, ponieważ spowodowałoby to zastosowanie ust. 13 Porozumienia z dnia 1 września 2003 r. „Należy w tym względzie uznać, że ten zapis ust. 13 porozumienia jest dla pracownika krzywdzący i stosowanie tego zapisu byłoby sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Ponadto to powódce przyznano prawo wyboru i dokonała wyboru dla niej najkorzystniejszego.” Zdaniem skarżącej, nie można także jednostronnie interpretować treści ust. 8 Porozumienia z korzyścią tylko dla pracodawcy. Wszelkie wątpliwości w przepisach Porozumienia należy interpretować z korzyścią dla pracownika i przyjmując, że nabycie uprawnień emerytalnych, o których mowa w Porozumieniu z dnia 1 września 2003 r., w którym wysokość dodatkowej odprawy uzależniono od okresu, w jakim to nastąpi, którym jest osiągnięcie wieku emerytalnego a nie spełnienie warunków do nabycia uprawnień emerytalnych. W pełni należy tutaj stosować zasadę wynikającą z art. 65 k.c. W tym stanie rzeczy skarżąca wniosła o stwierdzenie niezgodności z prawem zaskarżonego orzeczenia i uchylenie go w całości, zaznaczając jednocześnie, że nie mogła wnieść skargi kasacyjnej ze względu na wartość przedmiotu zaskarżenia niższą niż 10.000 zł.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Wstępnie trzeba podkreślić, że za niezgodne z prawem mogą być uznane orzeczenia sądowe ewidentnie krzywdzące stronę, tj. zawierające rozstrzygnięcia sprzeczne z przepisami prawa, których interpretacja, zastosowanie lub niezastosowanie nie powinny sprawiać istotnych trudności ani jakichkolwiek wątpliwości interpretacyjnych na gruncie powszechnie obowiązujących (przyjętych) kanonów wykładni lub stosowania prawa. Oznacza to, że za niezgodne z prawem mogą być uznane takie orzeczenia, które zostały wydane po dokonaniu jednoznacznie błędnej wykładni albo wskutek oczywiście błędnego zastosowania przepisów prawa, które to wady były oczywiste bez potrzeby dokonywania pogłębionej analizy prawniczej. Taka kwalifikowana niezgodność orzeczenia z prawem nie występuje wtedy, jeżeli przepisy prawa, na których zostało oparte rozstrzygnięcie, mogą podlegać różnej interpretacji i za każdą z nich przemawiają określone argumenty.

Taka sytuacja wystąpiła w rozpoznawanej sprawie i dlatego Sąd Najwyższy uznał, że rozpoznawana skarga nie zawiera uzasadnionych podstaw prawnych. W ocenianej sprawie dopuszczalne było bowiem przyjęcie zaprezentowanej przez Sąd Okręgowy koncepcji interpretacji w istocie rzeczy niezbyt precyzyjnej oferty warunków rozwiązania z powódką umowy o pracę w związku z realizacją programu restrukturyzacji zatrudnienia w pozwanej Spółce. Oferta ta była jednoznaczna w zakresie trybu i daty ustania stosunku pracy, natomiast w zakresie należnych świadczeń w związku z rozwiązaniem umowy o pracę odsyłała do przepisów ustawy z 28 grudnia 1989 r., ale także do regulacji zakładowych postanowień płacowych, w tym zawartych w zakładowym układzie zbiorowym pracy oraz w Porozumieniu z dnia 1 września 2003 r. w sprawie trybu rozwiązywania umów o pracę z przyczyn dotyczących zakładu pracy z pracownikami Spółki „P.H.S.” SA.

Rację ma skarżąca tylko w tym, że informacje zawarte w tej ofercie były wiążące dla oferenta (art. 66 k.c. w związku z art. 300 k.p.), ale wątpliwości dotyczące wysokości dodatkowej odprawy zaproponowanej powódce w ofercie, która zawierała informację o kilku odprawach pieniężnych (w tym: o odprawie z ustawy z 28 grudnia 1989 r., o dodatkowej odprawie w kwocie 20.000 zł, o dodatkowej odprawie w wysokości różnicy pomiędzy odprawą emerytalno-rentową a odprawą z ustawy z 28 grudnia 1989 r., wreszcie o dodatkowej odprawie wyrównawczej do kwoty 28.000 zł tytułem odprawy-rekompensaty, o której mowa w ust. 1 pkt 8 Porozumienia z 1 września 2003 r.), nie sposób było rozwikłać bez analizy postanowień określających warunki nabycia uprawnienia do najwyższej odprawy pieniężnej. Zgodnie z postanowieniami

pkt 5 ust. 1 *in fine*, ust. 2 i pkt 6 w związku z pkt. 8 ust. 1 tego porozumienia, ta najwyższa odprawa-rekompensata przysługiwała w przypadku, gdy nabycie uprawnień emerytalnych przez pracownika nastąpiło w okresie powyżej 60 miesięcy od dnia powiadomienia (złożenia oferty rozwiązania stosunku pracy), natomiast wypłacona skarżącej odprawa w kwocie 22.000 zł przysługiwała w przypadku, gdy nabycie uprawnień emerytalnych następowało w terminie do 60 miesięcy od dnia tego powiadomienia (pkt 8 ust. 2). Skoro powódka nabyła uprawnienia emerytalne na warunkach określonych w tym drugim przypadku, to możliwe i dopuszczalne było przyjęcie przez Sąd Okręgowy, że mogła się ona spodziewać, iż otrzyma należną jej odprawę-rekompensatę w kwocie 22.000 zł.

Warto podkreślić, że uprawnienia do odprawy z tytułu zwolnienia z pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy (niedotyczących pracownika) generalnie wynikają z regulacji ustawowych, a w korzystniejszym zakresie mogą być określone także postanowieniami zbiorowych, a nawet indywidualnych umów prawa pracy, co wcale nie oznacza, że należy bezkrytycznie akceptować koncepcję skarżącej, iż „wszelkie wątpliwości w zapisach porozumienia należy interpretować na korzyść pracownika”. Interpretacja postanowień Porozumienia z 1 września 2003 r. należała do jego stron „w drodze uzgodnień” (pkt 18), a skarżąca nie wykazała, iżby strony przyjęły korzystną dla niej kwalifikację uprawnienia do najwyższej odprawy-rekompensaty. Także Sąd Okręgowy nie naruszył w sposób kwalifikowany wskazanych podstaw prawnych skargi o stwierdzenie niezgodności z prawem zaskarżonego wyroku, skoro przyjął dopuszczalny sposób wykładni warunków skierowanej do powódki oferty rozwiązania stosunku pracy (art. 65 k.c. w związku z art. 66 k.c. i art. 300 k.p.), która istotnie nie była precyzyjna w zakresie ponadustawowych należności finansowych. Ponadto wypłacenie odprawy w kwocie 22.000 zł zapewniło przecież dodatkowe i znaczne korzyści materialne pracownikom, którzy nabyli uprawnienia emerytalne „w terminie do 60 miesięcy od dnia zawiadomienia”.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 424¹¹ § 1 k.p.c.

=====