



Sygn. akt II PK 8/09

**WYROK  
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 12 sierpnia 2009 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)

SSN Bogusław Cudowski

SSN Katarzyna Gonera (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa R. W.

przeciwko Przedsiębiorstwu Państwowemu P. L. w W.

o odprawę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Spółecznych i Spraw Publicznych w dniu 12 sierpnia 2009 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego

z dnia 30 czerwca 2008 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi  
Apelacyjnemu do ponownego rozpoznania i orzeczenia o  
kosztach postępowania kasacyjnego.**

**Uzasadnienie**

Sąd Okręgowy w W. – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Spółecznych wyrokiem z 29 listopada 2007 r., w sprawie [...], zasądził od pozwanego Przedsiębiorstwa

Państwowego „P. L.” w W. (PPL) na rzecz powoda R. W. kwotę 80.372,52 zł z ustawowymi odsetkami od 26 grudnia 2006 r. do dnia zapłaty tytułem odprawy wynikającej z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy.

Sąd Okręgowy ustalił, że powód podjął zatrudnienie u strony pozwanej 11 lipca 2002 r. na stanowisku specjalisty do spraw bezpieczeństwa. Stosunek pracy powoda ustał 30 listopada 2006 r. na skutek wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę w związku z likwidacją jego stanowiska pracy. Strona pozwana wypłaciła powodowi odprawę w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia na podstawie art. 8 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Sąd Okręgowy ustalił ponadto, że u pozwanego pracodawcy obowiązuje Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy (ZUZP) wpisany do rejestru układów 15 września 1999 r. Zgodnie z art. 245 ust. 2 pkt 3 lit. a ZUZP, w przypadkach restrukturyzacji, podziału, likwidacji PPL, reorganizacji powodującej zwolnienie pracowników lub innej zmiany struktury Przedsiębiorstwa, polegającej na powstaniu w jej wyniku odrębnych podmiotów prawa pracownikom, z którymi rozwiązano umowę o pracę w wyniku zmian, przysługuje odprawa, której wysokość uzależniona jest od zakładowego stażu pracy. Zgodnie z ZUZP, staż pracy od 3 do 5 lat uprawnia do odprawy w wysokości dwunastomiesięcznego wynagrodzenia pracownika brutto, nie większego niż dwunastokrotność przeciętnej miesięcznej płacy brutto w PPL za miesiąc poprzedzający miesiąc, w którym następuje wypłata. Odprawa nie przysługuje, jeżeli pracownik rozwiązał stosunek pracy w trybie art. 23<sup>1</sup> § 4 lub 5 k.p., a zatem, gdy mógł zostać przejęty przez nowego pracodawcę i zachować zatrudnienie, lecz skorzystał z uprawnienia do rozwiązania stosunku pracy.

Sąd Okręgowy stwierdził, że treść art. 245 ZUZP została uzgodniona w wyniku mediacji między pracodawcą i związkami zawodowymi. Pracodawca próbował poszerzyć zakres wyłączeń prawa do odprawy, strona związkowa opowiadała się za szerokim ujęciem prawa do odprawy, tak aby świadczenie to przysługiwało w razie każdej zmiany organizacyjnej prowadzącej do utraty stanowiska pracy.

Sąd Okręgowy stwierdził, że istotę sporu stanowiło dokonanie wykładni art. 245 ust. 2 pkt 3 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy. Stosując przede wszystkim wykładnię językową, Sąd Okręgowy uznał, że odprawa należałaby się w następujących przypadkach: 1) restrukturyzacji, 2) podziału, 3) likwidacji, 4) reorganizacji powodującej zwolnienie pracowników, 5) innej zmiany struktury Przedsiębiorstwa polegającej na powstaniu w jej wyniku odrębnych podmiotów prawa. Reorganizacja powodująca likwidację stanowiska pracy powoda nie była związana z powstaniem "odrębnych podmiotów prawa". Nie wyłącza to jednak prawa powoda do odprawy. W ocenie Sądu pierwszej instancji, określenie „polegającej na powstaniu w jej wyniku odrębnych podmiotów prawa” dotyczyło wyłącznie „innej zmiany struktury Przedsiębiorstwa”. Gdyby konieczność powstania odrębnych podmiotów prawa dotyczyła wszystkich przypadków wymienionych w art. 245 ust. 2 ZUZP, zostałaby użyta forma zaimka „ich”, a nie „jej”. Zdaniem Sądu pierwszej instancji, taką interpretację potwierdza ustalona intencja strony związkowej, a także wykładnia logiczna i celowościowa. Odprawa jest świadczeniem związanym z utratą pracy. Bez znaczenia jest dla zwolnionego pracownika, czy w związku z reorganizacją pracodawcy powstaje nowy odrębny podmiot, czy nie. Istotna jest sama utrata pracy. W ocenie Sądu Okręgowego powstanie nowego podmiotu w wyniku reorganizacji pracodawcy nie stanowiło przesłanki nabycia prawa do odprawy z układu zbiorowego pracy, a wystarczający był sam fakt reorganizacji, który powodował utratę zatrudnienia. Bez znaczenia jest też okoliczność, czy dotychczas (wcześniej) wypłacane były pracownikom odprawy z art. 245 ZUZP, czy też nie.

Sąd Okręgowy zasądził na rzecz powoda odprawę w wysokości 80.372,52 zł wyliczoną hipotetycznie przez stronę pozwaną, ponieważ powód do tej kwoty ograniczył swoje żądanie, zrzekając się roszczenia w pozostałej części. Pierwotnie powód zgłosił roszczenie o kwotę 88.920 zł i była to prawidłowo wyliczona kwota odprawy. Następnie powód zrzekł się części roszczenia, po czym ponownie je zgłosił. Sąd Okręgowy oddalił powództwo ponad zasądzoną kwotę, uznając ponowne zgłoszenie roszczenia - po wcześniejszym jego ograniczeniu - za nieskuteczne.

Zdaniem Sądu Okręgowego nie było podstaw do pomniejszenia odprawy będącej przedmiotem sporu o odprawę wypłaconą powodowi na podstawie przepisów ogólnych (ustawy o zwolnieniach grupowych), ponieważ są to dwa różne świadczenia.

Apelację od wyroku Sądu Okręgowego wniosła strona pozwana, zarzucając błędną wykładnię art. 245 ust. 2 ZUZP oraz naruszenie art. 8 ust. 1 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników i art. 245 ZUZP wobec przyjęcia, że świadczenia z obu wskazanych podstaw prawnych nie są tożsame. Strona pozwana zarzuciła błąd w interpretacji art. 245 ZUZP, ponieważ - jej zdaniem - pomiędzy sformułowaniem o „reorganizacji” i sformułowaniem o „innej zmianie struktury Przedsiębiorstwa” wprowadzono spójnik „lub”, a zatem posłużono się alternatywą zwykłą. Brak było, zdaniem pozwanego, podstaw do przyjęcia, że spójnik „lub” odnosi się także do słów następujących po sformułowaniu „zmiany struktury Przedsiębiorstwa”, opisujących skutek, jaki ma w wyniku tych przemian nastąpić, a mianowicie „powstania w jej wyniku odrębnych podmiotów prawa”. Zdaniem strony pozwanej, te skutki zmiany struktury przedsiębiorstwa muszą charakteryzować każdą zmianę - zarówno polegającą na reorganizacji jak i inną niż reorganizacja - aby stać się podstawą do wypłaty odpraw. Ponadto strona pozwana zarzuciła naruszenie swobodnej oceny dowodów poprzez uznanie, że wieloletnia praktyka pracodawcy nie mogła ukształtować wykładni odpowiedniego postanowienia ZUZP.

Sąd Apelacyjny – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 30 czerwca 2008 r., w sprawie [...], zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że oddalił powództwo o zasądzenie odprawy.

Sąd Apelacyjny zgodził się z tezą Sądu Okręgowego, że spór w sprawie dotyczył wykładni prawa, a mianowicie art. 245 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy obowiązującego u strony pozwanej. Powołany przepis ZUZP, jako ważne i wiążące obie strony układu postanowienie, stanowił podstawę roszczenia pracownika. Zgodnie z art. 9 § 1 k.p. postanowienia układów zbiorowych pracy stanowią źródło prawa pracy. Podlegający wykładni art. 245 ZUZP nie narusza zakazów określonych w art. 9 § 2 k.p. i art. 241<sup>26</sup> k.p., jego postanowienia są zatem

ważne i wiążące obie strony układu, mogą też stanowić podstawę roszczeń pracowników.

Treść i ostateczny kształt normatywny art. 245 ZUZP były przedmiotem negocjacji i mediacji z udziałem mediatora. Sąd Okręgowy przesłuchał na tę okoliczność przedstawicieli związków zawodowych, które podpisały układ. Przesłuchanie dyrektora PPL okazało się niemożliwe ze względu na stan jego zdrowia. Sąd Apelacyjny przytoczył wybrane fragmenty zeznań działaczy związkowych - przewodniczącego NSZZ "Solidarność" A. W., przewodniczącego NSZZ "Solidarność 80" G. G., przedstawiciela Związku Zawodowego Pracowników Służb R. L. A. N., przewodniczącej Związku Zawodowego Pracowników Przedsiębiorstwa P. L. i L. N. T. D., przedstawiciela Związku Zawodowego Kontrolerów R. L. R. B. Oceniając zeznania tych osób (przesłuchanych w charakterze świadków) Sąd drugiej instancji stwierdził, że należy mieć na uwadze intencje związkowców - podkreślenia jednak wymaga, że ostateczna wersja art. 245 ZUZP była w ocenie przedstawicieli związków zawodowych mniej korzystna dla pracowników od wersji wcześniej negocjowanych.

Przystępując do wykładni art. 245 ZUZP, Sąd Apelacyjny przytoczył jego dosłowną treść. Sąd podkreślił, że odczytując "literalne brzmienie" ust. 2 art. 245 ZUZP należy mieć na uwadze całościową regulację zawartą w tym artykule. Zdaniem Sądu Apelacyjnego bezspornie spójnik „lub” użyty w analizowanym postanowieniu ZUZP ma znaczenie spójnika łączącego zdania lub ich człony, wyrażającego możliwą ich wymiennosc, która dotyczy wszystkich przypadków szczególnych, ponieważ pierwsze cztery z nich zostały wymienione z użyciem przecinków. W konsekwencji analizowany przepis ZUZP stanowi, że opisane w nim zasady co do wypłaty odpraw mają zastosowanie wówczas, gdy restrukturyzacja, podział, likwidacja PPL, reorganizacja powodująca zwolnienie pracowników lub inna zmiana struktury Przedsiębiorstwa spowoduje (każda z nich) powstanie odrębnych podmiotów. Tylko przy takim rozumieniu "przypadku szczególnego" zrozumiałe staje się postanowienie o poszukiwaniu możliwości zatrudnienia pracownika w PPL - pracownika, który ze względu na wyodrębnienie się ze struktur PPL nowego podmiotu traci stanowisko pracy w PPL. Konsekwentnie, jeżeli takiej możliwości nie będzie i nastąpi rozwiązanie stosunku pracy, pracownikowi

przysługuje odprawa, chyba że pracownik zostanie przejęty przez nowego pracodawcę (nowy, odrębny podmiot) i dopiero po tym zdarzeniu prawnym rozwiąże stosunek pracy (art. 23<sup>1</sup> § 4 i 5 k.p.) - wówczas traci prawo do odprawy.

W ocenie Sądu drugiej instancji, stanowiska przedstawicieli związków zawodowych, które podpisały ZUZP - przytoczone w ramach relacji z ich zeznań w charakterze świadków - nie dotyczą wykładni art. 245 ust. 2, 3 i 4 ZUZP, lecz celu jaki przyświecał związkom zawodowym. Celem tym była ochrona pracowników w przypadku przekształceń przedsiębiorstwa i związanej z tym możliwości nieznaledzenia zatrudnienia w nowo powstałych podmiotach. W pierwszej wersji ZUZP związkowcy wynegocjowali znacznie korzystniejsze uregulowanie, które jednak nie zostało przez pracodawcę zaakceptowane. W ostatecznej wersji treści art. 245 ZUZP pracodawca uzależnił dodatkową ochronę przed rozwiązaniem stosunku pracy (w postaci wysokiej odprawy) od skutku w postaci powstania odrębnego podmiotu. Ostatecznie przyjęta treść art. 245 ZUZP uwzględnia racje pracodawcy. Analizowany przepis znajduje się w ZUZP i dlatego przy jego interpretacji nie można odmówić znaczenia temu, do czego w istocie zmierzały obydwie strony porozumienia (pracodawca i związki zawodowe).

Sąd drugiej instancji stwierdził, że z wypowiedzi związkowców wynika, iż ich celem była ochrona pracowników, a nie radykalne ograniczenie możliwości pracodawcy co do racjonalizowania zatrudnienia i prowadzenia polityki kadrowej. Do takiego skutku prowadziłyby: obowiązek poszukiwania stanowiska pracy także dla osoby, z którą rozwiązywana byłaby umowa o pracę z uzasadnionych przyczyn (likwidacji stanowiska pracy) i konsekwencja braku takiej propozycji w postaci bardzo wysokiej odprawy. Tymczasem, nie istnieje zasada prawa pracy, która nakazywałaby pracodawcy - przed podjęciem decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę - zaproponować pracownikowi zatrudnienie na innym stanowisku pracy. Tak radykalne rozwiązanie uniemożliwiłoby praktycznie wszelkie posunięcia organizacyjne w ramach przedsiębiorstwa jako całości, a taką intencją z pewnością nie kierowały się związki zawodowe przy zawieraniu ZUZP.

Sąd Apelacyjny stwierdził, że zeznania w charakterze świadka mediatora, J. G., który uczestniczył w mediacjach zakończonych podpisaniem ZUZP, nie wniosły istotnych elementów do sprawy. Mediator dokonał własnej wykładni art. 245 ZUZP

stwierdzając w swoim piśmie, że „adresat zawartych w nich zobowiązań miał uzasadnione i zrozumiałe przekonania, iż przez sformułowania zawarte w treści ust. 2 pkt 3, uprawnienia do odpraw przysługują pracownikom zwolnionym w wyniku każdej zmiany organizacyjnej oprócz tych jedynie pracowników wymienionych w ust. 2 pkt 4, których należy tylko i wyłącznie wykluczyć spod ww. uprawnień”. Sąd Apelacyjny podkreślił, że mediator nie jest uprawniony do wykładni układu zbiorowego pracy. Informacja o propozycji pracodawcy dotyczącej usunięcia z art. 245 ZUZP sformułowania "reorganizacji powodującej zwolnienie pracowników" nie rzutuje bezpośrednio na przeprowadzoną wykładnię językową.

Z materiału dowodowego wynika, że przez osiem lat obowiązywania układu zbiorowego nie były wypłacane odprawy z art. 245 ZUZP, nie były także zgłaszane żądania o wypłatę takich odpraw. W tym okresie miała miejsce likwidacja Terenowego Ośrodka Koordynacji Ruchu Lotniczego w B. (2002 r.) i takiego samego ośrodka we W. (2003 r.) Pracownicy likwidowanych ośrodków znaleźli jednak zatrudnienie w innych jednostkach PPL. W obu przypadkach nastąpiła eliminacja ze struktury przedsiębiorstwa jednostek organizacyjnych w określonym miejscu geograficznym. W niniejszej sprawie dokonano natomiast, w ramach zmian organizacyjnych, likwidacji zespołu nadzoru i kontroli, w którym był zatrudniony powód, z przekazaniem ich zadań do innych komórek. Konsekwencją dokonanej reorganizacji była likwidacja stanowiska pracy zajmowanego przez powoda.

W ocenie Sądu drugiej instancji, apelacja strony pozwanej kwestionująca zasadność roszczenia powoda o zasądzenie odprawy na podstawie art. 245 ust. 2 ZUZP zasługiwała na uwzględnienie. Z uwagi na cel regulacji zawartej w art. 245 ust. 2 ZUZP jako źródła prawa, uwzględnienie powództwa doprowadziłoby do skutków niemożliwych do zaakceptowania, ponieważ ochrona trwałości zatrudnienia nie może prowadzić w każdym przypadku do nieuzasadnionego przysporzenia pracownikowi znacznych korzyści majątkowych (art. 8 k.p.).

Skargę kasacyjną od wyroku Sąd Apelacyjny wniósł w imieniu powoda jego pełnomocnik, zaskarżając wyrok ten w całości. Skarga kasacyjna została oparta na podstawach:

1) naruszenia prawa materialnego poprzez błędną jego wykładnię, z pominięciem stanowiska strony związkowej w zakresie jej intencji przy

negocjowaniu i podpisaniu ZUZP w wersji stanowiącej podstawę roszczeń powoda, a mianowicie: a) art. 245 ust. 2 w związku z ust. 3 ZUZP w związku z art. 9 k.p., poprzez przyjęcie przez Sąd Apelacyjny, że w każdym przypadku wymienionym w tym przepisie - tj. restrukturyzacji, podziału, likwidacji PPL, reorganizacji powodującej zwolnienie pracowników, innej zmiany struktury Przedsiębiorstwa - dla powstania roszczenia o odprawę konieczne jest powstanie nowego podmiotu; b) art. 7 ust. 3 ustawy z dnia 22 października 1987 r. o przedsiębiorstwie państwowym "P. L." (Dz. U. Nr 33, poz.185 ze zm.); c) art. 8 k.p. w związku z art. 245 ZUZP oraz art. 9 k.p. przez jego błędną wykładnię, mianowicie przyjęcie, że uznanie roszczeń powoda stanowiłoby usankcjonowanie ochrony trwałości zatrudnienia, w każdym przypadku jako podstawy do nieuzasadnionego przysporzenia pracownikowi znacznych korzyści majątkowych;

2) naruszenia przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie: a) art. 328 § 2 k.p.c. przez brak sporządzenia uzasadnienia według układu określonego w tym przepisie; b) art. 233 § 1 k.p.c. przez brak wszechstronnego rozważenia i niewłaściwą ocenę materiału dowodowego zebranego w sprawie, co miało istotny wpływ na wynik sprawy i doprowadziło do rozstrzygnięcia niekorzystnego dla strony powodowej, naruszając także art. 32 ust. 1 Konstytucji RP.

Skarżący wniósł o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania z uwagi na to, że skarga jest oczywiście uzasadniona, ponieważ Sąd Apelacyjny wyszedł poza granice zaskarżenia uzasadniając swoje orzeczenie, a ponadto dokonał błędnej wykładni art. 245 ZUZP z pominięciem woli i zamiaru związków zawodowych zawierających ten układ. Skarżący powołał się również na potrzebę dokonania wykładni art. 245 ZUZP obowiązującego u strony pozwanej, niedokonanej przez strony zawierające ZUZP (pracodawcę i związki zawodowe), której brak powoduje znaczne rozbieżności w orzecznictwie sądów. Skarżący podniósł, że w sprawie występuje wymagające odpowiedzi istotne zagadnienie prawne, a mianowicie: czy brak dokonania przez strony zakładowego układu zbiorowego wykładni jego postanowień w trybie art. 241<sup>6</sup> k.p. wobec sprzeczności ich stanowisk pozwala na dokonanie wykładni przez sąd i na podstawie jakich przesłanek - z uwzględnieniem



intencji i zamiaru wszystkich stron zawierających układ z daty podpisywania układu czy z daty powstania sporu.

Skarżący wniósł o uchylenie wyroku Sądu Apelacyjnego w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania, ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i jego zmianę przez oddalenie apelacji w całości i zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania apelacyjnego, oraz o zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego.

Odpowiedź na skargę kasacyjną wniósł w imieniu strony pozwanej jej pełnomocnik, wnosząc o oddalenie skargi i zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest uzasadniona. Dotyczy to w szczególności dokonanej przez Sąd Apelacyjny wykładni art. 245 ust. 2 ZUZP (w związku z jego normatywnym charakterem, o czym stanowi art. 9 k.p.), nieuwzględniającej w wystarczającym stopniu zgodnej woli i zamiarów (intencji) stron zawierających zakładowy układ zbiorowy pracy (czyli pracodawcy i związków zawodowych) z chwili zawierania (podpisywania) tego układu.

Istota sprawy sprowadzała się bowiem do dokonania prawidłowej wykładni art. 245 ust. 2 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, obowiązującego u strony pozwanej w chwili rozwiązania z powodem umowy o pracę. Przepis ten stanowi dosłownie:

"2. W przypadkach szczególnych tj. restrukturyzacji, podziału, likwidacji PPL, reorganizacji powodującej zwolnienia Pracowników lub innej zmiany struktury Przedsiębiorstwa, polegającej na powstaniu w jej wyniku odrębnych podmiotów prawa stosuje się następujące zasady:

1) przed dokonaniem jakichkolwiek działań zmierzających do zwolnień Pracowników Strony dokonują przeglądu stanowisk pracy w PPL w celu znalezienia możliwości zatrudnienia tych Pracowników,

2) Pracownikom, którym w wyniku zmian o których mowa w ust. 2 zaproponowano stanowiska pracy o niższych wynagrodzeniach - wynagrodzenie ustala się według następujących zasad:

a) jeżeli Pracownik jest Członkiem Zakładowej Organizacji Związkowej, jego wynagrodzenie uzgadnia się z daną Organizacją Związkową,

b) jeżeli Pracownik nie jest Członkiem żadnego Związku, a zwrócił się do którejś z Zakładowych Organizacji Związkowych i ta wyraziła wolę reprezentowania jego interesów wynagrodzenie pracownika uzgadnia się z tą organizacją związkową,

c) w pozostałych przypadkach wynagrodzenie Pracownika ustala Pracodawca.

3) Pracownikom z którymi rozwiązano umowę o pracę w wyniku zmian o których mowa w ust. 2 przysługuje odprawa w wysokości:

a) dwunastomiesięcznego wynagrodzenia Pracownika brutto nie większego jednak niż dwunastokrotność przeciętnej miesięcznej płacy brutto w PPL (za miesiąc poprzedzający miesiąc w którym następuje zapłata) - jeżeli staż pracy w PPL wynosi od 3 do 5 lat,

b) dwudziestoczwemiesięcznego wynagrodzenia Pracownika brutto nie większego jednak niż dwudziestoczwokrotność przeciętnej miesięcznej płacy brutto w PPL (za miesiąc poprzedzający miesiąc w którym następuje zapłata) - jeżeli staż pracy w PPL wynosi od 5 do 10 lat,

c) trzydziestosześcioletniego wynagrodzenia Pracownika brutto nie większego jednak niż trzydziestosześcioletnią przeciętną miesięczną płacą brutto w PPL (za miesiąc poprzedzający miesiąc w którym następuje zapłata) - jeżeli staż pracy w PPL wynosi ponad 10 lat,

4) uprawnienia w pkt. 3) lit. a), b) i c) nie przysługują pracownikom którzy rozwiążą stosunek pracy w trybie art. 23<sup>1</sup> § 4 lub 5 Kp."

Przytoczenie dosłownego brzmienia odpowiednich postanowień Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy było konieczne ze względu na to, że podstawowe znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy miała ich interpretacja.

Nie ulega wątpliwości, że układ zbiorowy pracy ma charakter normatywny - jest autonomicznym źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p., co ma

znaczenie dla sposobu interpretacji (wykładni) jego postanowień. Układ zbiorowy pracy musi zostać zawarty i zarejestrowany w sposób ściśle określony w przepisach zbiorowego prawa pracy (por. dział jedenasty Kodeksu pracy: "Układy zbiorowe pracy"). Ma normatywnie uregulowaną treść - między innymi określa warunki, jakim powinna odpowiadać treść stosunku pracy (art. 240 § 1 pkt 1 k.p.). Postanowienia układów zbiorowych pracy nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych (art. 9 § 2 k.p.). *A contrario*, postanowienia te mogą być bardziej korzystne dla pracowników niż przepisy prawa stanowionego (Kodeksu pracy, ustaw, aktów wykonawczych do ustaw), nawet gdyby miało to oznaczać „mniej korzystne” dla pracodawcy ukształtowanie jego pozycji w relacji z pracownikami. Sens zawierania układów zbiorowych pracy polega właśnie na tym, że kształtując korzystniej dla pracowników ich sytuację w zakresie warunków zatrudnienia (treści stosunku pracy), jednocześnie nakładają na pracodawcę pewne ciężary albo ograniczenia. Ciężary te i ograniczenia pracodawca przyjmuje na siebie dobrowolnie, nie są mu one narzucane przez państwo - ustawodawcę, organy administracji publicznej czy sąd. Art. 245 ust. 2 ZUZP nałożył na pozwanego pracodawcę ciężary w postaci obowiązku wypłacenia pracownikom zwolnionym z pracy (w warunkach opisanych w tym postanowieniu) odpraw w wysokości wielokrotnie przekraczającej wysokość odpraw przysługujących na podstawie art. 8 ust. 1 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Wygórowana wysokość odpraw przewidzianych w art. 245 ust. 2 ZUZP stała się przyczyną sporu w niniejszej sprawie oraz innych sprawach toczących się przeciwko stronie pozwanej z powództwa zwolnionych z pracy pracowników.

Zakładowy układ zbiorowy pracy zawierają pracodawca i zakładowa organizacja związkowa (art. 241<sup>23</sup> k.p.) w drodze rokowań (art. 241<sup>2</sup> k.p.), które powinny być prowadzone w dobrej wierze (art. 241<sup>3</sup> k.p.). Każda ze stron jest obowiązana prowadzić rokowania w dobrej wierze i z poszanowaniem słusznym interesów drugiej strony. Oznacza to w szczególności: 1) uwzględnianie postulatów organizacji związkowej uzasadnionych sytuacją ekonomiczną pracodawcy, 2) powstrzymanie się od wysuwania postulatów, których realizacja w sposób

oczywisty przekracza możliwości finansowe pracodawcy, 3) poszanowanie interesów pracowników nieobjętych układem.

Postanowienia układu zbiorowego pracy są przepisami prawa pracy i jako takie z mocy art. 9 k.p. muszą być respektowane w stosunkach między pracodawcą, który uczestniczył w zawarciu układu zbiorowego, a pracownikami, których treść stosunku pracy układ reguluje (por. wyrok Sądu Najwyższego z 4 września 2008 r., III PK 17/08, niepublikowany).

W części normatywnej (określającej warunki, jakim powinna odpowiadać treść stosunku pracy - art. 240 § 1 pkt 1 k.p.), układ zbiorowy pracy jest aktem normatywnym, a nie czynnością prawną (umową) w rozumieniu przepisów prawa cywilnego. Do układu zbiorowego jako źródła prawa pracy mają zatem zastosowanie ogólne zasady interpretacji norm prawnych (a nie zasady wykładni oświadczeń woli stron czynności prawnej); szczególne znaczenie ma jednak wykładnia skierowana na ustalenie celu, woli i zamiaru stron, które zawarły układ (por. wyrok Sądu Najwyższego z 10 listopada 1999 r., I PKN 345/99, OSNAPiUS 2001 nr 6, poz. 195), czyli wykładnia, która wykazuje pewne podobieństwo do wykładni oświadczeń woli stron czynności prawnej (zgodnie z art. 65 § 2 k.c., w umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu). Przy interpretowaniu postanowień porozumień zbiorowych prawa pracy - tam gdzie budzą one wątpliwości - nie można odmówić istotnego znaczenia temu, do czego (do osiągnięcia jakiego celu) w istocie zmierzały strony porozumienia, zwłaszcza jeżeli nie było między nimi ostatecznie - po zakończeniu rokowań - znaczących różnic poglądów i rozbieżności interesów.

Dlatego też, chociaż układ zbiorowy pracy jest źródłem prawa pracy, to przy interpretacji jego postanowień - z uwagi na swoistość dotyczącą jego powstania (zawarcie przez partnerów społecznych) - istotną rolę w toku wykładni przypisać należy woli i dążeniom stron, które go zawarły. Jednocześnie podkreślenia wymaga, że postanowienia zakładowego układu zbiorowego pracy podlegają sądowej wykładni przy zastosowaniu wszystkich jej reguł, a nie tylko wykładni językowej (por. wyrok Sądu Najwyższego z 26 stycznia 1999 r., I PKN 439/98, OSNAPiUS 2000 nr 6, poz. 216). Jest to istotne stwierdzenie, ponieważ

postanowienia układów zbiorowych pracy często są sformułowane w sposób niejasny, budzący wątpliwości i pozwalający na rozbieżne interpretacje językowe. W toku postępowania sądowego przed sądem pracy, gdy pomiędzy stronami układu zbiorowego pracy (partnerami społecznymi) powstanie spór co do treści normatywnej poszczególnych postanowień układu, wykładnia skierowana na ustalenie celu, woli i zamiaru stron, które zawarły układ, wymaga od stron procesu przytoczenia okoliczności faktycznych mogących świadczyć o celu zawarcia układu, woli i zamiarze stron zawierających układ (okoliczności te nie mogą być znane sądowi pracy bez przeprowadzenia odpowiedniego postępowania w tym kierunku), oraz wskazania dowodów na te okoliczności, a od sądu pracy - przeprowadzenia tych dowodów i ustalenia istotnych okoliczności. Sąd Apelacyjny zacytował obszernie fragmenty zeznań przesłuchanych w charakterze świadków przedstawicieli związków zawodowych, które zawarły układ zbiorowy pracy, jednak nie dokonał w wystarczającym stopniu analizy tych zeznań z punktu widzenia konieczności ustalenia celu, woli, zamiaru i dążeń stron, które zawarły układ.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że skoro szczególne znaczenie przy ustalaniu normatywnej treści postanowień układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych ma wykładnia skierowana na ustalenie celu, woli i zamiaru stron, które zawarły układ lub porozumienie, to możliwe jest posiłkowe stosowanie do wykładni tych aktów normatywnych - jednak tylko odpowiednio i z dużą ostrożnością - kryteriów przewidzianych w art. 65 k.c., jeżeli jakieś sformułowania zawarte w postanowieniach tych aktów (zbudowanych na oświadczeniach stron - partnerów społecznych zawierających układ zbiorowy pracy albo inne porozumienie zbiorowe prawa pracy, np. pakt gwarancji pracowniczych, pakiet socjalny itd.) nie dają się wyjaśnić w inny sposób, jak tylko przy zastosowaniu metod wykładni właściwych dla wykładni oświadczeń woli. Jako przykłady orzeczeń mieszczących się w tej linii orzecznictwa można powołać wyrok z 20 września 2005 r., II PK 53/05, LEX nr 276239, w którym Sąd Najwyższy przyjął, że wykładnia postanowień porozumienia w sprawie gwarancji socjalnych, pracowniczych i związkowych, zwanego pakietem zabezpieczenia praw socjalno-bytowych, pracowniczych i związkowych pracowników zatrudnionych w prywatyzowanym przedsiębiorstwie państwowym,

powinna uwzględniać zasady przewidziane w art. 65 k.c., a także wyrok z 15 marca 2006 r., II PK 143/05, OSNP 2007 nr 3-4, poz. 45, w którym Sąd Najwyższy stwierdził, że bez dokonania wykładni oświadczeń woli stron postrajkowego porozumienia zbiorowego prawa pracy nie można generalnie wykluczyć usprawiedliwionych roszczeń pracowników, które wynikały z postanowień zbiorowego porozumienia płacowego oraz z przepisów ustawowych. Skoro porozumienia zbiorowe, zaliczane do prawa pracy według art. 9 § 1 k.p., są aktami normatywnymi, a nie czynnościami prawnymi (umowami), to nie ma podstaw, aby art. 65 § 2 k.c. stosować do nich w sposób bezpośredni; nie wyłącza to jednak dopuszczalności posiłkowego stosowania wskazanych w tym przepisie reguł wykładni umów w takim zakresie, w jakim wykładnia językowa i systemowa porozumienia nie prowadzi do ustalenia normy prawnej zawartej w treści interpretowanych postanowień tego aktu (por. wyrok Sądu Najwyższego z 19 marca 2008 r., I PK 235/07, OSNP 2009 nr 15-16, poz. 190).

W innych orzeczeniach Sąd Najwyższy stwierdził, że do wykładni postanowień porozumienia postrajkowego jako źródła prawa pracy należy stosować zasady, na jakich dokonuje się interpretacji powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy, a nie reguły wykładni oświadczeń woli wskazane w art. 65 k.c. (por. wyrok Sądu Najwyższego z 2 kwietnia 2008 r., II PK 261/07, OSNP 2009 nr 15-16, poz. 200). Do interpretacji postanowień porozumienia zbiorowego o charakterze normatywnym nie ma zastosowania art. 65 k.c., regulujący zasady wykładni oświadczeń woli stron czynności prawnej. Do wykładni postanowień tego porozumienia należy stosować zasady, na jakich dokonuje się interpretacji powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego z 12 grudnia 2001 r., I PKN 729/00, OSNP 2003 nr 23, poz. 568; OSP 2004 nr 5, poz. 66 z glosą A. Świątkowskiego; z 5 lutego 2002 r., I PKN 866/00, OSNP 2004 nr 4, poz. 58; z 10 października 2003 r., I PK 409/02, OSNP 2004 nr 19, poz. 334 oraz z 15 stycznia 2004 r., I PK 630/02, Monitor Prawniczy 2004 nr 2, s. 59). Co prawda, możliwe a nawet wskazane jest odwołanie się do zamiaru i zgodnej woli stron porozumienia zbiorowego (por. wyroki Sądu Najwyższego z 22 września 1992 r., I PRN 41/92, OSNCP 1993 nr 6, poz. 113; Przegląd Sądowy 1993 nr 11-12, s. 109 z glosą G. Goździewicza oraz z 10 listopada 1999 r., I PKN 345/99,

OSNAPiUS 2001 nr 6, poz. 195), ale tylko w takich kategoriach, w jakich przy wykładni przepisów prawa uzasadnione jest odwołanie się do "woli racjonalnego ustawodawcy" (co powinno nastąpić po uwzględnieniu innych metod wykładni). Porozumienie zbiorowe jako źródło prawa pracy (art. 9 § 1 k.p.) podlega więc wykładni sądowej przy zastosowaniu wszystkich jej reguł (por. wyrok Sądu Najwyższego z 26 stycznia 1999 r., I PKN 439/98, OSNAPiUS 2000 nr 6, poz. 216; por. też uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 11 lutego 2004 r., III PZP 12/03, OSNP 2004 nr 11, poz. 187; OSP 2005 nr 5, poz. 66 z glosą B. Cudowskiego). Porozumienie takie nie zawiera oświadczeń woli składających się na czynność prawną w rozumieniu Kodeksu cywilnego podlegających wykładni według zasad określonych w art. 65 k.c. i sąd pracy nie może bezpośrednio na tej podstawie dokonywać interpretacji jego postanowień. Powinien natomiast oprzeć się na ich wykładni językowej, systemowej i funkcjonalnej, rozważając okoliczności towarzyszące zawarciu porozumienia i zakładając, że decydująca jest treść jego postanowień (wykładnia językowa).

Podsumowując, przy dokonywaniu interpretacji tekstu autonomicznego źródła prawa pracy (art. 9 k.p.) decydujące znaczenie mają zasady wykładni aktów normatywnych. Wśród metod wykładni aktów normatywnych pierwsze miejsce tradycyjnie przypisuje się wykładni logiczno-językowej, chociaż postanowienia zakładowego układu zbiorowego pracy powinny podlegać sądowej wykładni przy zastosowaniu wszystkich jej reguł (właściwych dla interpretacji aktów prawnych), a nie tylko wykładni językowej (wyrok Sądu Najwyższego 26 stycznia 1999 r., I PKN 439/98, OSNAPiUS 2000 nr 6, poz. 216). Szczególne znaczenie ma jednak wykładnia skierowana na ustalenie celu, woli i zamiaru stron, które zawarły układ.

W rozpoznawanej sprawie przy ustaleniu treści normatywnej art. 245 ust. 2 ZUZP konieczne było odwołanie się do innych niż metoda logiczno-językowa metod wykładni. Wykładnia językowa nie prowadziła bowiem do jednoznacznych wniosków, co wykazał w swoim uzasadnieniu Sąd Okręgowy. Odwołanie się do innych metod wykładni (systemowej, funkcjonalnej, celowościowej, uwzględniającej wolę, intencje, zamiary i dążenia stron układu) wymagało ustalenia przez sąd pracy okoliczności faktycznych dotyczących przyczyn umieszczenia w ZUZP art. 245, przebiegu rokowań (negocjacji i mediacji z udziałem mediatora) towarzyszących

zawarciu układu oraz - w dalszej kolejności - zgodnego zamiaru stron, intencji partnerów społecznych. Sąd Okręgowy prowadził w tym kierunku postępowanie dowodowe, przesłuchując wielu świadków - przedstawicieli związków zawodowych, które negocjowały treść układu zbiorowego pracy oraz ostatecznie zawarły ten układ, oraz przedstawicieli pracodawcy. Istotne były okoliczności towarzyszące rokowaniom przed zawarciem układu zbiorowego pracy stanowiącego przedmiot interpretacji, zwłaszcza fakty świadczące o określonych intencjach stron, które mogły w innym świetle przedstawić treść art. 245 ust. 2 ZUZP niż wnioski wynikające z dosłownego odczytania tego przepisu.

Przyjęcie przez Sąd Okręgowy (sąd pierwszej instancji), że sformułowanie wstępnej części art. 245 ust. 2 ZUZP, o dosłownej treści: "W przypadkach szczególnych tj. restrukturyzacji, podziału, likwidacji PPL, reorganizacji powodującej zwolnienia Pracowników lub innej zmiany struktury Przedsiębiorstwa, polegającej na powstaniu w jej wyniku odrębnych podmiotów prawa stosuje się (...)", dotyczy każdego rodzaju zmian organizacyjnych, niekoniecznie związanych z powstaniem w ich wyniku odrębnych podmiotów prawa, mogło mieć uzasadnienie w gramatyczno-językowej analizie przytoczonej frazy, którą można było najprościej odczytać w następujący sposób: w przypadkach szczególnych - to jest 1) restrukturyzacji, 2) podziału, 3) likwidacji PPL, 4) reorganizacji powodującej zwolnienia pracowników lub 5) innej zmiany struktury przedsiębiorstwa, polegającej na powstaniu w jej wyniku odrębnych podmiotów prawa - pracownikom przysługuje odpowiednia odprawa. Skoro w treści art. 245 ust. 2 znalazło się sformułowanie "polegającej na powstaniu w jej wyniku odrębnych podmiotów prawa", to analiza gramatyczna tego fragmentu postanowienia układu zbiorowego pracy mogła prowadzić do wniosku, że użycie liczby pojedynczej ("polegającej" a nie "polegających" oraz "jej" a nie "ich") odnosi ten fragment tylko do "innej zmiany struktury organizacyjnej przedsiębiorstwa", a nie do wszystkich wymienionych w tym postanowieniu "przypadków szczególnych". Przy takim odczytaniu treści art. 245 ust. 2 ZUZP - dopuszczalnym według reguł wykładni językowo-logicznej, a w każdym razie poprawnym z tego punktu widzenia, możliwym do przyjęcia, takim, któremu z pewnością nie można zarzucić *prima facie* błędności albo nielogiczności - Sąd Okręgowy mógł ocenić, że sytuacja powoda mieści się na przykład w



punkcie dotyczącym „reorganizacji powodującej zwolnienia pracowników”, co usprawiedliwia jego żądanie o odprawę, wywodzoną z tego przepisu.

Sąd Apelacyjny odmiennie odczytał treść przytoczonej powyżej wstępnej części art. 245 ust. 2 ZUZP. Wynikało to również z argumentów natury logicznej, ponieważ nie wiadomo, dlaczego wymaganie "powstania w jej wyniku odrębnych podmiotów prawa" miałoby dotyczyć tylko "innej zmiany struktury przedsiębiorstwa" a nie także tych zmian struktury, które zostały opisane jako "restrukturyzacja, podział, likwidacja PPL, reorganizacja powodującej zwolnienia pracowników".

Niejasne, nieprecyzyjne, niejednoznaczne, budzące liczne wątpliwości natury językowej i logicznej sformułowania art. 245 ust. 2 ZUZP sprawiają, że posłużenie się tylko wykładnią logiczno-językową było niewystarczające. Przy jej zastosowaniu nie można było udzielić jednoznacznej odpowiedzi na pytanie, czy powodowi przysługuje odprawa z art. 245 ust. 2 ZUZP w związku z rozwiązaniem z nim przez pracodawcę stosunku pracy. Konieczne było dokonanie interpretacji tego postanowienia układu zbiorowego pracy w oparciu o inne metody wykładni, np. systemową (w obrębie całego art. 245 ZUZP, a nie tylko jego ust. 2, oraz w obrębie wszystkich postanowień-przepisów układu zbiorowego pracy), celowościową, funkcjonalną. Było to możliwe, skoro Sąd Okręgowy przeprowadził liczne dowody z przesłuchania osób, które uczestniczyły w rokowaniach przy zawieraniu układu zbiorowego pracy albo które układ ten zawierały w imieniu związków zawodowych (zakładowej organizacji związkowej) oraz pracodawcy (dyrekcji przedsiębiorstwa państwowego). Zebrany dotychczas w sprawie materiał dowodowy pozwala na dokonanie odpowiednich szczegółowych ustaleń faktycznych co do celu, intencji i zamiarów stron zawierających układ zbiorowy pracy. Podkreślić należy, że Sąd Najwyższy kontroluje sposób zastosowania prawa materialnego w odniesieniu do ustalonego stanu faktycznego, wiążącego w postępowaniu kasacyjnym (art. 398<sup>13</sup> § 2 k.p.c.), nie dokonuje natomiast własnych ustaleń faktycznych ani własnej oceny dowodów (np. oceny wiarygodności przesłuchanych świadków). Sąd Apelacyjny w niewystarczającym stopniu zbadał i rozważył stanowisko związków zawodowych, które zawarły ZUZP.

Należy - na przykład - uwzględnić stanowisko związków zawodowych, a mianowicie list otwarty NSZZ "Solidarność'80" skierowany do naczelnego dyrektora

Przedsiębiorstwa Państwowego "P. L." z 29 kwietnia 2008 r., w którym związki zawodowe zażądały wycofania argumentacji pozwanego, że akceptowały zwolnienia pracowników bez wypłacania im odpraw na podstawie art. 245 ust. 2 ZUZP. W powołanym piśmie podniesiono, że wszystkie organizacje związkowe opowiedziały się za szerokim rozumieniem zmiany organizacyjnej, a więc każda zmiana organizacyjna, w wyniku której zwalniani są pracownicy, daje podstawy do dochodzenia odszkodowania. Sąd Okręgowy ustalił, że według stanowiska związków zawodowych, postanowienia art. 245 ZUZP powstawały podczas postępowania mediacyjnego prowadzonego w ramach sporu zbiorowego, w czasie którego strona pracodawcy bezskutecznie próbowała poszerzyć zakres wyłączeń - zgodnie z powoływaną aktualnie przez pozwanego interpretacją. Tym samym nie można było - zdaniem Sądu Okręgowego - uznać, że obowiązująca treść art. 245 ZUZP uprawnia do interpretacji zgodnej z przedstawianą obecnie przez stronę pozwaną. Oczywiście zamiary, intencje i dążenia stron zawierających układ zbiorowy powinny być odniesione do stanu rzeczy z chwili zawierania układu, a brak dokonania przez strony zakładowego układu zbiorowego wykładni jego postanowień w trybie art. 241<sup>6</sup> k.p. (wobec obecnej sprzeczności ich stanowisk) pozwala na dokonanie takiej wykładni przez sąd pracy - z uwzględnieniem intencji i zamiaru wszystkich stron zawierających układ z daty podpisywania układu, a nie z daty powstania sporu sądowego.

Powyższe rozważania prowadzą do wniosku, że kasacyjny zarzut naruszenia art. 245 ust. 2 ZUZP w wyniku przyjęcia przez Sąd Apelacyjny wykładni tego przepisu z pominięciem woli, zamiaru i intencji stron związkowej zawierającej ZUZP (z chwili jego zawierania) okazał się uzasadniony. Rozważania Sądu Apelacyjnego dotyczące tej kwestii nie są jednoznaczne. Brakuje również stanowczych ustaleń, których nie mogą zastąpić obszernie cytaty z zeznań przesłuchanych świadków.

W rozpoznawanej sprawie wykładnia tylko językowa (gramatyczna, logiczna) art. 245 ZUZP mogła prowadzić do różnych rezultatów. Najlepiej świadczy o tym obszerna argumentacja przedstawiona w toku procesu przez obie strony - diametralnie różniące się w ocenie treści normatywnej tego przepisu - które powołując się na reguły logiki formalnej analizowały konstrukcję zdań zawartych w

interpretowanym przepisie, a nawet znaczenie przecinka postawionego w tym albo innym miejscu w zdaniu. Wykładnia językowa mogła prowadzić zatem do różnych rezultatów. W tej sytuacji konieczne było sięgnięcie do innych metod wykładni, przede wszystkim tej skierowanej na ustalenie celu, woli i zamiaru stron, które zawarły układ (wyrok Sądu Najwyższego z 10 listopada 1999 r., I PKN 345/99, OSNAPiUS 2001 nr 3, poz. 195).

Powyższe rozważania pozwoliły na uwzględnieniu skargi kasacyjnej jako opartej na uzasadnionych podstawach naruszenia art. 245 ust. 2 w związku z ust. 3 ZUZP i art. 9 k.p.

Pozostałe podstawy skargi kasacyjnej nie były uzasadnione. Dotyczy to zwłaszcza procesowych podstaw skargi (zarzutów naruszenia przepisów postępowania). Zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. przez brak wszechstronnego rozważenia i niewłaściwą ocenę materiału dowodowego zebranego w sprawie nie może być przedmiotem rozważań Sądu Najwyższego, ponieważ - zgodnie z art. 398<sup>3</sup> § 3 k.p.c. - podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów, tymczasem art. 233 § 1 k.p.c. odnosi się bezpośrednio i jednoznacznie do oceny dowodów. Z kolei zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. przez brak sporządzenia uzasadnienia według układu określonego w tym przepisie został przez skarżącego uzasadniony w ten sposób, że brak jest w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku wskazania przyczyn, dla których określonym dowodom odmówiono wiarygodności, oraz wyjaśnienia podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa. Skarżący zarzucił także, że Sąd Apelacyjny nie odniósł się w części dotyczącej rozważań prawnych do doktryny i judykatury. Tak uzasadniony zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. jest bezpodstawny. Całe uzasadnienie Sądu Apelacyjnego jest poświęcone interpretacji art. 245 ZUZP jako przepisu prawa pracy (postanowienia układu zbiorowego pracy o charakterze normatywnym). Nie sposób w tej sytuacji twierdzić, że Sąd Apelacyjny nie wyjaśnił podstawy prawnej rozstrzygnięcia z przytoczeniem przepisów prawa. Nie wiadomo też, do jakich wypowiedzi doktryny i poglądów judykatury miał się odwołać Sąd Apelacyjny w sprawie dotyczącej wykładni art. 245 ZUZP, który jeszcze nie doczekał się analizy w wypowiedziach przedstawicieli nauki prawa pracy ani w orzeczeniach Sądu Najwyższego. Sam skarżący nie przedstawił przy tym w

skardze kasacyjnej żadnych wypowiedzi doktryny i judykatury dotyczących zasadniczej dla rozstrzygnięcia sprawy kwestii właściwej interpretacji art. 245 ZUZP. Nie można też czynić zarzutów Sądowi Apelacyjnemu, że nie przedstawił oceny wiarygodności przeprowadzonych dowodów, skoro wiarygodność żadnego z tych dowodów nie została przez ten Sąd zakwestionowana, co oznacza, że wszystkie przeprowadzone dowody uznał za wiarygodne.

Kasacyjny zarzut naruszenia art. 7 ust. 3 ustawy o przedsiębiorstwie państwowym "P. L." nie został w istocie uzasadniony, dlatego trudno jest się do niego odnieść. Przepis ten stanowi, że "likwidacja PPL może nastąpić tylko w drodze ustawy". Jest on o tyle oczywisty w swojej treści, że podmiot (w tym przypadku przedsiębiorstwo państwowe "P. L.") utworzony w drodze ustawy może być zlikwidowany również tylko w drodze ustawy znoszącej jego byt prawny. W rozpoznawanej sprawie nie mamy do czynienia z likwidacją strony pozwanej, tylko z jej reorganizacją (restrukturyzacją) związaną ze zmniejszeniem zatrudnienia i w tym kontekście z oceną zasadności roszczeń powoda wywodzonych z art. 245 ZUZP, a nie z art. 7 ust. 3 ustawy o przedsiębiorstwie państwowym "P. L.", który w sprawie tej w ogóle nie miał zastosowania (i Sąd Apelacyjny go nie stosował).

Z kolei zarzut naruszenia art. 8 k.p. (w związku z art. 245 ZUZP i art. 9 k.p.) jest o tyle mało doniosły, że oddalenie roszczeń powoda nie nastąpiło na jego podstawie. Sąd Apelacyjny w końcowym fragmencie uzasadnienia wspomniał jedynie, że "uwzględnienie powództwa doprowadziłoby do skutków niemożliwych do zaakceptowania, ponieważ ochrona trwałości zatrudnienia nie może prowadzić w każdym przypadku do nieuzasadnionego przysporzenia pracownikowi znacznych korzyści majątkowych" i w tym kontekście powołał art. 8 k.p. Wcześniej jednak stwierdził, że wykładnia art. 245 ZUZP prowadzi do wniosku, iż zwolnienie powoda z pracy nie nastąpiło w okolicznościach usprawiedliwiających jego żądanie o zasądzenie odprawy z art. 245 ZUZP, ponieważ w wyniku reorganizacji (likwidacji działu, w którym zatrudniony był powód i likwidacji jego miejsca pracy) nie doszło do utworzenia (powstania w jej wyniku) "odrębnych podmiotów prawa". Rację ma skarżący, że art. 8 k.p. nie służy do dokonywania wykładni przepisów prawa. Argument, jakim posłużył się Sąd Apelacyjny (o nieuzasadnionym przysporzeniu pracownikowi znacznych korzyści majątkowych), był wątpliwy (a w każdym razie

nie został wyczerpująco uzasadniony), nie był jednak zasadniczy przy dokonywaniu oceny bezzasadności roszczeń powoda. Konstrukcja nadużycia prawa podmiotowego (art. 8 k.p.) mogłaby mieć zastosowanie wówczas, gdyby Sąd Apelacyjny dokonał takiej interpretacji art. 245 ZUZP, jaką sugerował w toku procesu powód, a następnie doszedł do wniosku, że skorzystanie przez powoda z przysługującego mu (na podstawie art. 245 ZUZP) prawa podmiotowego (do wysokiej odprawy pieniężnej, znacznie - wielokrotnie - przewyższającej odprawę przysługującą na podstawie ustawy o zwolnieniach grupowych) stanowi nadużycie tego prawa. Przepis art. 8 k.p. nie służy do dokonywania interpretacji postanowień (przepisów) układów zbiorowych pracy, tylko do oceny wyprowadzanych z tych postanowień (przepisów) roszczeń stron. Przy stosowaniu art. 8 k.p. chodzi bowiem o ocenę dokonywaną w kontekście czynienia z przysługującego komuś prawa podmiotowego użytku sprzecznego z zasadami współżycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa. W rozpoznawanej sprawie ewentualne naruszenie przez zaskarżony wyrok art. 8 k.p. (ewentualnie błędny pogląd Sądu Apelacyjnego co do niedopuszczalności dochodzenia przez pracownika bardzo wysokiej odprawy z tytułu zwolnienia z pracy, przewidzianej w układzie zbiorowym pracy, w kontekście nadużycia prawa) nie ma doniosłości prawnej, ponieważ Sąd Apelacyjny przyjął określoną interpretację art. 245 ZUZP i po dokonaniu wykładni tego przepisu prawa pracy doszedł do wniosku, że powodowi nie przysługuje na jego podstawie roszczenie o odprawę, ponieważ nie zostały spełnione wynikające z tego przepisu przesłanki do jej wypłacenia. Powołanie się na art. 8 k.p. było w tej sytuacji zbędne. Problem zastosowania art. 8 k.p. odżyje natomiast na nowo w razie ewentualnego uznania przez Sąd Apelacyjny - po ponownym rozpoznaniu sprawy - że art. 245 ZUZP pozwala powodowi na domaganie się przewidzianej w nim odprawy z tytułu rozwiązania z nim umowy o pracę przez pracodawcę. Nie jest bowiem - co do zasady - wykluczone jego zastosowanie w rozpoznawanej sprawie do roszczeń wywodzonych z układu zbiorowego pracy.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji wyroku na podstawie art. 398<sup>15</sup> k.p.c.

