

**Wyrok z dnia 4 lutego 2011 r.**

**II PK 187/10**

**„Korzystność” postanowienia zakładowego prawa pracy, przy uwzględnieniu swoistego bilansu zysków i strat dla pracownika, niekoniecznie musi polegać na przyznaniu dodatkowych lub wyższych świadczeń niż gwarantowane przez przepisy powszechnie obowiązujące. Może też sprowadzać się do powstrzymania pracodawcy z realizacją jego roszczeń wobec pracownika.**

Przewodniczący SSN Halina Kiriło, Sędziowie SN: Józef Iwulski (sprawozdawca), Jolanta Strusińska-Żukowska.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 4 lutego 2011 r. sprawy z powództwa Marka R. przeciwko T. Zakładom Farmaceutycznym P. SA w W. o odszkodowanie z tytułu rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia, na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego Warszawa-Praga w Warszawie z dnia 28 stycznia 2010 r. [...]

1. z m i e n i ł zaskarżony wyrok w ten tylko sposób, że w punkcie (1a) kwotę 9.300 zł zastąpił kwotą 9.416,51 zł (dziewięć tysięcy czterysta szesnaście złotych pięćdziesiąt jeden groszy),

2. o d d a l i ł skargę kasacyjną w pozostałym zakresie i zniósł między stronami koszty postępowania kasacyjnego.

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

Wyrokiem z dnia 24 lutego 2009 r. [...] Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie zasądził na rzecz powoda Marka R. od strony pozwanej T. Zakładów Farmaceutycznych „P.” SA w W. kwotę 37.200 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 18 lutego 2008 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania w związku z rozwiązaniem przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz kwotę 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód pracował w pozwanej Spółce od dnia 14 czerwca 1988 r. do dnia 18 lutego 2008 r. na stanowisku ślusarza remontowego oraz aparatowego syntezy leków. W dniu 18 lutego 2008 r. powód rozwiązał umowę o pracę w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p., wskazując jako przyczynę zaległość w wypłacie przez pracodawcę należnego wynagrodzenia za styczeń 2008 r. W dacie rozwiązania umowy o pracę w pozwanej Spółce obowiązywały postanowienia układu zbiorowego pracy (u.z.p.), w brzmieniu ustalonym protokołem dodatkowym nr 1 z dnia 14 września 2005 r., w tym załącznik nr 13, zawierający § 6, zgodnie z którym „w razie uzasadnionego rozwiązania umowy o pracę przez Pracownika w trybie art. 55 § 1 i § 1<sup>1</sup> Kodeksu Pracy przysługuje mu odszkodowanie równe 12 (...) średnim wynagrodzeniom miesięcznym (...) za rok poprzedni” (ust. 1), przy czym w razie rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. „podstawą wypłaty wynagrodzenia będzie prawomocne orzeczenie sądu wydane w sprawie z powództwa Pracodawcy, wniesionego niezwłocznie po rozwiązaniu przez Pracownika umowy o pracę w tym trybie” (ust. 2). Powód w oparciu o § 6 załącznika nr 13 do u.z.p. żądał od pozwanej Spółki zapłaty odszkodowania w wysokości dwunastomiesięcznego wynagrodzenia za pracę.

Sąd Rejonowy uznał, że spór pomiędzy stronami dotyczy sposobu interpretacji postanowień § 6 załącznika nr 13 do u.z.p. obowiązującego u pozwanej. W sporze tym należało przyznać rację powodowi, bowiem rozwiązanie przez niego umowy o pracę z pozwaną dokonane w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. było uzasadnione. Powód złożył stosowne oświadczenie w terminie miesięcznym przewidzianym w art. 52 § 2 k.p. Według Sądu Rejonowego, pozwana niesłusznie odmówiła powodowi wypłaty spornego odszkodowania z powołaniem się na treść § 6 ust. 2 załącznika nr 13 u.z.p., bowiem zastrzeżony tam warunek - zgodnie z którym podstawą wypłaty odszkodowania powinno być prawomocne orzeczenie sądu wydane w sprawie z powództwa pracodawcy przeciwko pracownikowi wniesionego niezwłocznie po rozwiązaniu przez pracownika umowy o pracę - jako mniej korzystny dla pracowników niż art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p., pozostaje w oczywistej sprzeczności z art. 9 § 2 k.p. Wolą stron u.z.p. przy wprowadzaniu spornego postanowienia § 6 ust. 2 było - według Sądu - zabezpieczenie pracowników przed nieuzasadnionymi pozwami ze strony pracodawcy w przypadku rozwiązania przez pracownika stosunku pracy w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. W przypadku wniesienia bezzasadnego pozwu przez pracodawcę, pracownik - tytułem rekompensaty - powinien bowiem otrzymać 12 średnich wynagrodzeń miesięcznych

należnych z tytułu zatrudnienia u pozwanej za rok poprzedni. Powołując się na interpretację wydaną przez Komisję do spraw Realizacji Umowy Społecznej, Sąd pierwszej instancji uznał, że intencją partnerów społecznych było zwiększenie kwoty odszkodowania należnego pracownikom na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. do kwoty odpowiadającej równowartości dwunastomiesięcznego wynagrodzenia, a nie przyznawanie pracownikom dodatkowego odszkodowania, odrębnego od przewidzianego w Kodeksie pracy. Według tej Komisji, sporne odszkodowanie należy się pracownikowi tylko w przypadku „bezzasadnego powództwa pracodawcy stwierdzonego wyrokiem sądowym”. Sąd Rejonowy podkreślił przy tym, że interpretacje wydawane przez tę Komisję wiążą strony układu. W tym stanie rzeczy Sąd pierwszej instancji doszedł do przekonania, że postanowienie § 6 ust. 2 wprowadza warunek wypłacenia pracownikom odszkodowania określonego w § 6 ust. 1, który - zgodnie z interpretacją Komisji - jest zwiększeniem wysokości odszkodowania przysługującego na podstawie Kodeksu pracy, a nie odrębnym odszkodowaniem. Warunkiem wypłaty jedynego możliwego odszkodowania przysługującego z mocy art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. i zwiększonego na podstawie § 6 ust. 1, jest wydanie prawomocnego orzeczenia sądu. Skoro jednak Kodeks pracy nie uzależnia wypłaty odszkodowania z art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. od żadnych warunków, to postanowienie § 6 ust. 2 w sposób oczywisty jest sprzeczne z art. 9 § 2 k.p. To postanowienie - zdaniem Sądu Rejonowego - jest w dodatku „wręcz rażąco sprzeczne z przepisami prawa pracy”, gdyż nie tylko wprowadza niedopuszczalny warunek wypłaty odszkodowania przez pracodawcę, ale w dodatku wymaga, aby orzeczenie sądu zostało wydane w następstwie powództwa wytoczonego przez pracodawcę i to niezwłocznie po rozwiązaniu przez pracownika umowy o pracę w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. Wprowadzenie tego warunku jest rażąco mniej korzystne dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy, bowiem możliwość ubiegania się o wypłatę odszkodowania jest całkowicie uzależniona od woli pracodawcy, podczas gdy odszkodowanie należne pracownikowi w trybie art. 55 § 1 k.p. nie jest obwarowane takim warunkiem. Według Sądu pierwszej instancji, bezwarunkowe przyznanie odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres 12 miesięcy pracownikowi, który rozwiązał umowę o pracę w trybie art. 55 § 1 k.p. oraz uzależnienie prawa do otrzymania tego odszkodowania przez pracownika, który rozwiązał umowę o pracę w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p., od wystąpienia warunku praktycznie niemożliwego do spełnienia, przemawia za tym, by uznać za niedopuszczalne ograniczenie wypłaty odszkodowania należnego pracownikowi, o jakim mowa w § 6 ust. 2. Z tej przyczyny powodowi nale-

żało się odszkodowanie w żądanej przez niego wysokości 12 średnich miesięcznych wynagrodzeń za rok poprzedni (37.200 zł).

Wyrokiem z dnia 28 stycznia 2010 r. [...] Sąd Okręgowy Warszawa-Praga - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie, w uwzględnieniu apelacji strony pozwanej od wyroku Sądu pierwszej instancji: 1) zmienił wyrok Sądu Rejonowego w punkcie pierwszym w ten sposób, że zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 9.300 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 18 lutego 2008 r. do dnia zapłaty, oddalając powództwo w pozostałej części oraz zasądził na rzecz powoda kwotę 900 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za pierwszą instancję; 2) oddalił apelację w pozostałym zakresie oraz 3) nie obciążył powoda obowiązkiem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego pozwanej w zakresie oddalonego powództwa oraz w instancji odwoławczej.

Według Sądu drugiej instancji, apelacja pozwanej jest uzasadniona w tej części, w której kwestionuje rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego co do wysokości zasądanego powodowi odszkodowania, przekraczającej kwotę trzymiesięcznego wynagrodzenia. Zdaniem Sądu odwoławczego, Sąd Rejonowy dokonał błędnej wykładni postanowień § 6 załącznika nr 13 do u.z.p., bowiem to, że wolą stron układu zbiorowego było zagwarantowanie pracownikom wyższego odszkodowania od przewidzianego w art. 55 k.p., wcale nie oznacza całkowitego zastąpienia odszkodowania kodeksowego odszkodowaniem układowym. Z treści spornych postanowień układowych nie wynika, że partnerzy społeczni odstąpili od stosowania art. 55 k.p. To zaś oznacza, że warunek wypłaty przewidziany w § 6 ust. 2 nie dotyczy odszkodowania wynikającego z art. 55 k.p. Zatem orzeczenie Sądu Rejonowego w części uwzględniającej powództwo do wysokości odszkodowania określonej w art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. jest prawidłowe. W tym zakresie Sąd odwoławczy podzielił zarówno ustalenia faktyczne, jak i argumentację Sądu pierwszej instancji, odnoszące się do zasadności przyczyny rozwiązania przez powoda umowy o pracę i zachowania przez niego terminu na dokonanie tej czynności. Sąd Okręgowy wywiódł, że wolą partnerów społecznych było utrzymanie zasady określonej w przepisach powszechnie obowiązujących, zgodnie z którą pracownikom przysługuje odszkodowanie wynikające z art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p., a ponadto, wprowadzenie szczególnej regulacji, że pracownikowi, który w okresie od 22 grudnia 2004 r. do 21 grudnia 2012 r. zasadnie rozwiąże umowę o pracę w trybie art. 55 § 1 i § 1<sup>1</sup> k.p. będzie przysługiwać odszkodowanie w wysokości 12 pensji; z tym, że podstawą wypłaty zwiększonego odszkodowania w przypadku rozwiązania

umowy na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. powinno być prawomocne orzeczenie sądu wydane w sprawie z powództwa pracodawcy wniesionego niezwłocznie po rozwiązaniu przez pracownika umowy o pracę. Sąd Okręgowy zgodził się, że sformułowanie użyte w § 6 ust. 1 i 2 nie jest jednoznaczne i może budzić wątpliwości interpretacyjne. Tym niemniej, w oparciu o całokształt okoliczności faktycznych sprawy można przyjąć, że skoro wypłata zwiększonego odszkodowania jest uzależniona od wystąpienia przez pracodawcę z powództwem niezwłocznie po rozwiązaniu przez pracownika umowy i wydania przez sąd prawomocnego orzeczenia (§ 6 ust. 2) oraz wypłata tego odszkodowania przysługuje w przypadku „uzasadnionego rozwiązania umowy przez pracownika na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p.” (§ 6 ust. 1), to chodzi o postępowanie sądowe, w którym badana jest zasadność rozwiązania przez pracownika umowy w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. Nie istnieje bowiem inna prawem przewidziana możliwość ustalenia, że rozwiązanie przez pracownika umowy w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. było uzasadnione. Przez użyty w § 6 nieprecyzyjny zwrot „prawomocne orzeczenie sądu wydane w sprawie z powództwa pracodawcy”, należy rozumieć orzeczenie, w którym stwierdzono zasadność rozwiązania przez pracownika umowy o pracę na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. Zdaniem Sądu Okręgowego, pracodawca może skorzystać z prawa żądania zapłaty odszkodowania na podstawie art. 61<sup>1</sup> k.p., tym niemniej można przypuszczać, że pracodawca - obawiając się wypłacenia zwiększonego odszkodowania - nie wystąpi przeciwko pracownikowi z powództwem, o którym mowa w § 6 ust. 2. Z drugiej zaś strony nie można wykluczyć, że pracodawca będzie zainteresowany ustaleniem na drodze sądowej, iż rozwiązanie przez pracownika umowy w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. było nieuzasadnione i dla takiego ustalenia będzie gotów ponieść ryzyko ewentualnej konieczności wypłaty zwiększonego odszkodowania. Warunek przewidziany w § 6 ust. 2 jest więc możliwy do zrealizowania ze skutkiem pozytywnym dla pracownika a to, że jego ziszczenie następuje wskutek czynności niezależnych od pracownika, nie czyni tej regulacji nieważną. Ponieważ pozwana nie wystąpiła przeciwko powodowi z powództwem, o którym mowa w § 6 ust. 2, to nie ziszczył się warunek, od którego uzależniona była wypłata podwyższonego odszkodowania.

Od wyroku Sądu Okręgowego w części oddalającej powództwo powód wniósł skargę kasacyjną, w której zarzucił naruszenie: 1) art. 9 § 1 i 2 k.p. oraz art. 241<sup>13</sup> § 1 k.p., przez ich błędną wykładnię oraz niezastosowanie § 6 ust. 1 załącznika nr 13 do u.z.p.; 2) art. 9 § 2 k.p., wskutek zastosowania § 6 ust. 2 załącznika nr 13 do u.z.p. w sytuacji, gdy regulacja ta jest niewątpliwie mniej korzystna dla pracowników niż art.

55 § 1<sup>1</sup> k.p.; 3) art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p., wskutek przyjęcia, że z tego przepisu wynika uprawnienie pracownika do żądania odszkodowania w wysokości średniego miesięcznego wynagrodzenia u pozwanego pracodawcy za okres wypowiedzenia, podczas gdy wynika z niej uprawnienie pracownika uzyskania odszkodowania w wysokości wynagrodzenia pracownika za okres wypowiedzenia.

W uzasadnieniu skargi powód wywiódł w szczególności, że skoro wprowadzenie przez strony § 6 ust. 1 załącznika nr 13 do u.z.p. miało na celu zwiększenie odszkodowania należnego pracownikowi z mocy art. 55 k.p., to „zastępując w tym zakresie mniej korzystne przepisy prawa pracy nie można jednocześnie wprowadzać ograniczeń w możliwości dochodzenia przez pracownika należnych mu świadczeń”, co miałyby wynikać z § 6 ust. 2 tego załącznika. Konsekwencją błędnego rozumowania Sądu Okręgowego było łączne rozpatrywanie dwu osobnych postanowień zawartych w § 6. Postanowienie § 6 ust. 1 jest modyfikacją art. 55 k.p., polegającą na zwiększeniu kwoty odszkodowania i jako korzystniejsze dla pracowników pozwanej powinno zastąpić stosowne przepisy prawa pracy i mieć zastosowanie do roszczeń powoda. Z kolei, § 6 ust. 2 jest „swoistą normą o charakterze procesowym warunkującą możliwość dochodzenia roszczeń przez pracownika”. W zakresie, w jakim postanowienie § 6 ust. 2 ogranicza możliwość dochodzenia przez pracowników należnych im odszkodowań, norma ta - jako ewidentnie mniej korzystna dla pracownika, niż przepisy Kodeksu pracy - jest bezwzględnie nieważna i nie powinna mieć w ogóle zastosowania do roszczeń powoda. Wykładnia normy prawnej nie może doprowadzić do sprzecznego z logiką wniosku, że strony układu zbiorowego chciały ustanowić pozorną, dodatkową ochronę pracowników. Zdaniem powoda „najpełniejszą realizacją woli stron” jest przyjęcie, że na mocy § 6 ust. 1 zwiększono odszkodowanie gwarantowane art. 55 k.p., zaś postanowienie § 6 ust. 2 jest nieważne jako mniej korzystne dla pracowników niż powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy. Skarżący dodał, że w rozumowaniu Sądu Okręgowego istnieje niekonsekwencja, bowiem - wyłączając stosowanie § 6 i zastępując tę normę art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. - Sąd odwoławczy jednocześnie nie zmienił podstawy naliczenia wysokości odszkodowania należnego powodowi. Na mocy postanowień układowych pracownikowi należało się odszkodowanie obliczone jako wielokrotność jego średnich wynagrodzeń miesięcznych uzyskiwanych z tytułu zatrudnienia u pozwanej za rok poprzedni, gdy tymczasem podstawą wysokości odszkodowania z art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. jest wynagrodzenie pracownika, ustalone według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu za urlop. Jest bez-

sporne, że średnie wynagrodzenie miesięczne powoda będące podstawą obliczenia odszkodowania wynikającego z układu zbiorowego wynosiło 3.100 zł, jednakże to nie ta kwota powinna być podstawą obliczenia odszkodowania na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p.

Zdaniem powoda, Sąd Okręgowy w istocie nie wyjaśnił podstawy prawnej swego wyroku w części uwzględniającej powództwo, a zatem nie wyjaśnił, w jakim zakresie należy stosować sporne postanowienie układowe. Wobec tego powód wniósł o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w zaskarżonej części i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpatrzenia, ewentualnie o zmianę tego wyroku w zaskarżonej części i oddalenie apelacji pozwanej, a także o zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania.

Sąd Najwyższy wziął pod uwagę, co następuje:

Zarzut naruszenia art. 9 § 1 i 2 k.p. oraz art. 241<sup>13</sup> § 1 k.p. został przez powoda skonstruowany w oparciu o przyjęty przez niego sposób interpretacji § 6 załącznika nr 13 do u.z.p. obowiązującego w pozwanej Spółce. Istota sporu sprowadza się właśnie do interpretacji tego postanowienia a następnie oceny, czy jest ono mniej korzystne niż regulacje kodeksowe. Sporne postanowienie § 6 obejmuje dwa ustępy. Pierwszy z nich stanowi, że w okresie od 22 grudnia 2004 r. do 21 grudnia 2012 r., w razie uzasadnionego rozwiązania umowy o pracę przez pracownika w trybie art. 55 § 1 i § 1<sup>1</sup> k.p. pracownikowi przysługuje odszkodowanie równe 12 średnim wynagrodzeniom miesięcznym w Spółce za rok poprzedni. Z kolei ustęp drugi przewiduje, że w przypadku rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. podstawą wypłaty odszkodowania będzie prawomocne orzeczenie sądu wydane w sprawie z powództwa pracodawcy, wniesionego niezwłocznie po rozwiązaniu przez pracownika umowy o pracę w tym trybie.

Nie ulega wątpliwości, że postanowienie § 6 jest przepisem prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p. jako postanowienie układu zbiorowego pracy określające prawa oraz obowiązki pracowników i pracodawców (art. 9 § 1 k.p.). Postanowienie układu zbiorowego pracy nie może być mniej korzystne dla pracowników niż powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy (art. 9 § 2 k.p.) a w rozpoznawanej sprawie konkretnie niż regulacja art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. W myśl tego przepisu pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia także wtedy, gdy pracodawca dopuścił się

ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a jeżeli umowa o pracę została zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy - w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni.

Powód uważa, że postanowienie § 6 ust. 1 załącznika nr 13 do u.z.p. jako korzystniejsze dla niego niż art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. (bo gwarantujące mu odszkodowanie na wyższym poziomie) powinno mieć do niego zastosowanie, natomiast postanowienie § 6 ust. 2 jako mniej korzystne (bo wprowadzające „warunek” wypłaty odszkodowania w postaci wydania przez sąd prawomocnego orzeczenia potwierdzającego zasadność rozwiązania umowy o pracę) powinno być uznane za nieważne (nieobowiązujące).

Taki sposób rozumowania jest nietrafny. Przy interpretacji regulacji zawartych w § 6 nie można rozdzielać - jak czyni to powód - ustępu pierwszego od ustępu drugiego tego przepisu (postanowienia). Tworzą one bowiem łącznie jedną normę prawną, zawierającą hipotezę (określaną jako warunek - § 6 ust. 2) oraz dyspozycję (skutek spełnienia się hipotezy - § 6 ust. 1). Postanowienia układów zbiorowych pracy mają charakter normatywny i jako takie podlegają ogólnym regułom wykładni prawa, a nie - przynajmniej w sposób bezpośredni - zasadom wykładni przewidzianym w art. 65 k.c. dla oświadczeń woli (tak Sąd Najwyższy w wyrokach z dnia 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 dnia 19 marca 2008 r., I PK 235/07, OSNP 2009 nr 15-16, poz. 190, PiZS 2010 nr 1, s. 36, z glosą L. Florka; z dnia 2 kwietnia 2008 r., II PK 261/07, OSNP 2009 nr 15-16, poz. 200; z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 232/08, LEX nr 535791; z dnia 23 lipca 2009 r., II PK 37/09, LEX nr 533077 oraz z dnia 25 listopada 2009 r., II PK 137/09, Monitor Prawa Pracy 2010 nr 7, s. 368). Należy przy tym podkreślić, że obowiązkiem sądu jest dążenie do ustalenia treści norm prawnych zawartych w zakładowym źródle prawa pracy, niezależnie od ułomności sformułowania jego przepisów (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lutego 2004 r., I PK 307/03, OSNP 2004 nr 24, poz. 416). Wykładnia językowo-logiczna § 6 załącznika do u.z.p. (obu jego ustępów - choć niejednoznacznych, ułomnych) prowadzi do wniosku, że przepis ten (postanowienie) zawiera następującą normę prawną: jeżeli w okresie od 22 grudnia 2004 r. do 21 grudnia 2012 r. pracownik w sposób uzasadniony rozwiąże umowę o pracę w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p., co zostanie stwierdzone prawomocnym



orzeczeniem sądu wydanym w sprawie z powództwa pracodawcy wniesionym niezwłocznie po rozwiązaniu umowy o pracę w tym trybie, to pracownikowi przysługuje (pracodawca wypłaci) odszkodowanie równe 12 średnim wynagrodzeniom miesięcznym w Spółce za rok poprzedni.

Przy interpretacji postanowień (przepisów) układów zbiorowych jako rodzaju umów (społecznych), szczególne znaczenie ma wykładnia skierowana na ustalenie celu, woli i zamiaru stron, które zawarły układ jako „woli prawodawcy” (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2006 r., II CSK 48/05, LEX nr 371795). Wprawdzie wyjaśnienia treści postanowień układu zbiorowego pracy dokonane wspólnie przez jego strony na podstawie art. 241<sup>6</sup> § 1 k.p. nie są wiążące dla sądu (por. uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 11 lutego 2004 r., III PZP 12/03, OSNP 2004 nr 11, poz. 187; OSP 2005 nr 5, poz. 66, z glosą B. Cudowskiego), ale wyjaśnienia te należy uwzględnić przy wykładni przepisu układu. W rozpoznawanej sprawie nie ma kolizji między wykładnią przepisu układu dokonaną według zasad interpretacji prawa (wyżej przedstawioną) a wyjaśnieniem jego treści (celu, woli, zamiaru) przez strony układu. Według uchwały nr 1/II/09 Komisji do spraw Realizacji Umowy Społecznej z dnia 4 lutego 2009 r., wolą partnerów społecznych wprowadzających sporny przepis do układu zbiorowego pracy obowiązującego w pozwanej Spółce było zwiększenie odszkodowania, o którym mowa w art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p., do kwoty dwunastomiesięcznego wynagrodzenia, „ale tylko w przypadku spełnienia warunku określonego w art. 11 ust. 2 Umowy Społecznej”, a więc w razie prawomocnego orzeczenia sądu wydanego w sprawie z powództwa pracodawcy wniesionego niezwłocznie po rozwiązaniu przez pracownika umowy o pracę w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. Tak wyinterpretowana z § 6 załącznika do u.z.p. norma prawna podlega ocenie w aspekcie jej „korzystności” wobec art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. W tym zakresie należy uwzględnić, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. jest skuteczne bez względu na to, czy wskazane przyczyny rzeczywiście występują a ten sposób rozwiązania stosunku pracy powinien znaleźć odzwierciedlenie w świadectwie pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 marca 1999 r., I PKN 614/98, OSNAPiUS 2000 nr 8, poz. 310; OSP 1999 nr 11, poz. 208, z glosą M. Gersdorf). Pracodawca może „bronić się” przed nieuzasadnionym rozwiązaniem przez pracownika umowy o pracę w tym trybie na dwa sposoby. Może (czynnie) wytoczyć przeciwko pracownikowi powództwo o odszkodowanie na podstawie art. 61<sup>1</sup> k.p., albo (biernie) wstrzymać się z wypłatą odszkodowania przewidzianego w art. 55

§ 1<sup>1</sup> zdanie drugie k.p. i w procesie wytoczonym przez pracownika o to odszkodowanie podnosić niezasadność rozwiązania umowy (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 4 marca 1999 r., III ZP 3/99, OSNAPiUS 1999 nr 17, poz. 542). Z mocy art. 61<sup>1</sup> k.p. pracodawca - w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. - może domagać się od pracownika zapłaty odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a w przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy - w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni (art. 61<sup>2</sup> § 1 k.p.). Uwzględnienie takiego powództwa - poza przyznaniem pracodawcy odszkodowania - niweczy również skutki prawne, jakie pociąga za sobą rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika bez wypowiedzenia z winy pracodawcy. Przepis art. 61<sup>2</sup> § 2 k.p. jednoznacznie wyłącza stosowanie art. 55 § 3 k.p., co z kolei oznacza, że nieuzasadnione rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. - stwierdzone prawomocnym orzeczeniem sądu zasądzającym odszkodowanie na rzecz pracodawcy od pracownika na mocy art. 61<sup>1</sup> k.p. - nie pociągnie za sobą skutków prawnych, jakie przepisy wiążą z rozwiązaniem umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę. Zatem - w myśl powołanych przepisów - sposób zakwestionowania zasadności rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy zależy od woli tego pracodawcy. Dopóki pracodawca nie wystąpi do sądu z powództwem o odszkodowanie (art. 61<sup>1</sup> k.p.) i nie uzyska korzystnego dla siebie prawomocnego orzeczenia, dopóty będzie mieć zastosowanie fikcja prawna przyjęta w art. 55 § 3 k.p. Innymi słowy, korzystne z punktu widzenia interesów pracownika skutki rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. będą trwać tak długo, dopóki pracodawca z własnej inicjatywy przez wytoczenie powództwa z art. 61<sup>1</sup> k.p. nie uzyska prawomocnego orzeczenia sądowego stwierdzającego nieuzasadnione rozwiązanie stosunku pracy przez pracownika bez wypowiedzenia. W tym znaczeniu art. 61<sup>1</sup> k.p. stanowi przejaw funkcji ochronnej prawa pracy, bowiem wymaga od pracodawcy podjęcia szczególnego działania (wytoczenia powództwa), bez którego skutki niezasadnego rozwiązania stosunku pracy przez pracownika w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. nie zostaną w pełni zniesione. Przedstawiony wywód ma znaczenie dlatego, że powszechnie obowiązujące przepisy Kodeksu pracy należy uwzględnić w przypadku, gdy ustalenie treści zakładowych norm prawnych okazuje się niemożliwe lub szczególnie utrudnione (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 232/08, LEX nr 535791).

Ocena „korzystności” normy prawnej wyinterpretowanej z § 6 załącznika do u.z.p. wymaga porównania jej z art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p., z uwzględnieniem przedstawionych wyżej regulacji prawnych. Jak trafnie wywiódł Sąd Najwyższy w uzasadnieniu uchwały z dnia 9 listopada 1994 r., I PZP 46/94 (OSNAPiUS 1995 nr 7, poz. 87; OSP 1995 nr 11, poz. 237, z glosą M. Taniewskiej-Peszko; OSP 1996 nr 4, poz. 71, z glosą A. Tomanka), z reguły każda regulacja prawna, zarówno zawarta w przepisach powszechnie obowiązujących, jak i w zakładowych źródłach prawa pracy, nawet jeżeli generalnie poprawia sytuację pracownika, to jednak równocześnie stwarza dla niego pewne niedogodności, które w określonych okolicznościach mogą się ujawnić. Ocena „korzystności” danej regulacji dla pracownika musi więc mieć charakter globalny w tym sensie, że w jej ramach dokonuje się kompleksowego bilansu zysków i strat, jakie niesie ona dla interesów pracownika. Jeżeli możliwe korzyści przeważają nad możliwymi pewnymi negatywnymi aspektami danej regulacji dla pracownika, należy przyjąć ocenę globalną i uznać, że postanowienia wewnątrzzakładowe *per saldo* są korzystniejsze dla pracownika (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2003 r., I PK 416/02, OSNP 2004 nr 19, poz. 328 oraz z dnia 10 stycznia 2006 r., I PK 97/05, OSNP 2007 nr 3-4, poz. 39; Monitor Prawa Pracy 2007 nr 6, z glosą R. Skowrona; OSP 2008 nr 3, poz. 31, z glosą M. Lewandowicz-Machnikowskiej).

„Korzystność” postanowień zakładowego prawa pracy, przy uwzględnieniu swoistego bilansu zysków i strat dla pracownika, niekoniecznie musi polegać na przyznaniu pracownikowi od pracodawcy dodatkowych lub wyższych świadczeń, w porównaniu z zagwarantowanymi przez przepisy powszechnie obowiązujące. Może też sprowadzać się ona do tego, że będzie powstrzymywać pracodawcę z realizacją roszczeń, które przysługują mu względem pracownika. Mając to na uwadze nie można zgodzić się ze skarżącym, iż strony układu zbiorowego wskutek wprowadzenia do układu zbiorowego pracy postanowienia § 6 załącznika nr 13 ustanowiły „pozorną dodatkową ochronę pracowników”. Należy uznać, że sporne postanowienie załącznika nr 13 do u.z.p. jest regulacją szczególną wobec art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p., ale tylko w przypadku spełnienia hipotezy normy prawnej w nim zawartej. Wówczas nie jest mniej korzystne dla pracowników, gdyż nie wyłącza prawa pracowników pozwanej Spółki do przysługującego im z mocy art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. odszkodowania w wysokości w nim przewidzianej. „Korzystność” tej regulacji z punktu widzenia interesów pracowników wiąże się natomiast z tym, że pracownik po rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. może - w określonych sytuacjach - liczyć na uzyskanie od Spółki

wyższego odszkodowania niż przewidziane w Kodeksie pracy (inną sprawą jest, czy i kiedy warunki zrealizowania tego roszczenia będą spełnione). Obwarowanie możliwości uzyskania tego wyższego odszkodowania przesłanką niezyskania przez pracodawcę prawomocnego wyroku sądowego w sprawie z zainicjowanego przez pracodawcę powództwa z art. 61<sup>1</sup> k.p. wzmacnia ochronę pracownika, bowiem skuteczniej (a przez to korzystniej) niż przepisy Kodeksu pracy, powstrzymuje pracodawcę przed wytaczaniem powództw na podstawie art. 61<sup>1</sup> k.p. Wytaczając takie powództwo, pozwana Spółka ryzykuje bowiem, iż będzie musiała zapłacić pracownikowi podwyższone odszkodowanie. Tak rozumiana norma prawna zawarta w spornym postanowieniu u.z.p., w kontekście przepisów kodeksowych, w uwzględnieniu bilansu zysków i strat, *per saldo* jest korzystniejsza dla pracownika, gdyż w pewnych szczególnych sytuacjach (rzeczywiście zależnych od woli pracodawcy, a więc raczej nieczęsto występujących) podwyższa przysługujące pracownikowi odszkodowanie, ale zawsze zachowana jest gwarancja przysługiwania odszkodowania w wysokości wynikającej z przepisów powszechnie obowiązujących. Na marginesie można tylko zauważyć, że gdyby przyjąć, że sporne postanowienie układowe jest mniej korzystne dla pracowników niż art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p., to w całości by nie obowiązywało (art. 9 § 2 k.p.), a więc po prostu miałby zastosowanie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p., czyli pracownik nigdy (a nie wyjątkowo) nie mógłby otrzymać podwyższonego odszkodowania.

Powyższe prowadzi do wniosku, że skarga kasacyjna w zakresie dwóch pierwszych zarzutów (naruszenia art. 9 § 1 i 2 oraz art. 241<sup>13</sup> § 1 k.p. w związku z § 6 ust. 1 i 2 załącznika nr 13 do u.z.p.) jest nieuzasadniona.

Natomiast rację należy przyznać skarżącemu w zakresie zarzutu naruszenia art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. Dokonując zmiany wyroku Sądu pierwszej instancji, Sąd Okręgowy przyznał powodowi odszkodowanie w kwocie 9.300 zł, a więc trzykrotność miesięcznego wynagrodzenia wynoszącego (niespornie) 3.100 zł. To rozstrzygnięcie jest jednak o tyle wadliwe, że kwota 3.100 zł odpowiada miesięcznemu wynagrodzeniu powoda, o którym mowa w § 6 ust. 1 załącznika nr 13 do u.z.p. (średnie wynagrodzenie miesięczne za rok poprzedni). Wysokość odszkodowania należnego powodowi na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. powinna natomiast odpowiadać wynagrodzeniu za okres wypowiedzenia. Wysokość tego wynagrodzenia, liczonego według zasad ustalania ekwiwalentu za niewykorzystany urlop, jest niesporna i wynika z materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym (art. 382 k.p.c.). Sąd pierwszej instancji wezwał bowiem pozwaną Spółkę do złożenia zaświad-

czenia o wynagrodzeniu powoda obliczonym do celów ustalenia ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. W wykonaniu tego wezwania pozwana przedłożyła zaświadczenie, z którego wynika, że średnie miesięczne wynagrodzenie powoda stanowiące podstawę obliczenia ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy wynosi 3.138,87 zł. Twierdzenie pozwanej w tym zakresie (złożone zaświadczenie), zostało przyznane przez powoda (art. 229 k.p.c.), a w każdym razie nie zostało zaprzeczone (art. 230 k.p.c.), a więc nie wymagało dowodu. Skoro okres wypowiedzenia w przypadku powoda wynosił trzy miesiące, to w konsekwencji przysługiwało mu odszkodowanie w wysokości 9.416,61 zł.

Mając to na uwadze, Sąd Najwyższy zmienił zaskarżony wyrok w ten tylko sposób, że w jego punkcie 1a (w części zmieniającej wyrok Sądu Rejonowego przez oddalenie powództwa ponad kwotę 9.300 zł) zasądzoną przez Sąd Okręgowy na rzecz powoda kwotę 9.300 zł zastąpił kwotą 9.416,61 zł, przyjmując, że taki sposób rozstrzygnięcia mieści się w formule, o której mowa w art. 398<sup>16</sup> k.p.c. W pozostałej części Sąd Najwyższy oddalił skargę kasacyjną na podstawie art. 398<sup>14</sup> k.p.c., a z uwagi na częściowe uwzględnienie skargi, koszty postępowania kasacyjnego zniósł wzajemnie pomiędzy stronami na mocy art. 100 k.p.c.

=====