



Sygn. akt II PK 260/12

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 maja 2013 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Józef Iwulski (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Romualda Spyt

SSN Roman Kuczyński

w sprawie z powództwa Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej
w T.

przeciwko K.B.

o zapłatę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 7 maja 2013 r.,

skargi kasacyjnej strony powodowej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych w K.

z dnia 27 kwietnia 2012 r., sygn. akt [...]

**oddala skargę kasacyjną i zasądza od strony powodowej na
rzecz pozwanego kwotę 900 (dziewięćset) zł tytułem zwrotu
kosztów postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 24 stycznia 2012 r., ... P 4/12 (poprzednia sygnatura [...]), Sąd Rejonowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K. oddalił powództwo Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej w T. przeciwko pozwanemu K.B. o zwrot nienależnego świadczenia pieniężnego i zasądził na rzecz pozwanego kwotę 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że pozwany był zatrudniony u strony powodowej na stanowisku dyrektora, najpierw na podstawie umowy o pracę na czas określony od 26 stycznia do 30 kwietnia 2007 r. a następnie od 1 maja 2007 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W stosunku do pozwanego jako pracownika czynności z zakresu prawa pracy wykonywał organ jednostki samorządu terytorialnego (starosta powiatu). Pozwanemu w związku z potrzebą prowadzenia rozmów służbowych przy użyciu prywatnego telefonu komórkowego został przyznany miesięczny ryczałt w wysokości 246 zł, który wykorzystał on w okresie od 30 czerwca 2009 r. do 25 lutego 2011 r. W czasie zatrudnienia pozwany sprawował mandat radnego gminy (miasta T.). Po wyborach do organów samorządu terytorialnego przeprowadzonych w 2010 r., w wyniku których zostały zmienione władze powiatu, pozwany "oddał się do dyspozycji" nowo wybranego starosty powiatu. Starosta, zakładając, że przy podjęciu próby jednostronnego rozwiązania stosunku pracy z pozwanym nie uzyska wymaganej prawem zgody rady gminy na dokonanie tej czynności, zawarł z pozwanym porozumienie, w ramach którego strony uzgodniły, że pozwany otrzyma jednorazową rekompensatę ("odprawę") za rozwiązanie stosunku pracy na zasadzie porozumienia stron w wysokości odpowiadającej ośmiokrotności przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego brutto, jakie pozwany otrzymywał w 2010 r. W dniu 7 lutego 2011 r. strony rozwiązały stosunek pracy na mocy porozumienia z przyczyn niedotyczących pracownika a pracodawca wypłacił pozwanemu "odprawę" w uzgodnionej wysokości. Strona powodowa uznała następnie, że "odprawa" w wysokości przekraczającej trzykrotność wynagrodzenia miesięcznego oraz ryczałt na rozmowy telefoniczne w całości, zostały pozwanemu przyznane nienależnie i

zażądała zwrotu tych świadczeń. Wezwanie do zwrotu nie zostało wykonane przez pozwanego.

Przy takich ustaleniach Sąd Rejonowy przyjął, że roszczenie strony powodowej nie zasługuje na uwzględnienie. Zdaniem Sądu, przy rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron nie obowiązują ograniczenia, jakie przepisy prawa pracy odnoszą do trybu jednostronnego rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę (zwłaszcza do szczególnej ochrony pracowników przed rozwiązaniem stosunku pracy). Z uwagi na zmianę władz powiatowych pracodawca zamierzał odsunąć pozwanego od pełnionej funkcji kierowniczej i rozwiązać z nim umowę o pracę za porozumieniem stron (w sposób możliwie najszybszy). Strony zgodnie ustaliły warunki rozwiązania umowy a pracodawca zgodził się na warunki ustania zatrudnienia i miał pełną świadomość tego stanu rzeczy. Nie zachodzą więc przesłanki do stwierdzenia, że oświadczenie woli pracodawcy było obarczone wadą, powodującą możliwość uchylenia się od skutków tego oświadczenia. Oświadczenie to było ważne a w konsekwencji na jego podstawie pracodawca był zobowiązany do wypłaty pozwanemu jednorazowej "odprawy" stanowiącej ośmiokrotność przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto pracownika z 2010 r., którą też wypłacono. Zdaniem Sądu Rejonowego, sporne w sprawie było określenie charakteru "jednorazowej odprawy pieniężnej" zagwarantowanej pozwanemu w porozumieniu rozwiązującym umowę o pracę. Zdaniem strony powodowej, to świadczenie odpowiadało prawu do otrzymania odprawy, o której mowa w art. 12 ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (jednolity tekst: Dz.U. z 2013 r., poz. 254; dalej jako "ustawa kominowa"), wobec czego podstawą prawną powództwa powinien być art. 13 tej ustawy, w którym określone zostały konsekwencje prawne naruszenia wyznaczonych w tej ustawie maksymalnych limitów świadczeń pracowniczych. Sąd Rejonowy - po analizie porozumienia rozwiązującego umowę o pracę, z uwzględnieniem rzeczywistej woli stron - uznał, że zgodnym zamiarem pracodawcy i pracownika oraz celem porozumienia było przyznanie pozwanemu "odszkodowania w związku z rozwiązaniem umowy o pracę na mocy porozumienia stron, bez przeprowadzenia właściwego trybu", czyli bez uzyskania wymaganej zgody rady gminy (w przewidywaniu, że takiej zgody pracodawca by nie uzyskał).

Skoro analizowane świadczenie było "odszkodowaniem" za rozwiązanie umowy o pracę z pominięciem stosownej procedury przewidzianej w odniesieniu do pracownika-radnego, to nie stosuje się do niego ograniczeń przewidzianych w ustawie kominowej. W porozumieniu było więc dopuszczalne przyznanie pozwanemu odszkodowania na zasadach wynikających z art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p. Skoro pozwanemu pracownikowi przyznano odszkodowanie a w art. 12 i 13 ustawy kominowej nie wymieniono odszkodowania z tytułu rozwiązania stosunku pracy, to powoływane przez stronę powodową przepisy tej ustawy nie mają zastosowania. Jeśli chodzi o zwrot należności wypłaconych tytułem ryczałtu na rozmowy telefoniczne, to - zdaniem Sądu Rejonowego - świadczenie to zostało przyznane pracownikowi w związku z koniecznością wykonywania obowiązków służbowych (odbywania rozmów telefonicznych) także poza siedzibą zakładu pracy, zaś pozwany zużył przyznany mu ryczałt w całości w celach służbowych, w interesie pracodawcy. Z tej przyczyny żądanie zwrotu tego świadczenia jest bezpodstawne. Pozwany nie powinien liczyć się z obowiązkiem zwrotu tego świadczenia, bowiem przy wykonywaniu obowiązków służbowych działał w dobrej wierze. Natomiast strona powodowa, pomimo ograniczeń wynikających z ustawy kominowej, w obecnej sytuacji już nie może domagać się zwrotu wypłaconego ryczałtu, gdyż żądanie to byłoby sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.

Wyrokiem z dnia 27 kwietnia 2012 r., [...], Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K. oddalił apelację strony powodowej od wyroku Sądu pierwszej instancji i orzekł o kosztach postępowania odwoławczego. Sąd drugiej instancji podzielił w całości i uznał za własne ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji, jak również ich ocenę prawną przedstawioną w uzasadnieniu wyroku objętego apelacją. Sąd Okręgowy w szczególności podkreślił, że strony w ogóle nie przewidziały wypłaty na rzecz pozwanego pracownika odprawy, do której odnosi się art. 12 ustawy kominowej (tym bardziej zaś nie przewidziały odprawy przekraczającej maksymalny limit wyznaczony w tym przepisie). W tej sytuacji ani art. 12, ani art. 13 ustawy kominowej nie mają zastosowania w sprawie, gdyż strony przewidziały dla pozwanego pracownika "odprawę" wyłącznie w porozumieniu rozwiązującym stosunek pracy. Takie świadczenie odszkodowawcze nie zostało zaś objęte sankcjami ustanowionymi w art. 13 ustawy kominowej. Porozumienie w

sprawie zakończenia stosunku pracy w zakresie, w jakim odnosiło się do realizacji praw i obowiązków jego stron i "rozliczenia" wzajemnych roszczeń między nimi, stanowiło ugodę w rozumieniu art. 917 k.c., a więc umowę, w której strony "czynią sobie wzajemne ustępstwa w zakresie istniejącego między nimi stosunku prawnego w tym celu, aby uchylić niepewność co do roszczeń wynikających z tego stosunku lub zapewnić ich wykonanie albo by uchylić spór istniejący lub mogący powstać". Wprawdzie w porozumieniu strony zapisały, że w związku z rozwiązaniem stosunku pracy pozwany pracownik otrzyma "odprawę" w wysokości ośmiokrotnego wynagrodzenia, ale *de facto* przedmiotowe świadczenie jest "odszkodowaniem za pominięcie procedur związanych z rozwiązaniem stosunku pracy". Uchylenie się od skutków oświadczenia woli złożonego w takim porozumieniu (ugodzie) może dotyczyć jedynie jego całości, a nie wybranych fragmentów (niekorzystnych z punktu widzenia interesów majątkowych strony). Strona powodowa nie uchyliła się od skutków prawnych porozumienia rozwiązującego stosunek pracy w terminie przewidzianym dla takiej czynności (art. 88 § 2 k.c.). Skoro pozwany otrzymał sporne świadczenie na mocy porozumienia (ugody pozasądowej), od skutków prawnych której strona powodowa się nie uchyliła, a w tym wypadku nie miał zastosowania art. 13 ustawy kominowej, to wypłaconej na tej podstawie "odprawy" nie można uznać za świadczenie nienależne. Sąd Okręgowy zgodził się natomiast ze stroną powodową, że z uwagi na treść art. 5 ust. 3 ustawy kominowej, pozwanemu nie przysługiwało "świadczenie dodatkowe w postaci korzystania z częściowo odpłatnych usług telekomunikacyjnych". Przyznany pozwanemu przez pracodawcę ryczałt telefoniczny był więc świadczeniem przyznanym niezgodnie z przepisami. Z tego tytułu osoba działająca w imieniu pracodawcy (starosta) została pociągnięta do odpowiedzialności za naruszenie dyscypliny finansów publicznych. Powołując się na wykładnię art. 409 i 410 k.c., Sąd Okręgowy stwierdził, że powinność liczenia się z obowiązkiem zwrotu pobranego świadczenia jest kategorią z zakresu zjawisk psychicznych (do których zalicza się wiedzę, wolę, zamiar i winę). Przypisanie pracownikowi świadomości jakoby wiedział o tym, że wypłacone świadczenie mu się nie należało albo że powinien być o tym fakcie wiedzieć na podstawie obiektywnego, rozsądnego osądu rzeczy, wymaga oceny stanu jego świadomości. W ustalonych w sprawie okolicznościach faktycznych, pozwany

pracownik miał jednak prawo uważać, że świadczenie (ryczałt) wypłacane mu przez pracodawcę korzystającego z pomocy wyspecjalizowanych służb, jest spełniane należnie i zgodnie z prawem. Jego obowiązek liczenia się ze zwrotem świadczenia ograniczał się zasadniczo do sytuacji, w których miałby świadomość otrzymania nienależnego świadczenia. Ciężar dowodu w tej kwestii spoczywał na pracodawcy, który jednak nie udowodnił jakoby pozwany miał świadomość pobierania nienależnych świadczeń. Pozwany (jak zeznał przed Sądem Rejonowym, a te zeznania zaakceptował Sąd Okręgowy) wykorzystał cały przyznany mu ryczałt na rozmowy służbowe, a skoro przyznał mu je pracodawca posługujący się wyspecjalizowanymi służbami kadrowo-księgowymi, to w ocenie pozwanego miało ono charakter należny, wobec czego nie musiał się liczyć z obowiązkiem jego zwrotu.

Od wyroku Sądu Okręgowego strona powodowa wniosła skargę kasacyjną, w której zarzuciła oczywiste naruszenie art. 12 w związku z art. 13 ustawy kominowej, wskutek przyjęcia, że "bezwzględnie obowiązujące przepisy ww. aktu prawnego dotyczące ograniczeń w wypłacie świadczeń pieniężnych nie mają zastosowania w przypadku rozwiązania stosunku pracy na mocy porozumienia stron". W uzasadnieniu podstaw kasacyjnych skarżący wywiódł w szczególności, że ustawa kominowa ma charakter szczególny wobec innych regulacji prawa pracy, a celem jej jest konieczność wyraźnego zakazania dowolnego kształtowania wysokości świadczeń pieniężnych wypłacanych określonym grupom podmiotów zarządzających wymienionymi jednostkami organizacyjnymi, w tym placówkami służby zdrowia (samodzielnymi publicznymi zakładami opieki zdrowotnej). Przepisy art. 12 i 13 ustawy kominowej mają charakter bezwzględnie obowiązujący, co oznacza, że powinny być stosowane w każdym przypadku, gdy dochodzi do wypłaty świadczeń pieniężnych ze środków publicznych. Uznanie za słuszne stanowiska przedstawionego w zaskarżonym wyroku prowadzi do "niebezpiecznego precedensu, w którym bezwzględnie obowiązujące przepisy rangi ustawowej mogą być omijane z wykorzystaniem instytucji prawa prywatnego", co powodowałoby powstanie sytuacji, które racjonalny ustawodawca chciał wykluczyć. Ważnym elementem stanu faktycznego sprawy (zupełnie pominiętym przez Sąd Okręgowy) jest, że ówczesny starosta powiatu odpowiedzialny za treść

porozumienia rozwiązującego stosunek pracy z pozwanym i za wypłatę środków pieniężnych w wysokości przekraczającej limit określony w art. 12 ustawy kominowej, został prawomocnie ukarany za naruszenie dyscypliny finansów publicznych. Zaskarżony wyrok "doprowadził do swoistego paradoksu", bo spowodował sytuację "faktyczno-prawną", w której te same osoby, które dopuściły do wypłaty świadczeń pieniężnych wbrew limitowi przewidzianemu w ustawie kominowej, z jednej strony zostały ukarane z powodu złamania dyscypliny finansów publicznych, a drugiej strony jednostka sektora finansów publicznych poszkodowana tym czynem nie może odzyskać świadczeń niesłusznie wypłaconych ze środków publicznych od ich beneficjenta tylko z tej przyczyny, że w sprawie doszło do umownego (a nie jednostronnego) rozwiązania stosunku pracy. Tymczasem postulat jednolitości systemu prawnego, w ramach którego we wzajemnej zgodzie muszą funkcjonować, zarówno regulacje z dziedziny prawa publicznego, jak i prawa prywatnego, nie pozwala na funkcjonowanie w obrocie prawnym takich rozstrzygnięć sądowych, które zezwalają wprost na "omijanie dyspozycji bezwzględnie obowiązujących przepisów rangi ustawowej w zależności tylko od charakteru i nazwy przyznawanego świadczenia". Rygor ustawy kominowej dotyczy każdej sytuacji, w której wskazana w niej osoba fizyczna otrzymuje świadczenie pieniężne (niezależnie od jego nazwy) w wysokości wyższej niż przewidziana ustawą. Interpretacja art. 13 ustawy kominowej przyjęta w zaskarżonym wyroku, według której uzgodnienia poczynione między stronami dotyczyły "odszkodowania za złamanie umowy" (wyłączonego spod rygorów nałożonych w art. 13 ustawy), czyni przedmiotową regulację "martwą". Pozwala ona bowiem dowolnie obchodzić ustawę kominową przez "czystą zmianę formy językowej umowy" polegającą na tym, że strony posługiwałyby się wyrażeniem "odszkodowanie za zerwanie umowy" zamiast "odprawa". Taka praktyka pozostawałaby z kolei w jawnej sprzeczności z celami, jakie towarzyszyły uchwaleniu ustawy kominowej (zapewnieniem ochrony interesu publicznego przez wprowadzenie większej kontroli w wydawaniu publicznych pieniędzy). Postanowienie o "odszkodowaniu za zerwanie umowy" w zakresie przekraczającym kwotę wyrażoną w art. 12 ustawy kominowej jest nieważne w rozumieniu art. 58 § 1 k.c. Pozwany - jako były dyrektor placówki służby zdrowia - doskonale wiedział

(musiał wiedzieć), że w stosunku do jego osoby ma zastosowanie ustawa kominowa. W tej sytuacji - przez wykorzystanie instytucji porozumienia rozwiązującego stosunek pracy - doszło do świadomego obejścia bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa (art. 12 w związku z art. 13 ustawy kominowej). Skarżący wniósł o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w całości i przekazanie temu Sądowi sprawy do ponownego rozpoznania.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wniósł o odmowę przyjęcia skargi do rozpoznania, ewentualnie o jej oddalenie i zasądzenie kosztów postępowania.

Sąd Najwyższy wziął pod uwagę, co następuje:

W pierwszym rzędzie należy stwierdzić, że podstawy skargi kasacyjnej w żaden sposób nie odnoszą się do przesłanek oddalenia powództwa (oddalenia apelacji) w zakresie dotyczącym roszczenia o zwrot wypłaconego pozwanemu przez stronę powodową ryczałtu za używanie telefonu komórkowego. Sąd Okręgowy uznał to świadczenie za pobrane nienależnie (w świetle przepisów ustawy kominowej), ale niepodlegające zwrotowi z uwagi na wskazane przepisy Kodeksu cywilnego o bezpodstawnym wzbogaceniu. Strona powodowa wprawdzie wywodzi, że pozwany - jako były dyrektor placówki służby zdrowia - doskonale wiedział (musiał wiedzieć), że w stosunku do niego ma zastosowanie ustawa kominowa (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 marca 2012 r., I PK 149/11, OSNP nr 2013 nr 3-4, poz. 30), ale z uwagi na brak zarzutów naruszenia stosownych przepisów w tym przedmiocie, orzeczenie Sądu odwoławczego w części odnoszącej się do tego roszczenia nie podlega kontroli kasacyjnej, gdyż Sąd Najwyższy (poza nieważnością postępowania apelacyjnego, którą bierze pod rozwagę z urzędu) rozpoznaje skargę kasacyjną wyłącznie w granicach zaskarżenia oraz w granicach jej podstaw (art. 398¹³ § 1 k.p.c.).

W konsekwencji, ocena zaskarżonego orzeczenia Sądu drugiej instancji zostaje ograniczona do części dotyczącej roszczenia o zwrot "odprawy" wypłaconej pozwanemu w wysokości przekraczającej limit wyznaczony przez bezwzględnie obowiązujące przepisy ustawowe. W tym jednak zakresie skarga kasacyjna nie jest

oparta na usprawiedliwionej podstawie. Wywód dotyczący ukarania za naruszenie dyscypliny finansów publicznych ówczesnego starosty powiatu odpowiedzialnego za treść porozumienia rozwiązującego stosunek pracy z pozwanym dotyczy tylko pośrednio powołanych podstaw kasacyjnych (nie wskazano żadnych podstaw dotyczących ewentualnego związania sądu w postępowaniu cywilnym rozstrzygnięciami w postępowaniu o naruszenie dyscypliny finansów publicznych) a w zaskarżonym wyroku nie naruszono art. 12 w związku z art. 13 ustawy kominowej. Z bezspornych ustaleń faktycznych sprawy wynika, że strony sporu zawarły porozumienie o rozwiązaniu stosunku pracy i uzgodniły, że pozwanemu pracownikowi (wykonującemu zarazem mandat radnego gminnego) pracodawca wypłaci świadczenie pieniężne w wysokości ośmiu miesięcznych wynagrodzeń. Świadczenie to rzeczywiście wypłacono pracownikowi w całości a kwestią sporną jest jego charakter i stosowanie do niego przepisów ustawy kominowej. W zaskarżonym wyroku Sąd Okręgowy (podobnie jak wcześniej Sąd pierwszej instancji) uznał, że przedmiotowe świadczenie nie należy do żadnej z kategorii, jakie zostały wymienione w art. 11 i 12 ustawy kominowej a strona powodowa uważa odmiennie, że jest ono odprawą, o której mowa w art. 12 tej ustawy.

Zgodnie z art. 5 ust. 1 i 2 ustawy kominowej, osobom objętym jej zakresem podmiotowym, niezależnie od podstawy nawiązania stosunku pracy lub rodzaju umowy cywilnoprawnej stanowiącej podstawę zatrudnienia, przysługuje - co do zasady - wyłącznie "wynagrodzenie miesięczne". Oprócz tego wynagrodzenia, osobom wymienionym w art. 2 pkt 1-4 ustawy, pracodawca może przyznać "świadczenia dodatkowe", a więc świadczenia z tytułu zatrudnienia, w tym bytowe, socjalne, komunikacyjne, oraz ubezpieczenia majątkowe i osobowe, inne bądź wyższe niż ustalone w regulaminach wynagradzania, zakładowych i ponadzakładowych układach zbiorowych pracy oraz w odrębnych przepisach (art. 11 ust. 1 ustawy kominowej). Maksymalna wartość świadczeń dodatkowych przyznanych w ciągu roku nie może przekroczyć dwunastokrotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia przyjętego dla ustalenia wynagrodzenia miesięcznego (art. 11 ust. 2 ustawy kominowej). Na podstawie art. 11 ust. 3 ustawy kominowej Prezes Rady Ministrów wydał rozporządzenie z dnia 21 stycznia 2003 r. w sprawie szczegółowego wykazu świadczeń dodatkowych, które mogą być

przyznane osobom kierującym niektórymi podmiotami prawnymi, oraz trybu ich przyznawania (Dz.U. Nr 14, poz. 139), w którym postanowiono, że osobie zatrudnionej może być w szczególności przyznana "odprawa pieniężna w razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy" (§ 2 ust. 1 pkt 2) w wysokości do 25% wyższej niż ustalona w regulaminie wynagradzania, zakładowym i ponadzakładowym układzie zbiorowym pracy oraz w odrębnych przepisach. Jeśli zaś zakładowy i ponadzakładowy układ zbiorowy pracy lub regulamin wynagradzania nie określa dla osób objętych zakresem podmiotowym ustawy kominowej uprawnień do nagrody jubileuszowej lub odprawy pieniężnej, odprawa pieniężna może być przyznana w wysokości 150% wynagrodzenia miesięcznego - po przepracowaniu co najmniej 15 lat albo 200% wynagrodzenia miesięcznego - po przepracowaniu co najmniej 20 lat (§ 2 ust. 2 pkt 2 tego rozporządzenia). Niezależnie od świadczeń dodatkowych, o których mowa w art. 11 ustawy kominowej i w wydanym na jego podstawie rozporządzeniu wykonawczym, w myśl art. 12 ustawy kominowej, osobie uprawnionej może być przyznana "odprawa" (w wysokości nie wyższej niż trzykrotność wynagrodzenia miesięcznego) w razie odwołania jej ze stanowiska lub rozwiązania z nią przez podmiot zatrudniający umowy o pracę albo innej umowy (cywilnoprawnej) będącej podstawą zatrudnienia, z innych przyczyn niż naruszenie podstawowych obowiązków ze stosunku zatrudnienia. Zgodnie z art. 13 ustawy kominowej, postanowienia umów o pracę oraz innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy albo umów cywilnoprawnych ustalające wynagrodzenie miesięczne, nagrodę roczną, odprawę oraz wartość świadczeń dodatkowych, w wysokości wyższej niż maksymalna dopuszczona ustawą, są nieważne z mocy prawa w odniesieniu do tej części, która przewyższa kwotę maksymalną określoną w ustawie.

Ustawa kominowa (między innymi ze względu na wieloznaczność zawartych w niej pojęć i niespójność unormowań) od początku jej obowiązywania była i nadal jest źródłem uzasadnionej krytyki (por. zwłaszcza M. Gersdorf: Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 8 czerwca 2004 r., III PK 21/04, Gdańskie Studia Prawnicze-Przegląd Orzecznictwa 2005 nr 3, poz. 16). Nie zmienia to jednak oceny, że zawarte w ustawie kominowej unormowania (w tym odnoszące się do

zamkniętego katalogu świadczeń, jakie mogą zostać wypłacone osobom zatrudnionym na stanowiskach kierowniczych) mają charakter norm ściśle bezwzględnie obowiązujących, co wielokrotnie podkreślał Sąd Najwyższy w dotychczasowym orzecznictwie, przyjmując w szczególności, że tworzy ona kompleksowy i co do zasady zamknięty system wynagradzania osób kierujących wskazanymi w niej jednostkami organizacyjnymi, wobec czego wyjątki od tej zasady muszą mieć dostatecznie jasne oparcie w przepisach ustawowych (por. wyroki z dnia 2 września 2003 r., I PK 290/02, OSNP 2004 nr 17, poz. 299; z dnia 16 marca 2005 r., I PK 199/04, OSNP 2005 nr 22, poz. 351; z dnia 16 sierpnia 2005 r., I PK 16/05, OSNP 2006 nr 11-12, poz. 183 i z dnia 4 marca 2009 r., II PK 204/08, OSNP 2010 nr 19-20, poz. 232). Do takich wyjątków Sąd Najwyższy zaliczył w szczególności odprawę pieniężną przysługującą dyrektorowi przedsiębiorstwa państwowego na podstawie art. 39 ust. 1 ustawy z dnia 25 września 1981 r. o przedsiębiorstwach państwowych (jednolity tekst: Dz.U. z 1991 r. Nr 18, poz. 80 ze zm.). Zdaniem Sądu Najwyższego, uprawnienie do takiej odprawy nie zostało uchylone przez unormowania zawarte w art. 12, 13 i 26 ustawy kominowej, a jedynie zmodyfikowane, bowiem regulacja zawarta w art. 12 ustawy kominowej ma zastosowanie tylko do tych składników umowy o pracę (innego aktu kreującego stosunek zatrudnienia osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi), które nie zostały określone w innych aktach prawnych rangi ustawowej (por. wyroki z dnia 3 grudnia 2003 r., I PK 113/03, OSNP 2004 nr 21, poz. 364 oraz z dnia 6 lipca 2005 r., III PK 50/05, OSNP 2006 nr 5-6, poz. 84; por. też wyrok z dnia 11 lutego 2005 r., I PK 167/04, OSNP 2005 nr 20, poz. 316). Na tej podstawie przyjęto, że dyrektor przedsiębiorstwa państwowego zachowuje prawo do odprawy w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia, przewidzianej w ustawie o przedsiębiorstwach państwowych, mimo że art. 12 ustawy kominowej limituje wysokość przewidzianej w nim odprawy do poziomu trzykrotności miesięcznego wynagrodzenia osoby uprawnionej.

Sąd Najwyższy przyjmuje ponadto, że ograniczenia wynikające z art. 12 i 13 ustawy kominowej nie mają zastosowania do postanowień zawartych w porozumieniach zbiorowych i układach zbiorowych pracy, skoro ustawa kominowa zawiera uregulowania o charakterze wyjątkowym (co wymaga podkreślenia,

dotyczące świadczeń "innych lub wyższych" od powszechnie należnych) a takich uregulowań nie można wyklądać rozszerzająco (por. wyroki z dnia 16 lutego 2005 r., I PK 174/04, OSNP 2005 nr 20, poz. 319; z dnia 25 listopada 2005 r., I PK 86/05, OSNP 2006 nr 19-20, poz. 295; z dnia 11 lipca 2006 r., I PK 290/05, OSNP 2007 nr 13-14, poz. 192, LEX/el. 2007, z glosą A. Rzeteckiej-Gil; z dnia 2 grudnia 2008 r., III PK 35/08, OSNP 2010 nr 11-12, poz. 130, LEX/el. 2009, z glosą A. Rzeteckiej-Gil; z dnia 2 października 2009 r., II PK 109/09, LEX nr 558294, LEX/el. 2011, z glosą A. Rzeteckiej-Gil oraz z dnia 14 września 2010 r., II PK 67/10, LEX nr 687016). Co ważne w rozpoznawanej sprawie, z powołaniem się na wyjątkowość rozwiązań przyjętych w ustawie kominowej i zakaz ich wykładni rozszerzającej, Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 kwietnia 2006 r., II PK 219/05 (OSNP 2007 nr 7-8, poz. 96) wywiódł, że ograniczenia wynikające z tej ustawy nie mają zastosowania do umów o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (art. 101² k.p.). Odszkodowanie wynikające z umowy o zakazie konkurencji jest bowiem specyficznym świadczeniem, które wykracza poza stosunek pracy oraz odnosi się do relacji między osobami, które nie pozostają już ze sobą w stosunku pracy. Podobne stanowisko w odniesieniu do odszkodowania z tytułu bezprawnego rozwiązania stosunku pracy wyrażono w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 11 lipca 2006 r., I PK 290/05 (OSNP 2007 nr 13-14, poz. 192, LEX/el. 2007, z glosą A. Rzeteckiej-Gil), w którym stwierdzono, że takie odszkodowanie nie jest wynagrodzeniem za pracę ani inną (dodatkową) korzyścią związaną ze świadczeniem pracy, lecz stanowi rekompensatę szkody poniesionej przez pracownika wskutek bezprawnego rozwiązania stosunku pracy, zatem nie mieści się w ogóle w zakresie regulacji ustawy, a w szczególności w pojęciu "świadczenia dodatkowe".

Jeśli chodzi o odprawę, o której mowa w art. 12 ustawy kominowej, to w orzecznictwie zwraca się uwagę, że z treści tego przepisu nie wynika zakaz przyznania pracownikowi prawa do odprawy "w razie" ("na wypadek") odwołania go ze stanowiska lub rozwiązania umowy o pracę (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 8 czerwca 2004 r., III PK 21/04, OSNP 2005 nr 4, poz. 51; Gdańskie Studia Prawnicze-Przegląd Orzecznictwa 2005 nr 3, poz. 16, z glosą M. Gersdorf oraz z dnia 6 lipca 2005 r., III PK 52/05, OSNP 2006 nr 5-6, poz. 86). Chodzi w tym

wypadku o sytuacji, w których strony stosunku pracy (stosunku zatrudnienia o innym charakterze) przewidziały dla osoby zatrudnionej już w treści samej (pierwszej) umowy o pracę (innego aktu kreującego stosunek zatrudnienia) bądź w trakcie trwania zatrudnienia (w drodze porozumienia modyfikującego jego warunki) prawo do odprawy z tytułu ustania stosunku zatrudnienia. Innymi słowy, Sąd Najwyższy dopuszcza możliwość przyznania odprawy "z góry" w umowie o pracę lub porozumieniu zmieniającym jej treść, ale także w ramach czynności zmierzającej do rozwiązania stosunku zatrudnienia. Zdaniem Sądu Najwyższego, sens regulacji zawartej w art. 12 ustawy kominowej sprowadza się wyłącznie do zakazu ukształtowania prawa do odprawy w wysokości wyższej niż trzykrotność wynagrodzenia miesięcznego i nie obejmuje ona w ogóle określenia zasad (sposobu), według jakich dochodzi do "przyznania odprawy". Przepis art. 12 ustawy kominowej nie stanowi więc samoistnej podstawy nabycia prawa do odprawy w razie rozwiązania stosunku zatrudnienia, ale wyraża w swoisty sposób "zgodę ustawodawcy", aby w razie odwołania ze stanowiska (rozwiązania umowy o pracę) z innych przyczyn niż naruszenie podstawowych obowiązków, odprawa mogła (choć niekoniecznie) być przyznana, przy czym jej wysokość jest ustawowo limitowana (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 kwietnia 2005 r., III PK 108/04, OSNP 2005 nr 23, poz. 370).

Mając to na uwadze, należy zgodzić się ze stroną powodową (nietrafny w tym zakresie jest pogląd Sądu drugiej instancji), że sankcją bezwzględnej nieważności przewidzianą w art. 13 ustawy kominowej objęte są nie tylko postanowienia umowy o pracę kreującej stosunek pracy, lecz także postanowienia porozumień (uzgodnień) zawieranych w trakcie trwania zatrudnienia (aneksów do umowy o pracę, porozumień zmieniających, choćby zawartych konkludentnie przez przyznanie świadczenia przez pracodawcę i dorozumianą zgodę pracownika). Dotyczy to także porozumienia stron rozwiązującego umowę o pracę (art. 30 § 1 pkt 1 k.p.). W takim porozumieniu strony mogą bowiem uzgodnić nowe warunki zatrudnienia (może nastąpić przyznanie świadczenia), a więc zmienić treść stosunku pracy, który następnie zostaje rozwiązany. Można tym samym powiedzieć, że porozumienie stron, o którym mowa w art. 30 § 1 pkt 1 k.p., jest umową o pracę w rozumieniu art. 13 ustawy kominowej. To zaś oznacza, że

postanowienie przyznające pozwanemu odprawę z art. 12 ustawy kominowej, w wysokości przewyższającej limit określony w art. 13 tej ustawy, zamieszczone w porozumieniu rozwiązującym stosunek pracy, jest nieważne z mocy prawa.

W rozpoznawanej sprawie problem tkwi jednak tylko w wyżej przedstawionej wykładni, ale także w ocenie, czy sporne świadczenie było "odprawą", o której mowa w art. 12 ustawy kominowej (lub innym świadczeniem w niej limitowanym). W tym przedmiocie nie można jednak podzielić poglądu skarżącej, że dla wywołania skutku prawnego wyrażonego w art. 13 ustawy kominowej nie ma znaczenia rodzaj (charakter, istota) przyznanego świadczenia pieniężnego, choć oczywiście decydującego znaczenia nie ma jego nazwa. Świadczenia niemieszczące się w katalogu wymienionym w art. 5, 11 i 12 ustawy kominowej, nie podlegają bowiem restrykcjom tej ustawy. Skutkiem prawnym wskazanym w art. 13 ustawy kominowej podlegają wynagrodzenie miesięczne (art. 5 ust. 1), nagroda roczna (art. 5 ust. 3), odprawa (art. 12) oraz świadczenia dodatkowe (art. 5 ust. 2 i art. 11). O tym, czy mamy do czynienia z jednym z tych świadczeń (bez względu na nazwę) decyduje jego istota (natura), która podlega ustaleniu na podstawie całokształtu konkretnych okoliczności, w tym zwłaszcza wykładni przepisów (powszechnie obowiązujących lub szczególnych źródeł prawa pracy - art. 9 k.p.) albo postanowień umownych, przyznających dane świadczenie. Dotyczy to w szczególności oceny, czy przyznane świadczenie jest odprawą (o której mowa w art. 12 i 13 ustawy kominowej), czy też odszkodowaniem (nieobjętym tą ustawą). Rozróżnienie to nie jest łatwe, gdyż zdarza się, że charakter świadczenia - odprawa, czy odszkodowanie - jest niejednoznaczny. Często świadczenia mają niejednorodny (mieszany) charakter a pojęcia odprawa i odszkodowanie są używane w różnym znaczeniu i zamiennie w przepisach powszechnie obowiązujących, a zwłaszcza porozumieniach zbiorowych oraz umowach stron (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 16 kwietnia 2003 r., III PZP 4/03, OSNP 2003 nr 20, poz. 482 oraz wyroki z dnia 19 września 2002 r., I PKN 592/01, OSNP 2004 nr 9, poz. 155; z dnia 10 października 2003 r., I PK 313/02, OSNP 2004 nr 19, poz. 333; z dnia 27 stycznia 2004 r., I PK 191/03, OSNP 2004 nr 23, poz. 403; z dnia 6 września 2005 r., I PK 10/05, OSNP 2006 nr 13-14, poz. 203; OSP 2006 nr 12, poz. 135, z glosą Z. Niedbały; z dnia 15 marca 2006 r., II PK 167/05, OSNP 2007 nr 5-6, poz. 70; z dnia

21 listopada 2006 r., II PK 46/06, LEX nr 950624 oraz z dnia 11 stycznia 2008 r., I PK 167/07, OSNP 2009 nr 5-6, poz. 59). Tak więc zamieszczenie w porozumieniu rozwiązującym stosunek pracy klauzuli przyznającej pracownikowi "odprawę" jeszcze nie świadczy, że stronom rzeczywiście chodziło o odprawę wymienioną w art. 12 ustawy kominowej.

Pojęcie "odprawy" nie zostało zdefiniowane w ustawie kominowej a występują w niej dwie różne odprawy (określona w art. 12 oraz odprawa emerytalno-rentowa jako świadczenie dodatkowe z § 2 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia wykonawczego). W systemie prawnym nie mamy do czynienia z jednym rodzajem "odprawy pracowniczej". Odpraw jest tyle, ile przewidują poszczególne przepisy ustalające warunki ich powstania (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 25 marca 1992 r., III APr 11/92, OSA 1992 nr 11, poz. 55). W ogólności należy przyjąć, że odprawa wypłacana pracownikowi przy rozwiązaniu stosunku pracy jest swoistą gratyfikacją (podziękowaniem) za pracę, służącą adaptacji w nowej sytuacji życiowej itp. (por. uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 24 stycznia 1992 r., I PZP 5/92, OSNCP 1992 nr 9, poz. 150 oraz wyroku z dnia 20 listopada 1996 r., I PKN 19/96, OSNAPiUS 1997 nr 12, poz. 219). W potocznym rozumieniu "odprawienie" pracownika oznacza rozwiązanie z nim stosunku pracy i wyposażenie go w określone świadczenie (zapłatę odprawy). Odprawa w tym znaczeniu może być bliska odszkodowaniu wynikającemu z utraty pracy, lecz przy jej przyznawaniu nie zakłada się wyrządzenia pracownikowi szkody, stąd używa się pojęcia "odprawa" (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 lutego 2008 r., I PK 209/07, OSNP 2009 nr 11-12, poz. 135).

Również pojęcie "odszkodowanie" nie jest jednoznaczne, zwłaszcza w przepisach prawa pracy, w których często jego przysługiwanie jest oderwane od zaistnienia szkody lub w ogóle jest inaczej nazywane, np. jako wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 1998 r., I PKN 443/98, OSNAPiUS 2000 nr 1, poz. 12; z dnia 15 lutego 2002 r., I PKN 801/00, LEX nr 564462; z dnia 29 czerwca 2005 r., I PK 233/04, OSNP 2006 nr 9-10, poz. 148; z dnia 19 lipca 2005 r., II PK 389/04, OSNP 2006, nr 11-12, poz. 174; z dnia 9 kwietnia 2008 r., II PK 280/07, LEX nr 469169 oraz z dnia 12 lipca 2011 r., II PK 18/11, OSNP 2012 nr 17-18, poz. 220). Pełni ono też różne inne

funkcje poza naprawieniem szkody (na przykład prewencyjno-represyjną). Należy jednak uznać, że co do zasady istotą odszkodowania jest zrekompensowanie pracownikowi szkody w szerokim tego słowa znaczeniu, także niemajątkowej (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 stycznia 2009 r., III PK 43/08, OSNP 2010 nr 13-14, poz. 160; *Ius Novum* 2011 nr 3, s. 162, z glosą Ł. Nosarzewskiego; *Monitor Prawa Pracy* 2011 nr 8, s. 443, z glosą D. Leszczyńskiej; *Monitor Prawa Pracy* 2011 nr 10, s. 553, z glosą W. Pudełko; *Radca Prawny* 2012 nr 4, s. 13, z glosą M. Wielgolaskiego).

Jak wynika z wiążących Sąd Najwyższy ustaleń faktycznych zaskarżonego wyroku Sądu drugiej instancji, sporna "odprawa" w rzeczywistości stanowiła rekompensatę dla pozwanego pracownika za dobrowolną rezygnację z kontynuowania u strony powodowej zatrudnienia, które było objęte szczególną ochroną trwałości stosunku pracy. Pracodawca przewidywał bowiem, że nie uzyska zgody rady gminy na rozwiązanie stosunku pracy z pozwanym, a bez niej nie mógłby w sposób zgodny z prawem, jednostronnie rozwiązać umowy o pracę. W tej sytuacji, w części rekompensującej pozwanemu utratę zatrudnienia (rezygnację z przysługującej pracownikowi szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy) nie można mówić o "odprawie" jako świadczeniu będącemu formą (pieniężną) "podziękowania" (gratyfikacji) za wykonaną przez niego pracę, przyznanemu pracownikowi przy okazji ustania zatrudnienia. W tym zakresie świadczenie to stanowiło "odszkodowanie", rekompensatę za rezygnację z korzystania z sytuacji prawnej (szczególnej ochrony trwałości zatrudnienia) przedstawiającej określoną wartość majątkową (podobną do odpraw-odszkodowań za naruszenie gwarancji zatrudnienia; por. przykładowo uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 3 grudnia 2010 r., I PK 126/10, OSNP 2012 nr 3-4, poz. 41). Takie świadczenie (odszkodowanie) nie podlega ograniczeniom, o których mowa w art. 13 ustawy kominowej.

W rozpoznawanej sprawie Sąd drugiej instancji trafnie uznał, że sporne świadczenie uzgodnione przez strony stosunku pracy, miało - co najmniej w części przewyższającej trzykrotność wynagrodzenia za pracę - charakter odszkodowawczy, gdyż rekompensowało pozwanemu utratę zatrudnienia u dotychczasowego pracodawcy wskutek dobrowolnej rezygnacji z korzystania z

prawa do ochrony trwałości stosunku pracy. Można zauważyć, że świadczenie to (prawdopodobnie, bo nie jest to jednoznacznie ustalone) wyrównywało również pozwanemu pracownikowi utratę wynagrodzenia za pracę w okresie wypowiedzenia, który w jego przypadku wynosiłby 3 miesiące (było podobne do odszkodowania za skrócenie okresu wypowiedzenia). W związku z tym Sąd Okręgowy trafnie uznał, że takie odszkodowanie nie było odprawą, o której stanowi art. 12 ustawy kominowej, a więc nie ma do niego zastosowania sankcja z art. 13 tej ustawy. Istniały przy tym uzasadnione podstawy faktyczne i prawne przyznania pozwanemu pracownikowi takiego świadczenia (odszkodowania) i realizowało to zgodny (rzeczywisty) zamiar stron. Nie chodziło więc stronom o obejście prawa, lecz o realizację celu zgodnego z prawem.

Z powołanych względów Sąd Najwyższy oddalił skargę kasacyjną i orzekł o kosztach procesu na podstawie art. 398¹⁴ i art. 98 § 1 k.p.c. oraz § 12 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (jednolity tekst: Dz.U. z 2013 r., poz. 490).