



Sygn. akt I PK 193/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 marca 2014 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący)

SSN Józef Iwulski

SSN Zbigniew Myszka (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa E. W.

przeciwko Przewozom R./.../ Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w K.

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 13 marca 2014 r.,

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

z dnia 12 lutego 2013 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok oraz wyrok Sądu Rejonowego -
Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K. z dnia 12 września
2012 r., i przekazuje sprawę temu Sądowi Rejonowemu do
ponownego rozpoznania oraz orzeczenia o kosztach
postępowania kasacyjnego i apelacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 12 lutego 2013 r. Sąd Okręgowy w K. oddalił apelację pozwanej Przewozy R./.../ Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w K. od wyroku Sądu Rejonowego w K. z dnia 12 września 2012 r., zasądającego od pozwanej na rzecz powódek następujące kwoty tytułem odszkodowania: E. W. - 10.813,14 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 19 marca 2010 r. do dnia zapłaty, powódki M. P. - 7.649,09 zł brutto z ustawowymi odsetkami od dnia 23 marca 2010 r. do dnia zapłaty, A.P. - 7.019,09 zł brutto z ustawowymi odsetkami od dnia 1 kwietnia 2010 r. do dnia zapłaty oraz rozstrzygnięto o kosztach, oraz od pozwanej na rzecz powódek M. P. i A. P. po 450 zł, a na rzecz powódki E. W. 900 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

W sprawie tej ustalono, że powódki były zatrudnione u pozwanej w okresach: E. W. od 2 marca 1987 r. do 18 marca 2010 r., A. P. od 18 lutego 1976 r. do 31 marca 2010 r., M. P. od 24 listopada 1977 r. do 22 marca 2010 r. W dniu 12 lutego 2010 r. zostało zawarte porozumienie pomiędzy pozwaną a związkami zawodowymi (zwane dalej porozumieniem z dnia 12 lutego 2010 r.), oparte na art. 3 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 844 ze zm., zwanej dalej ustawą o zwolnieniach grupowych), które reguluje zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem zwolnienia grupowego. Zwolnienia takie miały być dokonywane wyłącznie na mocy zawieranych przez strony stosunku pracy porozumień w sprawie rozwiązania stosunku pracy. Zgodnie z porozumieniem z dnia 12 lutego 2010 r., zwalnianym w tym trybie pracownikom miały być wypłacane następujące świadczenia: a) zachęta finansowa w kwocie 15.000 zł, b) odszkodowanie za utracony okres wypowiedzenia w wysokości uzależnionej od indywidualnego stażu pracy pracownika u pracodawcy nie więcej jednak niż za więcej jednak niż za trzy miesiące. Do ustalenia utraconego okresu wypowiedzenia odpowiednie zastosowanie znaleźć miały przepisy art. 36 § 1 i § 1¹ k.p., c) odprawa wynikająca z art. 8 ustawy zwolnieniach grupowych. Pozwana na podstawie tego porozumienia złożyła powódkom takie oferty rozwiązania umów o pracę za porozumieniem stron, które zgodziły się zaoferowane warunki rozwiązania umów o pracę.

W pozwach powódki domagały się zasądzenia od strony pozwanej dalszych kwot, odpowiednio: E. W. 10.813,14 zł brutto z ustawowymi odsetkami od 19 marca 2010 r., M. P. - 7.649,09 zł brutto z ustawowymi odsetkami od 23 marca 2010 r., A. P. - 7.019,09 zł brutto z ustawowymi odsetkami od 1 kwietnia 2010 r., tytułem odszkodowania za utracony okres wypowiedzenia, który - według nich - powinien być ustalony zgodnie z § 6 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników „...Przewozy R./.../ spółka z ograniczoną odpowiedzialnością” z dnia 5 listopada 2004 r. (zwanego dalej ZUZP), argumentując, że pozwany pracodawca rozwiązał z nimi umowy o pracę z przyczyn dotyczących zakładu pracy, a powódki nie otrzymały wynagrodzenia za cały okres wypowiedzenia, który zgodnie z § 6 ZUZP powinien wynosić 6 miesięcy.

Pozwana wniosła o oddalenie powództw, wskazując, że do rozwiązania z powódkami umów o pracę doszło na podstawie porozumienia dotyczącego pracowników przewidzianych do grupowych zwolnień w Przewozach R./.../ spółce z o.o., zawartego z zakładowym organizacjami związkowymi w dniu 18 marca 2010 r. oraz na podstawie ustawy o zwolnieniach grupowych. Zgodnie z porozumieniem z dnia 12 lutego 2010 r. w razie rozwiązania umowy o pracę na podstawie porozumienia stron pracownikom przysługiwało odszkodowanie za utracony okres wypowiedzenia, nie więcej jednak niż za trzy miesiące. Powódki otrzymały przysługujące im świadczenia z tego porozumienia. Ponadto, zgodnie z obowiązującym ZUZP i Ponadzakładowym Układem Zbiorowym Pracy dla Pracowników Zatrudnionych przez Pracodawców Zrzeszonych w Związku Pracodawców Kolejowych z dnia 2 grudnia 2002 r. (zwanym dalej PUZP) pracodawca może skrócić okres wypowiedzenia w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracowników, co najmniej do okresu określonego w Kodeksie pracy (§ 6 ust. 2 ZUZP i § 6 ust. 2 PUZP).

W tak ustalonym stanie sprawy Sąd Rejonowy uwzględnił roszczenia powódek, przyjmując, że porozumienie z dnia 12 lutego 2010 r. w sposób mniej korzystny regulowało sytuację pracowników zwalnianych w ramach zwolnień grupowych na mocy porozumienia stron aniżeli § 6 PUZP i § 6 ZUZP.

Zgodnie z § 6 PUZP, jeżeli rozwiązanie umowy o pracę następuje z przyczyn nie dotyczących pracowników i dotyczy liczby pracowników, o której mowa w art. 1

ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, to okres wypowiedzenia wynosi: 1) 4 miesiące dla osób zatrudnionych w PKP na stanowisku związanym z utrzymaniem ruchu kolejowego nieprzerwanie co najmniej 15 lat, 2) 6 miesięcy bez względu na zajmowane stanowisko jeżeli pracownik był zatrudniony na kolei co najmniej 20 lat. Według § 6 ust. 2 PUZP pracodawca może skrócić okres wypowiedzenia co najmniej do odpowiedniego wymiaru określonego w Kodeksie pracy, o ile nie ustalono wcześniejszego terminu rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 36 § 6 k.p., wypłacając pracownikowi odszkodowanie za pozostałą część okresu wypowiedzenia z zastrzeżeniem ust. 3. Analogicznie regulował te kwestie § 6 ZUZP.

Natomiast porozumienie z dnia 12 lutego 2010 r. przewidywało wprawdzie, że pracownikowi zwolnionemu w ramach zwolnień grupowych zostanie wypłacone odszkodowanie za utracony okres wypowiedzenia uzależnione od indywidualnego stażu pracy pracownika u pracodawcy, ale nie więcej niż za trzy miesiące. Na tej podstawie pracownik mógł zatem otrzymać odszkodowanie najwyżej za 3 miesiące, podczas postanowienia PUZP i ZUZP gwarantują mu otrzymanie odszkodowania za dłuższe „utracone okresy wypowiedzenia”.

Ze względu na zasadę uprzywilejowania pracownika (art. 18 § 1 i 2 k.p.) Sąd Rejonowy uznał, że powódki powinien obowiązywać 6 miesięczny okres wypowiedzenia. Wyrażenie zgody na propozycję pozwanej rozwiązania stosunków pracy za porozumieniem stron na przedstawionych przez pracodawcę warunkach nie pozbawiło powódek możliwości dochodzenia dalszej kwoty tytułem odszkodowania za dłuższy okres wypowiedzenia, gdyż nie zrzekły się one dalej idących roszczeń gwarantowanych układami zbiorowymi, w tym odszkodowania za dalszy utracony okres wypowiedzenia (należne zgodnie z § 6 ZUZP i § 6 PUZP). Nawet gdyby takie oświadczenia złożyły, to byłyby one nieważne (art. 84 k.p. w związku z 58 k.c. i 300 k.p.). Paragraf 6 ust. 2 PUZP i będący jego powtórzeniem § 6 ust. 2 ZUZP stanowią, że pracodawca może skrócić okres wypowiedzenia co najmniej do odpowiedniego wymiaru określonego w Kodeksie pracy, o ile nie ustalono wcześniejszego terminu rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 36 § 6 k.p., wypłacając pracownikowi odszkodowanie za pozostałą część okresu wypowiedzenia. Przepisy te uprawniały pracodawcę do skrócenia okresu

wypowiedzenia do odpowiedniego wymiaru określonego w Kodeksie pracy, w zamian za odszkodowanie za utraconą część okresu wypowiedzenia. Do rozwiązania stosunków pracy z powódkami doszło z inicjatywy pozwanej i to ona „skróciła okres wypowiedzenia”. Nie można zatem twierdzić, że do skrócenia okresu wypowiedzenia doszło na wniosek pracownika, o którym mowa w § 6 ust. 3 ZUZP. Wobec tego powódkom przysługuje odszkodowanie za cały okres 6-miesięcznego wypowiedzenia. Pracodawca nie informował pracowników, którzy skorzystali o ofertę rozwiązania umowy o pracę w trybie porozumienia stron, że zostaną ograniczone ich uprawnienia do świadczeń związanych z rozwiązaniem stosunku pracy gwarantowane przepisami PUZP i ZUZP. Brak podstaw do uznania, że „zachęta finansowa” z porozumienia z dnia 12 lutego 2010 r., przysługująca w wysokości przekraczającej 3-krotność miesięcznego wynagrodzenia powódek, stanowiła dodatkową korzyść finansową, która sprawiała, że par. 8 porozumienia z dnia 12 lutego 2010 r. był korzystniejszy dla pracowników aniżeli postanowienia ZUZP i PUZP. Świadczenie to stanowiło rekompensatę utraconego dochodu, gdyż „w zamian za jej otrzymanie pracownik rezygnował bowiem z dalszego zatrudnienia i stałego, pewnego dochodu, a pracodawca nie musiał wszczynać procedur wypowiedzenia, oczekiwać na upływ okresu wypowiedzenia, narażać się na ewentualne procesy z odwołania pracowników, a pożądaný efekt ograniczenia stanu zatrudnienia uzyskiwał w krótkim czasie”. Jeśli porozumienie z dnia 12 lutego 2010 r. ograniczało odszkodowanie za skrócony okres wypowiedzenia do wynagrodzenia za 3 miesiące, to z pewnością nie regulowało ono warunków zwolnień korzystniej niż przepisy ZUZP i PUZP, skoro obniżało wysokość jednego z przewidzianych w nich świadczeń o połowę, dlatego pozwana chcąc dokonać zmian w tym zakresie (ograniczyć wysokość odszkodowań za utracony okres wypowiedzenia) powinna była wypowiedzieć powódkom warunki pracy i płacy gwarantowane postanowieniami ZUZP i PUZP.

Sąd Okręgowy oddalił apelację pozwanej, przyznając, że regulacja porozumienia z dnia 12 lutego 2010 r. „istotnie dotyczy okresu wypowiedzenia utraconego wskutek rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron, a nie faktycznie biegnącego w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę”. Nie można wszakże abstrahować od tego, że „Porozumienie odwołuje się do instytucji okresu

wypowiedzenia, aczkolwiek - jak podnosi skarżący - wyłącznie w aspekcie kryterium ustalenia wysokości odszkodowania /za utracony okres wypowiedzenia/. Odszkodowanie w rozumieniu Porozumienia jest więc rekompensatą za wynagrodzenie, które pracownik uzyskałby, gdyby rozwiązano z nim stosunek pracy w zwykłym trybie /za wypowiedzeniem/. W tym znaczeniu ocena rozwiązań prawnych zawartych w Porozumieniu w porównaniu z rozwiązaniami zawartymi w PUZP i ZUZP z punktu widzenia ochrony uprawnień pracowniczych w rozumieniu art. 18 kp jest uzasadniona". Reguła ustalona w tym przepisie odnosi się nie tylko do momentu nawiązania stosunku pracy, ale także do całego okresu jego trwania. Dlatego istotna jest ocena, czy postanowienia aktu ze sfery stosunku pracy są mniej czy bardziej korzystne dla pracownika. Sąd Rejonowy dokonał takiej oceny „porównując atrybuty obu rozwiązań” i uznał, że rozwiązanie na mocy porozumienia z dnia 12 lutego 2010 r. było *per saldo* mniej korzystne dla powódek. Unormowań całościowych danego aktu prawnego „nie można w sensie porównawczym odnosić do poszczególnych postanowień przyrównywanego aktu prawnego”. Dlatego „bez znaczenia pozostaje tu ocena korzyści pracownika płynących z globalnego zastosowania wobec niego przepisów, będącego dla stron w sensie art. 9 § 2 k.p. źródłem prawa pracy Porozumienia z dnia 12.02.2010 r., w sytuacji rozwiązania stosunku pracy w sposób nim przewidziany. W sytuacji, kiedy - jak ustalił to Sąd Rejonowy, sensownie wskazując na aspekt utraty przez powódki zatrudnienia i stabilności ich dochodu - korzystne były poszczególne postanowienia Porozumienia, podczas gdy inne były niekorzystne dla powódek ocenie należało poddać nie całe Porozumienie w sensie globalnym, ale poszczególne jego postanowienia”, co wymagało ich „zindywidualizowanej oceny”, jak następuje: „Porozumienie stron (art. 30 § 1 pkt 1 k.p.), z istoty swej mające charakter dwustronny, obejmuje zgodną wolą stron nie tylko sposób rozwiązania umowy, lecz inne okoliczności wiążące się z ustaniem stosunku pracy. Objęte tym porozumieniem klauzule mogą być wszakże uznane za ważne tylko po przyjęciu, że są one bardziej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy (art. 18 § 2 k.p.). Postanowienie umowne zawiera łączne upoważnienie do rozwiązania stosunku pracy przez obie strony i tylko w ten sposób (łącznie) może być ono analizowane. Powódki zakwestionowały obliczenie odszkodowania za utracony

okres wypowiedzenia, odnosząc go do przepisów układowych i poszukując w tych przepisach ochrony prawnej. Zasady przyjęte w tym względzie przez porozumienia stron nie mogą obniżać standardów ustalonych w normach bezwzględnie obowiązujących u pozwanej”.

W przedmiotowo dopuszczalnej skardze kasacyjnej pozwana zaskarżyła wyrok wobec E. W., zarzucając naruszenie przepisów prawa materialnego, w szczególności: 1/ § 6 ZUZP i § 6 PUZP w związku z art. 30 § 1 pkt 1 k.p. przez błędne zastosowanie i przyjęcie, że do powódki, której umowa o pracę została rozwiązana na mocy porozumienia stron miał zastosowanie przewidziany w § 6 ZUZP i PUZP 6-miesięczny okres wypowiedzenia, 2/ art. 18 § 1 i § 2 k.p. przez błędne zastosowanie i przyjęcie, że umożliwia on porównanie warunków rozwiązania stosunku pracy wynikających z ZUZP i PUZP oraz porozumienia z dnia 12 lutego 2010 r. pod kątem korzystności (niekorzystności) tych ostatnich dla powódki, podczas gdy postanowienia ZUZP i PUZP dotyczące okresu wypowiedzenia, jego skracania i wypłaty z tego tytułu odszkodowania w ogóle nie mogły mieć zastosowania w sytuacji powódki, której umowa o pracę została rozwiązana za porozumieniem stron. Ponadto sytuacja powódki po rozwiązaniu umowy o pracę w drodze porozumienia stron na warunkach przewidzianych w porozumieniu z dnia 12 lutego 2010 r. była znacznie korzystniejsza, niż gdyby jej umowa o pracę uległa rozwiązaniu na zasadach wynikających z ZUZP i PUZP.

Jako okoliczności uzasadniające przyjęcie skargi do rozpoznania wskazano jej oczywiste uzasadnienie wobec: a) błędnego założenia, że wynikające z porozumienia z dnia 12 lutego 2010 r. odszkodowanie za utracony okres wypowiedzenia stanowi rekompensatę za wynagrodzenie, które powódka uzyskałaby, gdyby jej umowę o pracę rozwiązano z zachowaniem okresu wypowiedzenia oraz że do powódki miały zastosowanie przepisy ZUZP i PUZP o długości okresu wypowiedzenia, a przez to zasądzenie na jej rzecz odszkodowania za okres wypowiedzenia, podczas gdy strony rozwiązały umowę o pracę za porozumieniem stron, b) zasądzenie odszkodowania za okres wypowiedzenia na rzecz powódki, której umowa o pracę została rozwiązana na mocy porozumienia stron, co jest w sposób oczywisty sprzeczne z prawem, ponieważ zasądzenie odszkodowania za okres wypowiedzenia byłoby uzasadnione wyłącznie wówczas,

gdyby stosunek pracy został rozwiązany z zachowaniem okresu wypowiedzenia, tj. w trybie art. 30 § 1 pkt 2 k.p., c) zastosowanie w odniesieniu do powódki przepisów ZUZP i PUZP dotyczących okresu wypowiedzenia, podczas gdy nie mogą one mieć zastosowania do rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron, gdyż nie pozwala na to natura tego trybu rozwiązania umowy o pracę, d) błędne zastosowanie art. 18 § 1 i § 2 k.p. i porównanie wybranych przepisów porozumienia z dnia 12 lutego 2010 r. z przepisami ZUZP i PUZP, podczas gdy te ostatnie akty w zakresie dotyczących okresów wypowiedzenia w ogóle nie mogły mieć do powódki zastosowania w związku z rozwiązaniem jej umowy o pracę na mocy porozumienia stron. „Poza tym, na podstawie art. 18 k.p. porównywane mogą być jedynie postanowienia umów i aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy z przepisami prawa pracy. Tymczasem, w nin. sprawie postanowienia umowy o pracę powódki w ogóle nie były przedmiotem sporu”, d) porównanie równorzędnych wobec siebie źródeł prawa pracy tj. porozumienia z dnia 12 lutego 2010 r. (będącego porozumieniem zbiorowym w rozumieniu art. 9 k.p.) z ZUZP i PUZP, „które nie podlegają porównaniu także na podstawie art. 9 § 2 k.p., Tzw. autonomiczne źródła prawa pracy mogą bowiem podlegać porównaniu na podstawie art. 9 § 2 k.p. jedynie z przepisami k.p. oraz innych ustaw i aktów wykonawczych”.

W ocenie skarżącej, w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, „czy przepisy prawa pracy dotyczące długości okresu wypowiedzenia mają zastosowanie w sytuacji, w której dochodzi do rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron, a pracodawca wypłaca pracownikowi rekompensatę związaną z rozwiązaniem stosunku pracy”, zwłaszcza że problem ten w wielu analogicznych sprawach wywołał sądów rozbieżności w orzecznictwie.

W ocenie skarżącej, nie ma jakichkolwiek wątpliwości, że porozumienie z dnia 12 lutego 2010 r. w sposób „zdecydowanie korzystniejszy ukształtowało warunki finansowe przeprowadzanych przez nią w zwolnień grupowych. Poza zachętą finansową, odszkodowaniem za utracony okres wypowiedzenia i odprawą wynikającą z ustawy o zwolnieniach grupowych zawierało ono szereg dodatkowych uprawnień, których nie przyznawały ZUZP i PUZP, np. prawo do preferencyjnych warunków spłaty zobowiązań zaciągniętych wobec zakładowego funduszu

świadczeń socjalnych, zwolnienie z obowiązku zwrotu kosztów nauki poniesionych przez pozwanego itd.” Ponadto powódka dobrowolnie „zrezygnowała z zatrudnienia, choć mogła odmówić zawarcia porozumienia rozwiązującego jej stosunek pracy i zachować uprawnienie do wydłużonego (w stosunku do przepisów k.p.) okresu wypowiedzenia oraz w przypadku jego skrócenia, „odszkodowania z tytułu skrócenia okresu wypowiedzenia”, tyle że wtedy nie otrzymałaby „ani zachęty finansowej, ani dodatkowego bonusu w postaci odszkodowania za utracony okres wypowiedzenia”.

W konsekwencji skarżąca wniosła o uchylenie i zmianę zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy o bezzasadności roszczenia powódki o odszkodowanie oraz o zasądzenie od powódki na rzecz skarżącej na podstawie art. 415 k.p.c. w związku z art. 398¹⁶ k.p.c. zwrotu spełnionego świadczenia wynikającego z wyroku Sądu Rejonowego z dnia 12 września 2012 r., utrzymanego w mocy zaskarżonym wyrokiem w kwocie 17.585,20 zł oraz o zasądzenie od powódki na rzecz skarżącej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych, w postępowaniu przed Sądem Najwyższym oraz w postępowaniu apelacyjnym, a w przypadku uznania, że skarga nie jest oczywiście uzasadniona o rozpoznanie jej na rozprawie.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna ma usprawiedliwione podstawy już dlatego, że prawnie, prawniczo, matematycznie i racjonalnie błędne było stanowisko Sądów obu instancji, które bezpodstawnie i bezzasadnie uznały, iż jeżeli kwoty (rachunkowa suma) świadczeń wypłaconych powódce w związku z zawartym porozumieniem rozwiązującym umowę o pracę przewyższyły wysokość świadczeń, które przysługiwałyby powódce, gdyby zastosowany został inny tryb (sposób) rozwiązania umowy o pracę (z przyczyn nie dotyczących stosunku pracy i zachowaniem okresu wypowiedzenia, w którym pracownik ma obowiązek świadczenia pracy do upływu okresu wypowiedzenia), to doszło do naruszenia zasad art. 18 § 2 k.p. lub do „pokrzywdzenia” powódki.

Tymczasem według niespornych i miarodajnych ustaleń w sprawie (art. 398¹³ § 2 k.p.c.), powódka w związku i z tytułu porozumienia rozwiązującego stosunek pracy i bez dalszego wykonywania pracy (w żadnym, a w szczególności dłuższym niż ustawowy okresie wypowiedzenia, który nie wystąpił przy porozumieniu rozwiązującym stosunek pracy), otrzymała na podstawie postanowień zakładowego porozumienia z dnia 12 lutego 2010 r. świadczenia wyższe (w tym inne korzyści wymienione w skardze kasacyjnej) niżby uzyskała ze świadczeń przysługujących jej w razie innego sposobu rozwiązania stosunku pracy (z przyczyn niedotyczących pracowników, z zastosowaniem dłuższego niż kodeksowy okresu wypowiedzenia, według podobnych postanowień § 6 PUZP i § 6 ZUZP).

W związku z konkretnym sposobem (trybem) rozwiązania stosunku pracy (w przypadku powódki było to porozumienie rozwiązujące stosunek pracy), pracownikowi przysługują adekwatne świadczenia, wynikające z przepisów prawa pracy lub inne uzgodnione z pracodawcą, wyłącznie z tego konkretnego (jednego) tytułu rozwiązania stosunku pracy. Z reguły nie ma podstaw prawnych do nabycia świadczeń związanych z różnymi sposobami rozwiązania stosunku pracy, który może być rozwiązany w jeden wskazany lub uzgodniony sposób ustania tego stosunku prawnego. W konsekwencji bezpodstawne były żądania powódki wywodzone z nieistniejącego zbiegu „skumulowanych” roszczeń z dwóch różnych sposobów rozwiązania stosunku pracy, z których jeden uzgodniony przez strony doprowadził do rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron. Z tytułu i w związku z rozwiązaniem stosunku pracy za porozumieniem stron pracownikowi przysługują świadczenia wynikające z postanowień aktów zakładowego prawa pracy lub uzgodnione z pracodawcą związane z tym konkretnym (jednym) sposobem ustania stosunku pracy (w drodze porozumienia stron rozwiązującego umowy o pracę). W konsekwencji, pracownikowi, który przyjął ofertę rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron i nie uchylił się skutecznie od skutków prawnych tego porozumienia rozwiązującego stosunek pracy, nie przysługują świadczenia „dalsze” z innego sposobu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika oraz bez zachowania przez pracodawcę dłuższego niż

ustawowy okres wypowiedzenia, wynikającego z analogicznych postanowień PUZP lub ZUZP.

Powyższe oznaczało, że Sądy obu instancji błędnie zinterpretowały art. 30 § 1 pkt 1 k.p. w związku z § 8 porozumienia z dnia 12 lutego 2010 r. oraz bezpodstawnie i bezzasadnie zastosowały § 6 PUZP lub § 6 ZUZP w związku z art. 18 § 2 k.p., zasądając (Sąd pierwszej instancji) na rzecz powódki dodatkowe odszkodowanie z tytułu rzekomego „skrócenia” wynikającego z postanowień układowych przedłużonego okresu wypowiedzenia, który nie wystąpił wobec i po rozwiązaniu stosunku pracy w drodze wzajemnego porozumienia stron. Wszystko to wykluczało „podwójne” uprzywilejowanie powódki (na podstawie art. 18 § 2 k.p. w związku § 6 PUZP lub § 6 ZUZP), tj. zasądzenie na jej rzecz odszkodowania z tytułu „dalszego utraconego okresu wypowiedzenia”, ponad tego typu świadczenie wypłacone jej za okres trzech miesięcy na podstawie postanowień zakładowego porozumienia z dnia 12 lutego 2010 r.

Ogólniejsze i precyzyjne wyjaśnienie spornych kwestii dotyczących wzajemnych relacji pomiędzy postanowieniami PUZP I ZUZP a postanowieniami aktu niższego rzędu (zakładowego porozumienia z dnia 12 lutego 2010 r.) w analogicznym stanie innej sprawy Sąd Najwyższy zawarł w wyroku z dnia 3 lipca 2013 r., I PK 62/13 (dotychczas niepublikowany), trafnie konkludując, że w razie sprzeczności pomiędzy normą niższego rzędu (wynikającą z zakładowego porozumienia w sprawie zwolnień grupowych) a normą wyższej rangi (ponadzakładowego lub zakładowego układu zbiorowego pracy) - pierwszeństwo ma korzystniejsza dla pracownika norma niższej rangi przed mniej korzystną normą wyższego rzędu. Skoro zatem w związku z rozwiązaniem umowy o pracę za porozumieniem stron powódka otrzymała na podstawie postanowień zakładowego porozumienia w sprawie zwolnień grupowych świadczenia w wyższej wysokości - niż gdyby rozwiązano z nią umowę o pracę z zachowaniem dłuższego niż kodeksowy okres wypowiedzenia na podstawie tożsamyh postanowień ponadzakładowo lub zakładowego układu zbiorowego pracy, to nie mogło być mowy o żadnym jej pokrzywdzeniu ani naruszeniu zasady uprzywilejowania pracownika (art. 18 § 2 k.p.).

Podzielając ponadto stanowisko zawarte w innej tezie wyżej wymienionego wyroku Sądu Najwyższego, że złożenie wniosku restytucyjnego, (którego rozpoznanie wymaga zachowania konstytucyjnego standardu postępowania dwuinstancyjnego), uniemożliwia wydanie wyroku reformatoryjnego, choćby były spełnione przesłanki z art. 398¹⁶ k.p.c., Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji w zgodzie z art. 398¹⁵ § 1 i art. 108 § 2 k.p.c.