

Sygn. akt VIII *Pa* 12/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 kwietnia 2016 r.

**Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**  
**w składzie:**

<b>Przewodniczący:</b>	<b>SSO Teresa Kalinka (spr.)</b>
<b>Sędziowie:</b>	<b>SO Joanna Smycz</b> <b>SO Grzegorz Tyrka</b>
<b>Protokolant:</b>	<b>Ewa Grychtoł</b>

**po rozpoznaniu w dniu 14 kwietnia 2016r.** w Gliwicach

**sprawy z powództwa** A. K. (K.)

**przeciwko** (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością  
w W.

**o** odszkodowanie

**na skutek apelacji** powoda

**od wyroku** Sądu Rejonowego w Zabrze

**z dnia** 22 października 2015 r. **sygn. akt** IV P 108/15

1. oddala apelację;

2. zasądza od powoda A. K. na rzecz pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością  
w W. kwotę 180zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu  
apelacyjnym.

(-) SSO Joanna Smycz (-) SSO Teresa Kalinka (spr.) (-) SSO Grzegorz Tyrka

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn.akt VIII Pa 12/16

## UZASADNIENIE

A. K. wniósł pozew przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W. domagając się zasądzenia  
odszkodowania w kwocie 49.580 zł za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami  
od dnia 01 kwietnia 2015r. Uzasadniając swoje żądanie podał, że był zatrudniony w pozwanej spółce od 01 czerwca

1993r. jako radca prawny. W dniu 02 lutego 2015r. pozwana wypowiedziała u umowę o pracę powołując się na likwidację jego stanowiska pracy w związku z wprowadzaną reorganizacją obsługi prawnej, a jako kryterium doboru wskazała miejsce świadczenia pracy. Wniósł o zasądzenie odszkodowania w wysokości sześciokrotności swojego wynagrodzenia, gdyż zgodnie z postanowieniami Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy przysługiwał mu taki okres wypowiedzenia.

Pozwana w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu. Od 01 kwietnia 2015r. w spółce wprowadzony został nowy model obsługi prawnej tj. zlikwidowano wszystkie stanowiska radców prawnych w Oddziałach na rzecz świadczenia usług prawnych przez kancelarie zewnętrzne, pozostawiając jedynie radców prawnych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w Centrali. Nadto pozwana wskazała, że miała prawo dokonać zmian organizacyjnych, które zmierzały do poszukiwania oszczędności i obniżenia kosztów prowadzonej działalności, a zastosowane przez nią kryterium doboru pracowników do zwolnienia było obiektywne i zmierzało do realizacji założonych celów.

Wyrokiem z dnia 22 października 2015 roku Sad Rejonowy w Zabrzu zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 25140 zł tytułem odszkodowania, oddalił powództwo w pozostałym zakresie, orzekł o kosztach postępowania i o rygorze natychmiastowej wykonalności.

Ustalił, że A. K. został zatrudniony w (...) w O. (obecnie (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.) z dniem 01 czerwca 1993r. na stanowisko radcy prawnego. 28 lutego 2010r. powód pracował w Oddziale w O., a z dniem 01 marca 2010r. przeniesiony został do Oddziału Zarządzania i Obsługi w Z..

W dniu 02 lutego 2015r. pozwana wręczyła powodowi wypowiedzenie umowy o pracę z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Wskazała, że w zakładzie pracy przeprowadzana jest reorganizacja obszaru obsługi prawnej polegająca na redukcji zatrudnienia w ramach stanowiska radcy prawnego w spółce poprzez likwidację stanowiska radcy prawnego w Oddziałach/Zakładach. Jako kryterium doboru pracowników do zwolnienia wskazała miejsce świadczenia przez pracownika pracy w Oddziale/Zakładzie.

Od kwietnia 2015r. model obsługi prawnej w pozwanej spółce miał być oparty na świadczeniu pomocy prawnej przez radców prawnych zatrudnionych na umowę o pracę w Centrali oraz przekazaniu usług prawnych na zewnątrz (outsourcing) na poziomie Oddziałów/Zakładów oraz częściowo Centrali.

Obecnie na umowę o pracę na stanowisku radcy prawnego zatrudnione są w Centrali 2 osoby (do końca 2014r. były to cztery etaty).

Zdaniem Sądu I instancji roszczenie powoda zasługuje na uwzględnienie do kwoty 25.140 złotych tj. do trzykrotności wynagrodzenia powoda.

Za zasadny Sąd uznał zarzut powoda, że pozwana typując pracowników zajmujących stanowisko radcy prawnego zastosowała nieobiektywne i niesprawiedliwe kryterium doboru pracowników. Zgodnie z ugruntowanym już stanowiskiem doktryny i judykatury pracodawca ma bowiem obowiązek zastosowania obiektywnych kryteriów typując pracowników do zwolnienia nie tylko, gdy dokonuje zwolnień grupowych na gruncie ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2003r. Nr 90, poz. 844) ale również wtedy, gdy sięga po zwolnienia indywidualne w związku z art.10 cytowanej ustawy. W wyroku z dnia 6 listopada 2001 r.( I PKN 675/00) Sąd Najwyższy stwierdził, że w sytuacji gdy zwolnienia indywidualne z przyczyn niedotyczących pracowników obejmują pewną liczbę pracowników, których pracodawca wybiera z większej grupy pracowników wykonujących pracę tego samego lub podobnego rodzaju, przy ocenie zasadności wypowiedzenia należy brać pod uwagę nie tylko wystąpienie przyczyny niedotyczącej pracowników, którą uzasadnia rozwiązanie stosunku pracy, lecz także prawidłowość doboru pracowników do zwolnienia. W sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby pracowników, zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne, czy redukcja zatrudnienia, ale także określona kryteriami doboru sytuacja danego

pracownika. Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest ściśle związany z możliwością oceny jego zasadności w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia z pracy, powinien wskazując przyczynę wypowiedzenia, nawiązać do zastosowanego kryterium doboru pracownika do zwolnienia z pracy ( I PK 172/12, OSNP 2014/4/52).

Sąd stwierdził, że pozwana nie zastosowała obiektywnego i sprawiedliwego kryterium doboru pracowników do zwolnienia. Kryterium miejsca wykonywania pracy z góry ustalało krąg osób do zwolnienia, wyłączając jednocześnie z tej grupy osoby zatrudnione na stanowisku radcy prawnego w Centrali Kryterium zastosowane przez pozwaną było niesprawiedliwe, bowiem w żaden sposób nie odnosiło się do cech pracownika, jakości wykonywanej przez niego pracy, stosunku do powierzonych mu obowiązków i w zasadzie miało charakter pozorny. W tym stanie rzeczy na podstawie art.47<sup>1</sup> kp należało zasądzić na rzecz powoda odszkodowanie w wysokości trzykrotnego wynagrodzenia.

Sąd nie znalazł podstaw do zasądzenia na rzecz powoda wynagrodzenia w wysokości wskazanej w pozwie. Jak zauważył Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 22 kwietnia 2015r. jeżeli strony w umowie o pracę chcą podnieść maksymalną wysokość odszkodowania za bezprawne wypowiedzenie, powinny wyraźnie zastrzec to w umowie. Sama wydłużenie okresu wypowiedzenia o tym nie przesądza (II PK lex nr 16668773). Wskazać należy, że art.47<sup>1</sup> kp przewiduje, że odszkodowanie przysługuje pracownikowi w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Okres wypowiedzenia odnosi się tutaj do okresów ustawowych, co oczywiście nie oznacza w świetle zasady uprzywilejowania pracownika, że strony nie mogą umówić się inaczej i przyznać pracownikowi wyższe odszkodowanie. Taka sytuacja nie miała jednak miejsca w niniejszej sprawie. Zgodnie z postanowieniami §5 ust.11 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z dnia 29 kwietnia 2014r. jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony nastąpiło z przyczyn niedotyczących pracownika, a pracownik posiada co najmniej 20 lat zakładowego stażu pracy, to okres wypowiedzenia umowy o pracę wynosi 6 miesięcy. Jednocześnie ta regulacja, jak również umowa o pracę zawarta z powodem nie przewidywały przyznania mu jakichkolwiek dodatkowego, wyższego odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązaniem stosunku pracy niż to, które wynikało z przepisów kodeksu pracy. W związku z powyższym Sąd uwzględnił żądanie powoda do wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia.

**Powód zaskarżył wyrok w części oddalającej powództwo ponad zasądzoną kwotę 25 140 zł.** ( wartość przedmiotu zaskarżenia została sprecyzowana na rozprawie w dniu 14 kwietnia 2016 roku ).

Zarzucił:

1. naruszenie prawa materialnego to jest art. 47<sup>(1)</sup> k.p. w związku z § 5 pkt 11 ZUZP (...) sp. z o.o. przez błędny wybór spośród dwóch prawidłowych wykładni art. 47<sup>(1)</sup> k.p. i niewłaściwe zastosowanie wykładni językowej tego przepisu - nieadekwatnej w stosunku do ustalonego stanu faktycznego, według judykatury i doktryny prawa dotyczących wyłącznie przypadków wydłużania okresu wypowiedzenia na mocy umowy pomiędzy stronami stosunku pracy bez powiązania tego wydłużenia ze stażem pracy, zamiast prawidłowego wyboru właściwego zastosowania wykładni systemowej tego przepisu - adekwatnej w stosunku do ustalonego w sprawie stanu faktycznego, i ugruntowanej w judykaturze oraz doktrynie prawa, a dotyczącej przypadków wydłużania okresu wypowiedzenia na mocy układów zbiorowych w powiązaniu tego wydłużenia ze stażem pracy jako specyficznego przywileju uzasadniającego odstępstwo od reguł wykładni językowej, co w konsekwencji doprowadziło do zasądzenia odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia;

2. naruszenie prawa materialnego, to jest art. 3 k.c. w związku z art. 300 k.p. w odniesieniu do art. 47<sup>1</sup> k.p. oraz § 5 pkt 11 ZUZP dla pracowników (...) sp. z o.o. poprzez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, wskutek uznania że nie narusza zasady lex retro non agit i przyjęcie na niekorzyść powoda, za podstawę wyrokowania nowej, istotnie zmienionej w trakcie trwania procesu wykładni normy prawa pracy treść art. 47<sup>1</sup> k.p. prowadzącej do skutku rażąco

niesprawiedliwego w stosunku do adresata tej normy prawnej działającego w zaufaniu do dotychczasowej wykładni utrwalonej w judykaturze i doktrynie prawa i od wielu lat kształtującej praktykę stosowania owej normy prawnej.

Na podstawie art. 368 § 1 pkt 5 w związku z art. 386 § 1 k.p.c. wniósł o zmianę wyroku w zaskarżonej części poprzez podwyższenie zasądzonej kwoty do kwoty 49 580 zł zgodnie z roszczeniem pozwu, oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania apelacyjnego wg norm przepisanych .

Zdaniem powoda Sąd Rejonowy w sposób nieprawidłowy ustalił kwotę odszkodowania za bezzasadne wypowiedzenie, bowiem na podstawie przepisów układu zbiorowego ze względu na długoletni staż pracy nabył uprawnienie do sześciomiesięcznego okresu wypowiedzenia. Art. 47<sup>1</sup> k.p. uprawnia go do otrzymania odszkodowania w wysokości nie niższej niż wynagrodzenie za sześciomiesięczny okres wypowiedzenia.

Na uzasadnienie swojego stanowiska przytoczył treść wyroku Sądu Najwyższego z 10 listopada 1999 roku sygn. 1 PKN 347 /99 ,gdzie na tle podobnego stanu faktycznego jak w niniejszej sprawie stwierdzono, że odszkodowanie z art. 45 k.p. w związku z art. 47<sup>1</sup> k.p. przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia ustanowiony układem zbiorowym pracy , jeżeli układ zbiorowy pracy wprowadza dłuższe okresy wypowiedzenia niż przewidziany w art. 36 k.p. Podniósł, że orzeczenie spotkało się z aprobatą doktryny i znajduje swój wyraz i potwierdzenie m.in. w komentarzach do k.p. Zdaniem Sądu Najwyższego dyspozycja art. 47<sup>1</sup> k.p. zawiera zastrzeżenie formy zasady powszechnej, że odszkodowanie przysługuje w wysokości nie mniejszej od okresu wypowiedzenia. Nie ma potrzeby w układach zbiorowych pracy zawierać dodatkowego zastrzeżenia podwyższającego odszkodowanie do wysokości wynagrodzenia za wydłużony okres wypowiedzenia wypłacanego na wypadek wadliwego rozwiązania umowy. Reguły wykładni systemowej nakazują, żeby odszkodowanie przysługiwało w wysokości wynagrodzenia za wydłużony okres wypowiedzenia . Argumenty, które Sąd Najwyższy podał na uzasadnienie swojego stanowiska nie uległy zmianom. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 2015 roku zapadł w odmiennym stanie faktycznym i jak wynika z treści uzasadnienia nie konkuruje ani nie niweczy wykładni dokonanej w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1999 roku. Sąd Najwyższy bowiem wyraźnie zaznaczył, że wykładnia językowa prezentowana w 2015 roku nie niweczy wcześniejszej wykładni systemowej z 1999 roku, jeżeli została ona podjęta na podstawie doniosłych prawnie, społecznie, ekonomicznie lub moralnie przesłanek uzasadniających odstępstwo od reguł wykładni językowej, takich chociażby przesłanek jakie leżą u podstawy wydłużenia okresu wypowiedzenia na mocy układów zbiorowych w powiązaniu tego wydłużenia ze stażem pracy najbardziej zasłużonych pracowników. Jako nietrafne należy uznać wywody Sądu Rejonowego na konieczne zawarcie w układzie zbiorowym wyraźnego zastrzeżenia podwyższającego odszkodowanie do wysokości wynagrodzenia za wydłużony okres wypowiedzenia. Ustalenia stanu faktycznego w niniejszej sprawie determinują zastosowanie wykładni systemowej art. 47<sup>1</sup> k.p. szeroko uzasadnionej w wyroku z dnia 10 listopada 1999 roku.

Apelujący podniósł , że mimo, iż do zmiany wykładni art. 47<sup>1</sup> k.p. nie doszło to i tak należy wskazać , iż wyrok Sądu Rejonowego narusza fundamentalne zasady wynikające z klauzuli państwa prawnego, na których opiera się wszelki porządek prawny, mianowicie zasadę ochrony zaufania obywateli do organów państwa oraz zasada bezpieczeństwa prawnego obywateli. Przytoczył uchwałę Trybunału Konstytucyjnego z dnia 7 marca 1995 roku zawartą w sprawie W 9/94 OTK 1995 / 1 /20. Z treści tej uchwały wynika, że organy stosujące prawo ,w tym także sądy, powinny rozważnie określać moment od którego adresat powinien znać zmienianą wykładnię, aby móc do niej dostosować swoje postępowanie, w szczególności przyjmować, że najwcześniej może to uczynić od daty podjęcia tej nowej wykładni. Powód nie miał żadnej możliwości dostosowania swojego postępowania do wykładni językowej art. 47<sup>1</sup> k.p. zapadłej 22 kwietnia 2015 roku i zastrzec w umowie podniesienie wysokości odszkodowania do wysokości wynagrodzenia za wydłużony okres wypowiedzenia, skoro umowa została wypowiedziana trzy miesiące wcześniej. Nie mógł również wpłynąć na uzupełnienie treści ZUZP, skoro strony układu, świadome wykładni systemowej w art. 47<sup>1</sup> k.p. zapadłej 10 listopada 1999. roku i dodatkowo aprobowanej przez doktrynę prawa tej wykładni nie widziały potrzeby zawierania w układzie dodatkowego zastrzeżenia podnoszącego wysokość odszkodowania do wysokości wynagrodzenia za wydłużony okres wypowiedzenia.

Pozwana wniosła o oddalenie apelacji i zasądzenie na swoją rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Zdaniem pozwanej Sąd Rejonowy wydanie zaskarżonej części rozstrzygnięcia poprzedził prawidłową analizą prawną prowadzącą do logicznych i trafnych wniosków. Nie doszło do naruszenia w art. 47<sup>(1)</sup> k.p. w związku z § 5 pkt 11 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników (...) spółka z o.o., a także art. 3 k.c.w związku z art. 300 k.p. w odniesieniu do art. 47<sup>(1)</sup> k.p. w związku z § 5 pkt 11 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników (...) spółka z o.o. Apelacja powoda sprowadza się do powtórzenia argumentów prezentowanych w postępowaniu pierwszoinstancyjnym. Pozwana wskazała na treść wyroku Sądu Najwyższego z 7 grudnia 2011 roku sygn. II PK 76 /11 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 2015 roku sygnatura II PK 176/14. Zasady wykładni systemowej nakazują interpretowanie tych samych zwrotów użytych w akcie prawnym jednakowo. Skoro w art. 61<sup>(2)</sup> § 1 k.p. ustawodawca określając wysokość odszkodowania należnego pracownikowi posługuje się zwrotem „wynagrodzenie za okres wypowiedzenia”, a oznacza ono ustawowy okres wypowiedzenia, o którym mowa w artykułach 34,36 k.p. to taką samą zasadę należy stosować przy wykładni przepisu art. 47<sup>(1)</sup> k.p.. Odszkodowanie z art. 47<sup>(1)</sup> k.p. nie ma cech typowych dla sankcji z uwagi na brak winy po stronie pracodawcy. Nie jest również odszkodowaniem w rozumieniu prawa cywilnego. Ma ono cel socjalny. Odszkodowanie w zakresie przekraczającym limity ustawowe ma zupełnie inny charakter, bowiem jest odszkodowaniem gwarancyjnym, a w takiej sytuacji z treści postanowień układowych jak i umownych powinno jednoznacznie wynikać, że wolą partnerów społecznych lub stron jest przyznanie wyższego odszkodowania z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę. Takie postanowienie układu zbiorowego pracy albo umowy będzie stanowić podstawę prawną zasądzenia wyższego odszkodowania (uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 2015 roku sygn. akt II PK 176/14). Jako błędne apelująca określiła stanowisko Sądu Najwyższego zawarte w wyroku z 10 listopada 1999 roku, bowiem konsekwencją takiego stanowiska jest przyjęcie, że wydłużenie okresu wypowiedzenia ma wpływ na wysokości wszystkich odszkodowań uzależnionych od okresu wypowiedzenia, w tym także odszkodowania o których mowa w art. 61<sup>(2)</sup> § 1 k.p..

Sformułowanie § 5 ust. 11 ZUZP dla Pracowników (...) nie oznacza automatycznego podwyższenia wysokości odszkodowania ponad trzymiesięczny limit, a jedynie dłuższy okres wypowiedzenia. Przyjęcie interpretacji zgodnie z którą pracownikowi przysługuje odszkodowanie przewyższające równowartość trzymiesięcznego wynagrodzenia naruszałoby zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, bowiem pracownik z tym samym stażem pracy zwolniony bez uzasadnionej przyczyny otrzymałby niższe odszkodowanie, niż pracownik zwolniony zasadnie ale z naruszeniem procedury. Wydłużenie okresu wypowiedzenia stanowi wystarczającą gratyfikację dla pracowników z dłuższym stażem pracy i taka została nadana zapisowi § 5 ust. 11 zakładowego układu zbiorowego pracy. Pozwana zwróciła uwagę, że powód otrzymał wynagrodzenie za pozostałe pięć miesięcy pomimo nieświadczenia przez niego pracy, otrzymał odprawę pieniężną w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia a także dodatkową odprawę w wysokości ośmiu miesięcznych wynagrodzeń osłonowych w kwocie 34 400 zł. W niniejszej sprawie nie zachodzą okoliczności które uzasadniałyby odstępianie od wykładni językowej art. 47<sup>(1k)</sup> k.p.. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 2015 roku stanowił kontynuację linii orzeczniczej, która akcentowała górne ustalenie granicy wysokości odszkodowania w art. 47<sup>(1)</sup> k.p. (wyrok z dnia 21 kwietnia 2009 roku Sygn, I BP 7/08, wyrok z 10 maja 2012 sygn. II PK 215/11). Skoro obowiązująca wykładnia art. 47<sup>(1)</sup> k.p. oparta jest na bezpośrednim zastosowaniu wykładni językowej mającej pierwszeństwo przed pozostałymi rodzajami wykładni apelację jako bezzasadną należy oddalić. Zarówno regulacje znajdujące się w § 5 ust. 11 ZUZP z dnia 29 kwietnia 2014 roku oraz umowa o pracę zawarta z powodem nie przewidywała przyznania mu jakiegokolwiek dodatkowego wyższego odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy niż to, które wynikało z przepisów k.p.. Celem wprowadzonych przez pozwanego zapisów ZUZP nie było zwielokrotnienie przysługującego pracownikowi odszkodowania a jedynie wydłużenie okresu wypowiedzenia.

**Sąd II Instancji zważył, co następuje:**

Sąd Rejonowy stwierdził, że brak zapisu w ZUZP dla Pracowników (...) sp. z o.o. odnośnie odszkodowania w wysokości przekraczającej górną granicę z art. 47<sup>(1)</sup> k.p. uzasadnia oddalenie powództwa.

Na uzasadnienie swojego stanowiska przytoczył kluczowy dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 2015 rok sygn. II PK 176/14. w którym wskazano, że brak umownego uregulowania wysokości odszkodowania i zastosowanie wykładni językowej art. 47<sup>1</sup> k.p. przemawia za stanowiskiem, iż odszkodowanie przewidziane w tym przepisie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za ustawowy okres wypowiedzenia.

Słusznie jednak zwrócił uwagę apelujący, że w tym orzeczeniu Sąd Najwyższy nie odstąpił od stanowiska, jakie zajął w wyroku z dnia 10 listopada 1999 roku sygn. 1 PKN 347/99. Stwierdzono, że odszkodowanie z art. 45 k.p. w związku z art. 47<sup>1</sup> k.p. przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia ustanowiony układem zbiorowym pracy, jeżeli wprowadza on dłuższe okresy wypowiedzenia niż przewidziane w art. 36 k.p.. Sąd Najwyższy w wyroku tym wskazał, że wydłużony okres wypowiedzenia przewidziany w układzie zbiorowym pracy stanowił pewnego rodzaju przywilej, ponieważ został powiązany ze stażem pracy pracowników. W takiej sytuacji należy przyjąć reguły wykładni systemowej. Wydłużony okres wypowiedzenia wpisuje się w ramy dodatkowej gwarancji związanej z zatrudnieniem.

W procesie wykładni prawa należy uwzględniać językową, systemową i funkcjonalną metodę wykładni. Konieczność uwzględnienia wszystkich metod wykładni nie oznacza jednak pominięcia dyrektyw preferencji. Powszechnie akceptowana w orzecznictwie i w doktrynie jest zasada pierwszeństwa wykładni językowej i subsydiarności wykładni systemowej i funkcjonalnej. Wykładnia systemowa i funkcjonalna nie powinny negować jednoznacznego wyniku poprawnie dokonanej wykładni językowej i prowadzić do niedopuszczalnego wykreowania mocą orzeczenia sądowego pożądanej, ale niewyraźnej w przepisie normy prawnej. Odstępstwo od jasnego i oczywistego sensu przepisu wyznaczonego jego jednoznacznym brzmieniem mogą uzasadniać tylko szczególnie istotne i doniosłe względy prawne, społeczne, ekonomiczne lub moralne. Jeżeli takie względy nie występują, należy oprzeć się na wykładni językowej. Powód winie więc wykazać, że istniały przesłanki do zastosowania innej niż językowa wykładni.

Stwierdzić trzeba, że wykładnia językowa przepisu art. 47<sup>1</sup> k.p jest jednoznaczna – maksymalna wysokość odszkodowania wynosi równowartość trzymiesięcznego wynagrodzenia. Zbadać więc należało, czy istnieją w niniejszej sprawie podstawy do stosowania wykładni systemowej, czy funkcjonalnej przepisów ZUZP. Dokonując wykładni funkcjonalnej należy uwzględnić ratio legis przepisu, wolę stanowiącego prawo oraz normy moralne, zasady sprawiedliwości, słuszności, konsekwencje społeczne i ekonomiczne.

Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników (...) sp. z o.o., w oparciu o który powód dochodzi odszkodowania w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia został zawarty w dniu 29 kwietnia 2014 roku i wpisany do rejestru w dniu 23 czerwca 2014 roku.

Istotna dla rozstrzygnięcia sprawy pozostaje, zdaniem Sądu, treść nie tylko § 5 pkt 11, ale również § 5 pkt 10 ZUZP. W pkt 10 strony ustaliły, że w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu ogłoszenia upadłości, likwidacji Pracodawcy albo z innych przyczyn niedotyczących Pracownika, Pracodawca może skrócić okres wypowiedzenia ... W takim przypadku Pracownikowi przysługuje odszkodowanie za skrócony okres wypowiedzenia, ustalone na zasadach wynikających z przepisów powszechnie obowiązujących. ...” Pkt 11 stanowi, „Jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony nastąpiło z, przyczyn niedotyczących pracownika, a pracownik posiada co najmniej 20 lat zakładowego stażu pracy, to okres wypowiedzenia umowy o pracę wynosi 6 miesięcy”. Treść tych przepisów przemawia za słusznością twierdzeń pozwanej, że intencją stron ustalających treść pkt 11 było wyłączenie wydłużenie okresu wypowiedzenia. Zakres podmiotowy został ograniczony tylko do tych pracowników, którzy przepracowali u pozwanej ponad 20 lat a przyczyna wypowiedzenia leży po stronie pracodawcy. Strony układu nie określiły zasad wypłaty odszkodowania, jak to ma miejsce w przypadku pkt 10. W

dacie zawierania ZUZP u pozwanej orzecznictwo sądowe wskazywało na ograniczenie wysokości odszkodowania do wysokości przewidzianej w art. 47<sup>(1)</sup> k.p.

( 1. art. 47<sup>1</sup> k.p. ustanawia górną granicę odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia - wyrok SN z 6 maja 2009 r. w sprawie o sygn. akt II PK 285/08,

2. z literalnego brzmienia art. 47<sup>1</sup> k.p. wynika, że sąd pracy może przyznać pracownikowi odszkodowanie za czas dłuższy niż okres wypowiedzenia, z tym, że nie może ono przekroczyć wynagrodzenia za okres 3 miesiące - wyrok SN z 21 kwietnia 2009 r. w sprawie sygn. akt I BP 17/08, )

3. art. 47<sup>1</sup> k.p. określa minimalną (równą wynagrodzeniu za okres wypowiedzenia) oraz maksymalną (wynagrodzenie za okres trzech miesięcy) wysokość odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z naruszeniem prawa; pozostawia więc ocenie sądu orzekającego ustalenie jego konkretnej wysokości w tych właśnie granicach postanowienie SN z 9 maja 2008 r. w sprawie sygn. akt II PK 11/08,

4. tak samo wyrok TK w sprawie o sygn. SK 48/03, Kryterium wysokości szkody (utrata spodziewanych zarobków) może więc stanowić podstawę ustalania przez sąd wysokości odszkodowania, lecz tylko w przypadku, gdy okres wypowiedzenia umowy o pracę był krótszy niż 3 miesiące.).

Zdaniem Sądu II instancji przyjąć można, że wolą stron układu było jedynie wydłużenie okresu wypowiedzenia, a nie określenie wysokości odszkodowania w przypadku bezpodstawnego wypowiedzenia umowy o pracę.

Wydłużenie okresu wypowiedzenia stanowi gratyfikację dla tej grupy pracowników, którzy od wielu lat świadczyli pracę i tracą ją z przyczyn ich niedotyczących. Ci pracownicy są korzystniejszej sytuacji od osób z podobnym stażem, z którymi rozwiązano umowę z innych przyczyn np. przejście na rentę, absencja chorobowa. Nadto, w przypadku bardziej dotkliwego dla pracownika bezpodstawnego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przysługiwałoby odszkodowanie maksymalnie w wysokości 3- miesięcznego wynagrodzenia. Również z tych powodów normy moralne, zasady sprawiedliwości i słuszności nie przemawiają za przyznaniem odszkodowania w wysokości 6- miesięcznego wynagrodzenia. Uwzględnić także trzeba, że powód miał możliwość dalszej obsługi prawnej pozwanej, wprawdzie na mniej korzystnych warunkach, ale nie pozostałby bez środków utrzymania. Ubocznym celem odszkodowania jest również zrekompensowanie utraconych przez pracownika zarobków, zwłaszcza za okres następujący bezpośrednio po wadliwym wypowiedzeniu umowy o pracę. W niniejszej sprawie po rozwiązaniu umowy o pracę powód dysponował równowartością pięciomiesięcznego wynagrodzenia z tytułu skróconego okresu wypowiedzenia.

Wskazać także można na treść uzasadnienia wyroku SN z dnia 18 marca 2015 roku w sprawie I PK 190/14 „Wysokość świadczenia z art. 47<sup>1</sup> k.p. powinna być wypadkową wszystkich okoliczności sprawy, rozważonych przez sąd przy uwzględnieniu funkcji spornego odszkodowania, a także tych kryteriów, jakie zastosował sam ustawodawca różnicując wysokość świadczenia z uwagi na długość zakładowego stażu pracy pracownika (determinującego długość okresu wypowiedzenia) i wysokość wynagrodzenia za pracę. Wadliwe rozwiązanie przez pracodawcę stosunku pracy jest bowiem szczególnie dotkliwe dla pracownika od wielu lat związanego z zakładem pracy, zwłaszcza gdy dokonane zostało z poważnym naruszeniem obowiązujących przepisów, stąd przyznane odszkodowanie powinno pełnić w tym przypadku nie tylko funkcję kompensacyjną, równoważąc utracone przez pracownika zarobki, ale także represyjną, stanowiąc zadośćuczynienie za doznaną krzywdę. Jednak w stosunku do tych właśnie pracowników ustawodawca ustanawiając górną granicę odszkodowania na poziomie wynagrodzenia za okres trzech miesięcy, praktycznie wyłączył możliwość sędziowskiego orzekania o odszkodowaniu wyższym niż wynagrodzenie za okres wypowiedzenia.

W niniejszej sprawie nie doszło do rażącego naruszenia przepisów przez pracodawcę przy podejmowaniu decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę powodowi. Jedynym argumentem przemawiającym za przyznaniem odszkodowania w wysokości wyższej od przewidzianej w art. 47<sup>1</sup> k.p. jest staż pracy i wypowiedzenie z przyczyn niedotyczących pracownika.

Zdaniem Sądu II instancji w ustalonym stanie faktycznym brak jest szczególnie doniosłych względów prawnych, społecznych, czy moralnych uzasadniających odstępstwo od oczywistego sensu art. 47<sup>1</sup> k.p. w związku z § 5 pkt 11 ZUZP. Skoro takie względy nie występują, należy oprzeć się na wykładni językowej.

Sąd II instancji nie podzielił również zarzutu apelacji, że doszło do naruszenia prawa materialnego, to jest art. 3 k.c. w związku z art. 300 k.p. w odniesieniu do art. 47<sup>(1)</sup> k.p. oraz § 5 pkt 11 ZUZP dla pracowników (...) sp. z o.o. poprzez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, wskutek uznania że nie narusza zasady lex retro non agit. ZUZP został zawarty w roku 2014, a zasady ustalania momentu, od którego decyzje interpretacyjne mają zastosowanie, a zawarte w Uchwale TK z dnia 7 marca 1995 roku W 9/94 nie zostały naruszone.

Apelację jako bezzasadną oddalono na podstawie art. 385 k.p.c.

O kosztach orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. w związku z § 11 ust. 1 pkt 1 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 (Dz. U. z 2013 r. poz. 490 oraz z 2015 r. poz. 617 i 1078).

(-) SSO Joanna Smycz (-) SSO Teresa Kalinka (spr.) (-) SSO Grzegorz Tyrka

Sędzia Przewodniczący Sędzia