

Wyrok z dnia 17 marca 2005 r.

III PK 100/04

Nabycie przez pracownika mianowanego na podstawie zbiorowego porozumienia prawa pracy opartego na ustawie (art. 9 § 2 k.p.) prawa do świadczenia z tytułu rozwiązania stosunku pracy w okolicznościach, o których mowa w art. 1 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r. Nr 112, poz. 980 ze zm.), wyłącza jego prawo do odprawy pieniężnej (art. 17 w związku z art. 8 tej ustawy).

Przewodniczący SSN Andrzej Wróbel, Sędziowie SN: Zbigniew Myszkowski (sprawozdawca), Maria Tyszel.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 17 marca 2005 r. sprawy z powództwa Barbary K. przeciwko Narodowemu Bankowi Polskiemu - Oddziałowi Okręgowemu w W. o odprawę, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Okręgowo-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Siedlcach z dnia 17 września 2004 r. [...]

o d d a l i ł kasację i zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 900 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

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

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Siedlcach wyrokiem z dnia 17 września 2004 r. zmienił zaskarżony przez pozwanego Narodowy Bank Polski - Oddział Okręgowy w W. wyrok Sądu Rejonowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Siedlcach z dnia 16 kwietnia 2004 r., zasądzający na rzecz powódki Barbary K. kwotę 11.400 zł tytułem odprawy pieniężnej wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 lutego 2003 r. do dnia zapłaty, w ten sposób, że powództwo oddalił i zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 2.700 zł tytułem zwrotu kosztów procesu za obie instancje. W sprawie tej ustalono, że powódka w dniu 28 czerwca 1986 r. za-

warła umowę o pracę na czas nieokreślony z Narodowym Bankiem Polskim - Oddziałem Wojewódzkim w S. Następnie była zatrudniona na podstawie mianowania na różnych stanowiskach pracy, a ostatnio od 1 stycznia 1999 r. na stanowisku głównego specjalisty w Oddziale Zamiejscowym NBP w S., który na skutek przekształceń organizacyjnych stał się Oddziałem Okręgowym w W.

W dniu 3 lipca 2002 r. na podstawie art. 4 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. pomiędzy Prezesem Narodowego Banku Polskiego a Krajowym Związkiem Zawodowym Pracowników NBP i Międzyzakładową Krajową Komisją Koordynacyjną Pracowników NBP „Solidarność” zostało zawarte porozumienie w sprawie zasad postępowania wobec pracowników oddziałów okręgowych NBP wykonujących pracę w oddziałach zamiejscowych oraz w Głównym Oddziale Walutowo-Dewizowym w terenie, objętych zamiarem zwolnienia z pracy w związku z restrukturyzacją sieci terenowej NBP, które w § 11 określało świadczenia przysługujące zwalnianym pracownikom. Sytuacja pracowników zatrudnionych na podstawie umów o pracę była odmiennie uregulowana od sytuacji pracowników mianowanych. Pracownikom umownym przysługiwały odprawy pieniężne z art. 8 ustawy oraz rekompensaty z funduszu specjalnego wypłacane na podstawie regulaminu wypłat rekompensat przysługujących pracownikom NBP zwalnianym w związku z restrukturyzacją. Natomiast pracownikom mianowanym przysługiwało wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy wypłacane na podstawie § 12 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 24 października 1983 r. w sprawie praw i obowiązków pracowników Narodowego Banku Polskiego oraz rekompensaty z funduszu specjalnego. Po wypowiedzeniu umowy o pracę w związku z likwidacją oddziałów zamiejscowych powódka otrzymała rekompensatę z funduszu specjalnego w kwocie 21.072 zł oraz 6-miesięczne wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy w wysokości 47.368,02 zł. Następnie powódka pismem z dnia 2 stycznia 2004 r. zwróciła się do pozwanego o wypłatę odprawy pieniężnej w kwocie 11.400 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 1 lutego 2003 r. tytułem odprawy pieniężnej z art. 8 ust. 1 pkt 3 w związku z art. 8 ust. 2a ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 ze zm., powoływanej dalej jako ustawa o zwolnieniach z pracy lub ustawa z 28 grudnia 1989 r.).

Na gruncie takich ustaleń Sąd pierwszej instancji uznał roszczenie powódki za uzasadnione, uznając, że wypłacone jej wynagrodzenie za czas pozostawania bez

pracy na podstawie § 12 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 24 października 1983 r. w sprawie praw i obowiązków pracowników Narodowego Banku Polskiego nie jest odpowiednikiem odprawy przewidzianej w art. 8 ustawy z 28 grudnia 1989 r. Wynagrodzenie to nie przysługuje z tytułu rozwiązania umowy o pracę, lecz ze względu na pozostawanie bez pracy przez czas określony po ustaniu zatrudnienia. Pracownik, który podjąłby zatrudnienie bezpośrednio po rozwiązaniu stosunku pracy, byłby pozbawiony tego wynagrodzenia, co oznacza, że ma ono inny charakter prawny aniżeli odprawa pieniężna z tytułu zwolnienia z pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy. Podobnie inny charakter prawny miały rekompensaty przyznane wszystkim zwalnianym pracownikom NBP z funduszu specjalnego niż odprawy przysługujące na podstawie art. 8 ustawy z 28 grudnia 1989 r. Pracownicy umowni otrzymali te rekompensaty obok odpraw pieniężnych wypłaconych im na podstawie art. 8 ustawy. W takich okolicznościach sprawy Sąd Rejonowy uznał, że w przepisach regulujących prawa i obowiązki mianowanych pracowników NBP brak jest świadczeń z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy, które mogłyby stanowić ekwiwalent odprawy pieniężnej w rozumieniu art. 17 ustawy, co spowodowało zasądzenie odprawy w wysokości ustalonej na podstawie art. 8 ust. 2a tej ustawy.

Stanowiska tego nie podzielił Sąd Okręgowy, który uwzględnił apelację pozwanego, uznając, że rozbieżności dotyczą obowiązywania i interpretacji przepisów regulujących prawa i obowiązki pracowników NBP objętych zwolnieniami z pracy w latach 2002/2003 w związku z restrukturyzacją oddziałów terenowych NBP. Zgodnie z art. 1 ustawy z dnia 28 sierpnia 1997 r. o Narodowym Banku Polskim (Dz.U. Nr 40, poz. 938), prawa i obowiązki pracowników NBP określa Kodeks pracy i pragmatyka służbowa określona odrębną ustawą. Jednocześnie art. 74 ust. 1 tej ustawy stanowił, że do czasu wydania przepisów wykonawczych przewidzianych w niniejszej ustawie zachowują moc przepisy dotychczasowe, o ile nie są sprzeczne z przepisami ustawy. Oznacza to, że do oceny praw i obowiązków pracowników NBP zachowało moc rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 24 października 1983 r. w sprawie praw i obowiązków pracowników Narodowego Banku Polskiego (Dz.U. Nr 64, poz. 290). Ponadto miało zastosowanie porozumienie z dnia 3 lipca 2002 r. zawarte na podstawie art. 4 ust. 1 ustawy z 28 grudnia 1989 r. w sprawie zasad postępowania wobec pracowników NBP objętych zamiarem zwolnienia z pracy w związku z restrukturyzacją sieci terenowej NBP, które w § 11 przewidywało dla zwalnianych z pracy pracowni-

ków mianowanych wypłatę wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy oraz rekompensat z funduszu specjalnego. Te regulacje płacowe Sąd Okręgowy uznał za przepisy szczególne przewidujące dla mianowanych pracowników NBP świadczenia wypłacane w związku z rozwiązaniem stosunków pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy. Oba wymienione akty prawne stanowią źródła prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p., gdyż miały one oparcie w ustawie o Narodowym Banku Polskim oraz w ustawie z 28 grudnia 1989 r. Powódce nie przysługiwała zatem odprawa z art. 8 ustawy z 28 grudnia 1989 r., która przysługuje mianowanym pracownikom w razie rozwiązania stosunku pracy tylko wówczas, gdy przepisy regulujące ich prawa i obowiązki nie przewidują żadnych świadczeń z tego tytułu (art. 17 ustawy z 28 grudnia 1989 r.).

Sąd Okręgowy nie zaaprobował także stanowiska Sądu pierwszej instancji, że odprawa pieniężna z art. 8 ustawy z 28 grudnia 1989 r. jest świadczeniem przysługującym „za zwolnienie z pracy”, argumentując, że świadczenie takie nie przysługuje w szeregu sytuacji, w których zwalniany pracownik ma szansę uzyskiwania dochodów z innych źródeł (art. 8 ust. 3 pkt 2), co prowadziło do wniosku, że odprawa ma „charakter zabezpieczający pracownika przed nagłą utratą źródeł dochodów”. Taki zbliżony rodzajowo charakter prawny spełniało w przypadku powódki wynagrodzenie uzyskiwane na podstawie § 12 rozporządzenia z 24 października 1983 r. Ponadto przyznanie powódce rekompensaty z funduszu specjalnego nastąpiło w związku z rozwiązaniem stosunku pracy, co przesądza o niestosowaniu przepisów ustawy z 28 grudnia 1989 r. Takiej oceny nie podważa przyznanie zwalnianym pracownikom umownym NBP zarówno rekompensat z funduszu specjalnego, jak i odpraw z art. 8 ustawy z 28 grudnia 1989 r., ponieważ dotyczy to „innej grupy pracowniczej”, a przepis art. 9 k.p. ogranicza pracodawcę tylko w zakresie „niemożności przyjęcia mniej korzystnych rozwiązań niż przewidują to przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych”. Doprowadziło to Sąd Okręgowy do przekonania, że powódka otrzymała należne jej świadczenia z tytułu rozwiązania stosunku pracy.

W kasacji pełnomocnik powódki podniósł następujące zarzuty naruszenia prawa materialnego: 1) niewłaściwego zastosowania art. 17 ustawy z 28 grudnia 1989 r. - przez przyjęcie, że wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy stanowiło świadczenie z tytułu rozwiązania stosunku pracy, 2) błędnej wykładni tegoż przepisu jako regulującego prawa i obowiązki pracowników i stwierdzenie, że świadczenia wypłacone powódce miały oparcie w powszechnie obowiązujących przepi-

sach regulujących prawa i obowiązki pracowników NBP, 3) niewłaściwego zastosowania art. 9 § 1 k.p. - przez utożsamienie specyficznych źródeł prawa pracy ze źródłami prawa powszechnie obowiązującymi, 4) błędnej wykładni i niewłaściwego zastosowania art. 9 § 1 k.p. - wskutek przyjęcia, że akt prawny niższego rzędu może określać uprawnienia pracownicze w sposób mniej korzystny niż akt rangi ustawowej, co doprowadziło do naruszenia wewnętrznej zgodności systemu źródeł prawa pracy, 5) niewłaściwego zastosowania art. 74 ust. 1 ustawy o NBP wskutek przyjęcia, że zachowało moc obowiązującą rozporządzenie Rady Ministrów z 24 października 1983 r. i „błędna wykładnia tego przepisu”, 6) niewłaściwego zastosowania art. 92 Konstytucji RP polegającego na przyjęciu, że ustawa regulująca prawa i obowiązki pracowników NBP jest aktem prawnym zawierającym przepisy wykonawcze, 7) niewłaściwego zastosowania art. 11 ust. 1 ustawy o NBP wskutek przyjęcia, że akt prawny niższej rangi niż ustawa może regulować prawa i obowiązki pracowników Narodowego Banku Polskiego. Na takich podstawach skarżąca wniosła o zmianę zaskarżonego orzeczenia i zasądzenie od pozwanego na jej rzecz odprawy w kwocie 11.400 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 1 lutego 2003 r. do dnia zapłaty, a także zasądzenia od pozwanego kosztów postępowania według norm przepisanych. Alternatywnie skarżąca domagała się uchylecia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania oraz orzeczenia o kosztach postępowania. Za przyjęciem kasacji do rozpoznania przemawiały następujące okoliczności: 1) to, że zaskarżone orzeczenie oczywiście narusza art. 11 i 74 ustawy o NBP wskutek przyjęcia, że po dniu 1 stycznia 1998 r. zachowało moc obowiązującą rozporządzenie Rady Ministrów z 24 października 1983 r., które zachowywało taki walor jedynie pod rządą obowiązywania ustawy z 31 stycznia 1989 r. o Narodowym Banku Polskim, ale już nie obowiązuje pod rządą aktualnej ustawy z 29 sierpnia 1997 r. o NBP, 2) w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne dotyczące kwestii, czy mianowanym pracownikom NBP zwolnionym w ramach zwolnień grupowych przysługuje odprawa pieniężna z ustawy z 28 grudnia 1989 r. także w przypadku, gdy zwolniony pracownik otrzymał rekompensatę z funduszu specjalnego oraz przysługiwało mu wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy nie dłużej niż za okres 6 miesięcy, 3) zachodzi potrzeba wykładni art. 17 ustawy z 28 grudnia 1989 r., która budzi poważne wątpliwości i wywołuje rozbieżności w orzecznictwie sądowym. Według skarżącej rozporządzenie Rady Ministrów z 24 października 1983 r. w rzeczywistości nie obowiązuje jako pragmatyka pracownicza od ponad 6 lat. Wypłacone po-

wódce świadczenia w postaci rekompensaty oraz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy są „w swojej istocie odmienne od odprawy pieniężnej”, co sprawia, że nie były one świadczeniami, o których mowa w art. 17 ustawy z 28 grudnia 1989 r., z tytułu rozwiązania z pracownikami stosunków pracy w trybie zwolnień grupowych. W szczególności wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy nie jest świadczeniem z tytułu rozwiązania stosunku pracy. Również rekompensata została wypłacona ze środków budżetu państwa jako świadczenie dodatkowe, o czym świadczy to, że pracownikom umownym wypłacono ją niezależnie od odprawy pieniężnej należnej z mocy ustawy. Również porozumienia z 3 lipca 2002 r. nie sposób uznać za akt prawny zawierający przepisy regulujące prawa i obowiązki mianowanych pracowników NBP w rozumieniu w art. 17 ustawy z 28 grudnia 1989 r., którym pozwany nie wypłacił odpraw pieniężnych.

Ponadto rozbieżna interpretacja art. 17 ustawy z 28 grudnia 1989 r. wynika z opinii Państwowej Inspekcji Pracy, która raz odmawia mianowanym pracownikom NBP prawa do odprawy pieniężnej, innym razem zajmuje stanowisko, że pracownikom NBP odprawa ta przysługuje obok wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Brakuje w tej mierze ujednocniającej wykładni tego przepisu dokonanej przez Sąd Najwyższy wobec rozbieżnych interpretacji pojawiających się w orzecznictwie sądów powszechnych. Zdaniem skarżącej wypłata przez pozwanego rekompensaty oraz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy „pozostaje bez wpływu na obowiązek zapłaty na rzecz powódki odprawy pieniężnej przewidzianej w art. 8 w związku z art. 17 ustawy z dnia 28.12.1989 r.”.

Pozwany wniósł o oddalenie kasacji i zasądzenie od powódki kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych, podnosząc, że w czasie rozwiązywania z powódką stosunku pracy art. 17 ustawy z 28 grudnia 1989 r. wykluczał przyznanie jej odprawy z art. 8 tej ustawy, która przysługiwała pracownikom mianowanym tylko wówczas, gdy przepisy regulujące ich prawa i obowiązki nie przewidywały żadnych świadczeń z tego tytułu. Tymczasem powódka otrzymała takie świadczenia zarówno na podstawie dalej obowiązującej pragmatyki pracowniczej, jak i na podstawie zbiorowego porozumienia prawa pracy. Oba te akty kwalifikują się w rozumieniu art. 9 k.p. jako źródła prawa pracy, które zawierają przepisy normujące prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Ponadto, wbrew twierdzeniom kasacji, rekompensaty z tytułu zwolnienia z pracy nie były wypłacone ze środków budżetu państwa, ale ze środków

własnych Narodowego Banku Polskiego, który utworzył w tym celu fundusz specjalny.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja nie ma usprawiedliwionych podstaw prawnych. W rozpoznawanej sprawie nie było istotne to, czy w świetle art. 74 ust. 1 ustawy o NBP obowiązuje nadal rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 24 października 1983 r. w sprawie praw i obowiązków pracowników Narodowego Banku Polskiego (Dz.U. Nr 64, poz. 290, powoływane dalej jako pragmatyka pracownicza) w sytuacji, gdy art. 11 ust. 1 tej ustawy przewidywał wydanie pragmatyki służbowej określonej „odrębną ustawą” dla uregulowania praw i obowiązków pracowników NBP. Wobec nieuchwalenia przez ustawodawcę ustawowej pragmatyki służbowej określającej prawa i obowiązki pracowników NBP dalsza praktyka regulowania ich statusu pracowniczego w oparciu o korzystne dla nich przepisy formalnie nieobowiązującej pragmatyki pracowniczej nie jest sprzeczna ani z ustawą o NBP, ani z przepisami prawa pracy zawartymi w aktach rangi ustawowej, w tym z przepisami Kodeksu pracy. Gdyby podzielić nieuzasadniony pogląd skarżącej, że zaistniała luka legislacyjna wykluczała możliwość stosowania do mianowanych pracowników NBP unormowań zawartych w formalnie nieobowiązującej pragmatyce pracowniczej, to ich sytuację określałyby wyłącznie przepisy Kodeksu pracy (art. 11 ust. 1 ustawy o NBP w związku z art. 5 k.p.), co komplikowałoby nabywanie pracowniczych uprawnień, których przepisy Kodeksu pracy nie regulują lub normują w kodeksowo gwarantowanych standardach minimalnych. Dalsze dywagacje dotyczące legalności stosowania art. 11 ust. 1 pkt 2 pragmatyki pracowniczej, która przewidywała uprawnienie zwalnianego z pracy mianowanego pracownika NBP do wynagrodzenia za okres nie dłuższy niż 6 miesięcy pomiędzy ustaniem zatrudnienia w likwidowanej lub reorganizowanej jednostce NBP a podjęciem zatrudnienia, nie były konieczne z kilku powodów. Po pierwsze, wskazane unormowanie zostało inkorporowane do porozumienia z dnia 3 lipca 2002 r. zawartego pomiędzy Prezesem NBP oraz krajowymi strukturami związków zawodowych reprezentujących pracowników NBP, co oznaczało, że zwalnianym mianowanym pracownikom tego Banku przysługiwało wynagrodzenie przez okres nie dłuższy niż 6 miesięcy, między ustaniem zatrudnienia w NBP a podjęciem nowego zatrudnienia, już nie z mocy art. 12 ust. 1 pkt 2 pragmatyki pracowniczej, ale na podstawie § 11 ust. 1

pkt 2 tego zbiorowego porozumienia prawa pracy. Po drugie, świadczenie to nie było bezwarunkowe, bo przysługiwało wyłącznie za okres pozostawania bez pracy i pod warunkiem comiesięcznego składania przez uprawnionych pracowników oświadczeń o niepodjęciu nowego zatrudnienia, co sprawiło, że judykatura nie postrzegала go jako świadczenia wyłączającego prawo pracowników mianowanych do odprawy pieniężnej z tytułu zwolnienia z pracy przysługującej na podstawie art. 8 ust. 1 i art. 17 ustawy o zwolnieniach z pracy. Wynagrodzenie to przysługuje bowiem ze względu na pozostawanie bez pracy przez czas określony po ustaniu zatrudnienia, a nie bezpośrednio z tytułu rozwiązania stosunku pracy, co w szczególności sprawia, że pracownik, który podjąłby zatrudnienie bezpośrednio po ustaniu stosunku pracy nie nabyłby tego uprawnienia płacowego. W takim kontekście normatywnym judykatura dopatrywała się jego odmiennego charakteru prawnego aniżeli odprawy pieniężnej z tytułu zwolnienia z pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy (por. uchwały Sądu Najwyższego: z dnia 24 maja 1991 r., I PZP 1/91, OSNCP 1992 nr 1, poz. 2; z dnia 3 lipca 1991 r., I PZP 28/91, PiZS 1992 nr 2, s. 55; z dnia 24 lipca 1991 r., I PZP 29/91, LEX nr 16500 i z dnia 5 września 1991 r., I PZP 39/91, PiZS 1992 nr 1, s. 57). Po trzecie, w stanie prawnym obowiązującym przy rozstrzygnięciu rozpoznawanej sprawy, art. 17 ustawy o zwolnieniach z pracy miał zmodyfikowane brzmienie normatywne, gdyż przewidywał, że pracownikom zatrudnionym na podstawie mianowania zwalnianym z pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy przysługiwała odprawa przewidziana w jej art. 8 tylko wówczas, gdy przepisy regulujące ich prawa i obowiązki nie przewidywały żadnych świadczeń z tego tytułu. W tym kontekście w kasacji pojawił się nieuzasadniony zarzut, że przepisy regulujące prawa i obowiązki pracowników mają taki charakter tylko wówczas, gdy wywodzą się z aktów rangi ustawowej, a zatem ich źródłem nie mogą być przepisy nieobowiązującej pragmatyki pracowniczej ani postanowienia zawarte w zakładowych źródłach prawa pracy, co rzekomo było wynikiem błędnej wykładni i niewłaściwego zastosowania art. 9 § 1 i 2 k.p. Twierdzenie takie nie wytrzymuje krytyki, gdyż zakładowe zbiorowe porozumienie prawa pracy z dnia 3 lipca 2002 r. zostało zawarte na podstawie art. 4 ust. 1 ustawy o zwolnieniach z pracy, a zatem miało ustawowe oparcie i zarazem normatywny walor prawny, gdyż jego postanowienia nie były mniej korzystne niż przepisy powszechnego prawa pracy (art. 9 § 2 k.p.). Obowiązujące u pozwanego zakładowe zbiorowe porozumienie prawa pracy z dnia 3 lipca 2002 r. nie było przeto ani aktem „niższego rzędu”, ani nie określało uprawnień pracowniczych w sposób mniej korzystny niż akty rangi

ustawowej. Jego postanowienia, w tym § 11 ust. 2 i 3, przewidujących uprawnienie zwalnianych z pracy mianowanych pracowników NBP do warunkowego 6-miesięcznego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy po ustaniu zatrudnienia, a przede wszystkim prawo do rekompensaty z funduszu specjalnego pracodawcy, która była wyższa niż odprawa przewidziana w art. 8 ust. 1 ustawy o zwolnieniach z pracy i w sposób niewątpliwy kwalifikowała się jako świadczenie z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących pozwanego pracodawcy w rozumieniu art. 17 tej ustawy - miały walor normatywny. W konsekwencji nabycie prawa do rekompensaty z funduszu specjalnego pracodawcy, na podstawie powołanej normy zakładowego zbiorowego porozumienia prawa pracy regulującego prawa zwalnianych pracowników NBP, wykluczało żądanie powódki przyznania jej dodatkowo odprawy z art. 8 ustawy o zwolnieniach z pracy. Było to zgodne z treścią art. 17 tej ustawy, który co do zasady wyłączał stosowanie jej przepisów do pracowników zatrudnionych na podstawie mianowania, którym przysługiwała odprawa z art. 8 wyłącznie wtedy, gdy przepisy (normy) regulujące ich prawa i obowiązki nie przewidywały żadnych świadczeń z tego tytułu. Powyższe oznacza, że charakter prawny (walor) przepisów regulujących pracownicze prawa i obowiązki w rozumieniu art. 17 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r., wyłączającego prawo mianowanych pracowników do nabycia odprawy pieniężnej z jej art. 8, miały także normatywne postanowienia opartych na ustawie zbiorowych porozumień prawa pracy, które nie były mniej korzystne dla pracowników niż przepisy prawa pracy rangi ustawowej (art. 9 § 2 k.p.). Uzyskana przez powódkę rekompensata z tytułu jej zwolnienia z pracy przyznana z funduszu specjalnego pozwanego pracodawcy wyniosła 21.072 zł i była wyższa od dochodzonej odprawy pieniężnej z art. 8 ustawy o zwolnieniach z pracy, przeto powódka zrealizowała swoje pracownicze uprawnienie z tytułu utraty zatrudnienia, bez względu na ewentualne kontrowersje związane z zasadnością kwalifikowania, jako świadczenia z tytułu utraty zatrudnienia, 6-miesięcznego warunkowego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, które powódka także pobrała w związku ze zwolnieniem z pracy. Mnożenie prawa do kilku odpraw pieniężnych z tytułu utraty zatrudnienia, które mają charakter wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy po ustaniu stosunku pracy, wymagałoby wyraźnego przepisu (normy) prawa pracy (art. 80 zdanie drugie k.p.), tymczasem postanowienia zbiorowego porozumienia prawa pracy z dnia 3 lipca 2002 r. nie zawierały normy prawa pracy, która kreowałaby uprawnienie zwalnianych z

pracy mianowanych pracowników do uzyskania dodatkowej odprawy z art. 8 ustawy z 28 grudnia 1989 r.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy wyrokował jak w sentencji.

=====