



Sygn. akt II PK 270/10

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 14 kwietnia 2011 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)

SSN Maciej Pacuda (sprawozdawca)

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec

w sprawie z powództwa J. W.

przeciwko Zarządcy Kompensacji Stoczni /.../

o odprawę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Spółecznych i Spraw Publicznych w dniu 14 kwietnia 2011 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń
Spółecznych

z dnia 18 czerwca 2010 r.,

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 21 grudnia 2009 r. Sąd Rejonowy – Sąd Pracy oddalił powództwo o odprawę pieniężną w kwocie 15.812,55 zł, z którym powód J. W. wystąpił przeciwko pozwanemu Zarządcy Kompensacji Stoczni [...].

Rozstrzygnięcie to Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach. Powód był pracownikiem Stoczni [...], ostatnio w okresie od dnia 1 czerwca 2009 r. do dnia 30 czerwca 2009 r. na podstawie umowy o pracę na stanowisku kierownika działu w pełnym wymiarze czasu pracy. Średnio miesięczne wynagrodzenie brutto powoda wynosiło kwotę 5.270,85 zł. W dniu 15 stycznia 2009 r. powód złożył pracodawcy pisemną ofertę rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron na podstawie art. 117 i art. 118 ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o postępowaniu kompensacyjnym w podmiotach o szczególnym znaczeniu dla polskiego przemysłu stoczniowego. W związku z tym stosunek pracy łączący strony ustał z dniem 29 maja 2009 r. Powód otrzymał jednorazowe odszkodowanie pieniężne w ramach programu dobrowolnych odejść w kwocie 60.000 zł. Po rozwiązaniu stosunku pracy nie korzystał natomiast z programu zwolnień monitorowanych, gdyż pracował dorywczo na zlecenie, a nadto nie rejestrował się w urzędzie pracy. W czerwcu 2009 r. podjął z kolei zatrudnienie w stoczni na okres 1 miesiąca, na stanowisku kierownika działu.

Wskazując na powyższe ustalenia, sąd pierwszej instancji zauważył, iż powód w niniejszym postępowaniu domagał się zasądzenia na swoją rzecz odprawy, twierdząc że pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę za porozumieniem stron. Swoje roszczenie oparł zatem na treści art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. W ocenie Sądu Rejonowego roszczenie to nie zasługiwało jednakże na uwzględnienie. Wprowadzając do systemu prawa pracy przepisy tzw. ustawy kompensacyjnej ustawodawca dążył bowiem do racjonalnego, ale i kompletnego unormowania zagadnień tam uregulowanych. Po pierwsze, likwidacja stoczni jest szczególnym przypadkiem zwolnień grupowych, gdy pracodawca z przyczyn nieleżących po stronie poszczególnych pracowników nie ma możliwości dalszego ich zatrudniania, a po drugie przepisy ustawy kompensacyjnej mają zastosowanie jedynie do pracodawców określonych jako Stocznia [...] oraz do ich pracowników. Zakres podmiotowy oraz przedmiotowy ustawy kompensacyjnej zawiera się więc w zakresie ustawy o zwolnieniach grupowych. Ponadto ustawa kompensacyjna określa warunki, zasady i tryb ochrony praw pracowników stoczni. Dlatego też,

zdaniem sądu pierwszej instancji, ma ona charakter „wyjątkowy” wobec ustawy o zwolnieniach grupowych, o czym przekonuje jej art. 1 oraz w sposób wyraźny art. 114 ust. 1, którego literalne brzmienie wskazuje, iż intencją ustawodawcy było unormowanie sytuacji pracowników stoczni w G. i S. jedynie w oparciu o zasady niej określone jako rozwiązania szczególnego, z wyłączeniem zastosowania innych „regulacji w materii praw pracowniczych”. Sąd Rejonowy dokonał także analizy uregulowań zawartych w ustawie o postępowaniu kompensacyjnym przez pryzmat zasady „lex specialis derogat legi generali” oraz doszedł do wniosku, że jeśliby zastosować koncepcję, iż wykładnia prawa powinna być dokonywana z uwzględnieniem regulacji względniejszych (korzystniejszych) dla pracowników, to cechę tę bez wątplenia można przypisać właśnie tej ustawie, a nie ustawie o zwolnieniach grupowych. W ocenie sądu pierwszej instancji ustawa o postępowaniu kompensacyjnym jest w istocie jednym z najbardziej unikalnych i wyjątkowych pod względem merytorycznym aktów prawnych spośród wszelkich regulacji normujących stosunki pracownicze w Rzeczypospolitej Polskiej. Okoliczność ta skłania więc do konkluzji, że nie sposób uzupełnić unormowań szczególnych programu dobrowolnych odejść przewidzianych tą ustawą co do trybu i skutków ustania stosunku pracy powoda dyspozycjami zawartymi w innych aktach prawnych, gdyż powód został objęty ochroną praw pracowniczych stoczni na zasadach szczególnych, o czym mowa w art. 114 ust. 1 i 2 ustawy i o czym świadczy również art. 33 ust. 1 tej ustawy. Jeżeli wolą ustawodawcy byłoby natomiast stosowanie w postępowaniu kompensacyjnym także przepisów innych ustaw, to ustawodawca dałby temu wyraz w treści ustawy kompensacyjnej, tak jak uczynił to w art. 6 ust. 1, który wprost odsyła do Kodeksu postępowania administracyjnego albo w innych przepisach, tj. art. 28 ust. 4, art. 58 ust. 4, art. 64 ust. 1 i art. 105. Brak jest jednak odesłania do ustawy o zwolnieniach grupowych. Argumentem przemawiającym za przyznaniem powodowi prawa do odprawy przewidzianej w art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych nie może być również fakt wyłączenia w sposób wyraźny w przepisach ustawy kompensacyjnej uprawnień do zasiłku dla bezrobotnych dla pracownika uczestnika programu zwolnień monitorowanych. Takie wyłączenie jest bowiem oczywiste wobec przyznania pracownikom stoczni szeregu świadczeń szczególnych i wynika z objęcia

pracowników, zgodnie z art. 123 pkt 1 ustawy kompensacyjnej, regulacjami ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, która to ustawa przyznaje w sposób generalny prawo do zasiłku dla bezrobotnych pracowników, którzy stracili pracę. Za „kompletnością” ustawy kompensacyjnej przemawia ponadto, zdaniem Sądu Rejonowego, zawarte w niej szczegółowe uregulowanie dotyczące kosztów i źródeł finansowania postępowania.

Sąd ten odniósł się także do stanowiska wyrażonego w opinii Biura Legislacyjnego Kancelarii Senatu i nie podzielił jej, wskazując na ogólnikowość tej opinii, brak argumentacji prawnej, brak mocy wiążącej i niemożność traktowania jej jako wykładni autentycznej ustawy. Taki przymiot można by bowiem przypisać uzasadnieniu projektu ustawy. Ten jednak na ten temat milczy.

Konkludując, sąd pierwszej instancji uznał zatem, że przypadku omawianych ustaw spełnione są warunki zajścia stosunku *lex specialis – lex generalis*, co musi skutkować oddaleniem powództwa J. W.

Apelację zaskarżającą powyższy wyrok w całości wniósł powód J. W., podnosząc w niej zarzuty rażącego naruszenia prawa materialnego przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie bądź niezastosowanie: art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, dyrektywy 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżenia ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych, rażącego naruszenia zasad wykładni prowadzącego do ustalenia, że ustawa z dnia 19 grudnia 2008 r. o postępowaniu kompensacyjnym w podmiotach o szczególnym znaczeniu dla polskiego przemysłu stocznioowego jest ustawą szczególną względem ustawy o zwolnieniach grupowych, a także rażącego naruszenia przepisów prawa procesowego mającego istotny wpływ na wynik sprawy, tj. art. 328 § 2 k.p.c., art. 316 § 1 k.p.c. i art. 233 § 1 k.p.c. oraz wnosząc o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie powództwa w całości i zasądzenia kosztów postępowania, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania.

Wyrokiem z dnia 18 czerwca 2010 r. Sąd Okręgowy – Sąd Pracy Ubezpieczeń Społecznych oddalił apelację wniesioną przez powoda od wyroku sądu pierwszej instancji, uznając że nie zasłużyła ona na uwzględnienie.

W ocenie sądu drugiej instancji, nieuzasadnione były podniesione w apelacji zarzuty naruszenia przepisów prawa procesowego, za wyjątkiem tego, który związany był z pominięciem przez sąd pierwszej instancji w jego rozważaniach „prowspółnotowej interpretacji prawa w świetle Dyrektywy 98/59/WE”, ale nawet jego podzielenie pozostawało, zdaniem Sądu Okręgowego, bez wpływu na treść zaskarżonego rozstrzygnięcia.

Odnosząc się z kolei do zarzutów naruszenia przepisów prawa materialnego, Sąd Okręgowy stwierdził, iż zasadniczą kwestią podlegającą rozstrzygnięciu w rozpoznawanej sprawie było ustalenie, czy na pozwanym ciążył obowiązek wypłacenia powodowi odprawy, o której mowa w art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w przypadku, gdy zostało mu już wypłacone odszkodowanie pieniężne zgodnie z art. 118 ust. 2 ustawy kompensacyjnej w ramach „programu dobrowolnych odejść”. W tym zakresie sąd drugiej instancji uznał, że Sąd Rejonowy błędnie przyjął, iż ustawa kompensacyjna pełni „w dochodzonym przez powoda roszczeniu” rolę ustawy szczególnej w stosunku do postanowień ustawy o zwolnieniach grupowych. Ustawa o zwolnieniach grupowych dokonuje bowiem wdrożenia dyrektywy 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r., co zostało wyraźnie zaznaczone w pierwszym przepisie i Polska podała właśnie tę ustawę do Komisji Europejskiej jako środek implementacji wymienionej dyrektywy. Ustawa kompensacyjna została natomiast wydana w oparciu o art. 88 ust. 2 Traktatu Ustanawiającego Wspólnotę Europejską celem ochrony konkurencji, a skoro nie podano jej jako środka wdrożenia dyrektywy 98/59/WE, to nie może być stosowana jako bardziej korzystna i szczegółowa od ustawy o zwolnieniach grupowych. Niepodanie jej jako środka wdrożenia dyrektywy jest też zrównane przez Komisję Europejską oraz przede wszystkim przez Europejski Trybunał Sprawiedliwości z sytuacją, w której ustawa ta nie istnieje w kontekście zastosowania konkretnej dyrektywy. Wskazane okoliczności nie czynią jednak, zdaniem Sądu Okręgowego, uprawnionym wnioskiem, że ustanie

stosunku pracy w szczególnym trybie przewidzianym ustawą kompensacyjną zezwala na realizację uprawnień wynikających z dyrektywy 98/59/WE oraz ustawy o zwolnieniach grupowych jako notyfikowanego Komisji Europejskiej krajowego środka wdrożenia tej dyrektywy. Błędne jest również twierdzenie powoda, że jeżeli w wyniku realizacji celów ustawy kompensacyjnej zwolniono kilka tysięcy pracowników, to nastąpiły zwolnienia grupowe, a ich konstrukcja była zbliżona do rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron z inicjatywy pracodawcy, z powodu jego likwidacji. Z niebudzących wątpliwości sądu drugiej instancji ustaleń dokonanych przez Sąd Rejonowy wynikało bowiem, iż stosunek pracy powoda nie został rozwiązany przez pracodawcę, jak również nie wygasł i nie został rozwiązany za porozumieniem stron z inicjatywy pracodawcy, lecz został rozwiązany przez strony za porozumieniem stron na skutek złożenia stosownej oferty przez pracownika w zamian za wypłatę jednorazowego odszkodowania pieniężnego. Dlatego też okoliczność, że do rozwiązania stosunku pracy powoda doszło w trybie nieprzewidzianym przepisami ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, uzasadniała przyjęcie, iż powód nie mógł skutecznie dochodzić odprawy na podstawie art. 8 tej ustawy, a dostateczną rekompensatą utraty pracy w tym szczególnym trybie było wypłacone mu wysokie odszkodowanie, znacznie przewyższające kwotę ewentualnej odprawy pieniężnej.

W tym kontekście Sąd Okręgowy przyznał rację sądowi pierwszej instancji, że ustawa kompensacyjna kompleksowo reguluje ochronę pracowników stoczni, stanowiąc iż postępowanie uregulowane tą ustawą należy prowadzić tak, aby ochrona praw pracowniczych była zapewniona a roszczenia wierzycieli mogły być zaspokojone co najmniej w takim stopniu, w jakim byłoby to możliwe w przypadku ogłoszenia upadłości stoczni, oraz aby zależnie od wyników przetargu składnik majątkowe stoczni służyły nadal prowadzeniu działalności gospodarczej. Potwierdza to bowiem treść art. 114 ust. 1. Kolejnym argumentem potwierdzającym zasadność przyjętej przez sąd pierwszej instancji koncepcji kompletności rozwiązań przyjętych przez ustawę kompensacyjną w zakresie ochrony praw pracowników jest też bezpośrednio odsyłanie przez zapisy tej ustawy do konkretnych przepisów innych aktów prawnych i milczenie w zakresie

stosowania przepisów ustawy o zwolnieniach grupowych. Racjonalny ustawodawca posłużył się więc metodą precyzyjnego odsyłania do innych przepisów.

Odnosząc się do zarzutu naruszenia dyrektywy 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżenia ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych, Sąd Okręgowy podkreślił natomiast, że określa ona jedynie cele, jakie mają być z jej pomocą osiągnięte na terenie UE. Podstawowym celem jest przy tym konsultacja i zawiadamianie władzy publicznej o zamiarze zwolnień i cel ten został osiągnięty przez wprowadzenie w ustawie o zwolnieniach grupowych specjalnej procedury przeprowadzania zwolnień. Żaden przepis dyrektywy nie nakłada natomiast obowiązku wprowadzania odpraw pieniężnych. Polski ustawodawca zdecydował się co prawda na wprowadzenie takich odpraw, ale w sytuacjach przewidzianych ustawą, tj. w razie rozwiązania stosunków pracy z przyczyn i w trybie określonych ustawą. Dlatego wyłączenie przepisów o odprawach w okolicznościach przedmiotowej sprawy nie stanowi naruszenia zarówno wymienionej dyrektywy, jak i zasady prowspólnotowej wykładni prawa.

Sąd drugiej instancji nie zgodził się również ze stanowiskiem powoda, jakoby opinia Biura Legislacyjnego Senatu z dnia 11 grudnia 2008 r. miała mieć jakiegokolwiek znaczenie w sprawie oraz że mogła być kwalifikowana jako praca przygotowawcza w procesie legislacyjnym i z tej przyczyny stanowić uzupełniające, pomocnicze źródło prawa w procesie jego wykładni.

Reasumując, Sąd Okręgowy stanął na stanowisku, iż zaskarżony apelacją powoda wyrok sądu pierwszej instancji był prawidłowy, pomimo częściowo błędnie przyjętej podstawy orzeczenia. Apelacja powoda podlegała zatem oddaleniu.

W skardze kasacyjnej od powyższego wyroku powód Jerzy W. reprezentowany przez pełnomocnika zaskarżył ten wyrok w całości i w ramach pierwszej podstawy kasacyjnej zarzucił mu:

1. naruszenie art. 8 w związku z art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników polegające na przyjęciu przez sądy obu instancji stanowiska, że powodowi nie przysługuje prawo do odprawy pieniężnej z tytułu zwolnień grupowych oraz że stosunek pracy powoda nie został rozwiązany za porozumieniem stron z inicjatywy pracodawcy,

2. oczywiste naruszenie przepisów ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o postępowaniu kompensacyjnym w podmiotach o szczególnym znaczeniu dla polskiego przemysłu stoczniowego polegające na dokonaniu błędnej wykładni skutkującej niewłaściwym zastosowaniem prawa przez dorozumiany (bo nie zapisany wprost w ustawie kompensacyjnej) brak uprawnienia powoda do odprawy z art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych.

Wskazując na powyższe zarzuty skarżący wniósł o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w całości, a także o uchylenie w całości poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego – Sądu Pracy i przekazanie sprawy temu sądowi ponownego rozpoznania, ewentualnie zaś o uchylenie obu wymienionych wyroków i orzeczenie co do istoty sprawy poprzez uwzględnienie powództwa w całości.

W ocenie skarżącego, trudno o okoliczność bardziej wskazującą na inicjatywę pracodawcy w sprawie rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron niż wezwanie pracownika do złożenia oferty w tej sprawie, tym bardziej że pracownik, składając taką ofertę – według wzoru ustalonego przez pracodawcę – musiał oświadczyć, iż „rozwiązanie umowy za porozumieniem stron nastąpi w dniu wybranym przez zarząd stoczni albo zarządcę kompensacji”. Dlatego nie ma znaczenia fakt, że pracodawca wykonywał w ten sposób dyspozycję art. 118 ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o postępowaniu kompensacyjnym w podmiotach o szczególnym znaczeniu dla polskiego przemysłu stoczniowego. Nie ma bowiem wątpliwości, iż wystąpiły przesłanki dla zastosowania przepisów ustawy o zwolnieniach grupowych wskazane w jej art. 1 oraz art. 8. Zdaniem powoda nie ma także znaczenia prawnej ocena kompleksowości ustawy kompensacyjnej, skoro nie jest ona ustawą szczególną w stosunku do ustawy o zwolnieniach grupowych. Z kolei sygnalizowana przez Sąd Okręgowy bezpośrednio i precyzyjnie w odsyłaniu przez ustawę kompensacyjną do innych aktów prawnych prowadzi do wniosku zupełnie odmiennego od przyjętego w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. Gdyby bowiem racjonalny ustawodawca chciał wyłączenia tą ustawą przepisów ustawy o zwolnieniach grupowych, to zapisałby to wprost, tak jak uczynił na przykład w ustawie z dnia 24 sierpnia 2001 r. o restrukturyzacji hutnictwa żelaza i stali – w art. 15 ust. 4 tej ustawy, czy też w ustawie z dnia 28 listopada 2003 r. o restrukturyzacji górnictwa węgla kamiennego w latach 2003 – 2006 – w art. 8 ust. 3 tej ustawy.

Skarżący nawiązał również do ocenionej przez sąd drugiej instancji opinii Biura Legislacyjnego Senatu i stwierdził, że opinia ta powinna być traktowana jako istotny element przy dokonywaniu wykładni zgodnie z dyrektywą dla wykładni historycznej wskazującej potrzebę uwzględniania historii powstawania aktu prawnego. Opinia ta ugruntowała bowiem u uczestników prac legislacyjnych przekonanie, że odprawy z art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych będą należne pracownikom niezależnie od odszkodowań ustanawianych ustawą kompensacyjną. Gdyby zaś miało być inaczej, to nie obyłoby się bez żądań o zapisanie tego *expressis verbis* w ustawie kompensacyjnej. Należy zatem stwierdzić, że ustawodawca świadomie nie wyłączył prawa pracowników stoczni do odpraw mocą ustawy kompensacyjnej, ponieważ w ten sposób stworzyłby przepis sprzeczny z prawem wspólnotowym. Ustawa kompensacyjna nie może więc stać na przeszkodzie realizacji względem powoda uprawnień wynikających z dyrektywy Rady 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżenia ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych oraz ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników jako notyfikowanego Komisji Europejskiej krajowego środka wdrożenia wymienionej dyrektywy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Skarga kasacyjna nie zawiera usprawiedliwionych zarzutów. Oparcie jej na zarzutach sformułowanych jedynie w ramach pierwszej podstawy kasacyjnej (art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c.) oznacza, że Sąd Najwyższy jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego wyroku (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Z ustaleń tych wynika zaś, iż powód był pracownikiem Stoczni [...] oraz, że w dniu 15 stycznia 2009 r., w związku z wcześniejszym wezwaniem dokonany w stosunku do niego przez pracodawcę, złożył pracodawcy pisemną ofertę rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron na podstawie art. 117 i art. 118 ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o postępowaniu kompensacyjnym w podmiotach o szczególnym znaczeniu dla polskiego przemysłu stoczniowego, w konsekwencji czego łączący go z pracodawcą stosunek pracy ustał z dniem 29 maja 2009 r. W

ramach programu dobrowolnych odejść powód otrzymał od swego pracodawcy jednorazowe odszkodowanie w kwocie 60.000 zł.

Zdaniem skarżącego „nie ma zatem wątpliwości, że wystąpiły wszystkie przesłanki dla zastosowania przepisów ustawy o zwolnieniach grupowych wskazane w jej art. 1 oraz art. 8”. Pogląd ten nie zasługuje jednak na aprobatę. Zgodnie bowiem z treścią art. 1 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.) przepisy tej ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli zwolnienie obejmuje określoną w tym przepisie liczbę pracowników – zwanego dalej „grupowym zwolnieniem”. Z kolei, stosownie do art. 8 tejże ustawy pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości, odpowiednio do tzw. zakładowego stażu pracy, jedno -, dwu – lub trzymiesięcznego wynagrodzenia, ustalonego według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy. Dodać wypada, że w myśl art. 10 cytowanej ustawy przepisy jej art. 5 ust. 3 – 7 i art. 8 stosuje się odpowiednio także w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbą pracowników niż określona w art. 1. Zestawienie treści wszystkich cytowanych wyżej przepisów wskazuje więc jednoznacznie, że odprawa pieniężna, o której mowa w art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych, przysługuje tylko wówczas, gdy dojdzie do rozwiązania stosunków pracy z pracownikami, bądź to w ramach grupowego zwolnienia, bądź też w ramach zwolnień indywidualnych, jednakże w takim przypadku, gdy przyczyny niedotyczące pracowników stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy. Spośród sposobów (form) rozwiązania stosunku pracy przewidzianych w art. 30 k.p. ustawa o zwolnieniach

grupowych wymienia wszakże w tym zakresie jedynie dwa: rozwiązanie za wypowiedzeniem przez pracodawcę oraz na mocy porozumienia stron. W doktrynie i orzecznictwie dotyczącym prawa pracy panuje zgodność co do tego, iż aby nabyć prawo do odprawy na podstawie omawianego art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych w następstwie rozwiązania stosunku pracy na mocy porozumienia stron, ten sposób rozwiązania stosunku pracy winien nastąpić z inicjatywy pracodawcy (art. 1 ust. 2 ustawy), co w praktyce zwykle oznacza, że to pracodawca składa pracownikowi ofertę zawarcia porozumienia, choć uwzględniając fakt, iż pojęcie „z inicjatywy” ma szersze znaczenie od „złożenia oferty”, należy uznać, że rozstrzygnięcie kwestii czy rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z inicjatywy pracodawcy będzie wymagać szczegółowego zbadania towarzyszących tej inicjatywie okoliczności. Jeśli jednak nastąpi złożenie oferty przez pracownika, to na nim będzie spoczywał ciężar dowodu, że w rzeczywistości zawarcie porozumienia nastąpiło z inicjatywy pracodawcy. W okolicznościach faktycznych charakterystycznych dla rozpoznawanej sprawy nie może budzić wątpliwości to, iż ofertę rozwiązania stosunku pracy na mocy porozumienia stron złożył powód. Nie ma przy tym racji skarżący, zarzucając że okoliczności towarzyszące złożeniu tej oferty wskazują na inicjatywę pracodawcy w sprawie rozwiązania stosunku pracy, skoro oferta została złożona na wezwanie pracodawcy. Zarzut ten nie uwzględnia bowiem faktu, iż obowiązek wezwania pracownika przez pracodawcę nie jest zależny od woli pracodawcy, lecz stanowi realizację obowiązku ustawowego określonego w treści art. 117 ust. 2 i art. 118 ust. 1 ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o postępowaniu kompensacyjnym w podmiotach o szczególnym znaczeniu dla polskiego przemysłu stoczniowego (Dz. U. Nr 233, poz. 1569). Owe wezwanie stanowi zaś niezbędny element uregulowanego tą ustawą programu dobrowolnych odejść. Trafny jest w tych warunkach pogląd sądu drugiej instancji, że do rozwiązania stosunku pracy powoda doszło „w trybie nieprzewidzianym przepisami ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o rozwiązywaniu stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracownika”, co „uzasadnia twierdzenie, że powód nie może skutecznie dochodzić odprawy na podstawie art. 8 cytowanej ustawy”. Za trafnością tego poglądu przemawia także to, iż ustawa kompensacyjna przewiduje ustanie wszystkich stosunków pracy pracowników zatrudnionych w dwóch wymienionych w

niej stoczniach najpóźniej z dniem 31 maja 2009 r. Z tym dniem nie ulegają one jednak rozwiązaniu, lecz wygasają z mocy prawa (art. 122 ust. 1), a więc również w sposób nieprzewidziany w ustawie o zwolnieniach grupowych jako przesłanka prawa do odprawy pieniężnej, chyba że pracownicy zostali przejęci przez innego pracodawcę na podstawie art. 23¹ k.p. (art. 115) lub łączące ich ze stoczną stosunki pracy zostały rozwiązane wcześniej, w szczególności w ramach programu dobrowolnych odejść. Program ten polega właśnie na złożeniu przez pracownika oferty rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron – na wezwanie pracodawcy – w zamian za wypłatę jednorazowego odszkodowania pieniężnego, przy czym pracodawca wybiera dzień, w którym następuje rozwiązanie stosunku pracy (art. 117 ust. 2, art. 118 ust. 1 i art. 120 ust. 1 ustawy). Pracownicy objęci programem dobrowolnych odejść są określani w art. 114 ust. 2 i 3 ustawy.

Niezależnie od przedstawionych wyżej argumentów Sąd Najwyższy w pełni popiera stanowisko zawarte w wyroku z dnia 9 lutego 2011 r., III PK 41/10 (dotychczas niepublikowanego), zgodnie z którym „pracownik, który uzyskał odszkodowanie przewidziane w art. 118 ust. 2, art. 120 ust. 2 i art. 121 ust. 1 ustawy kompensacyjnej, nie nabywa prawa do odprawy z tytułu grupowego zwolnienia”. Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę również bowiem jest zdania, iż pracownik ma prawo do tytułu świadczeń określonych w różnych przepisach, ile przepisy te przyznają, chyba że ustawa zawiera wyłączenie prawa do jednego z nich w razie nabycia prawa do innego świadczenia. Wbrew odmiennemu pogładowi skarżącego, wyłączenie to nie musi być wprost określone w przepisie ustawy odnoszącym się bezpośrednio do wyłączenia prawa do konkretnego świadczenia. Ustawa kompensacyjna zawiera wszakże takie wyłączenie w przepisie art. 114 ust. 1. Stanowi on, że dniem wszczęcia postępowania kompensacyjnego prawa pracowników zatrudnionych w stoczni podlegają ochronie na zasadach określonych w ustawie. Cytowany przepis jest wprawdzie sformułowany bardzo ogólnie, co przemawia za uznaniem, że nie wyłącza on stosowania wobec pracowników stoczni całego ustawodawstwa pracy, jednakże nie może być równocześnie traktowany jako niezawierający żadnej normy prawnej regulującej stosunek między ustawą kompensacyjną (ściśle rzecz ujmując jej rozdziałem 15 zatytułowanym „ochrona prawa pracowników”) a pozostałym

ustawodawstwem pracy. Przecież bez art. 114 ust. 1 ustawy kompensacyjnej pozostałe przepisy tego rozdziału i tak byłyby stosowane. Należy zatem przyjąć, że wprowadza on pierwszeństwo w stosowaniu przepisów tego rozdziału przed pozostałymi przepisami prawa pracy, co prowadzi ostatecznie do wniosku, iż w tym właśnie znaczeniu przepisy ustawy kompensacyjnej mają charakter szczególny w stosunku do innych przepisów prawa pracy. Przewidziane w niej odszkodowania przysługują zaś tylko tej grupie pracowników, która została ściśle określona w przepisach zawartych w rozdziale 15 ustawy kompensacyjnej (art. 118, art. 120 oraz art. 118 ust. 4 pkt 3 i art. 121 w związku z art. 122 ustawy), pełniąc taką samą funkcję, co odprawy z ustawy o zwolnieniach grupowych, czyli mają na celu złagodzenie skutków utraty zatrudnienia w razie zgodnego z prawem ustania stosunku pracy. Zakres stosowania obu ustaw, tzn. ustawy kompensacyjnej i ustawy o zwolnieniach grupowych jest jednak różny nie tylko co do pracodawców, których nie dotyczą, ale także w odniesieniu do pracowników zatrudnionych u pracodawców objętych ustawą kompensacyjną. W szczególności należy wskazać, że ustawa o zwolnieniach grupowych będzie miała zastosowanie do tych pracowników stoczni, którzy nie spełniają warunków z art. 114 ust. 2 i 3 ustawy kompensacyjnej. Uzasadnia to zresztą brak generalnego wyłączenia ustawy o zwolnieniach grupowych w przepisach ustawy kompensacyjnej. Na koniec tego wątku rozważań wypada też podkreślić, że zgodnie z art. 4 ustawy kompensacyjnej, w zakresie ochrony praw pracowników stoczni postępowanie kompensacyjne stanowi „inne podobne postępowanie”, o którym mowa w art. 5 ust. 1 dyrektywy Rady 2001/23/WE, z dnia 12 marca 2001 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów (Dz. Urz. UE L 82 z 22.03.2001, str. 16, Dz. Urz. WE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 4, str. 98), co oznacza, iż przepisy rozdziału 15 tej ustawy nie zastępują przepisów ustawy o zwolnieniach grupowych, stanowiącej notyfikowany Komisji Europejskiej krajowy środek wdrożenia dyrektywy rady 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych, gdyż znajdują zastosowanie w sytuacjach, których ustawa o zwolnieniach grupowych nie reguluje.

Nie ma także racji skarżący, gdy zarzuca, że o naruszeniu wskazanych w podstawie kasacyjnej przepisów ustawy o zwolnieniach grupowych świadczy treść opinii Biura Legislacyjnego Senatu, która w jego ocenie „powinna być traktowana jako istotny element przy dokonywaniu wykładni zgodnie z dyrektywą dla wykładni historycznej wskazującej potrzebę uwzględniania historii powstania aktu prawnego”. Abstrahując bowiem od faktu, iż stanowisko zawarte we wspomnianej opinii, zgodnie z którym „pracownikom obok rekompensaty z ustawy kompensacyjnej przysługuje także odprawa z tytułu tzw. zwolnień grupowych”, nie zawiera bliższego uzasadnienia, na co słusznie zwrócił uwagę sąd drugiej instancji, należy podkreślić i to, że wspomniana opinia jest jedynie wypowiedzią jednostki organizacyjnej Senatu, a zatem z całą pewnością nie może być traktowana jako wykładnia aktu prawnego, w szczególności zaś jako wykładnia wiążąca dla sądu rozstrzygającego spór na podstawie konkretnych przepisów tego aktu prawnego. Z przyczyn wcześniej przytoczonych wspomniana opinia nie znajduje także uzasadnienia w uregulowaniach ustawy kompensacyjnej.

Kierując się przedstawionymi motywami, Sąd Najwyższy stoi na stanowisku, że nie zasługuje na uwzględnienie sformułowany przez skarżącego zarzut naruszenia art. 8 w związku z art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Odnosząc się do drugiego zarzutu polegającego, zdaniem skarżącego, na „oczywistym” naruszeniu przepisów ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o postępowaniu kompensacyjnym w podmiotach o szczególnym znaczeniu dla polskiego przemysłu stoczniowego (Dz. U. Nr 233, poz. 1569), Sąd Najwyższy stwierdza przede wszystkim, że został on skonstruowany niezgodnie z treścią art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c. i art. 398⁴ § 1 pkt 2 k.p.c. Stosownie do tych przepisów nie można bowiem poprzestać na zarzucie naruszenia przepisów prawa materialnego i wskazać w tym celu jedynie ogólnie „przepisy” danej ustawy, ale konieczne jest wskazanie, które konkretnie przepisy zostały naruszone. Skarżący powinien więc przytoczyć - oznaczone numerem artykułu (paragrafu, ustępu) ustawy - naruszone przepisy prawa i wyjaśnić, na czym ich naruszenie polega (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 marca 1997 r., sygn. akt III CKN 13/97, OSNC 1997,

nr 8, poz. 114, czy też postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 28 kwietnia 2010 r., II PK 326/09, LEX nr 603417), gdyż nie jest rzeczą Sądu Najwyższego domyślać się, które konkretnie przepisy zostały naruszone przez wydanie zaskarżonego orzeczenia. Niezależnie od tego stwierdzenia Sąd Najwyższy zauważa, że w postępowaniu zakończonym zaskarżonym wyrokiem (co zostało już wyjaśnione) nie doszło do naruszenia wcześniej wymienionych przepisów ustawy kompensacyjnej.

Mając na uwadze wszystkie podniesione wyżej argumenty oraz opierając się na treści art. 398¹⁴ k.p.c., Sąd Najwyższy orzekł, jak w sentencji swego wyroku.