

## NAJWAŻNIEJSZE ORZECZENIA 2009 ROKU Porozumienia w sprawie zwolnień grupowych

## Firma i pracownicy mogą się dogadać w sprawie podwyższenia odpraw

Łukasz Guza

lukasz.guza@infor.pl

**Porozumienie w sprawie zwolnień grupowych może przewidywać wypłatę wyższych odpraw niż te przewidziane w ustawie. O ich wypłacie nie musi zdecydować treść porozumienia, ale wola pracodawcy i związków zawodowych.**

Na podstawie porozumienia między firmą i związkami zawodowymi w sprawie zwolnień grupowych, pracownicy mogą otrzymać wyższe odprawy niż te określone w ustawie o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Jeśli treść porozumienia lub cel jego zawarcia nie wskazuje precyzyjnie lub nie uzasadnia wypłaty podwyższonych świadczeń, pracownicy powinni je otrzymać, jeśli taka była wola pracodawcy i związków zawodowych. Tak wynika z wyroku Sądu Najwyższego z 24 lipca 2009 r. (sygn. I PK 41/09).

Sprawa, w której orzekł SN, dotyczyła pracowników upadłej firmy, którzy na mocy porozumienia w sprawie zwolnień grupowych otrzymali wyższe odprawy niż te określone w ustawie z 13 marca 2003 r., o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2003 r. nr 90, poz. 844 ze zm.).

Syndyk masy upadłości zażądał od nich zwrotu różnicy między wypłaconymi kwotami a maksymalną wysokością odprawy określoną we wspomnianej ustawie. Pozwani wnieśli o oddalenie powództw. Podkreślili, że wysokość świadczeń została ustalona (w sposób korzystniejszy niż wynika to z regulacji ustawowych) w porozumieniu dotyczącym zwolnień grupowych.

Sąd I instancji podzielił opinie pozwanych. Porozumienie w sprawie zwolnień grupowych jest bowiem źródłem prawa pracy. W omawianym przypadku zawiera ono pełną i kompletną regulację wysokości odpraw. Jednocześnie stanowi, że tylko

w sprawach nieobjętych porozumieniem mają zastosowanie przepisy m.in. ustawy z 13 marca 2003 r. Skoro właśnie kwestia wysokości odpraw była regulowana w porozumieniu (strony nie ustaliły tam maksymalnej górnej granicy wysokości odprawy), to nie mogą mieć do niej zastosowania przepisy ustawy, które ograniczają wysokość odpraw. Sąd II instancji podzielił to zdanie. Powód złożył skargę kasacyjną do Sądu Najwyższego. Uzasadził ją m.in. faktem, że sąd I instancji dokonał błędnej wykładni językowej porozumienia w sprawie zwolnień grupowych, a sąd II instancji pominął ten fakt. Zdaniem powoda powinien skorzystać z wykładni systemowej i uznać, że do pracowników stosuje się także przepisy ograniczające wysokość odpraw.

SN oddalił jednak skargę. Podkreślił, że ustawa z 13 marca 2003 r. ogranicza wysokość odpraw przysługujących na podstawie ustawy, ale nie uniemożliwia wypłaty wyższych świadczeń na podstawie porozumień zbiorowych lub umów

o pracę. Za niezasadne uznał też zarzuty powoda dotyczące błędnej wykładni przepisów. SN podkreślił, że sąd II instancji trafnie odwołał się do woli stron porozumienia, potwierdzając tym samym, że zależało im na wypłacie wyższych świadczeń niż te przewidziane w ustawie z 13 marca 2003 r. Zaliczenie porozumień w sprawie zwolnień grupowych do źródeł prawa nie oznacza bowiem, że przy ich interpretacji nie można posiłkowo powoływać się na wolę obu stron. Jest to dopuszczalne zwłaszcza w przypadku, gdy wykładnia językowa i systemowa porozumienia nie prowadzi do ustalenia treści lub zakresu rozwiązań w nim zawartych. SN podkreślał to już wcześniej (m.in. w wyroku Sądu Najwyższego z 19 marca 2008 r., I PK 235/07, Monitor Prawa Pracy 2008 nr 9, s. 472).

Wyrok sądu oznacza, że interpretacja porozumienia między pracodawcą a związkami zawodowymi może posiłkowo opierać się na woli stron, które je zawierają.

## OPINIA

Katarzyna Sarek

prawnik z Bartłomiej Raczkowski Kancelaria Prawa Pracy



Omawiane orzeczenie SN ma dwie znaczące konsekwencje praktyczne. Pierwszą z nich jest potwierdzenie, że porozumienia zbiorowe, a nawet umowy o pracę, mogą gwarantować zwalnianym pracownikom wyższe odprawy niż te, które przysługują na podstawie art. 8 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych. W szczególności wysokość odpraw nie musi być ograniczona zgodnie z limitem z art. 8 ust. 4 ww. ustawy i może być on wyższy niż 15-krotność minimalnego wynagrodzenia. Druga istotna konsekwencja dotyczy ogólnych zasad wykładni aktów prawa pracy. Ponieważ porozumienia ze związkami zawodowymi zawierane na podstawie przepisów ustawowych stano-

wią często akty prawa, ich wykładnia powinna być dokonywana tak, jak w przypadku każdego innego aktu prawnego. Obejmuje ona przede wszystkim wykładnię literalną i systemową. Sąd Najwyższy w omawianym orzeczeniu uznał jednak, że dopuszczalne jest, aby treść porozumień zbiorowych była oceniana również na podstawie przepisów dotyczących wykładni umów, tj. art. 65 par. 2 k.c. Oznacza to, że pod uwagę należy brać nie tylko literalne brzmienie porozumienia, ale również wolę stron, tj. związków zawodowych i pracodawcy. Interpretacja zapisów porozumienia ze związkami może więc opierać się o poczynione, ale niewpisane do niego uzgodnienia.