

*Sygn. akt VII Pa 109/15*

## WYROK

### W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 października 2015 r.

Sąd Okręgowy w Gdańsku w VII Wydziale Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: **SSO Katarzyna Antoniewicz**

Sędziowie: **SO Wiesława Szulczewska**

**SR del. do SO Jarosław Matuszczak (spr.)**

Protokolant: st. sekr. sąd. Adrianna Mikulska

po rozpoznaniu w dniu 30 października 2015 r. w Gdańsku,

na rozprawie,

sprawy z powództwa **Z. W.**

przeciwko **(...) w G.**

o zapłatę odprawy emerytalnej

na skutek apelacji pozwanej (...) w G. od wyroku Sądu Rejonowego Gdańsk – Południe w Gdańsku VI Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 16 kwietnia 2015 r. sygn. akt VI P 918/14

oddala apelację.

SSR del. do SO Jarosław Matuszczak	SSO Katarzyna Antoniewicz	SSO Wiesława Szulczewska
------------------------------------	---------------------------	--------------------------

## UZASADNIENIE

Powód Z. W. pozwem domagał się w sprawie od (...) zapłaty kwoty 16.400 zł tytułem należnej mu odprawy emerytalnej. Uzasadniając swój pozew wskazał, że pracował u pozwanego do dnia 29 lipca 2014 r. Pracodawca wypłacił mu odprawę w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia, mimo, że z przepisów wewnątrz zakładowych wynika, że przysługuje mu odprawa w wysokości stanowiącej trzykrotność jego wynagrodzenia.

Pozwany w odpowiedzi na pozew domagał się jego oddalenia w całości wskazując, że zgodnie z art.241<sup>26</sup>§ 2 K.p. układ zakładowy nie może określać warunków wynagradzania pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy. Według pozwanego kwestię odprawy emerytalnej należy rozpatrywać na zasadach wynikających Kodeksu pracy.

W zaskarżonym wyroku Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, zasądził od pozwanego (...) w G. na rzecz powoda Z. W. kwotę 16.400 zł (pkt I wyroku), nakazał ściągnąć od pozwanego

na rzecz Skarbu Państwa kwotę 820 zł tytułem opłaty (pkt II wyroku) oraz na mocy art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c. nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 8.200 zł ( pkt III wyroku).

Sąd I instancji ustalił, iż powód był zatrudniony u pozwanego w okresie od 1 lutego 1993 r do dnia 27 lipca 2012 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku Kierownik Administracji Osiedla (...), Zastępca Prezesa ds. techniczno-eksploatacyjnych. Jego stosunek pracy uległ rozwiązaniu na mocy porozumienia w związku z przejściem na emeryturę.

Pracodawca wypłacił powodowi odprawę w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia. Z. W. zawarł z pozwanym w dniu 21 września 2011 r. porozumienie określające jego miesięczne wynagrodzenie na kwotę 8 200 zł brutto. Dodatkowo strony zastrzegły, że powód będzie miał prawo do odprawy emerytalno – rentowej w wysokości i na zasadach określonych w Kodeksie pracy. Na podstawie uchwały Rady Nadzorczej (...) z dnia 17 lipca 2012 r. powołano powoda na stanowisko Z-cy Prezesa ds. Techniczno – Eksploatacyjnych na czas określony od 30 lipca 2012 r. do dnia 29 lipca 2014 r. Powód w dniu 18 czerwca 2014 r. wystąpił do pracodawcy o wypłatę różnicy między wypłaconą, a przysługującą odprawą zgodnie z Zakładowym Układem Pracy obowiązującym w (...). Pozwany nie zgodził się na wyrównanie odprawy do kwoty trzymiesięcznego wynagrodzenia powoda ponieważ zgodnie z zasadami wynagradzania członków Zarządu określonymi Uchwałą Rady Nadzorczej z dnia 20 września 2011 r. powodowi przysługiwała odprawa w wysokości określonej w Kodeksie pracy .

W ocenie Sądu pierwszej instancji, pozwany nie udowodnił przesłanek warunkujących oddalenie powództwa. W szczególności Sąd I instancji poddał analizie art. 241<sup>26</sup> § 2 Kodeksu pracy, który stanowi, że układ zakładowy nie może określać warunków wynagradzania pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy, w rozumieniu art. 128 § 2 pkt.2 kodeksu, oraz osób zarządzających zakładem pracy na innej podstawie niż stosunek pracy. Jak wykazał Sąd Rejonowy, odprawa emerytalna jako świadczenie jednorazowe, do którego prawo nabywane jest pod pewnymi warunkami, nie ma charakteru wynagrodzenia za pracę. Zasady wynagradzania w rozumieniu art. 241<sup>26</sup> § 2 k.p. nie obejmują zatem prawa do tego świadczenia. Tym samym zakładowy układ zbiorowy pracy może zawierać uregulowania odpraw emerytalnych należnych osobom zarządzającym tym zakładem. Tak więc w ocenie Sądu Rejonowego, niewątpliwie art. 12 zakładowego układu zbiorowego obowiązującego u pozwanego miał zastosowanie także do członków zarządu. Odnosząc się zaś do porozumienia zawartego pomiędzy powodem a pozwanym na mocy którego ograniczono wysokość należnej powodowi odprawy emerytalnej do kwoty stanowiącej równowartość jego jednomiesięcznego wynagrodzenia, Sąd I instancji wskazał na art. Art. 18. § 1. K.p., który stanowi, iż postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy. Sąd Rejonowy uznał ,że porozumienie z dnia 21 września 2011 r w zakresie w jakim ogranicza wysokość należnej powodowi odprawy emerytalnej jako mniej korzystne dla pracownika należy uznać za nieważne i z tego względu na podstawie art. 12 zakładowego układu zbiorowego pracy zawartego w dniu 6 lipca 1995 r Sąd zasądził na rzecz Z. W. różnicę między odprawą należną a wypłaconą .

Od powyższego rozstrzygnięcia apelację złożyła pozwana (...) Spółdzielnia Mieszkaniowa (...) w G., zaskarżając wyrok w całości.

Skarżąca zarzucała:

- 1) Naruszenie przepisów postępowania mające istotny wpływ na wynik sprawy, a dotyczące art. 126§1 pkt 4 k.p.c. w zw. Z art. 130 § 1 k.p.c. poprzez rozpoznanie niniejszej sprawy mimo tego, iż pozew nie został podpisany przez powoda i w toku postępowania powód braku tego nie uzupełnił.
- 2) Naruszenie prawa materialnego tj. przepisu art. 241<sup>26</sup>§2 k.p., poprzez jego błędną wykładnię i przyjęcie, że zasady wynagradzania w rozumieniu tego przepisu nie obejmują odprawy emerytalnej.

3) Naruszenie prawa materialnego tj. przepisu art. 241<sup>26</sup>§2 k.p., poprzez jego błędną wykładnię i uznanie, że układ zakładowy może regulować kwestię wypłaty odprawy emerytalnej pracownikowi zarządzającemu w imieniu pracodawcy zakładem pracy.

4) Naruszenie prawa materialnego tj. przepisu art. 92<sup>1</sup>k.p. poprzez jego niezastosowanie, pomimo, iż okoliczności niniejszej sprawy przemawiają za tym, że powodowi przysługuje jedynie odprawa emerytalna w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia.

5) Naruszenie prawa materialnego tj. przepisu art. 18 k.p. poprzez niewłaściwe zastosowanie i pominięcie okoliczności, że całościowa i prawidłowa wykładnia porozumienia z dnia 21 września 2011 r. zawartego z powodem winna doprowadzić Sąd do wniosku, że jest to unormowanie korzystniejsze dla powoda niż przepisy prawa pracy.

Pozwana na podstawie powyższych zarzutów wniosła o zmianę wyroku w całości poprzez oddalenie powództwa w całości. Jako żądanie ewentualne zgłoszony został wniosek o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania. Pozwana wniosła również o zasądzenie od powoda na jej rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za obie instancje.

Powód pismem z dnia 11 czerwca 2015 r. podtrzymał wszystkie twierdzenia podnoszone przed Sądem I instancji.

#### **Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Apelację pozwanego należało oddalić jako bezzasadną.

Sąd pierwszej instancji ustalił prawidłowy stan faktyczny (w całości bezsporny), który Sąd Okręgowy bez zbędnego powielania podzielił i przyjmuje za własny. Ponadto w apelacji nie sformułowane zostały zarzuty odnośnie dokonania błędnych ustaleń faktycznych, stąd też z mocy art.387§2<sup>1</sup> k.p.c Sąd Okręgowy zwolniony jest z obowiązku ustosunkowywania się do poczynionych przez Sąd Rejonowy ustaleń.

Ponieważ jednak system odwołania do sądu II instancji przyjęty w kodeksie postępowania cywilnego ma charakter apelacji pełnej, sąd drugiej instancji rozpoznający sprawę na skutek apelacji nie jest związany przedstawionymi w niej zarzutami dotyczącymi naruszenia prawa materialnego, wiązać go natomiast zarzuty dotyczące naruszenia prawa procesowego (zob. szerzej: uchwała Składu Siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego Izby Cywilnej - zasada prawna z dnia 31 stycznia 2008 r. III CZP 49/07, opub. OSNC 2008 nr 6, poz. 55, str. 8).

Dokonując oceny zastosowanego przez sąd I instancji prawa materialnego, w całości podzielić należy jego rozważania odnośnie art. 241<sup>26</sup> § 2 Kodeksu pracy. Niewątpliwie powód zaliczał się do kategorii pracowników o których stanowi ten przepis ponieważ wchodził w skład organu kolegiального zarządzającego pozwaną spółdzielnią.

Sąd odwoławczy podzielił w niniejszej sprawie przytoczony przez Sąd Rejonowy pogląd wyrażony w wyrokach Sądu Najwyższego z dnia 24 marca 1999 r. - I PKN 634/98 ( opubl. OSNAPiUS 2000/10/383), a także w wyroku z dnia 7 marca 2001 r. - I PKN 284/00 (opubl. OSNAPiUS 2002/23/568), według których na gruncie Kodeksu pracy istnieje rozróżnienie między "wynagrodzeniem za pracę" a "innymi świadczeniami związanymi z pracą".

Jak wykazał Sąd Rejonowy o powyższym przekonuje systematyka Kodeksu pracy, zamykająca w oddzielnym rozdziale (rozdział IIIa Działu III) problematykę odprawy emerytalnej (rentowej) i w oddzielnym - regulację wynagrodzenia za pracę (rozdział Ia Działu III). Odrębność tych pojęć zaznaczył również ustawodawca w przepisach art. 77<sup>1-77<sup>3</sup></sup> k.p. dotyczących "ustalania wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń". Sąd pierwszej instancji podkreślił, że według Kodeksu pracy odprawa emerytalna (rentowa) jest świadczeniem, które przysługuje pracownikowi jednorazowo, gdy spełnia on warunki uprawniające do renty inwalidzkiej lub emerytury, a także gdy stosunek pracy ustał w związku z przejściem na emeryturę lub rentę. Omawiana odprawa nie jest więc wynagrodzeniem za pracę (płacą) w rozumieniu Kodeksu pracy. Wniosek ten znajduje dodatkowe wsparcie w argumentacji wywiedzionej z przepisów dotyczących

ochrony wynagrodzenia za pracę. Mianowicie art. 85 § 1 k.p. przewiduje, że wynagrodzenie za pracę jest wypłacane pracownikowi co najmniej raz w miesiącu, w stałym i ustalonym z góry terminie, natomiast z art. 85 § 4 k.p. wynika, że składniki wynagrodzenia za pracę za okresy dłuższe niż miesiąc, wypłaca się z dołu w terminach określonych w przepisach prawa pracy.

Sąd Okręgowy podziela również zapatrywania Sądu Rejonowego dotyczące kwestii uprawnień do odprawy emerytalnej powoda, jako osoby zajmującej stanowisko zarządcze, z punktu widzenia art. 241<sup>26</sup> k.p. Przepis ten stanowi, że układ zakładowy nie może określać zasad wynagradzania osób zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy.

Przez "zasady wynagradzania" w znaczeniu tego przepisu należy rozumieć postanowienia określające warunki przyznawania wynagrodzenia za pracę oraz innych (dodatkowych) składników wynagrodzenia. W pojęciu tym nie mieszczą się zasady przyznawania innych świadczeń związanych z pracą. Do powyższego wniosku upoważniają przepisy art. 77<sup>1</sup>-77<sup>3</sup> k.p. wyróżniające "warunki wynagradzania za pracę" oraz "warunki przyznawania innych świadczeń związanych z pracą", a zwłaszcza art. 77<sup>3</sup> k.p., który wręcz posługuje się wyrażeniem "zasady wynagradzania za pracę", czyli takim, jakiego używa art. 241<sup>26</sup> § 2 k.p.

Odprawa emerytalna jako świadczenie jednorazowe, do którego prawo nabywane jest pod pewnymi warunkami, nie ma charakteru wynagrodzenia za pracę. Zasady wynagradzania w rozumieniu art. 241<sup>26</sup> § 2 k.p. nie obejmują zatem prawa do tego świadczenia. Tym samym zakładowy układ zbiorowy pracy może zawierać uregulowania odpraw emerytalnych należnych osobom zarządzającym zakładem pracy. Uwzględniając powyższe Sąd Rejonowy wykazał, iż art. 12 zakładowego układu zbiorowego obowiązującego u pozwanego miał zastosowanie także do członków zarządu.

Odnosząc się zaś do porozumienia zawartego pomiędzy powodem a pozwanym, Sąd pierwszej instancji wskazał, iż zgodnie z art. 18§ 1. Kodeksu pracy postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy. Źródła prawa pracy zostały zaś określone w art. 9 § 1 Kodeksu pracy, który stanowi, że ilekroć w Kodeksie pracy jest mowa o prawie pracy, rozumie się przez to przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy.

Sąd Rejonowy wskazał również, iż ustawodawca paragrafach od 2 do 4 wyżej wymienionego artykułu określił stosunek poszczególnych źródeł do siebie i tak:

§ 2. Postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych oraz regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych.

§ 3. Postanowienia regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych.

§ 4. Postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów oraz statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, nie obowiązują.

Paragraf 3. stanowi, że postanowienia umów o pracę i innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu są nieważne. Zamiast takich postanowień stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy, a w razie braku takich przepisów - postanowienia te należy zastąpić odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminacyjnego.

Sąd Okręgowy podziela również zdanie Sądu Rejonowego, iż wyżej wymieniony artykuł rozstrzyga sytuację, w której występuje sprzeczność między przepisami prawa pracy a postanowieniami umów o pracę i innych aktów, na

podstawie których powstaje stosunek pracy. Kryterium rozstrzygnięcia tej sprzeczności jest zasada uprzywilejowania pracownika. Postanowienia korzystniejsze dla pracownika niż przepisy prawa pracy są ważne. Jeżeli są one mniej korzystne, automatycznie zastępują je przepisy prawa pracy.

Wobec powyższego Sąd Rejonowy prawidłowo uznał, że porozumienie z dnia 21 września 2011 r. zawarte z pozwanym w zakresie w jakim ogranicza wysokość należnej powodowi odprawy emerytalnej jako mniej korzystne dla pracownika należy uznać za nieważne i z tego względu na podstawie art. 12 zakładowego układu zbiorowego racy zawartego w dniu 6 lipca 1995 r. Sąd zasądził na rzecz Z. W. różnicę między odprawą należną a wypłaconą .

Odnosząc się do poszczególnych zarzutów apelacyjnych, wskazać należy, że pierwszy z nich, dotyczący naruszenia prawa procesowego - art. 126 §1 pkt 4 k.p.c. w zw. z art. 130 § 1 k.p.c. - mimo obiektywnego braku podpisu pod pozwem z dnia 22 października 2014 r. nie jest zasadny.

Zgodnie z obowiązującym w sprawach z zakresu prawa pracy art. 466 k.p.c., pracownik lub ubezpieczony działający bez adwokata lub radcy prawnego może zgłosić w sądzie właściwym ustnie do protokołu powództwo oraz treść środków odwoławczych i innych pism procesowych. Regulacja ta ma na celu przyznanie podmiotom procesowym z reguły nie posiadającym wiedzy prawniczej oraz gorzej radzącym sobie z prowadzeniem własnych spraw, uprawnień pozwalających na odstępstwo od formalnych wymagań obowiązujących w postępowaniu cywilnym.

Powód w sprawie poprzez złożenie stosownego oświadczenia do protokołu dnia 09 kwietnia 2015 r. (o podtrzymaniu powództwa) konwalidował w sposób skuteczny braki powództwa, a co za tym idzie czynność procesowa była ważna i nie obciążona brakami. Skoro bowiem z przytoczonego art. 466 k.p.c. pracownik lub ubezpieczony działający bez adwokata lub radcy prawnego może zgłosić w sądzie właściwym ustnie do protokołu powództwo, to wnioskując a maiori ad minus przyjąć należy, że tym bardziej konwalidacja jest w tym przypadku możliwa.

Co więcej, pracownik może usunąć, z pomocą sądu, takie braki na posiedzeniu przeznaczonym na czynności wyjaśniające (art. 468§1 pkt 1 k.p.c.), a zatem również i ta regulacja przemawia za dopuszczeniem możliwości ustnej konwalidacji braku formalnego podpisu pod pozwem.

Odnosnie zarzutów naruszenia prawa materialnego wskazać w pierwszej kolejności należy, iż Sąd Okręgowy nie dopatrył się analizując niniejszą sprawę naruszeń w postaci błędnej wykładni lub niewłaściwego zastosowania przepisów prawnych a swoje zapatrywanie wyraził co do zasady w części uzasadnienia poświęconej zastosowanemu przez sąd I instancji w sprawie prawu materialnemu.

Niewątpliwie interpretacja przepisu art. 241<sup>26</sup> § 2 k.p. ma kluczowe znaczenie dla ustalenia, na jakiej podstawie prawnej powinna być wypłacona powodowi odprawa emerytalna. Przy dokonywaniu wykładni powyższego przepisu trzeba mieć na uwadze, że jest to norma o charakterze wyjątku od zasady powszechności regulacji układowej wynikającej z art. 239 § 1 k.p., zgodnie z którym układ zawiera się dla wszystkich pracowników zatrudnionych przez pracodawców objętych jego postanowieniami, chyba że strony w układzie postanowią inaczej. Wyjątek od tej zasady uregulowany w art. 241<sup>26</sup> § 2 k.p. sprowadza się do zakazu określania w układzie zakładowym zasad wynagradzania osób zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy. Przepis ten nie może być zatem interpretowany rozszerzająco.

W przepisie tym zostało użyte niezdefiniowane pojęcie: „zasady wynagradzania”. Zgodzić się należy z twierdzeniem zawartym w uzasadnieniu apelacji, iż przepisy prawa pracy nie zawierają legalnej definicji wynagrodzenia za pracę. W istocie termin ten jest bowiem nazwą zbiorczą na określenie świadczeń i należności ze stosunku pracy o swoistych cechach pojęciowych, które odnoszone są w procesie kwalifikacji poszczególnych składników płacowych do każdego z nich z osobna. Powszechny i jedynie konieczny składnik wynagrodzenia stanowi wynagrodzenie zasadnicze. Inne należności ze stosunku pracy są fakultatywne w takim znaczeniu, że mogą, lecz nie muszą być wprowadzone do treści stosunku pracy. Od ukształtowania zasad przyznawania owych innych świadczeń zależy ich wynagrodzeniowy bądź pozawynagrodzeniowy charakter. Jako cechy pojęciowe wynagrodzenia za pracę zarówno w doktrynie jak i w

orzecznictwie wskazuje się jego wzajemność względem pracy (co znaczy, że wynagrodzeniem są tylko należności pochodzące ze stosunku pracy, świadczone przez pracodawcę na rzecz pracownika), okresowość, majątkowo, przysparzający charakter, roszczeniowość.

W związku z powyższym odprawa emerytalna jako świadczenie jednorazowe, do którego prawo nabywane jest pod pewnymi warunkami, nie ma charakteru wynagrodzenia za pracę. „Zasady wynagradzania” w rozumieniu art. 241<sup>26</sup> § 2 k.p. nie obejmują zatem odprawy emerytalnej. Prawdopodobnie powyższego rozumowania potwierdził Sąd Najwyższy w wyroku II PK 27/12 z dnia 02.08.2012 (opubl. [www.sn.pl](http://www.sn.pl)), wskazując, że Odprawy nie mają charakteru wynagrodzeniowego. Należą one do kategorii innych świadczeń związanych z pracą. Znaczący to, że zakładowy układ zbiorowy pracy może regulować świadczenia tego rodzaju również dla osób zarządzających zakładem pracy w imieniu pracodawcy i nie pozostaje to w sprzeczności z regulacją art. 241[26] § 2 KP Odprawy przewidziane w układzie przysługują tym osobom na zasadach i w wysokości wynikających z jego postanowień, chyba że w odniesieniu do nich zastosowanie układu zostało wyraźnie wyłączone.

Skoro więc pojęcie „zasad wynagradzania” nie obejmuje zakresem pojęciowym odprawy, nie można zgodzić się również z zarzutem, iż na podstawie układu zbiorowego nie można osobie zarządzającej przyznać tego świadczenia.

Nietrafiony był też zarzut naruszenia art. 92<sup>1</sup> § 1 k.p. Skoro bowiem w stosunku do powoda, jak wykazano powyżej, mają zastosowanie korzystne dla niego przepisy układu zbiorowego pracy, tym samym zastosowanie art. 92<sup>1</sup> § 1 k.p. w niniejszym stanie faktycznym nie znajduje zastosowania. Zasadą jest, jak wskazano powyżej, stosowanie przepisów obowiązującego układu zbiorowego pracy do wszystkich pracowników, a wyjątek wynikający z art. 241<sup>26</sup> § 2 k.p. w niniejszym przypadku nie znajduje zastosowania, pomimo faktu, iż powód był osobą zarządzającą zakładem. W związku z powyższym w niniejszym stanie faktycznym zostaje wyłączone zastosowanie normy wynikającej z art. 92<sup>1</sup> § 1 k.p.

Przechodząc do zarzutu naruszenia art. 18 k.p., powtórzyć za sądem I instancji należy, iż jest to jeden z podstawowych przepisów kodeksu, wyrażający jego funkcję polegającą na ochronie praw i interesów pracownika. Rozstrzyga on sytuację, w której występuje sprzeczność między przepisami prawa pracy a postanowieniami umów o pracę i innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy. Kryterium rozstrzygnięcia tej sprzeczności jest zasada uprzywilejowania pracownika. Treść art. 18 §2 k.p. stanowi: Postanowienia umów i aktów, o których mowa w § 1, mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy są nieważne; zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy. Z wykładni literalnej powyższego przepisu wynika, iż nieważne w danej sytuacji są jedynie poszczególne postanowienia mniej korzystne dla pracownika a nie cała umowa. Nie jest zasadnym więc zarzut pozwanej, jakoby całościowa interpretacja porozumienia z dnia 21 września 2011 r. winna doprowadzić Sąd do wniosku, że jest to unormowanie korzystniejsze dla powoda niż przepisy prawa pracy. W analizowanym stanie faktycznym bowiem zgodnie z dyspozycją przepisu wynikającego z art. 18 § 2 k.p. nieważnością został objęty jedynie niekorzystny dla pracownika zapis w/w umowy, który automatycznie zastąpiły przepisy dla niego.

W powyższym stanie rzeczy Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. orzekł jak w sentencji wyroku, oddalając apelację jako bezzasadną.