

Wyrok z dnia 18 czerwca 2002 r.

I PKN 419/01

Pracodawca, wprowadzając świadczenie nieprzewidziane przepisami prawa pracy, może ukształtować jego zbieg z innymi świadczeniami wynikającymi z układu zbiorowego pracy lub z przepisów prawa pracy. Postanowienia aktu zakładowego o zbiegu świadczeń stanowią element układu warunkującego prawo do świadczenia, a jego moc prawna podlega ocenie z punktu widzenia zgodności z art. 9 k.p. oraz przepisami Kodeksu pracy o zakazie dyskryminacji.

Przewodniczący SSN Andrzej Kijowski, Sędziowie SSN: Zbigniew Myszka, Herbert Szurgacz (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 18 czerwca 2002 r. sprawy z powództwa Janiny S. przeciwko Telekomunikacji Polskiej Spółki Akcyjnej - Obszarowi Telekomunikacji w O. o odprawę pieniężną, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 14 lutego 2001 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Powódka Janina S. wniosła o zasądzenie od Telekomunikacji Polskiej S.A. Zakład Telekomunikacji w O. kwoty 21.636 zł tytułem odpraw emerytalnych należnych jej na podstawie § 61 ponadzakładowego układu zbiorowego pracy oraz uchwały 73 i 88 Zarządu Telekomunikacji Polskiej S.A.

Sąd Okręgowy w Opolu wyrokiem z dnia 29 września 2000 r. oddalił powództwo i zasądził na rzecz Telekomunikacji kwotę 1.500 zł tytułem zwrotu kosztów procesu. Sąd Okręgowy ustalił, że powódka zatrudniona była u strony pozwanej od 1 października 1982 r. do 31 grudnia 1999 r., z tym, że w okresie od 1 czerwca 1996 r. do 30 czerwca 1999 r. na stanowisku kierownika wieloosobowego stanowiska pracy, a od 1 lipca 1999 r. do 31 grudnia 1999 r. na stanowisku radcy w RT K.-K. Łączny

staż pracy powódki wynosił 40 lat. Plan ekonomiczno-finansowy TP S.A. na 1999 r. zakładał zmniejszenie stanu zatrudnienia w skali całej spółki i Zakład Telekomunikacji w O. przyjął odpowiednio zmniejszenie etatów w Rejonie Telekomunikacji K.-K. do 173,5 w 1999 r. i 149,5 w 2000 r. Realizując założenia planu ekonomiczno-finansowego dyrektor Rejonu Telekomunikacji K.-K. przyjął zasadę, iż w pierwszej kolejności zwalniane będą osoby, które mogą przejść na emeryturę. Dyrektor Rejonu poinformował o tym powódkę, która zgodziła się na odejście z pracy i 10 czerwca 1999 r. złożyła pismo z prośbą o rozwiązanie umowy o pracę z dniem 31 grudnia 1999 r. na mocy porozumienia stron z przyczyn dotyczących zakładu pracy. W tym samym dniu złożyła drugie pismo wnosząc o rozwiązanie stosunku pracy w związku z likwidacją stanowiska pracy z przyczyn technologicznych (wprowadzenie systemu komputerowego) z zachowaniem uprawnień wynikających z § 55 ponadzakładowego układu zbiorowego pracy, a także uchwały 88/99 Zarządu TP S.A.

Pismem z dnia 20 lipca 1999 r. strona pozwana poinformowała powódkę o rozwiązaniu z nią umowy o pracę z dniem 31 grudnia 1999 r. na mocy porozumienia stron w związku z likwidacją stanowiska pracy.

W grudniu 1999 r. Janina S. złożyła wniosek o emeryturę i ZUS-Oddział w O. decyzją z dnia 26 stycznia 2000 r. przyznał jej świadczenie emerytalne poczynając od 1 stycznia 2000 r.

W okresie pracy na stanowisku kierownika WSP i radcy powódka kierowała komórką organizacyjną, zajmowała się sprawdzaniem faktur, prowadziła rozmowy z klientami, wysyłała różne pisma i sprawozdania, zajmowała się łączami dzierżawionymi. W 1988 r. utworzono bazy łącz, a następnie wprowadzono komputerowe fakturowanie. Coraz częściej zaczęto korzystać z pracy na komputerach. W 1999 r. zwiększono ilość komputerów w komórce, w której pracowała powódka. Ona sama nie korzystała z komputera przy wykonywaniu swoich czynności. Dyktowała pracownicy umiejacej obsługiwać komputer pisma do klientów. U strony pozwanej obowiązywał ponadzakładowy układ zbiorowy pracy z dnia 25 sierpnia 1998 r., który w § 55 regulował przyznawanie i wysokość odpraw pieniężnych z tytułu rozwiązywania stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy. Wysokość odprawy uzależniona była od stażu pracy i wysokości zarobków; nie mogła być jednak niższa niż odprawa przewidziana w ustawie z 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (Dz.U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 ze zm.). Paragraf 61 układu regulował wysokość odpraw pra-

owników spełniających warunki do przyznania świadczeń rentowych lub emerytalnych, których stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę. Wysokość tej odprawy uzależniona była również od stażu pracy i pobieranego wynagrodzenia, nie mogła być jednak niższa niż wynikająca z art. 92¹ k.p. Powódce przyznano odprawę przewidzianą w § 55 PUZP w wysokości 12-krotności podstawy wymiaru (25.824 zł).

W związku ze zmianami organizacyjnymi i przyjętym planem ekonomiczno finansowym w porozumieniu ze związkami zawodowymi Zarząd Spółki podjął dwie uchwały dotyczące przyznawania pewnym grupom pracowników zwalnianych z pracy określonych świadczeń. Uchwałą 73/99 z dnia 16 kwietnia 1999 r. wprowadzono zasady przyznawania dodatkowych odpraw pracownikom likwidowanym w 1999 r. central ręcznych oraz dla pracowników z tytułu przejścia w 1999 r. na wcześniejszą emeryturę. Punkt II załącznika do tej uchwały przewidywał, że odprawa ta przysługuje pod warunkiem zgłoszenia w terminie do 30 czerwca 1999 r. wniosku o rozwiązanie stosunku pracy w terminie nabycia prawa do tego świadczenia. Paragraf 2 tej uchwały wykluczał prawo do odprawy z tej uchwały w zbiegu z odprawą z tytułu rozwiązania umowy o pracę z przyczyn dotyczących zakładu pracy i przewidywał prawo do jednej, korzystniejszej odprawy.

Uchwała 88/99 Zarządu TP SA z dnia 27 kwietnia 1999 r. wprowadziła natomiast zasady przyznawania odpraw w związku z likwidacją stanowiska pracy z przyczyn technologicznych i jako przykład zmian technologicznych w załączniku do tej uchwały podano wymianę centrali analogowej na cyfrową, likwidację średnioletowych nadawczych obiektów radiofonicznych.

Wymienione uchwały miały zachęcić pracowników likwidowanych stanowisk, uprawnionych do wcześniejszego przejścia na emeryturę, do rozwiązania umowy o pracę do końca 1999 r.

Sąd Okręgowy oddalił powództwo w zakresie przyznania odprawy z § 61 PUZP oraz uchwały 73/99 i 88/99. Zdaniem Sądu powódka nie nabyła prawa do odprawy z § 61 PUZP, gdyż uregulowania zawarte w § 55 i 61 PUZP nie stwarzają uprawnień do dodatkowych odpraw, a jedynie w sposób korzystniejszy dla pracowników telekomunikacji regulują sposób naliczenia świadczeń określony w przepisach prawa pracy powszechnie obowiązujących.

Nie nabyła również powódka prawa do odprawy emerytalnej z uchwały nr 73/99, gdyż nie była pracownikiem likwidowanej centrali ręcznej, zaś § 2 uchwały

stanowi, że w razie zbiegu prawa do odprawy z tejże uchwały z odprawą z § 55 PUZP wypłacana jest odprawa korzystniejsza. Również odprawa wynikająca z uchwały nr 88/99 Zarządu TP SA z dnia 27 kwietnia 1999 r. powodce się nie należy, gdyż wypłata takiej odprawy pozostaje w związku z przyczynami rozwiązywania stosunku pracy leżącymi po stronie pracodawcy jakimi są zmiany technologiczne, zaś zmiany polegające na usprawnieniu pracy poprzez wprowadzenie komputerów nie są zmianami technologicznymi w rozumieniu tej uchwały, dającymi podstawę do wypłaty z tego tytułu dodatkowej odprawy.

W apelacji od tego wyroku powódka zarzuciła naruszenie art. 8 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, przez przyjęcie, że przepis ten wyłącza zbieg uprawnień do odpraw wynikający z § 55 i § 61 PUZP, naruszenie art. 1 powołanej ustawy oraz postanowień § 2 uchwały nr 73/99 oraz pkt 4 uchwały nr 88/99, które gwarantowały prawo do dodatkowych odpraw z tytułu przejścia na wcześniejszą emeryturę, względnie z powodu likwidacji stanowiska pracy z przyczyn technologicznych.

Sąd Apelacyjny we Wrocławiu wyrokiem z dnia 14 lutego 2001 r. oddalił apelację. Zdaniem Sądu, odprawy przewidziane § 55 i § 61 PUZP są odpowiednikami odpraw przewidzianych art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych oraz art. 92 k.p., które są przyznawane na korzystniejszych dla pracowników warunkach. Ich przyznanie wyłącza prawo do odpraw z powołanych przepisów ustawowych. Odnosnie do odprawy przewidzianej uchwałą nr 73/99, prawo do niej - zdaniem Sądu - wyłącza § 2 uchwały o zbiegu prawa do odprawy emerytalnej z odprawą pieniężną przysługującą pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Natomiast odprawa przewidziana uchwałą nr 88/99 nie przysługuje powodce ze względu na to, iż nie doszło do ustania stosunku pracy w związku z wprowadzonymi zmianami technologicznymi.

W kasacji powódka zarzuciła błędną wykładnię przepisów § 2 i § 3 uchwały nr 73/99 oraz przepisu pkt 4 uchwały nr 88/99, a także naruszenie przepisów o postępowaniu: art. 381, art. 333 § 1 oraz 328 § 1 k.p.c. Powódka domagała się zmiany wyroku w części oddalającej żądanie przyznania dodatkowej odprawy przewidzianej uchwałą nr 73/99 oraz dodatkowej odprawy z uchwały nr 88/99. Zdaniem skarżącej Sąd Apelacyjny dokonał nieuzasadnionego zrównania pojęć „odprawa emerytalna” i „dodatkowa odprawa dla pracowników z tytułu przejścia w 1999 r. na wcześniejszą

emeryturę”, podczas gdy z przepisów dotyczących zasad ich przyznawania, z samej nazwy, a także z przesłanek nabycia prawa wynika, że są to różne świadczenia. Zdaniem skarżącej Sąd nietrafnie nie uznał usprawnienia pracy przez wprowadzenie komputerów za zmianę technologiczną, uzasadniającą przyznanie prawa do odprawy dodatkowej.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Ponadzakładowy układ zbiorowy pracy, a także powołane wyżej akty wewnętrzne w postaci uchwał Zarządu Telekomunikacji Polskiej S.A., wprowadziły cztery rodzaje świadczeń dla pracowników, z którymi doszło do rozwiązania stosunku pracy. Dwa rodzaje świadczeń nawiązywały do przesłanek przyznawania świadczeń przewidzianych w powszechnym prawie pracy, jednak zostały one korzystniej ukształtowane niż w tym prawie. Pierwsze, to odprawa pieniężna dla pracowników, z którymi został rozwiązany stosunek pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy, uprawnionych na podstawie przepisów powszechnego prawa pracy do odprawy z tego tytułu. Drugie, to jednorazowa odprawa pieniężna dla pracowników, których stosunek pracy ustał w związku z przejściem na emeryturę lub rentę. Pracodawca przyznał powódce prawo do pierwszego wymienionego świadczenia. Na etapie postępowania kasacyjnego sporna jest kwestia prawa do świadczeń wprowadzonych uchwałami Zarządu nr 73 i 88 z 1999 r., mianowicie prawa do dodatkowej odprawy z tytułu przejścia w 1999 r. na wcześniejszą emeryturę oraz do dodatkowej odprawy dla pracowników w związku z likwidacją stanowisk pracy z przyczyn technologicznych.

Na wstępie należy podkreślić, że obydwa sporne świadczenia zostały określone jako „dodatkowe odprawy”. Wskazuje to, iż ich wprowadzenie zostało związane z zaistnieniem szczególnych okoliczności, a prawo do nich uzależnione od spełnienia szczególnych przesłanek w porównaniu do odpraw „zwykłych”. Prawo do dodatkowej odprawy zostało przewidziane dla dwu grup pracowników: a) pracowników likwidowanych w 1999 r. central ręcznych, b) dla pracowników z tytułu przejścia w 1999 r. na wcześniejszą emeryturę (§ 1 uchwały 73/99). Powódka nie należała do kategorii pracowników wymienionych pod a).

Należy zgodzić się ze skarżącą, że „dodatkowa odprawa pieniężna”, przewidziana uchwałą nr 73/99 nie jest tożsama z odprawą pieniężną z tytułu rozwiązania

stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy. Ta druga została przewidziana § 55 PUZP, nosi też inną nazwę, mianowicie „odprawa pieniężna”. Są to dwa różne świadczenia, przyznawane w oparciu o inne przesłanki. Zgodzić się należy również, że powódka spełniała przesłanki nabycia prawa do dodatkowej odprawy pieniężnej, które zostały sprecyzowane w części II załącznika do uchwały nr 73/99. Nietrafne jest natomiast stanowisko skarżącej, że skoro wymienione świadczenia mają różny charakter, to do powódki nie znajduje zastosowania § 2 uchwały nr 73/99 przewidujący, iż w razie zbiegu prawa do odprawy emerytalnej i prawa do odprawy pieniężnej przysługującej z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy przysługuje jedna, korzystniejsza odprawa.

Pracodawca wprowadzając określone świadczenie nieprzewidziane przepisami prawa pracy może samodzielnie, w sposób autonomiczny, ukształtować zbieg danego świadczenia z innymi świadczeniami wynikającymi z układu zbiorowego pracy lub z innych przepisów prawa pracy. Postanowienia aktu zakładowego o zbiegu prawa do świadczeń stanowią element układu warunkującego prawo do świadczenia. Jego moc prawna podlega jednak ocenie z punktu widzenia zgodności z przepisem art. 9 k.p. oraz przepisami tego Kodeksu o zakazie dyskryminacji. Przepisowi § 2 uchwały nr 73/99 nie można postawić zarzutu z punktu widzenia wymienionych regulacji prawnych. Skoro powódka otrzymała odprawę pieniężną z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy w wysokości 12-krotności podstawy wymiaru, tj. 25.824 zł, nie nabyła prawa do dodatkowej odprawy emerytalnej w wysokości 5.000 zł.

Należy podzielić stanowisko Sądu Apelacyjnego, że nie zostały spełnione w przypadku powódki przewidziane uchwałą nr 88/99 przesłanki przyznania prawa do dodatkowej odprawy dla pracowników zwalnianych z pracy w związku z likwidacją stanowisk pracy z przyczyn technologicznych. Przy dokonywaniu wykładni pojęcia likwidacji stanowiska pracy z przyczyn technologicznych Sąd trafnie odwołał się do opisowej definicji zawartej w załączniku do wymienionej uchwały, według której jest nią np. wymiana centrali analogowej na cyfrową, likwidacja średniofalowych nadawczych obiektów radiofonicznych. Z przykładowego wyliczenia zawartego w powołanym załączniku wynika, że przyczyną technologiczną są zasadnicze zmiany w sposobie funkcjonowania danej jednostki organizacyjnej wynikające z wprowadzenia nowych urządzeń technicznych, skutkujące tym, że grupa pracowników staje się

„zbędna”, a nie usprawnienia w pracy, służące poprawie wydajności (efektywności) pracy pracowników poprzez wyposażenie danej jednostki w komputery.

Z przytoczonych motywów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.

=====