



Sygn. akt II PK 113/09

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 października 2009 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Herbert Szurgacz (przewodniczący)

SSN Zbigniew Hajn (sprawozdawca)

SSN Zbigniew Korzeniowski

w sprawie z powództwa R. A., I. B.

przeciwko Bankowi Polska Kasa Opieki Spółce Akcyjnej

o odprawę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 8 października 2009 r.,

skargi kasacyjnej powódki R. A. od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych [...]

z dnia 12 grudnia 2008 r.,

oddala skargę kasacyjną.

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

Pozwem z 11 lutego 2008 r. R. A. wystąpiła do Sądu Rejonowego przeciwko Bankowi Pekao S.A. o zasądzenie od pozwanego na jej rzecz odprawy pieniężnej

w wysokości 9-krotności wynagrodzenia na podstawie obowiązującego w pozwanym Banku zakładowego układu zbiorowego pracy oraz ustawy z dnia 13 marca 2003 r.

Pismem z 26 lutego 2008 r. powódka określiła wysokość żądanej odprawy pieniężnej na kwotę 14.400 zł. Z pozwem przeciwko temu Bankowi wystąpiła także I. B. Postanowieniem z 28 marca 2008 r. Sąd Rejonowy połączył do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia sprawę R. A. o sygn. akt P .../08 ze sprawą P .../08 i postanowił prowadzić je pod wspólnym numerem P .../08. W toku rozprawy powódki rozszerzyły wniesione powództwa. R. A. wniosła o zasądzenie od pozwanego 27.181,68 zł. Następnie, na rozprawie 21 maja 2008 r. powódki ponownie rozszerzyły swoje powództwa w tym powódka R. A. wniosła o zasądzenie ustawowych odsetek od 1 stycznia 2008 r. do dnia zapłaty, liczonych od dochodzonej kwoty 27.181,68 zł tytułem odprawy pieniężnej. Pozwany w toku rozprawy konsekwentnie wnosił o oddalenie powództw w całości.

Sąd Rejonowy wyrokiem z 25 lipca 2008 r. zasądził od pozwanego na rzecz R. A. 27.181,68 zł oraz na rzecz powódki I. B. kwotę 16 472,54 zł, tytułem odpraw pieniężnych.

Istotne w sprawie ze względu na zakres rozpoznania skargi kasacyjnej ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego dotyczące powódki R. A. przedstawiają się następująco: powódka od 15 kwietnia 1996 r. zatrudniona była na podstawie umowy o pracę w Banku BPH Spółka Akcyjna. W związku z przejściem 1 grudnia 2007 r. na podstawie art. 23¹ § 1 i 2 k.p. Zakładu 2 wydzielonego w strukturze Banku BPH S.A. na Bank Pekao S.A., powódka od 1 grudnia 2007 r. stała się pracownicą pozwanego Banku Pekao S.A. R. A. została poinformowana, że w Banku Pekao S.A. będzie zatrudniona w Oddziale w P. przyporządkowanemu Oddziałowi w C. Po przejściu pracowników Banku BPH SA., przez Bank Pekao SA warunki pracy R. A. uległy pogorszeniu. Związane to było z faktem, że w Banku BPH funkcjonował nowocześniejszy i lepszy system informatyczny niż w Banku Pekao SA. Gorsze narzędzia pracy powodowały, że przygotowanie odpowiedniej dokumentacji kredytowej trwało dłużej, niż przy użyciu systemu Banku BPH SA. Konsekwencją fuzji obu banków była konieczność pracy w dwóch systemach operacyjnych, w zależności od tego, do którego z banków należał klient. Od 1

grudnia 2007 r. wiązało się to dla pracowników z koniecznością dokonywania operacji w obu systemach, przez co praca była bardziej skomplikowana i czasochłonna. Obsługa stała się przez to dłuższa, wywoływała chaos i niezadowolenie klientów banku, których liczba na skutek fuzji wzrosła. W Banku Pekao S.A. obowiązywały ponadto wyższe plany sprzedażowe dla pracowników niż w BPH S.A. Pracownicy przejmowanego Banku mieli świadomość, że po przejęciu plany sprzedażowe wzrosną do poziomu z Banku Pekao S.A. i trudniej niż dotychczas będzie je zrealizować. Istniały również różnice w strukturze wewnętrznej placówek banków BPH S.A. i Pekao S.A., wymagające od dotychczasowych pracowników Banku BPH S.A. dostosowania się do modelu, jaki obowiązywał u pozwanego. W praktyce - w przypadku pojawienia się problemu powódka nie wiedziała, z kim spośród pracowników centrali i departamentów mogła się skonsultować, ponieważ nie było podanej takiej informacji ze strony nowego pracodawcy. W wyniku fuzji banków nie doszło do zmiany w systemie wynagradzania pracowników dawnego banku BPH S.A., nie zmieniły się również zasady premiowania. Wynagrodzenia pracowników Banku BPH S.A. zatrudnionych w Oddziale w P., w którym pracowała również powódka, nie uległy obniżeniu po przejęciu jej przez Bank Pekao S.A. W pierwszym okresie po przejęciu plany sprzedaży były na takim samym poziomie jak w Banku BPH S.A., wzrosły jednak od II kwartału 2008 r. 29 listopada 2007 w Biurze Maklerskim Banku BPH S.A. Oddział w P., w którym pracowała powódka R. A., sporządzono raport z postępowania wyjaśniającego dotyczącego funkcjonowania rachunku brokerskiego klienta R. B. Postępowanie wszczęte zostało na skutek skargi klienta, który twierdził, że podpis na „potwierdzeniu wydania pakietu startowego” z 23 marca 2007 r. nie jest jego podpisem oraz że nie składał on żadnych zleceń za pośrednictwem Internetu, a zlecenia kupna akcji jednej ze spółek zostały złożone w jego imieniu przez osobę nieuprawnioną. Na skutek tej skargi R. A. została odwołana przez przełożonego M. S. ze szkolenia dotyczącego nowego systemu operacyjnego funkcjonującego w Pekao S.A. Powódka złożyła pisemne wyjaśnienia, w których stwierdziła, że nie pamięta okoliczności wydawania klientowi pakietu startowego z 23 marca 2007 r. Przełożony odebrał powódce dostęp do systemu operacyjnego. W wyniku przeprowadzonego postępowania

wyjaśniającego stwierdzono między innymi, że nie można wykluczyć, że kwestionowany przez klienta pakiet startowy z 23 marca 2007 r. został przez niego odebrany osobiście, natomiast powódka nie zweryfikowała jego podpisu. Na podstawie wyników postępowania wyjaśniającego Bank BPH S.A. Oddział w C. złożył zawiadomienie do Prokuratury Rejonowej w P. o podejrzeniu popełnienia przestępstwa fałszerstwa podpisu klienta. W związku z tym w punkcie obsługi klienta, w którym pracowała powódka R. A., przeprowadzono audyt wewnętrzny, którego wyniki wykazały szereg nieprawidłowości polegających na braku dokumentacji, która powinna być przechowywana w punkcie obsługi klienta. W wynikach audytu nie było zastrzeżeń do pracy R. A., ale ogólne zastrzeżenia dotyczące pracy punktu obsługi klienta. Po powrocie ze zwolnienia lekarskiego i urlopu powódka nie otrzymała dostępu do systemu operacyjnego banku. Przełożony M. S. uznał bowiem, aby wstrzymać się z decyzjami dotyczącymi powódki co czasu wyjaśnienia sprawy w Prokuraturze. Powódka nie mogła wykonywać żadnych czynności związanych z dostępem do komputera i systemu operacyjnego Banku Pekao S.A., nie miała również dostępu do pracowniczej skrzynki mailowej. Zawiadomieniem z 20 marca 2008 r. Prokuratura Rejonowa poinformowała Bank BPH S.A. Oddział w C. o umorzeniu dochodzenia w sprawie podrobienia w Banku BPH w P. odbioru pakietu startowego nr /.../ na nazwisko R. B., tj. o czyn z art. 270 § 1 k.p. 14 grudnia 2007 r. powódka złożyła pozwanemu wypowiedzenie umowy o pracę z dniem 31 grudnia 2007 r. na podstawie art. 23¹ § 1 i 2 k.p. W piśmie do pozwanego z 29 grudnia 2007 r. R. A. wyjaśniła, że wniosła o rozwiązanie stosunku pracy za 7-dniowym uprzedzeniem bez wypowiedzenia, z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Nadto wniosła o odprawę przewidzianą w układzie zbiorowym pracy w wysokości 9-krotności wynagrodzenia zasadniczego. Swoją wniosek uzasadniła znaczącą zmianą warunków pracy w tym między innymi zmianą systemu informatycznego do obsługi klientów, zmianą standardu i warunków pracy, przez ograniczenie dostępu do niektórych narzędzi i urządzeń, całkowitym brakiem komunikacji i nieprzystosowaniem struktur placówki do modelu funkcjonującego w Banku Pekao S.A. Powódka nadto oświadczyła, że przedstawiona przez nią zmiana warunków umowy o pracę z pewnością przełożyłaby się na wyniki jej pracy, w tym realizację zadań sprzedażowych, co jest

dla niej niekorzystne i obniżyłoby jej wynagrodzenie. Pozwany odmówił jej wypłaty żądanej odprawy. W dniu rozwiązania stosunku pracy między pozwanym a R. A. (tj. 31 grudnia 2007 r.) obowiązywał Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Banku Pekao S.A. z 15 grudnia 2005 r., który w § 7 ust. 1 przewidywał, że w przypadku konieczności rozwiązania umowy o pracę z pracownikami z przyczyn nie dotyczących pracowników, Bank, w porozumieniu ze związkami zawodowymi, decyduje o kolejności dokonywania takich działań na podstawie indywidualnej oceny pracowników, uwzględniającej posiadane kwalifikacje zawodowe, przydatność i efektywność pracy. W § 7 ust. 3 zaś stanowił, że pracownicy, z którymi rozwiązano umowę o pracę z przyczyn określonych w ust. 1, otrzymują odprawy pieniężne w wysokości trzykrotnie wyższej od przysługującej im z mocy przepisów ogólnie obowiązujących. Wysokość odprawy nie może przekroczyć kwoty 36-krotnego minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w dniu rozwiązania stosunku pracy. Miesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak za ekwiwalent za urlop wypoczynkowy w chwili rozwiązania stosunku pracy z pozwanym (tj. 31 grudnia 2007 r.) wynosiło brutto 3.020,19 zł.

Sąd pierwszej instancji wskazał, że zgodnie z art. 23¹ §1 k.p., w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy. Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90 poz. 844 ze zm.) w art. 8 przewiduje dla pracownika, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, prawo do odprawy pieniężnej w wysokości od jednomiesięcznego do trzymiesięcznego wynagrodzenia, zależnie od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy, ustalonej według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy. Z kolei art. 10 ust. 1 nakazuje stosować odpowiednio art. 8 powołanej ustawy w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego, co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązania na mocy porozumienia stron. Biorąc pod uwagę, że w utrwalonym orzecznictwie dopuszcza się stosowanie ustawy z dnia 23 marca 2003 r. do

rozwiązania umowy o pracę w wyniku odmowy przyjęcia przez pracownika nowych warunków pracy lub płacy w przypadku spełnienia przesłanek z art. 1 tej ustawy, to należy uznać, że te same przesłanki powinny zostać spełnione w razie rozwiązania stosunku pracy przez pracownika na podstawie art. 23¹ § 4 k.p. Powołując się na Sąd Najwyższy (wyrok z 9 listopada 1990 r., I PR 335/90 OSP 1991 nr 9, poz. 212) Sąd Rejonowy stwierdził, że w razie rozwiązania stosunku pracy przez pracownika na podstawie art. 23¹ § 4 k.p. dopuszczalne jest zastosowanie przepisów ustawy z dnia 23 marca 2003 r., w tym przewidzianego w art. 10 ust. 1 w związku z art. 8 tej ustawy prawa do odprawy pieniężnej, o ile wyłączną przyczyną, jaka motywowała pracownika do złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy z nowym pracodawcą były okoliczności niedotyczące pracowników w rozumieniu art. 1 ustawy z dnia 23 marca 2003 r. Przenosząc powyższe rozważania na grunt przedmiotowej sprawy Sąd wskazał, że fuzja Zakładu 2 Banku BPH S.A. z Bankiem Pekao S.A., której konsekwencją było przejście pracowników dotychczasowego Banku BPH S.A. do nowego pracodawcy, nie pozostały bez wpływu na warunki pracy R. A. Z przeprowadzonych w toku procesu dowodów wynika, że po 1 grudnia 2007 r. pracownicy poprzednio zatrudnieni w Banku BPH S.A. musieli wykonywać pracę na dwóch różnych systemach operacyjnych, funkcjonujących wcześniej odrębnie w ramach łączących się banków. Obsługa klientów, których liczba wzrosła po połączeniu, była utrudniona z uwagi na konieczność dokonywania operacji jednocześnie w obu systemach bankowych, co wpływało negatywnie na szybkość obsługi i wywoływało niezadowolenie klientów. Zmiana warunków pracy była jeszcze bardziej odczuwalna biorąc pod uwagę fakt, że system Banku BPH S.A. był szybszy i nowocześniejszy. Nadto okolicznością powszechnie znaną pracownikom Banku BPH S.A. był wyższy poziom norm planów sprzedażowych obowiązujących w Banku Pekao S.A. oraz fakt pracy w soboty. Różnice zachodziły również w strukturze organizacyjnej łączących się banków. Chociażby Biuro Maklerskie, w którym pracowała powódka w czasie zatrudnienia w Banku BPH SA. miało odrębny charakter organizacyjny w strukturze, a po przejęciu miało funkcjonować w ramach struktury oddziału. Konsekwencją zmian organizacyjnych był przedstawiany przez powódki niejasny podział kompetencji i zadań pomiędzy centralą i departamentami, przekładający się na komfort i organizację pracy. Ogół wyżej opisanych

okoliczności odczuwany był przez powódki, jak i innych pracowników niekorzystnie, przyczyniał się do pogorszenia jakości wykonywanej przez nie pracy, co w trwalszej perspektywie miałoby wpływ na wysokość wynagrodzenia i szansę awansu zawodowego powódek. Ta zmiana warunków miała charakter obiektywny, dostrzegana była nie tylko w Oddziale Banku, w którym pracowały powódki, ale również w szerszym kręgu pracowników pozwanego. Oczywiste jest przy tym, że nie były to okoliczności leżące po stronie R. A., która w piśmie z 29 grudnia 2007 r., przedstawiła te okoliczności pracodawcy wskazując, że stanowią one powody, dla których zdecydowała się rozwiązać umowę o pracę z pozwanym. Warto zauważyć, że powody te odnosiły się wyraźnie do zmienionych warunków pracy, a nie do warunków płacy, które po bezpośrednio po przejęciu nie uległy zmianie. W toku niniejszego postępowania nie ujawnione zostały ewentualne inne obiektywne przyczyny, które mogłyby zaważyć na rozwiązaniu stosunku pracy przez powódki. W ocenie Sądu nie można uznać, aby współprzyczyną rozwiązania stosunku pracy przez powódkę były podnoszone przez pozwanego okoliczności związane z wewnętrznym postępowaniem wyjaśniającym i zawiadomieniem Prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa. Jak bowiem wynika z ustalonych faktów, wynik audytu wewnętrznego przeprowadzonego w jednostce, w której pracowała R. A. nie dostarczył konkretnych powodów dla rozwiązania stosunku pracy, a ustalone uchybienia dotyczyły raczej pracy całego punktu obsługi klienta, w którym zatrudniona była powódka. Odwołanie jej ze szkolenia przez przełożonego spowodowane było koniecznością wyjaśnienia skargi jednego z klientów banku. Wyniki postępowania wyjaśniającego nie wykazały, aby winę za całe zdarzenie ponosiła powódka, a wyjaśnienia jej samej, że nie pamiętała wydania pakietu startowego z 23 marca 2007 r., są logiczne, skoro w ramach swojej pracy dokonywała ona wielokrotnie takich operacji każdego dnia, a zdarzenie miało miejsce około 9 miesięcy wcześniej. Także dochodzenie prowadzone przez Prokuraturę, które było powodem odmowy powódce dostępu do systemu bankowego, nie wykazało, aby doszło do popełnienia przestępstwa. Podkreślić wypada, że wiadomość o umorzeniu dochodzenia dotarła do pozwanego w marcu 2008 r., kiedy powódka już u niego nie pracowała. Tym samym, wbrew twierdzeniom pozwanego, w grudniu 2007 r. nie było obiektywnej i uzasadnionej

przyczyny dla rozwiązania z powódką R. A. umowy o pracę z przyczyn jej dotyczących, zresztą sam pracodawca nie zdecydował się na zastosowanie tego trybu. W tych okolicznościach uznać należy, że wyłączną przyczyną, dla której powódka zdecydowała się rozwiązać z pozwanym stosunek pracy z dniem 31 grudnia 2007 r. były względy nie dotyczące jej jako pracownika, wskazane przez powódkę w piśmie z 29 grudnia 2007 r. Niewątpliwie bez zaistnienia tych przyczyn żadna z powódek nie zdecydowałaby się na rozwiązanie stosunku pracy z pozwanym. Konsekwencją przyjęcia, że wyłączną przyczyną złożenia przez powódki R. A. oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy z pozwanym na podstawie art. 23¹ § 4 k.p. były okoliczności nie dotyczące jej. Powódka domagała się od pozwanego banku wypłacenia jej odprawy w wysokości 9-krotności wynagrodzenia, na podstawie obowiązującego u pozwanego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Banku Pekao S.A. W § 7 ust. 3 tego układu przewidziano dla uprawnionych pracowników odprawy pieniężne w wysokości trzykrotnie wyższej od przysługującej im z mocy przepisów ogólnie obowiązujących (tj. w tym przypadku art. 8 ustawy z dnia 23 marca 2003 r.). Roszczenie to Sąd I instancji uznał za zasadne. Podobnie za zasadne Sąd ten uznał powództwo I. B.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego złożył pozwany zaskarżając powyższe orzeczenie w całości

Sąd Okręgowy, uznając apelację za zasadną, zmienił wyrok Sądu pierwszej instancji i oddalił powództwa R. A. i I. B. nie obciążając ich kosztami procesu. Sąd Okręgowy bazował przy tym w części na ustalonym przez Sąd pierwszej instancji stanie faktycznym, dokonując jednak odmiennej oceny prawnej. Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji słusznie przyjął, że w utrwalonym orzecznictwie dopuszcza się stosowanie ustawy z dnia 23 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników do rozwiązania umowy o pracę w wyniku odmowy przyjęcia przez pracownika nowych warunków pracy lub płacy w przypadku spełnienia przesłanek z art. 1 tej ustawy. Należy uznać, że te same przesłanki powinny zostać spełnione w razie rozwiązania stosunku pracy przez pracownika na podstawie art. 23¹ § 4 k.p. Zatem, w razie rozwiązania stosunku pracy przez pracownika na podstawie art. 23¹ § 4 k.p., dopuszczalne jest

zastosowanie przepisów ustawy z dnia 23 marca 2003 r., w tym przewidzianego w art. 10 ust. 1 w związku z art. 8 tej ustawy prawa do odprawy pieniężnej, o ile wyłączną przyczyną, jaka motywowała pracownika do złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy z nowym pracodawcą były okoliczności niedotyczące pracowników w rozumieniu art. 1 ustawy z dnia 23 marca. Sąd Okręgowy przedstawił natomiast inną niż Sąd Rejonowy ocenę poglądu Sądu Najwyższego zawartego w wyroku z 9 listopada 1990 r. I PR 335/90, uznając, że zgodnie z wyrażonym w nim stanowiskiem w przypadku przejęcia zakładu pracy w trybie art. 23¹ k.p., jeżeli pracownikom zaproponowano odpowiednią pracę, odmowa przyjęcia tych warunków może być potraktowana jako współprzyczyna rozwiązania stosunku pracy, co powodowałoby brak podstaw do wypłaty odpraw pieniężnych takimi pracownikom w oparciu o przepisy ustawy z dnia 23 marca 2003 r. oraz o akta wewnętrzne nawiązujące do przesłanek zawartych w ustawie. Sąd Najwyższy rozróżnił przy tym sytuacje, gdy występowała odmowa przyjęcia nowych warunków pracy noszących znamiona szyskany, jak i nieprzyjęcie warunków wyraźnie z jakiegoś powodu niedogodnych dla pracownika. Okoliczności takie nie stają na przeszkodzie uznaniu, że przyczyny rozwiązania stosunku pracy leżą wyłącznie po stronie zakładu pracy.

W nawiązaniu do stanu faktycznego sprawy, Sąd Okręgowy wskazał, że powódka od dnia przejścia Zakładu na nowego pracodawcę została objęta warunkami pracy i płacy wynikającymi z obowiązującego w strukturach Banku Pekao S.A. zakładowego układu zbiorowego pracy w części, w której te warunki były korzystniejsze dla powódki niż dotychczasowe warunki wynikające z indywidualnych umów o pracę oraz obowiązującego w Banku BPH S.A. regulaminu wynagradzania. Zatem jej pozycja pracownicza uległa polepszeniu. Przejęła bowiem to co najkorzystniejsze w zakresie warunków pracy i płacy z Banku BPH i Banku Pekao S.A. W wyniku fuzji banków nie doszło do zmiany w systemie wynagradzania pracowników dawnego banku BPH S.A., nie zmieniły się również zasady premiowania. Wynagrodzenia pracowników Banku BPH S.A. zatrudnionych w Oddziale w P., w którym pracowała również powódka, nie uległy obniżeniu po przejęciu ich przez Bank Pekao S.A. W ocenie Sądu Okręgowego, po przejęciu pracowników dawnego Banku BPH S.A., w tym powódki R. A., przez nowego

pracodawcę Bank Pekao S.A. również warunki świadczenia pracy powódki nie uległy pogorszeniu. W Banku BPH funkcjonował inny system informatyczny, w porównaniu do tego z Banku Pekao S.A. Konsekwencją fuzji obu banków była więc konieczność pracy w dwóch systemach operacyjnych. Bank nie przejął jednak klientów z Banku Pekao SA. Nowi klienci obsługiwani byli w nowym systemie Banku Pekao. Natomiast jeżeli była potrzeba dłuższej pracy pracownicy otrzymywali wynagrodzenie za godziny nadliczbowe. Niedogodności z tym związane nie można uznać za formę szykany pracowników. Trudno przyjąć również, że w przypadku powódki niedogodności te można ująć jako przyczyny rozwiązania umów o pracę z przyczyn nie dotyczących pracowników. Nowy pracodawca zapewnił bowiem powódce pracę na tych samych warunkach płacowych i na tym samym stanowisku, przy przyjęciu najbardziej korzystnych rozwiązań z przepisów wewnątrzzakładowych obowiązujących u obu pracodawców. Ponadto już po kilku miesiącach pracy było o około 30% mniej. Powódka odnosiła się natomiast do okoliczności mających miejsce bezpośrednio po przejęciu zakładu przez nowego pracodawcę w większości opierając się na przewidywaniach co do możliwości pogorszenia warunków pracy, chociażby w odniesieniu do ewentualności zwiększenia planów sprzedażowych. Zarówno w BPH, jak i innych bankach plany sprzedażowe są stałym elementem systemu płac motywującym pracowników do bardziej wydajnej pracy. Niewykonanie planu nie było u pozwanego obligatoryjną przesłanką zmniejszenia premii. Ponadto, powódka od dnia przejścia Zakładu na nowego pracodawcę została objęta warunkami pracy i płacy wynikającymi z obowiązującego w strukturach Banku Pekao S.A. zakładowego układu zbiorowego pracy w części, w której te warunki były korzystniejsze dla niej od dotychczasowych warunków wynikających z umowy o pracę oraz obowiązującego w Banku BPH S.A. regulaminu wynagradzania. Poza tym, R. A. nie mogła wykonywać żadnych czynności związanych z dostępem do komputera i systemu operacyjnego banku Pekao S.A., nie miała też dostępu do pracowniczej skrzynki mailowej, nie obsługiwała klientów i nie wykonywała zadań wynikających z jej zakresu czynności. Okoliczności te związane były z czynnościami, które miały miejsce, gdy była ona jeszcze pracownicą Banku BPH S.A. Oddział w P. 29 listopada 2007 r. w Biurze Maklerskim Banku BPH S.A.

Oddział w P., w którym pracowała powódka, sporządzono raport z postępowania wyjaśniającego dotyczącego funkcjonowania rachunku brokerskiego klienta R. B. Na skutek jego skargi powódka została odwołana przez ze szkolenia dotyczącego nowego systemu operacyjnego funkcjonującego w Pekao S.A. Przełożony M. S. odebrał powódce dostęp do systemu operacyjnego. Nie można wykluczyć, że powódka nie zweryfikowała podpisu klienta złożonego na potwierdzeniu wydania pakietu startowego z podpisem na umowie o świadczenie usług brokerskich przez Biuro Maklerskie BPH S.A. Po powrocie ze zwolnienia lekarskiego i urlopu powódka R. A. nie otrzymała dostępu do systemu operacyjnego banku. Taki przebieg zdarzeń świadczy, zadaniem Sądu drugiej instancji o tym, że nowy pracodawca nie darzył zaufaniem R. A. Nie przywrócił jej bowiem uprawnień zabrzanych w Banku BPH. Powódka natomiast mogła w związku z tym obawiać się o swoją pozycję, co między innymi skutkowało rozwiązaniem umowy o pracę z pozwanym. Przesłanki te dodatkowo wykluczają przyjęcie, że przyczyny rozwiązania stosunku pracy z R. A. obejmowały jedynie przyczyny nie dotyczące pracownika. Powódka mogła obawiać się konsekwencji wynikających z tego zaniedbania obowiązków pracowniczych.

Wyrok Sądu Okręgowego powódka zaskarżyła w części, tj. w zakresie całego dotyczącego jej rozstrzygnięcia zawartego w pkt 1 i 2 tego wyroku. W skardze kasacyjnej skarżąca zarzuciła naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie: 1) art. 23¹ § 4 k.p. w związku z art. 10 ust. 1 i art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, przez ich błędną wykładnię, prowadzącą w konsekwencji do nieuprawnionego wniosku, że w wypadku przejścia części zakładu pracy na innego pracodawcę i rozwiązania w tej sytuacji przez pracownika stosunku pracy za siedmiodniowym uprzedzeniem, wywołującego skutki, jakie przepisy prawa pracy wiążą z rozwiązaniem umowy o pracę przez pracodawcę za wypowiedzeniem, pracownik nie może nabyć prawa do odprawy pieniężnej, w sytuacji, w której poza obiektywnymi przesłankami uzasadniającymi rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika, bez zaistnienia których nie doszłoby do rozwiązania umowy o pracę, na skutek zdarzeń związanych z dotychczasowym przebiegiem zatrudnienia pracownika, zaistniały

potencjalne przesłanki, na podstawie których poprzędnik prawny pracodawcy mógłby utracić zaufanie do pracownika, choć ani pracodawca, ani jego poprzędnik prawny, nie podjęli jednak na tej podstawie jakichkolwiek działań, zmierzających do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę; 2) § 7 ust. 3 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Banku Pekao SA z grudnia 2005 r. w związku z art. 9 § 1 k.p. i art. 8 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, przez ich niezastosowanie, a w konsekwencji odmowę przyznania powódce odprawy pieniężnej w wysokości 9-krotności jej wynagrodzenia za pracę, to jest trzykrotności kwoty odprawy ustalonej powódce na podstawie przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, pomimo, że wyłączną przyczyną rozwiązania stosunku pracy z powódką były okoliczności nie dotyczące pracownika.

W odpowiedzi na skargę powódki pozwany wniósł o jej oddalenie.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga jest nieuzasadniona. Zgodnie z art. 23¹ § 4 k.p., w terminie 2 miesięcy od przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, pracownik może bez wypowiedzenia, za siedmiodniowym uprzedzeniem, rozwiązać stosunek pracy. Rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie powoduje dla pracownika skutki, jakie przepisy prawa pracy wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem. Wątpliwości związane z wykładnią zdania drugiego art. 23¹ § 4 k.p. rozstrzygnął Sąd Najwyższy uchwałą siedmiu sędziów z 18 czerwca 2009 r., III PZP 1/09, w której stwierdził, że rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 23¹ § 4 Kodeksu pracy nie uprawnia do nabycia odprawy pieniężnej, o której mowa w art. 8 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.), chyba że przyczyną rozwiązania stosunku pracy była poważna zmiana warunków pracy na niekorzyść pracownika.

Z ustaleń faktycznych przyjętych w podstawie zaskarżonego wyroku wynika, że warunki pracy powódki nie uległy pogorszeniu. Przeciwnie, uległy zmianie na jej korzyść ze względu na to, że została ona objęta warunkami pracy i płacy wynikającymi z układu zbiorowego pracy obowiązującego w Banku Pekao S.A., w części w której warunki te były korzystniejsze dla przejętych z BPH pracowników (w tym powódki) od warunków wynikających z ich umów o pracę. Poza tym, istotnym motywem rozwiązania przez powódkę umowy o pracę była obawa przed konsekwencjami wynikającymi z przypisywanego jej zaniedbania obowiązków pracowniczych. Ustaleniami tymi Sąd Najwyższy jest związany (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). W tej sytuacji powódka nie spełniła przesłanek nabycia prawa do odprawy pieniężnej, o której mowa w art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, a tym samym także przesłanek uzależnionego od przysługiwania tego uprawnienia prawa do odprawy z § 7 ust. 3 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Banku Pekao S.A. Wobec tego zarzuty naruszenia art. 23¹ § 4 k.p. i § 7 ust. 3 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Banku Pekao S.A. okazały się nieuzasadnione.

Z tych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c.