



Sygn. akt II PK 304/11

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 lipca 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)

SSN Małgorzata Gersdorf (sprawozdawca)

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec

w sprawie z powództwa K. W.

przeciwko Instytutowi /.../

o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Spółecznych i Spraw Publicznych w dniu 12 lipca 2012 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w W. z dnia 21 lipca 2011 r.,

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Powód K. W. domagał się przywrócenia poprzednich warunków pracy i płacy w pozwanym Instytucie w związku z doręczonym mu wypowiedzeniem zmieniającym.

Sąd Rejonowy wyrokiem z dnia 28 stycznia 2011 r. zasądził na rzecz powoda odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy w miejsce przywrócenia do pracy. Sąd poczynił następujące ustalenia faktyczne.

Powód był pracownikiem pozwanego na podstawie umowy na czas nieokreślony od 5 stycznia 1973 r., ostatnio na stanowisku kierownika Zespołu Badawczego /.../. W dniu 19 lipca 2005 r. pozwany wypowiedział powodowi warunki pracy i płacy w części dotyczącej zmiany stanowiska, miejsca pracy i wynagrodzenia z powodu likwidacji Centrum /.../, w którym pracował powód. Powód odmówił przyjęcia nowych warunków pracy i płacy, wskutek czego umowa uległa rozwiązaniu.

W lutym 2005 r. powód podjął starania o uzyskanie potwierdzenia zatrudnienia w szczególnych warunkach, określając zakres prac, które w jego ocenie miały mu umożliwić nabycie prawa do emerytury z tego tytułu. Pismem z 25 października 2005 r. powód skierował do działu spraw pracowniczych deklarację skorzystania z prawa do wcześniejszej emerytury. W świadectwie pracy z dnia 2 listopada 2005 r. zawarto informację, że w okresie od 5 stycznia 1973 r. do 31 października 2005 r. powód wykonywał pracę w szczególnych warunkach. Na mocy decyzji z 15 listopada 2005 r. powód nabył prawo do wcześniejszej emerytury.

Sąd w postępowaniu dopuścił dowód z opinii biegłego sądowego z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. W swej opinii za pracę w szczególnych warunkach uznał biegły jedynie pracę powoda w okresie od stycznia 1973 r. do 1 lipca 1976 r. Pozostały okres pracy nie został uznany za pracę w warunkach szczególnych.

Sąd ocenił, że doręczone powodowi wypowiedzenie było niezgodne z art. 39 k.p. w zw. z art. 5 ust. 6 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, albowiem nie zagwarantowano powodowi prawa do dodatku wyrównawczego. Natomiast uznał, że roszczenie o przywrócenie do pracy pozostaje sprzeczne z dyspozycją art. 8 k.p. Powód starał się bowiem o przyznanie wcześniejszej emerytury, występując ze stosowną inicjatywą, z chęcią uniknięcia negatywnych skutków ewentualnej likwidacji pozwanego. Zorientowawszy się natomiast, że pozwany działa w dalszym ciągu, mając świadomość fikcyjności prawa do emerytury, domagał się przywrócenia do pracy.

Apelację powoda od tego wyroku oddalił wyrokiem z dnia 21 lipca 2011 r., Sąd Okręgowy. Sąd Okręgowy przyjął, że przywrócenie powoda do pracy było niemożliwe, jako że jednostka, w której wykonywał prace uległa likwidacji. Uwzględnienie jedynie roszczenia odszkodowawczego i oddalenie powództwa o przywrócenie do pracy miało zatem w pełni rację bytu.

Skargę kasacyjną od tego orzeczenia wywiódł pełnomocnik powoda, zarzucając Sądowi Okręgowemu naruszenie art. 45 § 2 i § 3 k.p. w zw. z art. 39 k.p. w zw. z art. 8 k.p. przez oddalenie powództwa jako sprzecznego z zasadami współżycia społecznego oraz oceny, że przywrócenie do pracy jest niemożliwe lub niecelowe a także art. 232 k.p.c. i art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 8 k.p. przez zastosowanie tego ostatniego przepisu z przekroczeniem zasad swobodnego uznania sędziowskiego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zasługuje na uwzględnienie.

Skierował ją powód zarzucając wadliwość orzeczenia sądu II instancji, który utrzymał w mocy wyrok zasądzający na rzecz powoda odszkodowanie w miejsce przywrócenia do pracy. Przesłanką zarówno żądania przywrócenia do pracy jak i odszkodowania pozostaje niezgodność z prawem lub brak uzasadnienia wypowiedzenia (w przypadku umowy o pracę na czas nieokreślony). Zdaniem Sądu Najwyższego w niniejszej sprawie w ogóle nie sposób mówić o wadliwości wypowiedzenia. W związku z tym ocena przedstawionych w skardze kasacyjnej zarzutów naruszenia prawa materialnego musi ustąpić uzasadnieniu tej konstatacji.

Ustalenia poczynione w sprawie wskazują, że wobec powoda dokonano wypowiedzenia zmieniającego (w okresie ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy w myśl art. 39 k.p.) w ramach procedury zwolnień grupowych (art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, dalej jako „ustawa o zwolnieniach grupowych”). Zasadność przyczyny wypowiedzenia nie budziła wątpliwości.

Wobec powyższego wypada przypomnieć, że zastosowanie procedury zwolnień grupowych, z mocy art. 5 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, wyłącza zastosowanie regulacji o szczególnej ochronie stosunku pracy z zastrzeżeniem ust. 5 tego przepisu. Przewiduje on m.in. (w pkt 1), że względem osoby w wieku przedemerytalnym można dokonać jedynie wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Stosownie jedynie do art. 5 ust. 6 w przypadku, w którym skutek wypowiedzenia dochodzi do obniżenia wynagrodzenia, pracownikowi przysługuje do końca okresu ochronnego dodatek wyrównawczy.

Właśnie na tym polu Sąd Rejonowy dopatrywał się wadliwości wypowiedzenia uznając, że pozwany naruszył art. 5 ust. 6 ustawy o zwolnieniach grupowych w zw. z art. 39 k.p., albowiem wypowiedzenie zmieniające nastąpiło bez zagwarantowania powodowi dodatku wyrównawczego. Z taką oceną nie sposób się zgodzić.

Prowadziłaby ona bowiem do wniosku, że uprawnienie do dodatku wyrównawczego musi zostać wprowadzone do treści stosunku pracy w ramach wypowiedzenia zmieniającego. Przeczy temu oczywista redakcja art. 5 ust. 6 ustawy o zwolnieniach grupowych, z którego wynika – powtórzmy to jeszcze – że pracownikom podlegającym szczególnej ochronie dodatek „przysługuje do końca okresu ochronnego”. Oznacza to, że dodatek wyrównawczy przysługuje pracownikowi z mocy samego prawa. Skoro tak, pracownik ma do niego prawo po otrzymaniu wypowiedzenia zmieniającego, choćby nawet pracodawca mu go nie „przyznał”. Ewentualne zresztą wskazanie w wypowiedzeniu zmieniającym, że pracownik ma takie uprawnienie, mogłoby mieć walor czysto informacyjny.

Przyjęcie, że pracodawca ma obowiązek wprowadzić dodatek wyrównawczy w ramach wypowiedzenia zmieniającego, rodziłoby daleko idące, negatywne konsekwencje i komplikacje.

Ocena, że składnik ten przysługuje z mocy samego prawa, ułatwia jego dochodzenie. Tymczasem uznanie, że prawo do niego winno się znaleźć w wypowiedzeniu zmieniającym, sugeruje, że jego pominięcie powoduje wadliwość wypowiedzenia. Mogłoby to oznaczać, że jeśli pracodawca nie przewidzi prawa do dodatku, pracownik musi kwestionować wypowiedzenie na drodze sądowej jako wadliwe. Pominięcie prawa do dodatku w wypowiedzeniu rodziłoby konieczność

poszukiwania jego substytutu w postaci odszkodowania za utracony dodatek. Skoro dodatek miałby przyznawany wypowiedzeniem zmieniającym, to dla uzyskania odszkodowania wypadałoby kwestionować wadliwość wypowiedzenia z tego względu, co pozostaje ograniczone krótkimi terminami. Pracownik nie mógłby zatem w późniejszym terminie domagać się wypłaty dodatku.

Rozważania powyższe ukazują istotne komplikacje, jakie powodowałoby uznanie, że dodatek wyrównawczy, o którym mowa, wprowadza pracodawca w ramach wypowiedzenia zmieniającego. Należy wobec tego uznać, że dodatek wyrównawczy, wynikający z art. 5 ust. 6 ustawy o zwolnieniach grupowych, nie wymaga wprowadzenia wypowiedzeniem zmieniającym, przysługuje bowiem z mocy samego prawa. Wypowiedzenie zmieniające, które nie przyznaje pracownikowi prawa do takiego dodatku, nie jest przez to wadliwe.

W związku z tym ocena, że dokonane względem powoda wypowiedzenie zmieniające obarczone było wadami jako dokonane w okresie ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy nie znajdowało racji bytu. Nie ma zatem podstaw do oceny zasadności roszczenia o przywrócenie do pracy w miejsce odszkodowania. Bezzasadne pozostają bowiem oba roszczenia.

Należy jednak mieć na względzie, że w postępowaniu kasacyjnym, na zasadzie art. 398²¹ k.p. znajduje odpowiednie zastosowanie art. 384 k.p.c. (tak np. T. Wiśniewski w: H. Dolecki, T. Wiśniewski (red.), *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*, t. II, Warszawa 2010, uwaga 6 do art. 384). Z przepisu tego wynika, że sąd nie może uchylić lub zmienić wyroku na niekorzyść strony wnoszącej apelację, chyba że strona przeciwna również wniosła apelację. Wyrok Sądu I instancji w niniejszej sprawie zaskarżony został apelacją tylko przez stronę powodową. Sąd Najwyższy, jak wynika z powyższego wyводу, nie zgadza się z twierdzeniem, że wypowiedzenie dokonane powodowi było wadliwe. Wyrok sądu II instancji pozostaje jednak właściwy *meriti*, albowiem polegał na oddaleniu apelacji powoda. Sąd nie mógłby bowiem uczynić nic innego ze względu na wiążący go zakaz *reformationis in peius*. Identycznie sprawa przedstawia się na obecnym jej etapie. Nie można bowiem uchylić lub zmienić zaskarżonego wyroku na niekorzyść powoda. Z tych jednak względów bezcelowe pozostaje odnoszenie się do

wywiedzionych w skardze zarzutów naruszenia prawa materialnego i procesowego, jak bowiem wywiedziono, wypowiedzenie nie było wadliwe.

Mając na uwadze powyższe Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.