



Sygn. akt II PK 68/04

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 listopada 2004 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Zbigniew Myszka (przewodniczący)

SSN Krystyna Bednarczyk (sprawozdawca)

SSN Andrzej Wasilewski

Protokolant Halina Kurek

w sprawie z powództwa M. L.

przeciwko T. P.S.A. Obszarowi T. w S.

o zapłatę,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw

Publicznych w dniu 17 listopada 2004 r.,

kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Apelacyjnego w P.

z dnia 18 grudnia 2003 r., sygn. akt III AUa .../03,

oddala kasację

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 18 czerwca 2003 r. IV P .../01 Sąd Okręgowy – Sąd Pracy w S. zasądził od pozwanej T. P. S.A. na rzecz powoda M. L. odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron w

ramach „programu odejść dobrowolnych”. Sąd ustalił, że powód był pracownikiem pozwanej zatrudnionym na stanowisku mistrza. W dniu 6 września 2001 r. powód wraz z grupą monterów jechał samochodem do miejsca, w którym miało nastąpić podłączenie nowych abonentów do sieci. Po drodze kierowca zatrzymał samochód przed sklepem i wówczas znajdujący się w samochodzie pracownicy zauważyli otwartą studzienkę kanalizacyjną. Powód udał się do sklepu a dwaj inni pracownicy podeszli do studzienki. W jej wnętrzu znajdował się kabel odcięty i zwinięty w krążek. Stwierdzili, że należy go wyjąć i załadować do samochodu. Grupa pracowników jadąca drugim samochodem również zatrzymała się przed tym samym sklepem. W tym samym czasie specjaliści bhp przejeżdżali tą samą trasą udając się na kontrolę. Zauważyli stojący samochód z logo pozwanej, zatrzymali się i podeszli do stojących przy studziencie pracowników. Jedna z pracownic zauważyła leżący w pobliżu studzienki kabel. Zrodziło to podejrzenie, że pracownicy kradli kabel. Powód nie podeszedł do tej grupy, gdyż nie był w ubraniu roboczym i obawiał się reakcji służb bhp. Powód nie widział ani studzienki kanalizacyjnej ani kabla. Po powrocie pracowników do zakładu pracy kierownik wypytywał ich o przebieg zdarzenia i spisywał odpowiedzi. Każdy z pracowników otrzymał protokół do przeczytania i podpisania. Po dokonaniu oględzin kabla kierownik stwierdził ślady nacięcia piłką metalową. Dyrektor pozwanej w rozmowie z pracownikami zarzucił im, że kradli kabel i zostaną zwolnieni w trybie dyscyplinarnym. Pracownicy zwrócili się z prośbą o zastosowanie formy porozumienia stron. Następnego dnia powód i inni pracownicy grupy stawili się do pracy lecz nie zostali do niej dopuszczeni. Udali się do dyrektora i złożyli pisemne prośby o rozwiązanie umów o pracę za porozumieniem stron. Umowa o pracę z powodem została rozwiązana za porozumieniem stron w dniu 7 września 2001 r. W dniu 18 września 2001 r. powód zwrócił się do pozwanej o ponowne zatrudnienie jednak nie uzyskał zgody.

W dniu 30 czerwca 2000 r. pomiędzy przedstawicielami pozwanej a reprezentacją pracowników został zawarty „Pakiet socjalny dotyczący gwarancji pracowniczych dla pracowników T. P. S.A.”. W części III pkt 3 Pakietu przewidziano „program odejść dobrowolnych”, którego zasadą było zadeklarowanie przez pracownika woli rozwiązania stosunku pracy na jego wniosek poprzez porozumienie stron i wypłatę odszkodowania. Opracowano dokument „Zasady

przyznawania w 2001 r. pracownikom TP S.A. odszkodowań wynikających z Pakietu”. Przyjęto zasadę, że deklaracja pracownika o rozwiązaniu umowy winna nastąpić do dnia 31 marca 2001 r. o rozwiązanie umowy do dnia 31 grudnia 2001 r. W dniu 14 września 2001 r. pracodawca wydał decyzję nr 186, zgodnie z którą wprowadzono dodatkowe odszkodowania dla pracowników, którzy rozwiążą umowy o pracę w ramach „programu odejść dobrowolnych” w okresie od 1 września do 30 listopada 2001 r. Jednakże prawo do dodatkowego odszkodowania powstawało wówczas, gdy inicjatywa rozwiązania umowy wychodziła wyłącznie od pracownika. Powód spełnił wszystkie warunki rodzące prawo do odszkodowania w ramach „programu odejść dobrowolnych”. Okoliczności zdarzenia, które miało miejsce w dniu 6 września 2001 r. nie dają podstaw do zastosowania art. 8 k.p.

Apelacja pozwanej od tego wyroku została oddalona wyrokiem Sądu Apelacyjnego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 18 grudnia 2003 r. III APa .../03. Sąd Apelacyjny uznał za prawidłowe stanowisko Sądu pierwszej instancji i stwierdził, że Pakiet Socjalny i Zasady przyznawania odszkodowań w 2001 r. nie uzależniają prawa pracownika do odszkodowania od zgody pracodawcy na wypłatę tego świadczenia. Prawo to powstaje w momencie zaistnienia wszystkich warunków określonych w Zasadach. Zgoda pracodawcy dotyczy woli rozwiązania umowy o pracę w formie porozumienia stron. Jednakże jeżeli ma ona miejsce i pracownik zadeklaruje chęć rozwiązania umowy o pracę do 31 marca 2001 r. a skutek rozwiązujący nastąpi do dnia 31 grudnia 2001 r., to pracownik nabywa prawo do odszkodowania. Powyższe reguły zostały istotnie zmodyfikowane w Decyzji nr 186. Treść tego uregulowania prowadzi do wniosku, iż pracodawca chciał zachęcić pracowników do rozwiązywania stosunków pracy. Wprowadził bowiem dodatkowe odszkodowanie ustalając dodatkowy termin od 1 września do 30 listopada 2001 r., w którym pracownicy zadeklarują wolę rozwiązania umów o pracę. Bezsporny stan faktyczny co do daty rozwiązania umowy o pracę przez powoda w formie porozumienia stron (7 września 2001 r.) jednoznacznie wskazuje, że nabył on prawo do odszkodowania. Nie można pominąć faktu, że powodowi został postawiony zarzut kradzieży kabla, co pozwana akcentuje jako argument, że rozwiązanie umowy o pracę nie nastąpiło w ramach „programu dobrowolnych odejść”. Kwestia ta była przedmiotem ustaleń Sądu Okręgowego, z których wynika,

że postępowanie dowodowe nie potwierdziło, aby powód dopuścił się tego czynu. W świetle tych ustaleń, które zasługują na akceptację, nie ma podstaw do pozbawienia powoda prawa do odszkodowania z uwagi na zasady współżycia społecznego.

Wyrok ten zaskarżyła kasacją pozwana i opierając kasację na podstawie naruszenia prawa materialnego przez zastosowanie części III pkt 3 Pakietu Socjalnego, mimo że rozwiązanie umowy o pracę z powodem powinno być rozpoznawane w płaszczyźnie art. 65 k.c., 30 § 1 k.p. i części III pkt. 1c Pakietu Socjalnego oraz na podstawie naruszenia przepisów postępowania – art. 1 i 2 k.p.c., art. 382 i 233 § 1 k.p.c. oraz art. 378 § 1 k.p.c., wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku oraz poprzedzającego go wyroku Sądu pierwszej instancji i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w S. do ponownego rozpoznania. Uzasadniając pierwszą podstawę kasacyjną pozwana podniosła nietrafność stanowiska, że pracodawca wyrażając zgodę na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron akceptuje jednocześnie jej rozwiązanie w ramach programu dobrowolnych odejść. Z zapisu części III pkt 1c Pakietu Socjalnego wynika, że z gwarancji Pakietu wyłączony jest przypadek rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron, jeżeli nie można go zakwalifikować do programu odejść dobrowolnych. Rozwiązania umowy łączącej strony nie można zaliczyć do omawianego programu z kilku przyczyn. Po pierwsze pracodawca nie wyraził zgody na wypłatę odszkodowania a powód zaakceptował to zastrzeżenie, co oznacza, że porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę zostało zawarte z tym zastrzeżeniem. Po drugie Program został stworzony w celu dostosowania zatrudnienia do potrzeb Spółki, pozwana nie była zainteresowana w zwolnieniu powoda a zgodziła się na rozwiązanie umowy nie dla osiągnięcia celu, dla którego stworzono Program, a wyłącznie w związku z czynem, jakiego dopuścił się powód. Po trzecie inicjatywa rozwiązania stosunku pracy na mocy porozumienia stron nie wyszła od powoda lecz złożenie wniosku wymusiła obawa przed zwolnieniem w trybie art. 52 k.p. Uzasadnienie zarzutów naruszenia przepisów postępowania zostało sformułowane następująco. „Sąd Pracy przeprowadził postępowanie w zakresie prawa karnego. Poczynił ustalenia co do popełnienia przestępstwa przez powoda, co następnie stanowiło podstawę do wydania merytorycznego rozstrzygnięcia w sprawie

cywilnej. Z uwagi na brak związania sądów karnych ustaleniami cywilnymi w ramach postępowania cywilnego może dojść do sytuacji, w której zostanie zniweczony wyrok w sprawie cywilnej przez odmienne orzeczenie sądu karnego". Ponadto Sąd Apelacyjny nie rozważył wszystkich podniesionych w apelacji zarzutów. Sąd Okręgowy zbudował teorię o właściwym zachowaniu się powoda na zeznaniach pracowników współdziałających w kradzieży a odmówił wiarygodności zeznaniom innych świadków. Ocena zeznań przesłuchanych w sprawie świadków była jednostronna i dowolna.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje. Zarzut naruszenia prawa materialnego sprowadza się do tego, że zdaniem pozwanej zasadność żądania odszkodowania powinna być oceniana w oparciu o ogólne zasady rozwiązywania umów o pracę za porozumieniem stron (art. 30 § 1 k.p.) a nie w oparciu o szczególne zasady określone w części III pkt 3 Pakietu socjalnego, który zdaniem pozwanej nie miał zastosowania w stosunku do powoda wobec treści części III pkt 1 lit c. Część III Pakietu socjalnego ma tytuł „Gwarancja zatrudnienia” i w punkcie 1 stanowi, że generalną zasadą, na której oparta jest gwarancja zatrudnienia to niedokonywanie zwolnień grupowych, w przypadku niezawarcia porozumienia w tej kwestii ze związkami zawodowymi. Pracownikom objętym Pakietem Spółka zapewni zatrudnienie przez okres 40 miesięcy od dnia wejścia w życie Pakietu z wyłączeniem wymienionych w punktach przypadków. Wśród tych przypadków są: a) rozwiązanie umowy z pracownikami, którzy nabyli prawo do emerytury lub renty, b) rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem przez pracownika, c) rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron z zastrzeżeniem części III pkt 3, 4 i 6, d) rozwiązanie umowy w trybie art. 52 k.p. Regulacja ta oznacza, że gwarancja zatrudnienia przez 40 miesięcy nie obejmuje wymienionych przypadków, w tym przypadku zawarcia przez pracownika i pracodawcę porozumienia w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę. W takim przypadku nie ma przeszkód do rozwiązania umowy o pracę przed upływem 40 miesięcy, jednak należy uwzględnić zapis zawarty w części III pkt 3, 4 i 6. Postanowienie zawarte w punkcie 3 jest następujące: „ w celu dostosowania struktury zatrudnienia do potrzeb Spółki stworzony będzie tak zwany program odejść dobrowolnych. Procedura realizacji programu będzie ustalana przez Spółkę i przedstawiana do opinii związkom

zawodowym sukcesywnie zgodnie z potrzebami Spółki. Generalną zasadą programu będzie zadeklarowana przez pracownika wola rozwiązania stosunku pracy na jego wniosek na mocy porozumienia stron i wypłata odszkodowania”. W punktach 4 i 6 określone są zasady ustalania odszkodowania. Interpretacja powołanych postanowień Pakietu prowadzi do wniosku, że w przypadku rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron z inicjatywy pracodawcy za zgodą pracownika, podobnie jak w przypadku braku zgody pracodawcy na wniosek pracownika zawarcia porozumienia i potraktowania tego wniosku jako wypowiedzenia umowy o pracę, pracodawca jest zwolniony z zapewnienia gwarancji zatrudnienia a rozwiązanie umowy o pracę nie kwalifikuje się do programu odejść dobrowolnych, o którym mowa w punkcie 3. Program ten obejmuje tylko przypadki rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron na wniosek pracownika, na który pracodawca wyrazi zgodę. W każdym przypadku rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron, podstawę prawną rozwiązania umowy stanowi przepis art. 30 § 1 k.p. Natomiast postanowienia programu odejść dobrowolnych mają zastosowanie do takich przypadków porozumienia stron, które zostaje zawarte z inicjatywy pracownika. Jednym z elementów tego programu jest prawo pracownika do odszkodowania.

Jest kwestią wątpliwą, czy świetle powołanych postanowień Pakietu pracodawca może uzależnić zgodę na rozwiązanie umowy za porozumieniem stron z inicjatywy pracownika od zrzeczenia się przez pracownika prawa do odszkodowania. Zgodnie z art. 94 k.c. warunek rozwiązujący uważa się za niezastrzeżony, gdy jest on przeciwny ustawie lub zasadom współżycia społecznego. Skoro pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia (art. 84 k.p.), zrzeczenie się z prawa do odszkodowania powinno być uznane przynajmniej za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, jeżeli nie jest sprzeczne z ustawą. Pozwana nie twierdzi jednak, że powód zrzekł się odszkodowania w sposób wyraźny, lecz powołuje się na przepis art. 65 § 1 k.c., zgodnie z którym jej zdaniem oświadczenia woli obu stron należy tłumaczyć w ten sposób, że zgodziły się na rozwiązanie umowy za porozumieniem stron bez odszkodowania. Twierdzenie takie jest nieuprawnione. Przepis art. 65 § 1 k.c. stanowi, że oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na

okoliczności, w których złożone zostało, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje. Jak wskazano wyżej, zasady współżycia społecznego stoją na przeszkodzie skutecznemu zrzeczeniu się przez pracownika prawa do odszkodowania, zatem tym bardziej nie można uznać, że oświadczenie woli, które nie zawiera wyraźnego zrzeczenia, należy tłumaczyć w taki sposób, że wolą stron było rozwiązanie umowy bez odszkodowania. Treść oświadczeń woli stron nie daje podstaw do takiej interpretacji. Powód oświadczył w piśmie z dnia 6 września 2001 r., że zwraca się „z uprzejmą prośbą o natychmiastowe zwolnienie z pracy z dniem 7 września 2001 r. na własną prośbę za porozumieniem stron”. Odpowiedź pozwanej była następująca: „rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron z dniem 7 września 2001 r. bez odszkodowania”. Istotne elementy tych oświadczeń, które spełniły określone w art. 30 § 1 k.p. warunki rozwiązania umowy na mocy porozumienia stron, to obopólna zgoda na rozwiązanie umowy w tym trybie oraz określenie terminu rozwiązania umowy. Zastrzeżenie pozwanej, że nie wypłaci powodowi odszkodowania, nie miało wpływu na skuteczność rozwiązania umowy za porozumieniem stron. Nie zmieniało także faktu, że porozumienie nastąpiło z inicjatywy powoda. Skoro powód w żaden sposób nie ustosunkował się do tego oświadczenia, nie można uznać, że jego zgodą objęty był brak prawa do odszkodowania. Jednostronne oświadczenie pracodawcy o odmowie wypłaty odszkodowania nie ma skutków prawnych w sytuacji, gdy umowa o pracę została rozwiązana na mocy porozumienia stron w warunkach, w jakich obowiązujący u pracodawcy pakiet socjalny przewiduje prawo pracownika do odszkodowania.

Zarzut, że powód złożył wniosek o rozwiązanie umowy z obawy przed rozwiązaniem umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. nie może być rozpoznawany w kategoriach braku prawa do odszkodowania. W przypadku istnienia podstaw do natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę pozwana mogła skorzystać z tego trybu i wówczas nie obowiązywałyby ją gwarancje zatrudnienia zgodnie z zapisem części III pkt 1d Pakietu socjalnego. Skoro umowa o pracę została rozwiązana na mocy porozumienia stron, pozwana ponosi prawne konsekwencje związane z tym trybem rozwiązania umowy. Wykazanie, że były podstawy do rozwiązania umowy w trybie art. 52 k.p., nie zmienia oceny prawnej roszczeń powoda wynikających z zastosowanego przez strony trybu rozwiązania

umowy za porozumieniem, może mieć natomiast wpływ na ocenę tych roszczeń w kategorii nadużycia prawa (art. 8 k.p.). Sąd Apelacyjny wypowiedział się w tym przedmiocie i uznał, że wyniki postępowania dowodowego nie pozwalają na uznanie, że powód dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, czy też popełnił przestępstwo na szkodę pozwanej. Te ustalenia są w kasacji kwestionowane zarzutami naruszenia przepisów postępowania. Zrzuty te są nieuzasadnione.

Przede wszystkim niezrozumiały jest zarzut naruszenia art. 378 § 1 k.p.c., który stanowi, że sąd apelacyjny rozpoznaje sprawę w granicach apelacji. Skoro apelacja została oddalona, nie można twierdzić, że granice apelacji zostały w jakiś sposób przekroczone. Podobnie niezrozumiały jest zarzut naruszenia art. 1 i 2 k.p.c. Pierwszy z tych przepisów dotyczy zakresu postępowania cywilnego a drugi właściwości sądów i dopuszczalności drogi sądowej. Uzasadnienie zarzutu nie koresponduje w żaden sposób z tymi przepisami. Chodzi w nim o to, że zdaniem pozwanej Sąd nie był uprawniony do wypowiedzania się na temat zarzucanego powodowi przestępstwa, gdyż ta kwestia zastrzeżona jest do postępowania karnego. Pomijając fakt, że oba Sądy zajmowały się tą kwestią tylko dlatego, że pozwana zgłosiła taki zarzut, oraz fakt, że nie przypisały one powodowi popełnienia przestępstwa, powołane w kasacji przepisy nie zawierają żadnych ograniczeń w zakresie postępowania dowodowego i oceny wyników tego postępowania w sprawach należących do właściwości sądów powszechnych, w których droga sądowa jest dopuszczalna. Nie ma żadnych wątpliwości co do tego, że dochodzenie roszczeń ze stosunku pracy następuje w drodze sądowej przed sądami pracy (art. 262 § 1 k.p.). Natomiast zarzut naruszenia art. 233 § 1 i 382 k.p.c. nie może być uwzględniony, gdyż pozwana nie uzasadnia przyczyn, dla których uważa ocenę zeznań świadków za dowolną i jednostronną. Oceniając zeznania świadków, Sąd uznał, że nie potwierdzili oni udziału powoda w kradzieży kabla, a w kasacji nie wskazuje się dowodów przeciwnych przemawiających za takim udziałem. Przedmiotem oceny było tylko zachowanie powoda w zakresie dopuszczenia się przez niego ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, natomiast zachowanie innych pracowników nie wymagało takiej oceny. Skoro pracownicy, określani w kasacji jako „współdziałający w kradzieży” nie potwierdzili

współdziałania powoda, Sąd nie miał podstaw do dokonania odmiennych ustaleń na podstawie zeznań świadków, którzy nie mieli wiedzy, co do kręgu osób uczestniczących w domniemanym przestępstwie. W ocenie dokonanej przez Sąd Okręgowy nie można dopatrzeć się nieprawidłowości, zatem nie można czynić Sądowi Apelacyjnemu zarzutu, że zaakceptował tę ocenę.

Z tych przyczyn Sąd Najwyższy w oparciu o przepis art. 393¹² k.p.c. oddalił kasację jako pozbawioną usprawiedliwionych podstaw.