



Sygn. akt III PK 14/06

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 kwietnia 2006 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Roman Kuczyński (przewodniczący)

SSN Jerzy Kwaśniewski (sprawozdawca)

SSN Andrzej Wróbel

w sprawie z powództwa S. K.

przeciwko T. Spółce Akcyjnej w W.

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Spółecznych i Spraw Publicznych w dniu 13 kwietnia 2006 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego w L.

z dnia 27 września 2005 r.,

**oddala skargę kasacyjną i zasądza od powoda na rzecz strony
pozwanej 2025 zł. tytułem kosztów postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 28 grudnia 2004 r. S. K. wniósł o zasądzenie na jego rzecz od T. S. A. Obszaru w L. kwoty 143.674,72 zł. z ustawowymi odsetkami od dnia 2 grudnia 2003 r. tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę. W piśmie

procesowym z dnia 14 lutego 2005 r. rozszerzył powództwo żądając kwoty 181.640,48 zł. z ustawowymi odsetkami.

Wyrokiem z dnia 23 czerwca 2005 r. Sąd Okręgowy – Sąd Pracy w L. oddalił powództwo. Wyrok ten wynika z następujących ustaleń. Powód zatrudniony był w pozwanej spółce na stanowisku instruktora. Do obowiązków powoda należał nadzór nad pracą monterów. We wrześniu 2002 r. została zlikwidowana komórka, w której pracował w związku z czym przeniesiono go do tzw. "zasobów uwolnionych". W październiku 2002 r. powód zachorował, a do pracy powrócił w styczniu 2003 r. Po powrocie ze zwolnienia nie było już jego komórki pracy, powierzano mu zatem różne obowiązki. W dniu 30 czerwca 2000 r. związki zawodowe działające u pozwanego oraz inwestor strategiczny spółki zawarły Pakiet Socjalny dotyczący gwarancji pracowniczych dla pracowników T. S.A. Generalną zasadą tego Pakietu było niedokonywanie zwolnień grupowych w przypadku nie zawarcia porozumienia ze związkami zawodowymi. Spółka zobowiązała się do zagwarantowania zatrudnienia przez 40 miesięcy od dnia wejścia w życie Pakietu. Dopuszczalne przypadki rozwiązywania umów z pracownikami zostały szczegółowo wymienione. Między innymi postanowienia Pakietu przewidywały dokonywanie zwolnień w ramach programu dobrowolnych odejść. Procedura realizacji tego programu miała być ustalona przez spółkę i przedstawiona do opinii związkom zawodowym sukcesywnie, zgodnie z potrzebami spółki. Zasadą miało być deklарowanie przez pracownika woli rozwiązania stosunku pracy na mocy porozumienia stron za stosownym odszkodowaniem. Pakiet przewidywał także możliwość rozwiązania w okresie gwarancji zatrudnienia stosunku pracy z pracownikami, którym na mocy odrębnych przepisów przysługiwało uprawnienie do świadczenia przedemerytalnego. W przypadku rozwiązania umowy w tym trybie spółka zobowiązana była do wypłaty na rzecz pracownika jednorazowego odszkodowania. Wypłaty odszkodowań dla pracowników odchodzących w ramach dobrowolnych odejść były znacznie niższe, aniżeli odszkodowania wyrównawcze przewidziane dla pracowników zwalnianych i przechodzących na świadczenie przedemerytalne. Powód w kwietniu 2003 r. uzyskał warunki świadczenia przedemerytalnego, ponieważ jego miejsce pracy zostało zlikwidowane, a on znajdował się w tzw. "zasobach uwolnionych". Licząc się z możliwością

ewentualnego zwolnienia z pracy, gdy Pakiet przestanie obowiązywać, powód poprosił pracodawcę, aby ten wypowiedział mu umowę o pracę z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, spotkał się jednakże z odpowiedzią odmowną z uwagi na znaczne koszty, jakie w przypadku rozwiązania umowy pracodawca musiałby ponieść. Dyrektor „Obszaru” był odpowiedzialny za realizację budżetu, który przewidywał średnio na pracownika kwotę odszkodowań 20.000 zł, zaś wypowiedzenie powodowi umowy o pracę wiązałoby się ze znacznie wyższymi kosztami. W 2003 r. w ramach dobrowolnych odejść za porozumieniem stron za stosownym odszkodowaniem i odprawą odeszła z pracy tak znaczna grupa pracowników, iż już od połowy tego roku poziom zatrudnienia u pozwanego zbliżył się do zaplanowanego w budżecie. W drugiej połowie 2003 r. Zarząd wstrzymał odejścia pracowników, gdyż dalsze zmniejszanie zatrudnienia zmniejszało wiarygodność spółki na giełdzie, która nie mogła zmniejszać zatrudnienia powyżej określonego poziomu. W związku z tym, iż powszechnie było wiadome, iż w 2004 r. miały zmienić się przepisy dotyczące warunków przyznawania świadczeń przedemerytalnych (miały być to mniejsze kwoty - co w istocie się stało), związki zawodowe pozwanego pod naciskiem pracowników posiadających uprawnienia do świadczeń, którym pozwany ze względu na wysokie koszty nie chciał wypowiadać umów o pracę, zawarły w sierpniu 2003 r. uzgodnienie dotyczące tych pracowników. Powyższe uzgodnienie pozwoliło, pomimo wstrzymania przez Zarząd dalszych odejść pracowników z pracy, rozwiązać umowę o pracę za porozumieniem z inicjatywy pracowników, którzy chcieli skorzystać ze świadczeń przedemerytalnych według starych, korzystniejszych zasad. Uzgodnienie przewidywało odszkodowanie, które było wyższe od odszkodowania przewidzianego dla pracowników odchodzących w ramach dobrowolnych odejść ale było znacznie niższe od odszkodowania wyrównawczego przysługującego pracownikom, którym pozwany wypowiedziałby umowę i którzy przeszliby na świadczenie przedemerytalne. W związku z Uzgodnieniem pozwany wystosował pismo do wszystkich pracowników, którzy mieli prawo do świadczenia przedemerytalnego, informując, iż została stworzona możliwość rozwiązania umowy o pracę w trybie porozumienia stron. Nadto pracodawca informował, iż rozwiązanie umowy zależy wyłącznie od pracownika oraz wskazywał wysokość

należnych świadczeń w razie skorzystania z tej możliwości. Powód po otrzymaniu wymienionego pisma w dniu 30 października 2003 r. złożył Dyrektorowi J. M. prośbę o rozwiązanie z nim umowy o pracę w trybie porozumienia stron z przyczyn dotyczących pracodawcy. W dniu 1 grudnia 2003 r. powód i pozwany zawarli porozumienie, w którym oświadczyli wolę rozwiązania umowy o pracę w trybie porozumienia stron. Pozwany zobowiązał się do wypłaty na rzecz powoda na podstawie Uzgodnienia z sierpnia 2003 roku odszkodowania w kwocie 37.965,76 zł oraz odprawy pieniężnej w kwocie 70.740 zł i nagrody jubileuszowej w kwocie 24.516,25 zł. Powód otrzymał wszystkie wyżej wskazane kwoty. W lutym 2004 r. powód uzyskał świadczenie przedemerytalne według "starych" zasad, a kwota tego świadczenia była wyższa niż kwota, jaką by uzyskał po zmianie przepisów o świadczeniach przedemerytalnych. Po otrzymaniu świadczenia przedemerytalnego powód zwrócił się do pracodawcy, aby ten poza kwotą wypłaconych już świadczeń, wypłacił mu odszkodowanie wyrównawcze, jakie otrzymałby gdyby pozwany wypowiedział mu umowę o pracę.

Sąd pierwszej Instancji uznał, że żądanie odszkodowania wyrównawczego na podstawie cz. III pkt 6 Pakietu nie znajduje podstaw prawnych, gdyż odszkodowanie wyrównawcze przysługuje wyłącznie w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę i skorzystania przez pracownika ze świadczenia przedemerytalnego, w żadnym zaś razie nie ma zastosowania w przypadku rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron. Sąd pierwszej instancji wskazał, iż wprowadzie część III porozumienia nie zawiera jasnej redakcji co do sposobu rozwiązania umowy o pracę, jednak interpretacja, iż dotyczy również trybu porozumienia stron nie jest prawidłowa. Pozwany nie wypowiedział powodowi umowy o pracę, ponieważ ten tryb rozwiązania umowy o pracę wiązał się ze znacznymi kosztami, a w ramach dobrowolnych odejść, które były "tańsze" dla pozwanego, odeszła taka liczba pracowników, iż pozwany nie miał potrzeby dalszego zmniejszania zatrudnienia. W ocenie Sądu Okręgowego strony niniejszego sporu rozwiązały umowę o pracę za porozumieniem stron z przyczyn leżących po stronie pracodawcy na podstawie Uzgodnienia z sierpnia 2003 r. Uzgodnienie to związki zawodowe zawarły w celu umożliwienia odejścia pracownikom na świadczenia przedemerytalne przed zmianą przepisów w tym

zakresie. Powód zawarł z pozwanym porozumienie w sprawie rozwiązania umowy o pracę. Porozumienie jasno regulowało wszystkie kwestie dotyczące ewentualnych odszkodowań. Sąd podkreślił, że powód miał pełną świadomość, iż w przypadku odejścia za porozumieniem stron otrzyma odszkodowanie niższe niż to, które by otrzymał, gdyby umowę o pracę wypowiedział pracodawca. Wobec tego Sąd pierwszej instancji stwierdził, że powodowi przysługują wyłącznie świadczenia określone porozumieniem zawartym z pozwanym.

Apelację od powyższego wyroku wniósł powód zarzucając naruszenie art. 316 § 1 KPC w związku z art. 233 § 1 KPC, art. 277 oraz art. 228 § 2 k. p. c. przez niewyjaśnienie wszystkich okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy, a w szczególności tego, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę była restrukturyzacja zatrudnienia u pozwanego pracodawcy, przez co umowa ustała z przyczyn przewidzianych ustawą z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy; a także pominięcie tego, że w porozumieniu z grudnia 2003 r., powód nie zadeklarował rezygnacji ze świadczeń przewidzianych przez pkt III.6 Pakietu Socjalnego. Ponadto skarżący zarzucił naruszenie prawa materialnego:

a) art. 9 k. p. oraz postanowień Uzgodnienia zawartego w dniu 11 sierpnia 2003 r. pomiędzy Zakładem T. S.A a ogólnokrajowymi organizacjami związkowymi działającymi w T. S.A. poprzez wadliwe zastosowanie tych przepisów i błędne uznanie, że Uzgodnienie z 11 sierpnia 2003 r. zmieniałoby zasady przyznania świadczeń przewidzianych w przypadku rozwiązania stosunków pracy z pracownikami z przyczyn dotyczących pracodawcy przewidzianymi przez Pakiet Socjalny;

b) porozumienia w przedmiocie rozwiązywania umowy o pracę zawarte pomiędzy stronami 1 grudnia 2003 r. przez wadliwe zastosowanie tego porozumienia i błędne uznanie, że na jego mocy powód zrezygnował ze świadczeń przewidzianych przez pkt III.6 Pakietu Socjalnego;

c) pkt III.6 oraz pkt III.4-5 Pakietu Socjalnego poprzez wadliwe zastosowanie tych przepisów i błędne przyjęcie, że świadczenia przewidziane przez wspomniany pkt III.6 były uzależnione od sposobu rozwiązywania umowy o pracę z pracownikiem, a nie od przyczyny rozwiązania takiej umowy w okresie

obowiązywania gwarancji zastosowania przepisów przewidzianych przez Pakiet Socjalny.

Wyrokiem z dnia 27 września 2005 r. Sąd Apelacyjny – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w L. na podstawie art. 385 k. p. c. apelację powoda oddalił. Sąd drugiej instancji w pełni podzielił ustalenia faktyczne jak i ich ocenę prawną dokonaną przez Sąd pierwszej instancji.

Zdaniem Sądu II instancji przeprowadzona przez Sąd pierwszej instancji ocena dowodów jest prawidłowa, apelacja zaś w żaden sposób nie wykazuje uchybień, które podważałyby prawidłowość dokonanej oceny.

Odnosząc się do zarzutu naruszenia art. 9 kodeksu pracy oraz postanowień Uzgodnienia z 11 sierpnia 2003 r. przez wadliwe zastosowanie tych przepisów i błędne uznanie, że Uzgodnienie to zmieniało zasady przyznania odszkodowania Sąd drugiej instancji stwierdził, że Uzgodnieniem z sierpnia 2003 r., wprowadzono dodatkową możliwość odejścia z pracy na świadczenie emerytalne za porozumieniem stron. Jeśliby związki zawodowe uważały, że pkt 6 części III Pakietu obejmuje sytuację odejścia pracownika za porozumieniem stron to przecież zbędne byłoby zawieranie Uzgodnienia z sierpnia 2003 r. Skarżący, który zawarł porozumienie 1 grudnia 2003 r., odwołując się do ustaleń przedmiotowego Uzgodnienia bezpodstawnie wyprowadza swe roszczenia z powołaniem się na Pakiet Socjalny. Przychylenie się do stanowiska skarżącego oznaczałoby, że pomimo zawarcia przez strony Porozumienia, które w sposób kompleksowy regulowało wszystkie warunki finansowe odejścia skarżącego z pracy, miałby on w dalszym ciągu roszczenie o świadczenie wyrównawcze. Tymczasem powód miał pełną świadomość, iż w przypadku odejścia za porozumieniem stron otrzyma odszkodowanie niższe niż to, które by otrzymał, gdyby umowę o pracę wypowiedział pracodawca. Wynika to nie tylko z treści porozumienia, jakie powód zawarł z pozwanym, ale i z wyjaśnień powoda w toku procesu.

W ocenie Sądu drugiej instancji za niezasadny uznać należy zarzut wadliwego zastosowania pkt II oraz pkt III.4-5 Pakietu Socjalnego na skutek przyjęcia, że świadczenie przewidziane przez pkt III.6 były uzależnione od sposobu rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem, nie zaś od przyczyny rozwiązania umowy.

Świadczenia przewidziane w Pakiecie uzależnione były zarówno od sposobu rozwiązywania umowy o pracę z pracownikiem, jak i od przyczyny rozwiązania takiej umowy. Powód w dniu 1 grudnia 2003 r. zawarł porozumienie - na gruncie Uzgodnienia związków zawodowych z pracodawcą - o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron i na mocy wyłącznie tego porozumienia przysługiwało mu odpowiednie odszkodowanie.

W skardze kasacyjnej od powyższego wyroku, opartej na obu podstawach z art. 398³ § 1 k.p.c. pełnomocnik powoda wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku oraz o uchylenie wyroku Sądu pierwszej instancji i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji. W ramach podstawy dotyczącej przepisów prawa materialnego skarga powołała zarzuty naruszenia następujących przepisów:

- 1) art. 9 k. p. w związku z przepisami Pakietu Socjalnego z 30 czerwca 2000 r. oraz postanowień uzgodnienia zawartego w dniu 11 sierpnia 2003 r. przez wadliwą wykładnię tych przepisów i błędne uznanie, że uzgodnienie z 11 sierpnia 2003 r. mogło zmieniać postanowienia Pakietu Socjalnego w zakresie zasad przyznawania świadczeń w związku z rozwiązaniem umowy o pracę, bądź też stanowić wykładnię dla stosowania przepisów tego Pakietu;
- 2) pkt III 6 oraz pkt III 4-5 Pakietu Socjalnego z 30 czerwca 2000 r. w związku z art. 9 k.p. przez wadliwe zastosowanie tych przepisów i błędne przyjęcie, (i brak zastosowania art. 9 k. p.) że świadczenia przewidziane przez wspomniany pkt III. 6 Pakietu były uzależnione od sposobu rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem, a nie od przyczyny rozwiązania takiej umowy w okresie obowiązywania gwarancji zatrudnienia przewidzianych przez Pakiet Socjalny;
- 3) porozumienia w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę zawartego pomiędzy stronami 1 grudnia 2003 r. przez wadliwą wykładnię tego porozumienia i błędne uznanie, że powód ważnie zrezygnował z świadczeń przewidzianych przez pkt III. 6 Pakietu Socjalnego pomimo, że taka rezygnacja jest niedopuszczalna ze względu na art. 84 k.p.

W ramach podstawy dotyczącej naruszenia przepisów prawa procesowego wskazano zarzut naruszenia: 386 § 4 k.p.c. w związku z art. 227 k.p.c. i art. 378 § 1 k.p.c. oraz art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 378 § 1 k.p.c. przez brak właściwego

rozpoznania zarzutów apelacji w zakresie niekompletnych ustaleń faktycznych Sądu pierwszej instancji oraz zaniechanie umotywowania przez Sąd Apelacyjny w L. pominięcia tych zarzutów.

Sąd Najwyższy zważył co następuje:

W argumentacji zarzutów „procesowej” podstawy skargi kasacyjnej wskazano na to, że Sąd Apelacyjny powielając błąd Sądu pierwszej instancji, nie ustalił przyczyn rozwiązania z powodem umowy o pracę, co oznacza, że Sąd Apelacyjny nie rozpoznał zarzutów apelacji a oba Sądy nie rozpoznały istoty sprawy.

Wszystkie te zarzuty są bezpodstawne gdyż wyraźnie pomijają przedstawione w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, jego podstawy – ustalone okoliczności faktyczne i wyprowadzoną na ich tle ocenę oszczerń pozwu. Odsyłając do motywów zaskarżonego wyroku, które w ich zasadniczej części zostały wyżej przedstawione, wystarczy podkreślić że według ustaleń Sądów obu instancji rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z inicjatywy i w wyniku określonych starań powoda zainteresowanego w rozwiązaniu umowy o pracę w określonym stanie prawnym dotyczącym realizacji prawa do świadczeń przedemerytalnych. Z takim wystąpieniem powoda pozwany pracodawca uzgodnił swe własne interesy polegające najogólniej biorąc, na uwzględnieniu sytuacji powoda będącego w t.zw. „zasobach uwolnionych”, zatrudnionego nadal z perspektywą ewentualnego uwolnienia w przyszłości. Ze szczegółowych ustaleń faktycznych, stanowiących podstawę zaskarżonego wyroku wynika że interesy pracownika i pracodawcy były przez każdą ze stron należycie oceniane i stały się podstawą rozwiązania umowy o pracę na zasadzie porozumienia stron.

Istotne było zwłaszcza ustalenie, że pracodawca, będąc w ramach przeprowadzanej restrukturyzacji, zainteresowany rozwiązaniem umowy o pracę z powodem przewidzianym do zwolnienia w ramach „zasobów uwalnianych” zdecydowany był nie dokonywać tego zwolnienia w okresie w którym wystąpił o to powód na warunkach zobowiązujących pracodawcę do świadczeń wynikających z Pakietu Socjalnego w razie rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę.

Uzgodnienie w porozumieniu stron ich autonomicznych interesów nastąpiło w oparciu o ustalone w wyroku zasady uzgodnione ze związkami zawodowymi w sierpniu 2003 r.

Rozpoznając tę podstawę kasacji należy stwierdzić, że podniesione zarzuty są nie tylko nieodpowiednie do ustaleń Sądu, ale ponadto zostały przedstawione w sposób tak ogólnikowy, że nie pozwalają nawet na uchwycenie stawianego problemu. Nie wiadomo dlaczego skarżący, pomimo ustalenia przez Sąd, szczegółowych okoliczności faktycznych dotyczących porozumienia stron uważa, że Sądy zaniechały ustalenia przyczyn rozwiązania stosunku pracy. Innym przykładem gołosłowności stawianych zarzutów jest przedstawienie w skardze zarzutu naruszenia art. 227 k.p.c. „poprzez nieprzeprowadzenie dowodu na okoliczność przyczyn rozwiązania – umowy o pracę”, bez wskazania przez skarżącego dowodu, jaki miałby tu wchodzić w rachubę.

Bezzasadne są również zarzuty „materialnoprawnej” podstawy skargi kasacyjnej. Także w tym zakresie, podobnie do zarzutów poprzednio omówionych, zastrzeżenia budzi sposób przedstawienia zarzutów, które nie tyle odnoszą się do stanowiska jakie zajął Sąd w zaskarżonym wyroku, ale do jakiejś swoistej, trudno zrozumiałej interpretacji tego stanowiska.

Z wyroku jasno wynika, że Sąd ustalił i ocenił każdą z wchodzących w rachubę podstaw (źródeł) dochodzonych w sprawie roszczeń – Pakietu Socjalnego z 30 czerwca 2000 r., Uzgodnienia ze związkami zawodowymi z 11 sierpnia 2003 r., oraz umowy stron (porozumienia) z 1 grudnia 2003 r. Nie budzi zastrzeżeń stanowisko wyroku, że źródłem świadczeń przysługujących powodowi była umowa stron z 1 grudnia 2003 r. Umowa ta jest zgodna z zasadami wynegocjonowanymi przez związki zawodowe z pracodawcą w Uzgodnieniu z 11 sierpnia 2003 r., nie pozostaje natomiast w sprzeczności z postanowieniami Pakietu Socjalnego z 30 czerwca 2000 r. Sąd Apelacyjny z powołaniem się na podzielone stanowisko Sądu pierwszej instancji szczegółowo wyjaśnił zakres Pakietu Socjalnego, który mógł mieć zastosowanie do powoda w odniesieniu do świadczeń przewidzianych w sytuacjach rozwiązania stosunku pracy, tak jak w danym wypadku, na skutek porozumienia stron. W tym zakresie nie została naruszona hierarchia źródeł prawa pracy, określona w przepisach art. 9 k.p.; nie powstawał nawet problem w tym

przedmiocie, skoro porozumienie stron uwzględniło najkorzystniejsze dla powoda Uzgodnienie ze związkami zawodowymi. Przy okazji należy zauważyć, że skarżący zupełnie wadliwie zalicza umowę stron stosunku pracy (porozumienie powoda z pracodawcą z dnia 1 grudnia 2003 r.) do kategorii źródeł prawa pracy i z tego powodu wskazuje na naruszenie art. 9 k.p., który to przepis w ogóle nie odnosi się do umów (por. art. 18 k.p.).

Wreszcie nie budzi żadnych zastrzeżeń ustalona przez Sądy obu instancji treść wskazanych w skardze kasacyjnej postanowień Pakietu Socjalnego. Z uzasadnienia zaskarżonego wyroku wynika, że decydujące w sprawie ustalenie zakresu części III pkt 6 Pakietu opiera się na jej brzmieniu i uwzględnia okoliczności stosowania tych postanowień w praktyce z analizą stanowiska powoda, pracodawcy i związków zawodowych. Sąd ustalił, że powodowi nie przysługiwały świadczenia przewidziane w Pakiecie .bo nie miała miejsca sytuacja rozwiązania stosunku pracy z inicjatywy pracodawcy. W tym kontekście niezrozumiałe są zarzuty skargi kasacyjnej jakoby w zaskarżonym wyroku nastąpiło uznanie, że powód ważnie zrezygnował ze świadczeń przewidzianych przez pkt III 6 Pakietu Socjalnego lub, że Sąd uznał iż Uzgodnienie z 11 sierpnia 2003 r. mogło zmienić postanowienia Pakietu Socjalnego w zakresie zasad przyznawania świadczeń w związku z rozwiązaniem umowy o pracę.

Z powyższych przyczyn wobec bezzasadności podstaw kasacji Sąd Najwyższy orzekł według art. 398¹⁴ k.p.c.