



Sygn. akt I PK 191/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 czerwca 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Piotr Prusinowski (przewodniczący)

SSN Jolanta Frańczak

SSN Krzysztof Rączka (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa M. S.
przeciwko Zespołowi [...] Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w [...] o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 7 czerwca 2017 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w [...] z dnia 26 lutego 2016 r., sygn. akt IV Pa .../16,

uchyła zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi Okręgowemu w [...] do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

UZASADNIENIE

Powódka M. S. domagała się zasądzenia na jej rzecz od pozwanego Zespołu [...] Sp. z o.o. w [...] kwoty 49.159,11 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 22 grudnia 2014 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania, o którym mowa w § 6 Pakietu Praw i Gwarancji Socjalnych dla pracowników Zespołu [...] Sp. z o.o. oraz zasądzenia na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Powódka była zatrudniona u pozwanego, od 2 stycznia 2003 r. na stanowisku głównego księgowego z wynagrodzeniem miesięcznym 7.490,87 zł brutto. W dniu 4 grudnia 2012 r. podpisany został przez strony Pakiet Praw i Gwarancji Socjalnych dla pracowników Zespołu [...] [...] Sp. z o.o. Zgodnie z preambułą Pakietu, jego celem było zabezpieczenie pracownikom ZZN [...] Sp. z o.o. zatrudnienia, warunków wynagrodzenia, praw socjalno-bytowych, udziału pracowników w prywatyzacji, funkcjonowania organizacji związkowych w Spółce na warunkach w nim określonych. Realizację powyższych zamierzeń zapewniono m.in. przez wprowadzenie do Pakietu instytucji Gwarancji Zatrudnienia, która zgodnie z § 3 ust. 2 oznacza, że (I) przez okres 4 lat od Dnia Wejścia w Życie Pakietu, Spółka zobowiązuje się, że nie rozwiąże umów o pracę z więcej niż 90% pracowników oraz (II) przez okres 4 lat od Dnia Wejścia w Życie Pakietu, Spółka uprawniona będzie do rozwiązywania umów o pracę z nie więcej niż 10% pracowników bez jakichkolwiek negatywnych konsekwencji dla Spółki albo inwestora, wynikających z niniejszego pakietu.

Zgodnie z § 6 ust. 1 Pakietu, w przypadku naruszenia postanowień, dotyczących Gwarancji Zatrudnienia w odniesieniu do Pracownika, zatrudnionego na podstawie umowy na czas nieokreślony, Spółka wypłaci Pracownikowi, z którym rozwiązano stosunek pracy, jednorazowe odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia stanowiącego iloczyn miesięcznego wynagrodzenia Pracownika, obliczonego jak wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy i: (I) liczby 9, jeżeli rozwiązanie stosunku pracy nastąpi w okresie pierwszych 12 miesięcy od Dnia Wejścia w Życie Pakietu, albo (II) liczby 7, jeżeli rozwiązanie stosunku pracy nastąpi w okresie pomiędzy 12 a 24 miesiącem od Dnia Wejścia w Życie Pakietu, albo (III) liczby 6, jeżeli rozwiązanie stosunku pracy nastąpi w okresie pomiędzy 24

a 36 miesiącem od Dnia Wejścia w Życie Pakietu, albo liczby 5 jeżeli rozwiązanie stosunku pracy nastąpi w okresie po 36 miesiącu od Dnia Wejścia w życie Pakietu.

Z kolei, zgodnie z § 6 ust. 3 Pakietu Praw i Gwarancji Socjalnych dla pracowników Zespołu [...] [...] Sp. z o.o. odszkodowanie przysługuje również pracownikowi, który nie przyjął od Spółki nowych warunków zatrudnienia, chyba że wypowiedzenie warunków zatrudnienia zostało dokonane przez spółkę zgodnie z postanowieniami pakietu.

W § 7 Pakietu wskazano, że Spółka zobowiązuje się, że w Okresie Gwarancji Zatrudnienia wskazanym w § 3 i 4 będzie mogła dokonywać wobec Pracowników wypowiedzenia zmieniającego warunki zatrudnienia po spełnieniu łącznie następujących warunków:

1) wynagrodzenie Pracownika pozostanie na poziomie nie niższym (łącznie z premiami oraz wynagrodzeniami z tytułu tzw. „premii wynikowej”) niż obowiązujące w dniu dokonania wypowiedzenia zmieniającego;

2) zaproponowane przez Pracodawcę warunki pracy będą odpowiadać stanowi zdrowia oraz kwalifikacjom Pracownika lub Pracodawca zapewni Pracownikowi możliwość uzyskania nowych kwalifikacji - koszt przekwalifikowania w całości ponosić będzie Pracodawca;

3) miejsce pracy Pracownika pozostanie w obrębie miasta odpowiadającego dotychczasowemu zatrudnieniu, tzn. na Dzień Wejścia w Życie Pakietu, chyba że Pracownik wyrazi pisemnie zgodę na zmianę miejsca pracy.

Spółka zobowiązała się, że w przypadku zaistnienia przesłanek do powierzenia Pracownikowi innej pracy niż określona w umowie o pracę (art. 42 § 4 k.p.) w okresie trwania Gwarancji Zatrudnienia wskazanych w § 3 i 4, powierzenie takie nastąpi w obrębie miasta odpowiadającego dotychczasowemu zatrudnieniu, chyba, że pracownik wyrazi zgodę na zmianę miejsca pracy.

Z kolei zgodnie z § 8 Pakietu, naruszenie przez Spółkę postanowień § 7 uprawnia pracownika do odmowy przyjęcia nowych warunków pracy i/lub płacy oraz zobowiązuje pracodawcę do zapłaty pracownikowi odszkodowania, o którym mowa w § 6, chyba że Spółka umożliwi pracownikowi świadczenie pracy na dotychczasowych warunkach.

W dniu 11 sierpnia 2014 r. powódka otrzymała od pracodawcy

wypowiedzenie warunków umowy o pracę, w części dotyczącej zajmowanego przez nią stanowiska Głównego Księgowego Oddziału, wynagrodzenia zasadniczego 4.911 zł z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał w dniu 30 listopada 2014 r. Przyczyną wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę były zmiany organizacyjne w Spółce, polegające na likwidacji w Oddziale [...] stanowiska Głównego Księgowego. Po upływie okresu wypowiedzenia, tj. od dnia 1 grudnia 2014 r., pracodawca zaproponował jej następujące warunki umowy o pracę:

- stanowisko: Kierownik Księgowości Usługowej
- wynagrodzenie zasadnicze: 4.196 zł.

Pozostałe warunki umowy o pracę nie uległy zmianie.

Wyrokiem z 30 października 2015 r., sygn. akt IV P .../15 Sąd Rejonowy w [...] zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 49.159,11 zł tytułem odszkodowania z ustawowymi odsetkami od dnia 22 grudnia 2014 r. do dnia zapłaty, wyrokowi nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 7.490,87 zł, a także zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów procesu oraz obciążył pozwaną zapłatą na rzecz Skarbu Państwa kwoty 2.458 zł tytułem opłaty.

Sąd Rejonowy stwierdził, że doszło do naruszenia postanowień dotyczących Gwarancji Zatrudnienia, bowiem wypowiedzenie warunków umowy o pracę wobec powódki nie spełniało warunków § 7 ust. 1 Pakietu, ponieważ, bezspornie zaproponowano jej wynagrodzenie na poziomie niższym niż obowiązujące w dniu dokonania wypowiedzenia zmieniającego.

W ocenie Sądu pierwszej instancji, pracodawca w okresie zatrudnienia powódki nie zaproponował jej świadczenia pracy na podstawie dotychczasowych warunków. Sąd Rejonowy stanął na stanowisku, że propozycja zatrudnienia powódki na dotychczasowym stanowisku, z wynagrodzeniem odpowiadającym poprzednio uzyskiwanemu przez powódkę, złożona po wniesieniu pozwu, nie wypełniała dyspozycji § 8 Pakietu, bowiem w tym czasie powódka nie była już pracownikiem pozwanej Spółki, albowiem jej stosunek pracy zakończył się z dniem 30 listopada 2014 r. Zgodnie z art. 2 Kodeksu pracy - pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub

spółdzielczej umowy o pracę, czyli osoba pozostająca w stosunku pracy, która to przesłanka co do powódki po dniu 30 listopada 2014 r. nie miała zastosowania, albowiem nie łączył jej już z pozwanym żaden stosunek prawny.

Sąd Rejonowy uznał, że odszkodowanie, o którym mowa w § 6 ust. 3 Pakietu ma odmienny cel niż odszkodowania, o których mowa w § 6 ust. 1 i 2, stąd też wyszczególnione zostały sytuacje, kiedy dochodzi do rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy czy też wręczenia mu wypowiedzenia zmieniającego, jak to było w przypadku powódki.

W wyniku apelacji pozwanej Sąd Okręgowy w [...] wyrokiem z 26 lutego 2016 r., sygn. akt IV Pa .../16 zmienił zaskarżony wyrok i oddalił powództwo w całości, nie obciążył powódki kosztami postępowania za pierwszą instancję i zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 1.830 zł tytułem zwrotu kosztów procesu za instancję odwoławczą.

Sąd drugiej instancji stwierdził, że Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił stan faktyczny niniejszej sprawy, a ustalenia te oparł na należycie zgromadzonym materiale dowodowym. W związku z powyższym Sąd Okręgowy przyjął ustalenia Sądu pierwszej instancji jako własne.

Sąd Okręgowy uznał jednak za słuszne zarzuty pozwanej dotyczące naruszenia prawa materialnego.

Zdaniem Sądu odwoławczego, błędnie Sąd Rejonowy pominął przy dokonywaniu wykładni postanowień Pakietu ogólny warunek przyznanych Gwarancji Zatrudnienia, a mianowicie konieczność rozwiązania stosunków pracy z co najmniej 10% pracowników. Wykładnia § 7 Pakietu, wskazującego na warunki zgodnej z zapisami Pakietu zmiany warunków zatrudnienia, bez postawienia tego przepisu w szerszym kontekście, byłaby sprzeczna z regułami logiki prawniczej *a maiori ad minus*, gdyż jeżeli wolno Spółce bez negatywnych konsekwencji wypowiedzieć umowę o pracę 10% pracowników według stanu osobowego z dnia zawarcia Pakietu, to tym bardziej wolno jej wypowiedzieć takiej ilości pracownikom warunki zatrudnienia. Słusznie bowiem podnosiła strona skarżąca, że wypowiedzenie zmieniające jest formą wypowiedzenia umowy o pracę. Z § 3 ust. 1 wynika istota zawarcia Pakietu, którym było ograniczenie ilości osób, które miałyby mieć wypowiedziane warunki zatrudnienia - czy to w sposób definitywny - poprzez

rozwiązanie umowy o pracę, czy też częściowy - poprzez pogorszenie tych warunków, także przez zmniejszenie wysokości wynagrodzenia. W obu sytuacjach może być przyznane odszkodowanie zgodnie z § 6 Pakietu, jednakże w obu przypadkach po wyczerpaniu uprawnień, które pracodawcy przysługują zgodnie z treścią § 3 (ilość osób).

Według Sądu drugiej instancji zapisy § 3 i 4 w związku z § 6 ust. 3 zgodnie z wykładnią systemową wyprzedają zastosowanie § 7, do którego należy odwoływać się jedynie w sytuacji przekroczenia przez pozwaną limitu dozwolonych zwolnień. Jak wskazał Sąd Okręgowy, przepis prawa zajmuje określone miejsce w akcie normatywnym, a z kolei ten akt normatywny jest składnikiem określonej gałęzi prawa. Fakty tego rodzaju powodują, że każdy przepis pozostaje w wielu skomplikowanych relacjach i innymi przepisami i wykładnia prawa nie może tego ignorować.

W ocenie Sądu odwoławczego wynik ustalania właściwego znaczenia postanowienia § 6 ust. 3 Pakietu, czy to po zastosowaniu wykładni językowej, czy systemowej, a nawet funkcjonalnej jest ten sam, właściwy ze stanowiskiem strony pozwanej.

Na uwzględnienie zasługiwał, zdaniem Sądu Okręgowego, również zarzut niezastosowania § 1 pkt 4 Pakietu oraz nieuzasadnione zastosowanie art. 2 Kodeksu pracy w toku interpretacji § 8 Pakietu oraz dokonanie błędnej interpretacji § 8 Pakietu przez przyjęcie przez Sąd Rejonowy, iż interpretacja przepisu § 8 Pakietu odnosi się do „pracownika” zgodnie z art. 2 Kodeksu pracy, gdy w rzeczywistości paragraf ten należało interpretować biorąc pod uwagę definicję „pracownika” wskazaną w § 1 pkt 4 Pakietu.

Jak podkreślił Sąd Okręgowy, zgodnie z § 1 pkt 4 Pakietu „Pracownik - osoba zatrudniona w ZZN [...] Sp. z o.o. w dniu podpisania Pakietu na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony albo określony, (...) lista Pracowników stanowi Załącznik nr 1 do niniejszego Pakietu; w celu usunięcia wątpliwości, Załącznik 1 stanowi pełną listę pracowników Spółki na dzień podpisania Pakietu i uwzględnienie na niej pracowników zatrudnionych na okres próbny albo z wypowiedzianymi [...]i nie powoduje, że są oni objęci niniejszym Pakietem i mogą korzystać z praw nim przewidzianych”. W Załączniku nr 1 do Pakietu została

wymieniona także powódka.

Sąd odwoławczy wskazał, że § 8 Pakietu nie przewiduje terminu do zaproponowania Pracownikowi świadczenia pracy na dotychczasowych warunkach, bądź formy „umożliwienia”. Bezsporne między stronami było także, że pozwana spółka, kiedy otrzymała odpis pozwu, wysłała do niej pismo proponujące jej zatrudnienie dalsze na tym stanowisku z tożsamym wynagrodzeniem, jak przed wręczeniem jej wypowiedzenia zmieniającego oraz zapłatą wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy, a zatem umożliwiła powódce pracę na dotychczasowym warunkach. Sąd Rejonowy dokonując wykładni ww. postanowienia przyjął, że nie znajduje on zastosowania do powódki, gdyż z przedmiotową propozycją pozwana wystąpiła już po rozwiązaniu z nią stosunku pracy, a zatem ta nie posiadała statusu pracownika w rozumieniu art. 2 k.p. W ocenie Sądu Okręgowego Sąd pierwszej instancji bezpodstawnie pominął inne znaczenie pojęcia „Pracownik” jak nadały mu strony Pakietu w § 1 pkt 4 aktu oraz treść załącznika nr 1 do Pakietu, który „w celu usunięcia wątpliwości” zawiera listę osób, którzy są „Pracownikami” w rozumieniu Pakietu. Odmienne ocena zaoferowanego zatrudnienia powódce przez pozwaną w dniu 9 marca 2015 r., oparta o definicję pracownika zawartą w Kodeksie Pracy stanowiła więc naruszenie postanowienia § 8 Pakietu. A dokonanie błędnej wykładni § 8 Pakietu doprowadziło zaś do nieuzasadnionego przyznania powódce odszkodowania z Pakietu przez Sąd Rejonowy. Sąd Okręgowy podkreślił, że jeżeli w akcie normatywnym ustalono znaczenie pewnego określenia w drodze definicji, to w obrębie tego aktu nie wolno posługiwać się tym określeniem w innym znaczeniu, natomiast jeżeli zachodzi konieczność odstąpienia od podanej zasady, to autor aktu winien wyraźnie podać inne znaczenie danego określenia i określić zakres jego odniesienia, w § 8 strony Pakietu nie zdecydowały się na odstąpienie od definicji „Pracownika” zawarte w § 1 pkt 4 Pakietu.

Powyższy wyrok zaskarżyła skargą kasacyjną w całości powódka. W skardze kasacyjnej zarzuciła ona:

1) naruszenie prawa materialnego poprzez błędną wykładnię zapisów § 6 ust. 3 w związku z § 3, 7 i 8 „Pakietu Praw i Gwarancji Socjalnych dla pracowników ZZN [...] Sp. z o.o.” polegającą na przyjęciu, że pracownikowi, z którym rozwiązano

umowę o pracę na czas nieokreślony, w związku z dokonaniem przez Spółkę wypowiedzenia zmieniającego nie przysługuje odszkodowanie określone w § 6 ust. 3 Pakietu jeżeli nie przekroczono limitu określonego w § 3 Pakietu, podczas gdy zarówno wykładnia językowa, funkcjonalna, jak i systemowa przedmiotowego Pakietu prowadzi do odmiennego wniosku;

2) naruszenie prawa materialnego poprzez błędną interpretację zapisów § 1 pkt 4 i § 8 Pakietu w zw. z art. 2 i 9 Kodeksu Pracy polegającą na przyjęciu, iż definicje stosowane w układach zbiorowych pracy mogą być rażąco sprzeczne z analogicznymi definicjami stosowanymi w powszechnie obowiązujących przepisach prawa pracy, a w konsekwencji uznanie powódki za pracownika pozwanej Spółki i zastosowanie wobec niej § 8 Pakietu, mimo że powódka nie jest związana z pozwaną Spółką stosunkiem pracy.

Skarżąca wniosła o:

1) zmianę zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w [...] z 26 lutego 2016 r., sygn. akt IV Pa .../16 poprzez oddalenie w całości apelacji pozwanej Spółki wniesionej od wyroku Sądu Rejonowego w [...] z 30 października 2015 r., sygn. akt IV P .../15 ;

2) zasądzenie od pozwanej Spółki na rzecz powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego za pierwszą i drugą instancję oraz postępowanie kasacyjne według norm prawem przepisanych oraz kosztów opłaty skarbowej od udzielonego pełnomocnictwa w wysokości 17 zł;

Ewentualnie o:

3) uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w [...] IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, przy uwzględnieniu kosztów dotychczasowego postępowania.

Pozwana nie składała odpowiedzi na skargę kasacyjną.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest uzasadniona.

Stosownie do art. 398¹³ § 1 i 2 k.p.c., Sąd Najwyższy rozpoznaje sprawę w granicach skargi kasacyjnej (jej podstaw) i jest związany ustaleniami faktycznymi

stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia, jeżeli skarga nie zawiera zarzutu naruszenia przepisów postępowania (bądź jeżeli taki zarzut okaże się niezasadny).

Słusznie skarżąca zarzuciła naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię zapisów § 6 ust. 3 w związku z § 3, 7 i 8 „Pakietu praw i gwarancji socjalnych dla pracowników ZZN [...] sp. z o.o.”, polegającą na przyjęciu, że pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę na czas nieokreślony, w związku z dokonaniem przez Spółkę wypowiedzenia zmieniającego nie przysługuje odszkodowanie określone w § 6 ust. 3 Pakietu jeżeli nie przekroczono limitu określonego w § 3 Pakietu.

W istocie Sąd Okręgowy dokonał błędnej wykładni wskazanych powyżej postanowień Pakietu, skupiając się jedynie na treści § 3, a niedostatecznie wiele uwagi poświęcając pozostałym postanowieniom tego aktu prawnego. Należy bowiem zauważyć, że § 7 ust. 1 Pakietu, który ustanawia warunki jakie musi spełnić pozwana, aby móc dokonywać wypowiedzenia warunków płacy i pracy wobec swoich pracowników, odwołuje się do „Okresu Gwarancji Zatrudnienia” wskazanego w § 3 i 4 Pakietu, a nie do samej Gwarancji Zatrudnienia, która została zdefiniowana w § 3. Już wykładnia literalna tego postanowienia prowadzi zatem do wniosku, że gwarancje dotyczące dokonywania wypowiedzenia zmieniającego nie są tożsame z Gwarancją Zatrudnienia ustanowioną w § 3, lecz stanowią odrębną formę ochrony pracowników przed negatywnymi działaniami pracodawcy. Warto przy tym zwrócić uwagę, że Okres Gwarancji Zatrudnienia przywoływany w § 7 wynosi 4 lata od dnia wejścia w życie Pakietu, którym to dniem był dzień nabycia przez inwestora udziałów w kapitale zakładowym spółki. Okres ten nie jest zatem w żaden sposób powiązany z koniecznością wcześniejszego wyczerpania limitu 10% pracowników, z którymi rozwiązano stosunek pracy. Wydaje się, że gdyby gwarancje dotyczące wypowiedzania warunków pracy i płacy miałyby być elementem Gwarancji Zatrudnienia, to znalazłoby to odzwierciedlenie w treści postanowień Pakietu, tymczasem Pakiet wyraźnie rozgranicza te dwie instytucje. Na marginesie należy wskazać, że także § 4 Pakietu wprowadza odrębną gwarancję (na co wskazuje treść tego paragrafu), powiązaną z okresem Gwarancji Zatrudnienia, z kolei § 5 i 6 Pakietu odwołuje się już wprost do Gwarancji

Zatrudnienia.

Również wykładnia systemowa prowadzi do odmiennych wniosków niż te poczynione przez Sąd odwoławczy. Należy wziąć pod uwagę, że gwarancje dotyczące wypowiedzania warunków pracy i płacy zostały wyraźnie oddzielone od Gwarancji Zatrudnienia wprowadzonej w § 3 Pakietu. Nie tylko wydzielono je do osobnego paragrafu ale również umieszczono w dalszej części aktu, co wskazuje na fakt, że intencją stron było ustanowienie odrębnych gwarancji w tym zakresie, a nie jedynie określenie kolejnego elementu Gwarancji Zatrudnienia. Również odszkodowanie przysługujące pracownikowi z tytułu odmowy przyjęcia nowych warunków zatrudnienia zostało uregulowane w odrębnym ustępie, który dodatkowo w swojej treści nie zawiera już odwołania do Gwarancji Zatrudnienia, a jedynie ogólnie, do postanowień Pakietu.

Dokonując z kolei wykładni funkcjonalnej Pakietu również nie sposób podważyć powyższych ustaleń. Bezspornie celem wprowadzenia Pakietu była ochrona pracowników przed negatywnymi konsekwencjami prywatyzacji spółki i zachowanie przez nich pracy. Taki był cel zarówno wprowadzenia Gwarancji Zatrudnienia z § 3, jak i gwarancji dotyczących wypowiedzeń zmieniających z § 7 Pakietu. Nie zmienia to jednak faktu, że są to odrębne instytucje mające ten cel realizować wobec różnych możliwych działań pracodawcy. Nie można przy tym twierdzić, że skoro pracodawca mógł definitywnie rozwiązać stosunki pracy z 10% pracowników, to mógł również dokonać wypowiedzenia warunków pracy i płacy takiej części pracowników, bez konieczności przestrzegania warunków określonych w § 7 ust. 1 pkt 1-3 Pakietu. Jak już wspomniano powyżej, gwarancje z § 3 i § 7 zostały ze sobą powiązane jedynie przez okres Gwarancji Zatrudnienia, gwarancje dotyczące wypowiedzania warunków pracy i płacy nie odwołują się w żaden inny sposób do Gwarancji Zatrudnienia i przewidują odrębne zasady dokonywania takich wypowiedzeń, nie można podważać jasnej i nie budzącej wątpliwości wykładni językowej za pomocą zasad wykładni funkcjonalnej. Należy również zwrócić uwagę na § 8 Pakietu i wynikające z niego prawo pracowników do odmowy przyjęcia nowych warunków pracy. Z postanowienia tego nie wynika, aby te uprawnienie pracowników w jakikolwiek sposób uzależnione było od wcześniejszego rozwiązania stosunków pracy z co najmniej 10% pracowników,

przeciwnie, treść i funkcja tego postanowienia wskazują raczej na bezwzględny obowiązek przestrzegania przez pracodawcę postanowień zawartych w § 7 i uprawnienie pracowników do odmowy przyjęcia nowych warunków pracy i otrzymania odszkodowania, w przypadku ich złamania przez spółkę.

Na koniec tej części rozważań należy jeszcze zauważyć, że błędnie uznaje Sąd Okręgowy, że wypowiedzenie warunków pracy i płacy jest jedynie rodzajem wypowiedzenia umowy o pracę. Faktycznie, do wypowiedzenia zmieniającego stosuje się przepisy o wypowiedzeniu definitywnym ale jedynie odpowiednio, przy czym nie sposób nie zauważyć, że instytucje te spełniają odrębne cele. O ile, bowiem celem wypowiedzenia definitywnego jest zawsze rozwiązanie umowy o pracę i zakończenie łączącego strony stosunku pracy, o tyle głównym celem wypowiedzenia warunków pracy i płacy jest kontynuowanie stosunku pracy, lecz o zmienionej treści, a jedynie ubocznie może dojść do rozwiązania umowy o pracę, w przypadku odmowy przyjęcia nowych warunków pracy przez pracownika.

Zasadny okazał się również drugi zarzut powódki, dotyczący naruszenia przez Sąd Okręgowy § 1 pkt 4 i § 8 Pakietu w zw. z art. 2 i 9 Kodeksu pracy. Sąd odwoławczy bezzasadnie przyjął, że fakt zaproponowania powódce pracy na dotychczasowych warunkach już po ustaniu jej stosunku pracy wyczerpuje przesłankę uwolnienia się od odpowiedzialności odszkodowawczej przez Spółkę, o której mowa w § 8 Pakietu.

Fakt, że do Pakietu dołączono imienną listę pracowników, którzy objęci byli jego postanowieniami w dniu wejścia w życie Pakietu nie oznacza, że można dokonywać wykładni postanowień Pakietu z całkowitym pominięciem przepisów powszechnie obowiązujących, w dodatku zawierających kluczowe pojęcia w zakresie prawa pracy. Pamiętać należy, że przepisy prawa pracy są, co do zasady, semiimperatywne, co oznacza, że mogą być zmieniane wyłącznie na korzyść pracowników. Z pewnością ograniczenie pojęcia „pracownika” jedynie do osób umieszczonych na liście stanowiącej załącznik do Pakietu nie jest postanowieniem korzystniejszym dla pracowników. Choć więc wprowadzenie do treści Pakietu definicji „Pracownika” w rozumieniu tego aktu wewnętrznego dla celów usunięcia wątpliwości co do podmiotowego zakresu gwarancji ustanowionych w tym Pakiecie jest z pewnością zabiegiem dopuszczalnym i wymagającym respektowania, to nie

oznacza ono automatycznie wyłączenia stosowania przepisów Kodeksu pracy.

Zgodnie z art. 2 k.p. pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. W przepisie tym chodzi więc wyłącznie o osoby faktycznie zatrudnione w danej chwili, a nie osoby zatrudnione w przeszłości lub też takie, które dopiero miałyby być zatrudnione. Nie można zatem przyjmować, że mimo rozwiązania stosunku pracy (a zatem ustania zatrudnienia) powódka nadal była pracownikiem pozwanej, któremu można było wciąż umożliwić świadczenie pracy na dotychczasowych warunkach. Ten sposób zdjęcia z siebie odpowiedzialności odszkodowawczej przysługuje spółce do momentu utraty przez zwolnioną osobę statusu „pracownika” w rozumieniu przepisów prawa pracy.

Za powyższym stanowiskiem świadczy zarazem sama treść § 8 Pakietu, co całkowicie pominął Sąd drugiej instancji. O ile bowiem Pakiet definiuje pojęcie „Pracownika” i posługuje się konsekwentnie takim właśnie określeniem w odniesieniu do osób będących „Pracownikami” w rozumieniu Pakietu, to w interesującym nas fragmencie § 8 stanowi, że „Spółka umożliwi pracownikowi świadczenie pracy na dotychczasowych warunkach”, a zatem odchodzi od dotychczas stosowanej (również we wcześniejszej części tego paragrafu) formy zapisu w odniesieniu do pracowników spółki. Przyjąć należy, że strony świadomie sporządzały treść Pakietu, a zatem różnica ta nie jest pozbawiona znaczenia i sugeruje, że w tym zakresie strony odeszły od pojęcia „Pracownika” zdefiniowanego w treści aktu i powróciły do pojęcia kodeksowego.

Pomimo stwierdzonych nieprawidłowości w wykładni postanowień Pakietu Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę nie mógł zmienić zaskarżonego wyroku, bowiem jak wynika z utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego złożenie wniosku restytucyjnego (którego rozpoznanie wymaga zachowania konstytucyjnego standardu postępowania dwuinstancyjnego), uniemożliwia wydanie wyroku reformatoryjnego, choćby były spełnione przesłanki z art. 398¹⁶ k.p.c. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 2014 r., I PK 193/13, LEX nr 1446439). W związku z tym Sąd Okręgowy dokona ponownej wykładni postanowień przedmiotowego Pakietu, zgodnie ze wskazówkami przedstawionymi przez Sąd Najwyższy i rozstrzygnie sprawę ponownie.

Rozpoznając sprawę ponownie Sąd drugiej instancji winien ustalić czy byłemu pracownikowi można było złożyć ofertę kontynuowania zatrudnienia na poprzednich warunkach i, ewentualnie, przez jak długi czas można to było zrobić. Sąd odwoławczy winien również wziąć pod uwagę, że chociaż Pakiet definiuje pojęcie „Pracownika” w momencie wejścia życie Pakietu, to jednak nie przesądza, że pracownik pozwanej zachowuje ten status również po rozwiązaniu stosunku pracy.

W związku z powyższym orzeczono jak w sentencji, zgodnie z art. 398¹⁵ § 1 k.p.c.

O kosztach orzeczono na podstawie art. 108 § 2 w związku z art. 398²¹ k.p.c.

kc