



Sygn. akt I UK 161/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 2 lipca 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący)

SSN Bohdan Bieniek (sprawozdawca)

SSN Krzysztof Rączka

w sprawie z odwołania B. M.
przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w Z.
o prawo do świadczenia przedemerytalnego,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 2 lipca 2019 r.,
skargi kasacyjnej ubezpieczonej od wyroku Sądu Apelacyjnego w (...)
z dnia 7 listopada 2017 r., sygn. akt III AUa (...),

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę do ponownego
rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania Sądowi
Apelacyjnemu w (...).**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w G., wyrokiem z dnia 24 lutego 2017 r., zmienił zaskarżone decyzje Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, Oddział w Z. z dnia 5 września i 20 października 2016 r. i przyznał B. M. prawo do świadczenia przedemerytalnego,

począwszy od dnia 11 października 2016 r. (pkt 1), oddalając odwołanie w pozostałym zakresie (pkt 2).

Z ustaleń Sądu Okręgowego wynika, że B. M. była zatrudniona od 1 sierpnia 1993 r. w P. Sp. z o.o. w W. (dalej także jako P.) na stanowisku specjalisty do spraw prawno-własnościowych. Ten podmiot powstał w wyniku połączenia sześciu spółek, które stały się jego oddziałami. Zadania prowadzone dotychczas przez spółki zostały obecnie scentralizowane w związku z łączeniem obszarów oraz likwidacją jednostek terenowych. Z dalszych ustaleń Sądu pierwszej instancji wynika, że sytuacja finansowa P. była trudna z racji przerostów zatrudnienia (powielanie się stanowisk). Stąd w spółce został przyjęty program poprawy efektywności, a jego celem miała być redukcja kosztów związanych z zatrudnieniem pracowników. W związku z tym zarząd spółki, bez konsultacji ze związkami zawodowymi, ogłosił w grudniu 2013 r. Program Dobrowolnych Odejść (dalej jako PDO) wraz z jego regulaminem. Pracodawca umożliwił pracownikom składanie wniosków o dobrowolne rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron (§ 3 ust. 1 regulaminu) do dnia 30 czerwca 2014 r., gwarantując odchodzącemu pracownikowi świadczenie pieniężne (§ 4 regulaminu).

Odwołująca się skorzystała z możliwości dobrowolnego odejścia, przystępując do PDO z własnej inicjatywy (wniosek z dnia 7 marca 2014 r.). Pracodawca wyraził na to zgodę, mając na względzie, że skutkiem dobrowolnego odejścia będzie zmniejszenie stanu zatrudnienia w dziale zatrudniającym B. M.. Ostatecznie strony stosunku pracy w dniu 23 czerwca 2014 r. zawarły porozumienie dotyczące daty rozwiązania umowy o pracę (1 lipca 2014 r.). Pracodawca wypłacił odwołującej się 101.471,88 zł tytułem rekompensat i odpraw. Po rozwiązaniu stosunku pracy miejsce odwołującej się zajęła A. K., uprzednio zajmująca stanowisko kierownicze. Nie zatrudniano nowych pracowników, a dział obsługi prawnej nieruchomości, w którym była zatrudniona ubezpieczona, przekształcił się w dział majątku, by później – po kolejnej reorganizacji – przyjąć nazwę dział nieruchomości i transportu.

Z dalszych ustaleń Sądu pierwszej instancji wynika, że w dniu 8 lipca 2014 r. odwołująca się została zarejestrowana w Powiatowym Urzędzie Pracy w Z. jako osoba bezrobotna. Okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych upłynął z dniem 5

kwietnia 2015 r. W tym czasie ubezpieczona nie odmówiła bez uzasadnionej przyczyny propozycji odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej albo zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych, pozostając wciąż osobą bezrobotną. Ubezpieczona legitymuje się okresami zatrudnienia w wymiarze 35 lat, 9 miesięcy i 16 dni.

W tym stanie faktycznym Sąd Okręgowy uznał odwołanie za zasadne. Jego zdaniem, zostały spełnione wszelkie przesłanki wynikające z art. 2 ust. 1 pkt 5 i ust. 3 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (jednolity tekst: Dz.U. z 2013 r., poz. 170 ze zm.) w związku z art. 2 ust. 1 pkt 29 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (jednolity tekst: Dz.U. z 2013 r., poz. 674 ze zm.). Przede wszystkim doszło w sprawie do rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Tej przyczyny nie zmienia ustanie zatrudnienia w ramach porozumienia stron, bowiem nie można utożsamiać formy rozwiązania umowy z jej przyczynami. Sąd pierwszej instancji podkreślił, że zgodnie z art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (jednolity tekst: Dz.U. z 2015 r., poz. 192 ze zm., dalej ustawa o zwolnieniach grupowych), przepisy ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron. W tej sytuacji wystąpienie przez odwołującą się z inicjatywą rozwiązania umowy w ramach PDO może być pochytywane za zamiar skorzystania ze specjalnej procedury zmierzającej do ustania zatrudnienia. W żadnym wypadku nie oznacza to, że inicjatywa pracownika wyłącza przyczynę rozwiązania umowy po stronie pracodawcy.

Sąd Okręgowy dodatkowo podkreślił, że skoro u pracodawcy miała miejsce reorganizacja (konsolidacja spółek, plan cięcia kosztów), to przyczyną ustania zatrudnienia były względy ekonomiczne i organizacyjne leżące wyłącznie po stronie restrukturyzującego się pracodawcy. Z treści zgromadzonych dokumentów, jak również z zeznań świadka i przesłuchania ubezpieczonej nie wynika, by pracodawca wyraził zgodę na rozwiązanie stosunku pracy z B. M. w innym celu, niż redukcja zatrudnienia. W szczególności nie ujawniła się żadna okoliczność

mająca świadczyć, że rzeczywistą przyczyną ustania stosunku pracy była negatywna ocena świadczonej przez pracownika pracy lub inne względy leżące po jej stronie.

Rozpoznając apelację organu rentowego, Sąd Apelacyjny zmienił zaskarżony wyrok i oddalił odwołanie, uznając, że Sąd pierwszej instancji wadliwie zinterpretował fakt dotyczący rozwiązania umowy o pracę z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Redakcja art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych jednoznacznie uzależnia nabycie prawa do świadczenia od przyczyny rozwiązania stosunku pracy. W sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych przepisy muszą być wykładane przez prymat dyrektyw wykładni językowej (zob. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 11 grudnia 2008 r., I UZP 6/08, OSNP 2009 nr 9-10, poz. 120). Ma to znaczenie, zważywszy na brzmienie art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. b ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, bowiem ilekroć w ustawie jest mowa o przyczynach dotyczących zakładu pracy, oznacza to rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z powodu ogłoszenia upadłości pracodawcy, jego likwidacji lub likwidacji stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych, produkcyjnych lub technologicznych. Prawdą jest, że ustawa o zwolnieniach grupowych (art. 1 ust. 1) obejmuje swym zakresem porozumienie stron, niemniej konieczne jest wykazanie, że do rozwiązania umowy doszło z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia.

Sąd Apelacyjny zauważył, że celem PDO była konieczność dostosowania sytuacji zatrudnionych pracowników i posiadanych przez nich kompetencji do aktualnej struktury organizacyjnej Spółki. Preambuła do Porozumienia zawiera oświadczenie pracownika, że zapoznał się ze szczegółami dotyczącymi Programu (...) i podjął decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę z własnej inicjatywy, w pełni dobrowolnie a pracodawca nie podejmował w stosunku do niego jakichkolwiek działań mających na celu nakłonienie do podpisania tego porozumienia. Sąd odwoławczy dostrzegł, że na miejsce odwołującej się nie zatrudniono nowego pracownika, gdyż zwolnione stanowisko pracodawca powierzył A. K.. Powyższe argumenty, zdaniem Sądu Apelacyjnego, mimo odwołania się przez Sąd Okręgowy do treści preambuły, pomijają jednak jej istotną część, a mianowicie fakt, że

pracodawca nie zamierzał rozwiązać z pracownikiem umowy o pracę i nie przydał tej okoliczności żadnego znaczenia. Jest to o tyle istotne, że wykładania celowościowa ustawy o świadczeniach przedemerytalnych prowadzi do wniosku, iż dane świadczenie przysługuje osobom, które utraciły źródło utrzymania nie ze swej winy i które ze względu na wiek nie są w stanie skutecznie konkurować na rynku pracy do momentu nabycia uprawnień emerytalnych (zob. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 2 lipca 2013 r., III UZP 2/13, OSNP 2013 nr 21-22, poz. 256).

Dlatego, w ocenie Sądu Apelacyjnego, przypisanie skutku rozwiązania umowy o pracę z przyczyn niezależnych od pracownika nie oznacza spełnienia przesłanki do świadczenia przedemerytalnego w każdej sytuacji, w której po rozwiązaniu umowy o pracę z jednym pracownikiem nie nastąpi zatrudnienie na tym samym stanowisku kolejnego pracownika. Naturalnie prawo pracodawcy do dokonania zmian w celu poprawy efektywności w każdym przypadku musi stanowić przyczynę rozwiązania stosunku pracy, a nie skutek tej przyczyny. Tymczasem okoliczności faktyczne rozpoznawanej sprawy, zdaniem Sądu Apelacyjnego, przeczą stanowisku Sądu pierwszej instancji, że rozwiązanie umowy o pracę było skutkiem przeprowadzonych zmian organizacyjnych w Spółce. Za taką oceną przemawia też stanowisko PSG, która zarówno w postępowaniu przed Sądem Okręgowym, jak i postępowaniu apelacyjnym, nie wskazała przyczyny rozwiązania umowy o pracę z odwołującą się. Dodatkowo Sąd odwoławczy podniósł, że pozostawała ona pod ochroną z art. 39 k.p. i pracodawca nie mógł rozwiązać z nią stosunku pracy.

Sumując, Sąd drugiej instancji uznał, że ubezpieczona, długoletni pracownik Spółki, której pracodawca nie sugerował w jakikolwiek sposób rozwiązania umowy o pracę, po zapoznaniu się z korzystnymi warunkami rozwiązania stosunku pracy w ramach PDO, doprowadziła do jego rozwiązania. Fakt, że zajmowane przez ubezpieczoną stanowisko zostało utrzymane, dodatkowo ujawnia, że utratą źródła utrzymania była jej samodzielna decyzja, bowiem w związku z wprowadzeniem PDO nie prowadzono analiz dotyczących planów składania wypowiedzeń pracownikom, w związku z tym nie da się stwierdzić, czy gdyby odwołująca się nie złożyła wniosku o rozwiązanie umowy w ramach tego Programu, to zostałoby jej wręczone wypowiedzenie umowy o pracę.

Stąd Sąd Apelacyjny orzekł w myśl art. 386 § 1 i art. 108 § 1 k.p.c.

Wyrok Sądu Apelacyjnego zaskarżyła skargą kasacyjną w całości odwołująca się, zarzucając naruszenie prawa materialnego, to jest art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych w związku z art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. b ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, przez ich błędną wykładnię i przyjęcie, że treść regulaminu Programu Dobrowolnych Odejść, obowiązującego w P. Sp. z o.o., oraz porozumienie podpisane między pracodawcą i pracownikiem, nie wyczerpują pojęcia „przyczyn dotyczących zakładu pracy” i w rezultacie nie uprawniają ubezpieczonej do uzyskania świadczenia przedemerytalnego.

Mając na uwadze powyższy zarzut, skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku, jego zmianę przez orzeczenie co do istoty sprawy i przyznanie prawa do świadczenia przedemerytalnego od dnia 11 października 2016 r.; ewentualnie domagała się uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Apelacyjnemu w (...).

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany organ rentowy wniósł o jej oddalenie i orzeczenie o kosztach postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Podstawowy problem w sprawie sprowadza się do wyjaśnienia przyczyny rozwiązania umowy o pracę, albowiem ten aspekt determinuje ocenę czy odwołująca się spełnia wszelkie przesłanki do uzyskania świadczenia przedemerytalnego.

Jak wynika z ustaleń, które wiążą Sąd Najwyższy (art. 398¹³ § 2 k.p.c.), rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło wskutek zgodnych oświadczeń woli stron (art. 30 § 1 pkt 1 k.p.). Tego rodzaju czynność generalnie nie powoduje kontrowersji między uczestnikami stosunku pracy, o ile w rachubę nie wchodzi wady oświadczenia woli. Skoro następuje zgodne rozwiązanie umowy, to wskazanie przyczyny tego stanu rzeczy traci na znaczeniu. Odmienne rzecz wygląda, gdy pracodawca jednostronnie zrywa kontrakt bezterminowy (za wypowiedzeniem albo bez wypowiedzenia).

Niemniej w sprawie nie chodzi o przeciwstawne stanowiska stron umowy o pracę, lecz ocenę skutku ustania zatrudnienia z perspektywy prawa ubezpieczeń społecznych, bowiem centralnym punktem sporu są przesłanki uzyskania prawa do świadczenia przedemerytalnego. W tej sytuacji różnice zdań dotyczą organu rentowego i odwołującej się. Nie jest to problem atypowy, choć wymagający standaryzacji, tak by w zbliżonych stanach faktycznych istniał pewien paradygmat postępowania. Wszak rzecz dotyczy ważkiej kwestii, jaką jest rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. Ten aspekt ma szeroki walor i stanowi także przedmiot zainteresowania prawa UE (zob. dyrektywę Rady Nr 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych, Dz.U.U.E.L.1998.225.16). Generalnie celem jest wzmocnienie ochrony pracownika w przypadku takich zwolnień, a wyraża się ona także między innymi aktywnym włączeniem przedstawicieli pracowników w celu osiągnięcia porozumienia łagodzącego jego skutki. Ten mechanizm recypuje ustawa o zwolnieniach grupowych (art. 3 ust. 1 i 2). Co prawda z ustaleń Sądów wynika, że pracodawca przyjął PDO bez konsultacji związkowej, jednak zagadnienie ważności tego aktu w świetle art. 9 § 1 k.p., jako „innego porozumienia opartego na ustawie”, powinno być interpretowane szeroko. Ten wątek wyjaśnia Sąd Najwyższy w uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 23 maja 2006 r., III PZP 2/06 (OSNP 2007 nr 3-4, poz. 38), a ostatnio także w wyrokach: z dnia 17 kwietnia 2018 r., II PK 36/17 (LEX nr 2495963); z dnia 22 sierpnia 2018 r., III PK 60/17 (OSNP 2019 nr 3, poz. 27).

Powracając na grunt przedmiotowej sprawy, wyraźnie widać dysonans interpretacyjny między sądami powszechnymi w zakresie wykładni prawa materialnego. Sąd pierwszej instancji, dostrzegając rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy, podniósł, że pozostają one w związku z jego reorganizacją (konsolidacją spółek), dublowaniem stanowisk i przerostem zatrudnienia. Stąd wdrożenie PDO miało ułatwić naprawę tego stanu rzeczy, niezależnie od tego, że nie doszło do likwidacji stanowiska odwołującej się, choć nastąpiło zmniejszenie obsady. Natomiast Sąd Apelacyjny na pierwszy plan orzeczenia reformatoryjnego wysunął aspekt braku zamiaru pracodawcy co do rozwiązania umowy o pracę, a z drugiej strony podkreślił inicjatywę samego

pracownika w dążeniu do jej rozwiązania, mimo że zatrudniony pozostawał pod ochroną (art. 39 k.p.). W końcu sam pracodawca, pytany o to w toku postępowania, nie wskazał przyczyny ustania zatrudnienia.

Wyjaśnienie opisanych różnic obliguje do poszerzenia dyskursu w obrębie poruszanych dotychczas zagadnień. Przede wszystkim należy przypomnieć, że porozumienie stron nie stanowi odrębnej kategorii prawnej określającej sposób (tryb) rozwiązania stosunku pracy. Stąd też oświadczenia woli stron porozumienia obejmują rozwiązanie stosunku pracy, ale już nie przyczyny, z powodu których do rozwiązania doszło (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 2010 r., II PK 109/10, LEX nr 702841). Z tożsamym problemem mamy do czynienia w razie rozwiązania przez pracodawcę terminowej umowy o pracę, gdyż wówczas zatrudniający nie ma obowiązku wskazania przyczyny ustania zatrudnienia. Tego rodzaju przypadki obligują do wyjawienia faktycznego powodu ustania zatrudnienia, uzależniając wynik sporu od inicjatywy dowodowej stron.

Praktyka pokazuje, że przyczyny zgodnego ustania zatrudnienia mogą być szerokie i wynikać na przykład z koncyliacyjnej postawy pracodawcy, który wyraża zgodę na taki sposób ustania stosunku pracy, mimo niskiej jakości świadczonej pracy, dopuszczenia się przez pracownika przewinienia, zamiaru uzyskania wyżej płatnej pracy. Podstawą tego sposobu ustania zatrudnienia mogą też być okoliczności związane z uzyskaniem statusu funkcjonariusza czy też nabyciem prawa do emerytury. Zazwyczaj w tych wypadkach inicjatywa rozwiązania stosunku pracy wychodzi od pracownika, który albo zamierza uniknąć sankcji ze strony pracodawcy, albo zamierza zmienić swój status. Jednak w środowisku pracy może dojść do jeszcze innych sytuacji, w których inicjatorem rozwiązania umowy o pracę będzie pracownik, chociaż praprzyczyna tej decyzji nie będzie w żaden sposób powiązana z jego osobą. Zwykle uchwytna jest *causa* tego impulsu i nie inaczej jest w obecnej sprawie. Orzekające w sprawie sądy zgodnie podkreślają, że PSG – w wyniku konsolidacji – przechodzi reorganizację. Ów argument w powiązaniu z przerostem zatrudnienia i stworzeniem PDO tworzy swoiste domniemanie, że osoby zamierzające skorzystać z osłonowej oferty odejdą z zakładu z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Jednocześnie pracodawca, łagodząc skutki utraty zatrudnienia, przewidział elementy osłonowe w postaci świadczenia pieniężnego.

Naturalnie może się równocześnie nałożyć inna przyczyna, zależna od pracownika, czy też mogą zaistnieć mieszane przyczyny (po stronie pracodawcy i pracownika) skłaniające strony do rozwiązania umowy. Niemniej, gdy w grę wchodzi dodatkowe, niestandardowe świadczenia (rekompensaty, odprawy, inne świadczenia pieniężne) pracodawca może (w zasadzie powinien) odmówić wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy, jeżeli istnieją inne przyczyny ustania zatrudnienia. Tymczasem w sprawie taka zgoda została wyrażona. Dodatkowo pracodawca przewidział, że program osłonowy jest ograniczony czasowo (do 30 czerwca 2014 r.), co może suponować, że po jego upływie będą podejmowane jednostronne oświadczenia woli w przedmiocie rozwiązania umów o pracę z przyczyn nie dotyczących pracowników.

Nie można zatem stawiać pracownikowi zarzutu, że korzysta z oferty przedłożonej przez pracodawcę, która przecież z istoty rzeczy będzie korzystniejsza niż powszechnie obowiązujące przepisy prawa. Ujęcie tego w PDO niesie za sobą ten walor, że jest on skierowany do wszystkich zatrudnionych, bez konieczności wagi kryterium doboru pracownika do zwolnienia z racji prognozy tych zwolnień. Sumarycznie więc jest on korzystny dla obu stron stosunku pracy, gdyż pracodawca jest zwolniony z obowiązku dokonywania wyboru pracowników do zwolnienia, weryfikacji pracowników podlegających szczególnej ochronie, minimalizuje w ten sposób ryzyko uruchomienia postępowań sądowych. Natomiast pracownicy, których stanowiska w wyniku konsolidacji dublują się lub krzyżują swe kompetencje, uzyskują wyższe korzyści materialne (świadczenia pieniężne) w związku z przystąpieniem do programu pracodawcy.

Opisana wyżej sekwencja zdarzeń tworzy regułę, że wprowadzenie PDO stanowi impuls do zmniejszenia zatrudnienia, zmian organizacyjnych, które w niedalekiej przyszłości spowodują konieczność rozwiązania stosunków pracy z większą grupą zatrudnionych. Nie inaczej wyglądała sytuacja w P., skoro z tego programu skorzystało – jak ustalił Sąd Okręgowy – 269 osób. Jednocześnie PDO jest skierowany do wszystkich zatrudnionych, w tym także osób podlegających ochronie z art. 39 k.p., jak i innych norm prawa pracy tworzących katalog szczególnej ochrony pracownika przed ustaniem zatrudnienia. Zatem przystąpienie do niego „osoby chronionej” nie aktywuje klauzuli generalnej, której celem byłoby stwierdzenie

innej (bo ukrytej) przyczyny rozwiązania umowy niż wynikająca z celu i preambuły tego programu. Sama jego nazwa „Regulamin w sprawie określenia zasad Programu Dobrowolnych Odejsć pracowników zatrudnionych w P. – strumień II” oznacza brak jakiejkolwiek inicjatywy pracodawcy w działaniach zachęcających do rozwiązania umowy, skoro dana zachęta została wprost ujęta w programie pod postacią świadczeń pieniężnych. Trudno o lepszą propozycję, która ma skłonić pracownika do odejścia z pracy. Ostatecznie odkodowanie faktycznej przyczyny ustania zatrudnienia nie może być oceniane wyłącznie – a tak wnioskował Sąd Apelacyjny – przez pryzmat aktywności pracownika w działaniach zmierzających do rozwiązania umowy, lecz powinno oceniać się linearnie ciąg zdarzeń w zakładzie pracy, których całokształt doprowadza do wspomnianej aktywności pracownika.

Z perspektywy prawa do świadczenia przedemerytalnego istotne jest, aby zweryfikowana przez sądy przyczyna rozwiązania umowy została ulokowana w sferze tak zwanych przyczyn dotyczących zakładu pracy (art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych). Wymieniona ustawa nie definiuje tego terminu, lecz odsyła do ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, która w art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. a-d zawiera wyjaśnienie określonych znaczeń. W pierwszej kolejności (lit. a) przyczyny dotyczące zakładu pracy to rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn nie dotyczących pracowników, zgodnie z przepisami ustawy o zwolnieniach grupowych lub zgodnie z przepisami Kodeksu pracy w przypadku rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z tych przyczyn u pracodawcy zatrudniającego mniej niż 20 pracowników.

Z literalnego brzmienia powołanego przepisu nie wynika, by swym zakresem obejmował on tylko wypadki rozwiązania stosunku pracy w drodze jednostronnej czynności prawnej dokonanej przez pracodawcę. Owszem, jest ona najłatwiejsza pod względem dowodowym, bo wskazuje przyczynę. Natomiast przyczyna rozwiązania umowy nie może być uzależniona od porozumienia stron stosunku pracy w tej kwestii, lecz zależy wyłącznie od tego, czy okoliczności nie dotyczące pracownika w rzeczywistości występują w sprawie (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 listopada 2006 r., II PK 70/06, LEX nr 950399). Z tego względu mają one charakter obiektywny i wywołują skutki prawne niezależnie od woli i zamiaru stron czynności prawnej. Oznacza to, że przyczyny te nie mogą być objęte

oświadczeniem woli stron, bo są elementem obiektywnie istniejącej rzeczywistości, nie kształtuje ich wola stron (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 20 czerwca 2001 r., I PKN 475/00, OSNP 2003 nr 8, poz. 204; z dnia 12 sierpnia 2015 r., I PK 74/15, LEX nr 1817647). Zatem nie można zgodzić się, że Sąd Okręgowy, ustalając rzeczywiste przyczyny rozwiązania stosunku pracy, ingerował w oświadczenia woli stron i dokonał modyfikacji źródła rozwiązania stosunku pracy. W orzecznictwie Sądu Najwyższego, jeszcze pod rządami poprzednio obowiązującej ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r., Nr 112, poz. 980 ze zm.), ugruntowało się stanowisko, że rozwiązanie stosunku pracy może być zakwalifikowane jako zwolnienie z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu art. 1 tej ustawy, gdy tego rodzaju przyczyny przesądzały o podjęciu decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, w tym sensie, że w przypadku ich braku decyzja taka nie zostałaby podjęta. Dlatego też przyjmowano, że możliwość takiej kwalifikacji zwolnienia nie jest wykluczona w razie występowania także innych, leżących po stronie pracownika, przyczyn rozwiązania stosunku pracy. Podkreślano, że również wystąpienie przez pracownika z wnioskiem o rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn dotyczących zakładu pracy nie wyklucza zakwalifikowania ustania stosunku pracy takiego pracownika jako rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu art. 1 powołanej wyżej ustawy z 1989 r., jeżeli przyczyny takie rzeczywiście istniały i miały decydujące znaczenie dla złożenia przez pracodawcę oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy. Nie ma przy tym znaczenia, czy rozwiązanie stosunku pracy wskutek akceptacji takiego wniosku nastąpiło za porozumieniem stron, czy za wypowiedzeniem przez pracodawcę (por. wyrok z dnia 23 listopada 2006 r., II PK 70/06, LEX nr 950399 i powołane w nim wcześniejsze orzeczenia). Pogląd ten jest wciąż aktualny (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 marca 2011 r., I PK 185/10, LEX nr 1119478), co oznacza, że *per saldo* nie ma znaczenia, która ze stron stosunku pracy wystąpiła z inicjatywą jego rozwiązania, ale istotne jest to, czy o podjęciu przez pracodawcę decyzji o złożeniu oświadczenia woli o rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę na mocy porozumienia stron przesądziły przyczyny niedotyczące pracownika. Takiej właśnie oceny dokonał Sąd pierwszej instancji,

uznając, że bez konsolidacji pracodawcy i spowodowanej nią konieczności racjonalizacji zatrudnienia, doszło w PSG do zmian wynikających z art. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych. Tym samym, jeśli pracownik w drodze porozumienia stron takie rozwiązanie inicjuje, będąc z uzasadnionych powodów przeświadczony (zwłaszcza gdy to przeświadczenie wynika z zachowania się pracodawcy), że istnieje konieczność rozwiązania z nim stosunku pracy z przyczyn określonych w art. 1 ust. 1 i 2 ustawy o zwolnieniach grupowych, należy uznać, że porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę jest następstwem tych przyczyn (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 1990 r., I PR 457/90, LEX nr 577282).

W skardze kasacyjnej skarżący zarzucił naruszenie art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych przez błędną wykładnię tej normy z uwagi na wadliwą interpretację pojęcia „przyczyn dotyczących zakładu pracy”. Jest to trafny argument, skoro zgromadzony materiał dowodowy wskazuje na rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Zatem obowiązkiem sądu orzekającego w sprawie staje się odkodowanie skonkretyzowanej podstawy, do której art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych odsyła, czyli do ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Wymienione tam zdarzenia (art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. a – d) tworzą zamknięty katalog okoliczności uprawniających uprawnionego do świadczenia przedemerytalnego. Nie jest wystarczające powołanie się wyłącznie na brak przesłanek opisanych w pkt b (rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z powodu ogłoszenia upadłości pracodawcy, jego likwidacji lub likwidacji stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych, produkcyjnych albo technologicznych). O ile faktycznie nie mamy do czynienia z likwidacją stanowiska pracy powódki, o tyle fakt ten nie eliminuje rozwiązania z nią umowy z przyczyn niedotyczących pracowników, zgodnie z przepisami ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników lub zgodnie z przepisami Kodeksu pracy, w przypadku rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z tych przyczyn u pracodawcy zatrudniającego mniej niż 20 pracowników (art. 2 ust. 29 lit. a ustawy o promocji zatrudnienia).

Ma rację Sąd drugiej instancji, że świadczenie przedemerytalne, podobnie jak instrumenty, o których mowa w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach

rynku pracy, stanowią realizację normy zawartej w art. 67 ust. 2 Konstytucji RP, nakazującej państwu aktywne wspieranie obywateli pozostających bez pracy nie z własnej woli i niemających innych środków utrzymania. Tym samym *ratio legis* ustawy o świadczeniach przedemerytalnych nie może być dekodowane wyłącznie interesem ubezpieczonego, a to z uwagi na chociażby sposób finansowania tego rodzaju świadczeń. Z drugiej strony, tego rodzaju optyka nie sprzeciwia się przyznaniu prawa do świadczenia przedemerytalnego osobie, która przystąpiła do programu pracodawcy związanego z łagodzeniem skutków wynikających z jego reorganizacji (konsolidacji). Nie można postawić jej zarzutu, że udział w PDO niweluje faktyczną przyczyną rozwiązania stosunku pracy, skoro ten program był skierowany do wszystkich zatrudnionych, a udział w nim nie może być postrzegany jako nadużycie prawa czy zachowanie się wbrew powszechnie obowiązującym klauzulom generalnym.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Najwyższy orzekł z mocy art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. i art. 108 § 2 w związku z art. 398²¹ k.p.c.