

POSTANOWIENIE

Dnia 5 grudnia 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Myszka

w sprawie z powództwa A. N.
przeciwko Przedsiębiorstwu Państwowemu "P." w W.
o odprawę pieniężną,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 5 grudnia 2019 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 9 sierpnia 2018 r., sygn. akt XXI Pa (...),

**odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania i
zasądza od skarżącego na rzecz strony pozwanej kwotę 1.350
(jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt) zł tytułem zwrotu kosztów
zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w W. XXI Wydział Pracy wyrokiem z dnia 9 sierpnia 2018 r. po rozpoznaniu apelacji pozwanego Przedsiębiorstwa Państwowego „P.” w W. (P.) zmienił wyrok Sądu Rejonowego w W. z dnia 15 lutego 2018 r. w ten sposób, że oddalił powództwo A. N. o odprawę pieniężną i orzekł o kosztach procesu.

W sprawie tej ustalono, że powód był zatrudniony w pozwanym przedsiębiorstwie od 3 czerwca 2002 r. do 31 stycznia 2015 r., ostatnio na stanowisku starszego wartownika-konwojenta w Biurze Bezpieczeństwa i Ochrony - [...]. U pozwanego obowiązywał Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy (dalej zuzp) z dnia 6 września 1999 r., który przewidywał, że pracownikowi, z którym rozwiązano

stosunek pracy w wyniku restrukturyzacji, podziału, likwidacji P., reorganizacji powodującej zwolnienie pracowników lub innej zmiany struktury przedsiębiorstwa, „polegającej na powstaniu w jej wyniku odrębnych podmiotów prawa, przysługuje odprawa w wysokości trzydziestosześcioletniego wynagrodzenia, jeśli staż pracy u pozwanego wynosił ponad 10 lat w wysokości dwudziestoczwartoletniego wynagrodzenia”.

Plan restrukturyzacji wskazywał na „przerost zatrudnienia” w P., dlatego pozwany w marcu 2014 r. wypowiedział zuzp ze skutkiem na 10 czerwca 2014 r. Doszło do sporu zbiorowego i 10 kwietnia 2014 r. zawarto porozumienie w przedmiocie odpraw pieniężnych pracowników, którzy otrzymają wypowiedzenia zmieniające warunki pracy i płacy w związku z wypowiedzeniem zuzp przez pracodawcę, w ramach procedury zbiorowych wypowiedzeń, opartych na treści art. 2-4 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników i których umowy ulegną rozwiązaniu na skutek nieprzyjęcia nowych warunków zatrudnienia. W dniu 30 kwietnia 2014 r. pracodawca i organizacje związkowe zawarły porozumienie kończące spór zbiorowy, którego częścią był Program Dobrowolnych Odejść Pracowniczych (PDO). Przewidywał on objęcie pracowników, którzy złożą wnioski o rozwiązanie umowy w ramach programu oraz wypłatę odpraw z art. 245 ust. 3 zuzp z 6 września 1999 r. Pracownicy mogli składać wnioski do 10 czerwca 2014 r. Ustalono też, że pracodawca będzie w dalszym ciągu, najpóźniej do 30 września 2014 r., stosował postanowienia zuzp. Program (PDO) skierowany był przede wszystkim do pracowników administracji i z założenia nie obejmował pracowników obszaru operacyjnego. Powód zadeklarował wolę przystąpienia do Programu Dobrowolnych Odejść, jednak pracodawca nie wyraził zgody na rozwiązanie stosunków pracy na takich zasadach. Z PDO skorzystało 971 pracowników, z których większość odeszła 30 czerwca 2014 r. Od 1 lipca 2014 r. wprowadzono regulamin organizacyjny.

W dniu 12 września 2014 r. pozwany zawarł ze związkami zawodowymi porozumienie kończące spór zbiorowy - Pakt Gwarancji Zatrudnienia. Od 1 października 2014 r. wszedł w życie nowy zuzp z 12 września 2014 r., a 30 września 2014 r. pozwany pracodawca zawarł z organizacjami związkowymi

porozumienie w sprawie zbiorowych wypowiedzeń zmieniających warunki pracy i płacy w związku z wypowiedzeniem 10 marca 2014 r. zuzp z 6 września 1999 r. i zawarciem nowego zuzp z 12 września 2014 r. Przyczyną zawarcia porozumienia była potrzeba dostosowania indywidualnych warunków pracy i płacy do nowej sytuacji wynikającej z wprowadzenia nowych warunków do umów o pracę na podstawie zuzp z 12 września 2014 r. Nowy zuzp co do zasady nie różnił się w zakresie składników płacy czy warunków pracy od poprzedniego zuzp z 9 września 1999 r., ale nie ma w nim odpowiednika art. 245 zuzp z 1999 r.

Pracodawca proponował wszystkim pracownikom zawieranie porozumień o zmianie warunków zatrudnienia związanych z wejściem w życie zuzp z 12 września 2014 r. Powód odmówił zawarcia z pracodawcą takiego porozumienia, dlatego pozwany dokonał stosownego wypowiedzenia warunków pracy w części dotyczącej warunków pracy i płacy wynikających z zuzp z 6 września 1999 r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazał potrzebę dostosowania indywidualnych warunków zatrudnienia do nowej sytuacji, powstałej w wyniku rozwiązania zuzp z 6 września 1999 r. i wprowadzenia nowych warunków umów o pracę wynikających z zuzp z 12 września 2014 r.

Pozwany poinformował, że pracownikom, którzy odmówili przyjęcia nowych warunków pracy i płacy, związanych z dostosowaniem indywidualnych warunków zatrudnienia do nowej sytuacji powstałej po rozwiązaniu zuzp z 6 września 1999 r. i wprowadzeniu nowego zuzp z 12 września 2014 r., nie będą wypłacane dodatkowe odprawy, które przewidywał art. 245 zuzp z 6 września 1999 r. Pozwany podpisał porozumienia zmieniające warunki pracy i płacy z grupą 1005 pracowników, 136 pracownikom dokonał wypowiedzeń zmieniających warunki pracy i płacy, z których 51 odmówiło przyjęcia zaproponowanych nowych warunków zatrudnienia. Powód odmówił przyjęcia nowych warunków pracy i płacy, dlatego jego stosunek pracy rozwiązał się z dniem 31 stycznia 2015 r. i otrzymał on tylko odprawę pieniężną na podstawie przepisów ustawy o zwolnieniach grupowych.

Sąd Okręgowy w pierwszej kolejności podkreślił, że pozwany w dniu 17 października 2014 r. zawarł z NSZZ „S.” Organizacją Zakładową nr [...] w Przedsiębiorstwie Państwowym „P.” porozumienie, w którym ustalono, że cel porozumienia z 10 kwietnia 2014 r. w przedmiocie praw pracowników P. do odpraw

pieniężnych określonych w art. 245 ust. 2 pkt 3 zuzp został osiągnięty, wobec czego porozumienie stało się bezprzedmiotowe i utraciło moc. Oznaczało to, że restrukturyzacja w P. została zakończona. W konsekwencji stosunek pracy powoda nie został rozwiązany w wyniku restrukturyzacji, gdyż dokonane powodowi wypowiedzenie zmieniające nie miało na celu zwolnienia go w związku z reorganizacją pozwanego, a jedynie zmierzało do dostosowania warunków jego zatrudnienia do nowej sytuacji wywołanej rozwiązaniem zuzp z 6 września 1999 r. i wprowadzenia nowych warunków umowy o pracę wynikających z zuzp z 12 września 2014 r.

Nowy zuzp nie różnił się, jeżeli chodzi o składniki płacy ani warunki pracy od poprzedniego zuzp z 9 września 1999 r. Większość składników była taka sama lub dodano nowe składniki płacowe. Dodano nowy składnik w postaci dodatku zadaniowego. Wynagrodzenie za okres choroby zostało dostosowane do wymiaru wynikającego z Kodeksu pracy, tj. ze 100% do 80% wynagrodzenia. Dodatek za pracę w godzinach nocnych nie zmienił się. Rozliczanie godzin nadliczbowych odbywało się według niezmienionych zasad. Także dodatki w wysokości 100% za pracę w soboty, niedziele i święta pozostały niezmienione. Premia nadal była świadczeniem roszczeniowym. Zlikwidowano ubezpieczenie grupowe oraz dodatki funkcyjne i za pracę w warunkach szkodliwych. Warunki zatrudnienia nie ulegały zatem pogorszeniu. Pozwany pracodawca dokonując wypowiedzenie warunków pracy i płacy powoda nie zmierzał do rozwiązania z nim umowy o pracę, ale mógł zasadnie oczekiwać, że powód przyjmie zaproponowane mu warunki. Skoro intencją pracodawcy nie było rozwiązanie łączącego go z powodem stosunku pracy, to nie przysługiwała mu dodatkowa odprawa z art. 245 ust. 2 zuzp z 6 września 1999 r. z tytułu rozwiązania stosunku pracy, który ustał w wyniku nieprzyjęcia przez powoda zaproponowanych mu warunków zatrudnienia.

W skardze kasacyjnej powód zarzucił naruszenie: 1/ art. 245 ust. 2 zuzp z 6 września 1999 r. w związku z art. 65 k.c. poprzez: a) dokonanie błędnej wykładni polegającej na zawężeniu użytego w tym przepisie pojęcia restrukturyzacji i reorganizacji, podczas gdy pojęcia te należy wyklądać szeroko, przy uwzględnieniu różnego rodzaju działań zmierzających do poprawy efektywności funkcjonowania przedsiębiorstwa, b) dokonanie błędnej wykładni wyrażającej się w przyjęciu, iż

dotyczy on jedynie sytuacji w której restrukturyzacja/reorganizacja ogranicza się wyłącznie do redukcji zatrudnienia i skutkuje rozwiązaniem umowy z pracownikiem wyłącznie na skutek decyzji pracodawcy i z jego wyłącznej inicjatywy, oraz nie obejmuje swoim zakresem zastosowania procesu wypowiedzenia układu zbiorowego pracy i związanego z nim wypowiadania pracownikom warunków pracy i płacy; 2/ art. 245 ust. 2 pkt 3 ZUZP przez niewłaściwe zastosowanie, a w konsekwencji brak zasądzenia na rzecz powoda przewidzianej tam odprawy w sytuacji, w której wypowiedzenie mu warunków pracy i płacy pozostawało w bezpośrednim związku z trwającym w pozwanym przedsiębiorstwie procesie restrukturyzacji/reorganizacji; 3/ błędnej wykładni zapisów dokumentu z dnia 17 października 2014 r., tj. „zgodnego oświadczenia Stron w przedmiocie prawa pracowników P. do odpraw pieniężnych określonych w art. 245 ust. 2 pkt 3 Układu Zbiorowego Pracy z dnia 6 września 1999 roku” (dalej jako: „porozumienie z dnia 17 października 2014 r.”), wyrażającej się w przyjęciu, iż oświadczenia złożone w treści ww. porozumienia przesądzają o wystąpieniu skutku w postaci zakończenia procesu restrukturyzacji w Przedsiębiorstwie Państwowym „P.”, w sytuacji, gdy zakończenie tego rodzaju procesów faktycznych pozostaje niezależne od jakichkolwiek oświadczeń podmiotów prawa cywilnego i następuje wyłącznie w momencie rzeczywistego zakończenia działań stanowiących ich składowe, a w konsekwencji niezasadne przyjęcie, iż restrukturyzacja/reorganizacja w pozwanym przedsiębiorstwie została zakończona przed wręczeniem powodowi wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy”.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżący wskazał na potrzebę wykładni art. 245 ust. 2 ZUZP z 6 września 1999 r. obowiązującego u pozwanego, a w szczególności zastosowania jego pkt. 3. Wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy poprzez uwzględnienie powództwa w całości oraz zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania apelacyjnego oraz kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w W. oraz rozstrzygnięcia kosztach postępowania kasacyjnego.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wniósł o wydanie postanowienia o odmowie przyjęcia jej do rozpoznania oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zasługiwała na przyjęcie do merytorycznego rozpoznania. Wstępnie i dla porządku należy wskazać, że odwołanie się do wniosku o potrzebie wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów wymaga wykazania, że określony przepis prawa, mimo że budzi poważne wątpliwości (ze wskazaniem, na czym te poważne wątpliwości polegają), nie doczekał się wykładni, bądź że jego niejednolita wykładnia wywołuje rozbieżności w orzecznictwie sądów, które należy przytoczyć (por. postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2002 r., III CKN 570/01, OSNC 2002 nr 12, poz. 151 i z dnia 15 października 2002 r., II CZ 102/02, LEX nr 57231). Równocześnie nie istnieje potrzeba wykładni przepisów prawa ani nie występuje w sprawie istotne zagadnienie prawne, jeżeli Sąd Najwyższy wyraził swój pogląd we wcześniejszym orzecznictwie, a nie zachodzą okoliczności uzasadniające zmianę tego poglądu. Ponadto rozstrzygnięcie zagadnienia prawnego lub wątpliwości interpretacyjnych nie może się sprowadzać do odpowiedzi na zarzuty skarżącego skierowane pod adresem zaskarżonego orzeczenia ani do odpowiedzi na wątpliwości skarżącego, które można wyjaśnić za pomocą obowiązujących reguł wykładni bądź w drodze zwykłego zastosowania przepisów prawa (por. np. postanowienie Sądu Najwyższego dnia 16 stycznia 2003 r., I PK 230/02, OSNP-wkładka 2003 nr 13, poz. 5).

Przede wszystkim w przedmiotowej skardze kasacyjnej zabrakło zarzutów naruszenia przepisów prawa procesowego, co sprawiało, że miarodajne i wiążące dla Sądu Najwyższego były ustalenia faktyczne oraz ich ocena prawna zawarta w zaskarżonym wyroku (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Wynikało z nich, że skarżący nie nabył prawa do dodatkowej odprawy z art. 245 zuzp z 1999 r., ponieważ to nie pozwany pozbawił go zatrudnienia wskutek wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i

płacy, które było konieczne dla wprowadzenia nowego zuzp z 2014 r., a których skarżący nie przyjął z zamiarem uzyskania dodatkowej odprawy pieniężnej (por. wyroki Sądu Najwyższego z: 11 marca 2013 r., II PK 211/12, M.P.Pr. z 2013 r. Nr 8, poz. 417-419 lub 14 lutego 2006 r., III PK 109/05, OSNP 2007 nr 1-2, poz. 5). Przed dokonaniem wypowiedzenia zmieniającego przeprowadzono w pozwanym przedsiębiorstwie istotne zmiany, które wymagały ograniczenia zatrudnienia, ale taka restrukturyzacja nie objęła stanowiska pracy skarżącego, który nie został objęty procedurą dobrowolnych odejść, a jego stanowisko pracy było dalej niezbędne dla funkcjonowania pozwanego. W konsekwencji skarżący nie nabył prawa do spornej dodatkowej odprawy przysługującej wyłącznie tym pracownikom, z którymi pozwany rozwiązał stosunki pracy wskutek zmian układowo określonych w art. 245 ust. 2 pkt 2 zuzp. Konkretnie rzecz ujmując, pozwany dokonał wypowiedzenia zmieniającego „nie ze względu na restrukturyzację, ale ze względu na potrzebę dostosowania treści indywidualnych stosunków pracy do nowego ZUZP” (tak w analogicznej sprawie wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 października 2019 r., II PK 74/18, dotychczas niepublikowany). Samo prowadzenie restrukturyzacji nie było zatem wystarczającą przesłanką nabycia spornej dodatkowej odprawy, ponieważ skarżący ze znanych tylko sobie przyczyn zdecydował, że nie będzie dalej pracował u pozwanego wskutek odmowy przyjęcia niepogorszonych warunków pracy i płacy, a nie ze względu na restrukturyzację w rozumieniu art. 245 ust. 2 zuzp z 1999 r., która nie doprowadziła do rozwiązania stosunku pracy. W konsekwencji skarżącemu nie przysługiwała sporna dodatkowa odprawa pieniężna, bo sam zrezygnował z kontynuowania zatrudnienia w istocie rzeczy na niezmiennych warunkach pracy i płacy, a zatem nie był pokrzywdzony przez pozwanego (*volenti non fit iniuria*).

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy postanowił jak w sentencji na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c., zasądzając od skarżącego należne pozwanego koszty zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym w zgodzie z art. 98 k.p.c.

ał