

POSTANOWIENIE

Dnia 21 lipca 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Leszek Bielecki

w sprawie z powództwa W.K.
przeciwko Przedsiębiorstwu Państwowemu [...] w W.
o odprawę,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 21 lipca 2020 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 11 października 2018 r., sygn. akt XXI Pa [...],

1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

**2. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 1.800
zł (tysiąc osiemset) złotych tytułem zwrotu kosztów
postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Powód W.K. pozvem skierowanym przeciwko Przedsiębiorstwu Państwowemu „[...]” w W. wniósł o zasądzenie od pozwanego na jego rzecz kwoty 48.000 zł wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od 2 lutego 2015 r. do dnia zapłaty tytułem odprawy pieniężnej oraz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Wyrokiem z 11 kwietnia 2018 r., sygn. akt VII P [...] Sąd Rejonowy w W. zasądził od pozwanego Przedsiębiorstwa Państwowego „[...]” w W. na rzecz powoda W.K.: kwotę 48.000 zł tytułem odprawy przewidzianej w art. 245 ust. 2 pkt 3 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z dnia 6 września 1999 r. z ustawowymi

odsetkami liczonymi od 2 lutego 2015 r. do dnia zapłaty (pkt I), zasądził kwotę 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt II), nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 2.400 zł tytułem opłaty stosunkowej od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić (pkt III) oraz nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 7.363,42 zł (pkt IV).

W ocenie Sądu Rejonowego, spór w przedmiotowej sprawie w istocie dotyczył interpretacji postanowień art. 245 ust. 2 i ust. 3 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z dnia 6 września 1999 r., a w szczególności, czy złożenie powodowi wypowiedzenia zmieniającego stanowisko stanowiło restrukturyzację, bądź reorganizację powodującą zwolnienia pracowników, a w konsekwencji, czy pracodawca był zobowiązany do wypłaty odprawy wynikającej z w/w regulacji. Sąd podniósł, że umowa o pracę z powodem została rozwiązana wskutek restrukturyzacji pozwanego przedsiębiorstwa i powód legitymował się stażem pracy u pozwanego w przedziale od 5 do 10 lat, że ZUZP nie zawierał definicji pojęcia „restrukturyzacji”, zaś w definicji językowej tego pojęcia niewątpliwie mieści się proces wypowiedzania wszystkim pracownikom części warunków pracy i płacy. Sąd uznał, że gdyby wypowiedzenie ZUZP nie było konieczne dla dalszego prawidłowego funkcjonowania pracodawcy z punktu widzenia organizacji i wyniku ekonomicznego, to nie podjąłby decyzji o jego wypowiedzeniu, a następnie wypowiedzaniu warunków pracy i płacy wszystkim zatrudnionym pracownikom. Według Sądu, proces ten to restrukturyzacja zatrudnienia polegająca na zmianie warunków pracy i płacy w celu polepszenia organizacji i wyników finansowych prowadzonej działalności. W ocenie Sądu, restrukturyzacja Przedsiębiorstwa zakończyła się z chwilą zakończenia Programu Dobrowolnych Odejść, a kolejne działania zmierzające do zmiany organizacji i funkcjonowania zakładu pracy nie dotyczyły powoda i nie były elementem restrukturyzacji i reorganizacji P[...]Sąd podkreślił, że z przepisów ZUZP w żaden sposób nie wynikała przesłanka, ażeby restrukturyzacja prowadzona przez pracodawcę miała na celu rozwiązanie stosunków pracy, zmniejszenie zatrudnienia. W stanie faktycznym sprawy powód nie skorzystał z możliwości zmiany treści jego stosunku pracy, wobec czego wybrał zakończenie umowy o pracę na dotychczasowych zasadach. Składając wypowiedzenie zmieniające, pracodawca musi liczyć się z odmową przyjęcia przez

pracownika nowych warunków pracy i płacy, zwłaszcza gdy nie doszło uprzednio do zawarcia porozumienia zmieniającego. W tym stanie rzeczy nie sposób było uznać, w ocenie Sądu, ażeby o rozwiązaniu stosunku pracy łączącego powoda z pozwanym, nie zdecydował element restrukturyzacji prowadzonej w pozwanym przedsiębiorstwie, polegający na zmianie struktury zatrudnienia oraz regulacji zakładowych źródeł prawa pracy, kształtujących warunki pracy i płacy. Sąd uznał żądanie pozwu za uzasadnione w całości i stwierdził, że zgodnie z postanowieniami ZUZP z dnia 6 września 1999 r. powodowi przysługiwała odprawa w wysokości 24-miesięcznego wynagrodzenia brutto w kwocie 176.722,08 zł (24 x 7.363,42 zł), a powód wniósł o zasądzenie 48.000 zł, to jest w kwocie nie przekraczającej wartości określonej w art. 245 ust. 2 pkt 3 lit. b ZUZP.

Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z 11 października 2018 r., sygn. akt XXI Pa [...] zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że powództwo oddalił i zasądził od powoda W.K. na rzecz pozwanego Przedsiębiorstwa Państwowego „[...]” w W. kwotę 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego oraz zasądził od W.K. na rzecz pozwanego Przedsiębiorstwa Państwowego „[...]” w W. kwotę 1.380 zł tytułem zwrotu kosztów procesu w instancji odwoławczej, w tym 1.350 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

W ocenie Sądu Okręgowego apelacja pozwanego jako uzasadniona podlegała uwzględnieniu. Sąd podzielił stanowisko apelującego, że Sąd Rejonowy wyciągnął niewłaściwe wnioski z materiału dowodowego przyjmując, że u pozwanego pracodawcy w okresie wręczenia powodowi wypowiedzenia zmieniającego trwała restrukturyzacja. Powyższe było z kolei konsekwencją błędnej oceny, że restrukturyzacja Przedsiębiorstwa Państwowego „[...]” w W. nie zakończyła się z chwilą ukończenia procesu Programu Dobrowolnych Odejść i uznania, że kolejnym etapem restrukturyzacji zatrudnienia było wypowiadanie warunków pracy i płacy wynikających z dotychczasowego ZUZP. W ocenie Sądu Okręgowego pozwany pracodawca zakończył restrukturyzację 30 czerwca 2014 r., wtedy zakończeniu uległ Program Dobrowolnych Odejść Pracowniczych, a P[...] osiągnął swój cel w postaci restrukturyzacji przedsiębiorstwa. Dlatego też, od 1 lipca 2014 r. działania podejmowane przez pozwanego pracodawcę nie mogą zostać uznane za restrukturyzację ani reorganizację w stosunku do powoda.

Pozwany w tym okresie wprowadził 12 września 2014 r. nowy ZUZP, w związku z czym konieczne stało się wręczenie pracownikom, w tym powodowi wypowiedzeń zmieniających warunki pracy i płacy. Nie ulega jednakże wątpliwości, że pracodawca miał na celu pozostawienie zatrudnionych pracowników, jednakże na zmienionych warunkach zatrudnienia, co było również skutkiem uzgodnień z organizacjami związkowymi. Materiał dowodowy wskazuje, że 27 października 2014 r. przedstawiono powodowi wypowiedzenie warunków pracy i płacy, które związane były z wypowiedzeniem ZUZP z 1999 r. i zawarciem nowego ZUZP we wrześniu 2014 r. Powód nie przyjął wypowiedzenia, a zatem doszło do rozwiązania z powodem umowy o pracę na skutek świadomego i dobrowolnego działania powoda, który odmówił przyjęcia nowych warunków zaproponowanych przez pracodawcę. Rozwiązanie umowy o pracę z powodem nie nastąpiło również z uwagi na likwidację zajmowanego przez powoda stanowiska pracy. Wynika to z treści złożonego powodowi wypowiedzenia. Ponadto wręczenie przez pozwanego pracodawcę wypowiedzeń pracownikom warunków pracy nie miało na celu rozwiązania z nimi umów o pracę, lecz wyłącznie dostosowanie ich indywidualnych warunków pracy do ZUZP z 2014 r., który zastąpił wypowiedziany przez pracodawcę ZUZP z 1999 r. Nowy ZUZP zawierał regulacje mniej korzystne dla pracowników aniżeli ZUZP z 1999 r., w tym w zakresie odprawy pieniężnej. Konieczność dostosowania umów o pracę do treści nowego ZUZP była jedyną przyczyną złożenia powodowi wypowiedzenia warunków pracy. Sąd Okręgowy zaznaczył, że przeznaczeniem prawa do odprawy z art. 245 ZUZP jest finansowe zabezpieczenie pracownika, który traci pracę w wyniku zmian restrukturyzacyjnych leżących po stronie pracodawcy. Chodzi o zapewnienie pracownikowi środków na utrzymanie w okresie poszukiwania nowej pracy na skutek jednostronnego zwolnienia go z pracy. Nie sposób jednak uznać, że każda restrukturyzacja odnosząca się do zupełnie innych działów, niezależnych od danego pracownika, w wyniku której doszło do rozwiązania stosunku pracy z innymi pracownikami aktualizowałaby prawo pracownika zwalnianego równocześnie (z tytułu nieprzyjęcia wypowiedzeń zmieniających, bądź wypowiedzenia z przyczyn zależnych od pracownika, a nie pracodawcy) do odprawy z art. 245 ZUZP. Byłoby to bowiem

sprzeczne zarówno z samą treścią powołanych przepisów, zamysłu stron ZUZP, jak również sensem i celem prawnym odprawy.

We wniosku z 22 stycznia 2019 r. o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazał, że w niniejszej sprawie zachodzi potrzeba wykładni przepisów prawnych wywołujących poważne wątpliwości i rozbieżności w orzecznictwie, tj. art. 245 ust. 2 pkt 3 ZUZP z 6 września 1999 r. Skarżący zarzucił w sprawie naruszenie prawa materialnego, tj. art. 245 ust. 2 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z 6 września 1999 r. w związku z art. 65 k.c. poprzez dokonanie błędnej wykładni oraz naruszenie art. 245 ust. 2 pkt 3 ZUZP w związku z art. 9 § 1 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie.

Skarżący podniósł, że w orzecznictwie występuje rozbieżność wykładni pojęć „restrukturyzacja” i „reorganizacja”, przytaczając w tym zakresie orzeczenia sądowe. Spór w niniejszej sprawie, zdaniem skarżącego dotyczy w szczególności kwestii, czy złożenie powodowi wypowiedzenia zmieniającego wiązało się ze zmianami w strukturze zatrudnienia w P[...] i stanowiło element restrukturyzacji/reorganizacji powodującej zwolnienia pracowników, a więc czy pracodawca, pozwany był w przedmiotowej sprawie zobowiązany do wypłaty odprawy wynikającej z art. 245 ZUZP z 1999 r.

Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy przez Sąd Najwyższy oraz zasądzenie kosztów postępowania według norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w W. oraz rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego. Ponadto skarżący wniósł o rozpoznanie skargi kasacyjnej na rozprawie.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Stosownie do art. 398⁹ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (pkt 1), istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (pkt 2), zachodzi nieważność postępowania (pkt 3) lub skarga jest oczywiście uzasadniona (pkt 4). Ponadto,

zgodnie z art. 398⁴ § 2 k.p.c., określającym wymogi formalne skargi kasacyjnej, skarga powinna zawierać wniosek o przyjęcie do rozpoznania i jego uzasadnienie. Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powinien zatem wskazywać, że zachodzi przynajmniej jedna z okoliczności wymienionych w powołanym wcześniej art. 398⁹ § 1 k.p.c., a jego uzasadnienie winno zawierać argumenty świadczące o tym, że rzeczywiście, biorąc pod uwagę sformułowane w ustawie kryteria, istnieje potrzeba rozpoznania skargi przez Sąd Najwyższy. Skarga kasacyjna nie jest bowiem (kolejnym) środkiem zaskarżenia przysługującym od każdego rozstrzygnięcia sądu drugiej instancji kończącego postępowanie w sprawie, z uwagi na przeważający w jej charakterze element interesu publicznego. Służy ona kontroli prawidłowości stosowania prawa, nie będąc instrumentem weryfikacji trafności ustaleń faktycznych stanowiących podstawę zaskarżonego orzeczenia. Skarga kasacyjna, jako szczególny środek zaskarżenia, służy realizacji interesu publicznego w sprawowaniu wymiaru sprawiedliwości. Funkcje postępowania kasacyjnego powodują, że wniosek o przyjęcie skargi do rozpoznania oraz jego uzasadnienie powinny koncentrować się na wykazaniu, iż w konkretnej sprawie zachodzą okoliczności przemawiające za interwencją Sądu Najwyższego.

Trzeba ponadto wskazać, że odwołanie się do wniosku o potrzebie wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecnictwie 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 orzecnictwie sądów, które należy przytoczyć (por. postanowienia Sądu Najwyższego z 11 stycznia 2002 r., III CKN 570/01, OSNC 2002 nr 12, poz. 151 i z 15 października 2002 r., II CZ 102/02, LEX nr 57231). Ponadto nie istnieje potrzeba wykładni przepisów prawa jeżeli Sąd Najwyższy wyraził swój pogląd we wcześniejszym orzecnictwie, a nie zachodzą okoliczności uzasadniające zmianę tego poglądu. Ponadto rozstrzygnięcie 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. postanowienie Sądu Najwyższego z 16 stycznia 2003 r., I PK 230/02, OSNP-wkładka 2003 nr 13, poz. 5). W przedmiotowej sprawie zwraca uwagę fakt braku zarzutów naruszenia przepisów postępowania i wobec tego wiążące są dla Sądu Najwyższego ustalenia faktyczne oraz ich ocena prawna zawarta w zaskarżonym wyroku, co pozostaje w zgodzie z art. 398¹³ § 2 k.p.c. W związku z tym uprawniona jest teza, że skarżący nie nabył prawa do dodatkowej odprawy z art. 245 ZUZP z 1999 r., dlatego że to nie pozwany pozbawił go zatrudnienia wskutek wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy, które było konieczne do wprowadzenia nowego ZUZP w 2014 r., a których skarżący nie przyjął z zamiarem uzyskania dodatkowej odprawy pieniężnej (por. wyrok Sądu Najwyższego z 11 marca 2013 r., II PK 211/12, M.P.Pr. z 2013 r. nr 8, poz. 417-419 i wyrok Sądu Najwyższego z 14 lutego 2006 r., III PK 109/05, OSNP 2007 nr 1-2, poz. 5). Przed dokonaniem wypowiedzenia zmieniającego przeprowadzono w pozwanym przedsiębiorstwie zmiany, które wymagały ograniczenia zatrudnienia, ale restrukturyzacja nie objęła stanowiska pracy skarżącego, który nie został objęty procedurą dobrowolnych odejść, a jego stanowisko pracy dalej było niezbędne dla funkcjonowania pozwanego przedsiębiorstwa. W rezultacie 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. Pozwany bowiem dokonał wypowiedzenia zmieniającego nie ze względu na restrukturyzację, ale ze względu na potrzebę dostosowania treści indywidualnych stosunków pracy do nowego ZUZP. Prowadzenie restrukturyzacji nie było więc wystarczającą przesłanką nabycia spornej dodatkowej odprawy, ponieważ skarżący z powodu tylko sobie znanych 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. Nie doprowadziła ona bowiem i nie była powodem do rozwiązania stosunku pracy. Dlatego też, skarżącemu nie przysługiwała sporna dodatkowa odprawa pieniężna, gdyż sam skarżący zrezygnował z kontynuacji zatrudnienia na niezmienionych warunkach pracy i płacy, a zatem nie był pokrzywdzony przez pozwanego.

Sąd Najwyższy zaznacza, że w podobnych sprawach zapadły już orzeczenia Sądu Najwyższego, tj. w wyroku z 23 października 2019 r. w sprawie II PK 74/18 (LEX nr 3009800), w wyroku z 12 lutego 2020 r. w sprawie II PK 177/18 (LEX nr 2685515) lub w postanowieniu z 5 grudnia 2019 r. w sprawie II PK 11/19 – niepublikowane.

Ponadto należy stwierdzić, że w przedmiotowej sprawie funkcjonuje również polemika skarżącego z sądową oceną materiału dowodowego, co wymyka się spod oceny w tym zakresie Sądu Najwyższego na mocy art. 398³ § 3 k.p.c.

Z powyższych względów, na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. orzeczono jak w sentencji.

Na podstawie art. 98 k.p.c. zasądza się od powoda W.K. na rzecz pozwanego Przedsiębiorstwa Państwowego „[...]” w W. kwotę 1.800 zł (tysiąc osiemset złotych) tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.