

POSTANOWIENIE

Dnia 4 czerwca 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Dawid Miąsik

w sprawie z powództwa Z. Ś.

przeciwko Przedsiębiorstwu [...] O. S.A. w B.

o odprawę pieniężną,

na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 4 czerwca 2020 r.,

na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w O.

z dnia 10 stycznia 2019 r., sygn. akt V Pa (...); V Pz (...)

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 1350 (tysiąc trzysta pięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z 10 stycznia 2019 r., V Pa (...) i C Pz (...) Sąd Okręgowy w O. oddalił apelację Przedsiębiorstwa [...] O. S.A. w B. (pозwany), wniesioną od wyroku Sądu Rejonowego w O. z 12 czerwca 2018 r., IV P (...), zasądzającego od pozwanego na rzecz Z. Ś. (powód) kwotę 22.115,33 zł tytułem odprawy wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie i oddalającego powództwo w pozostałym zakresie oraz rozstrzygającego o kosztach procesu.

Sąd pierwszej instancji dokonując ustaleń faktycznych oparł się przede wszystkim na dowodach z dokumentów oraz na zeznaniach świadków H. N., G. L. ,

G. G. , G. H. , R. K. , R. L. , P. M. , S. D. , B. S. , C. Z. , a także na zeznaniach złożonych przez powoda Z. Ś.. Zeznaniami świadków Sąd Rejonowy dał wiarę w całości z uwagi na fakt, iż były spójne, logiczne, a nadto w pełni odpowiadały zeznaniom powoda, którym Sąd również dał przymiot wiarygodności.

Zdaniem Sądu pierwszej instancji przedmiotem sporu w niniejszej sprawie było roszczenie powoda Z. Ś. dotyczące zapłaty kwoty 22.115,33 zł tytułem odprawy pieniężnej. Sąd Rejonowy ustalił, że powód jako podstawę dochodzonego roszczenia wskazywał postanowienia porozumienia z dnia 18 maja 2011 r. zawartego ze związkami zawodowymi działającymi na terenie Przedsiębiorstwa [...] „O.” S.A. w B. a inwestorem strategicznym – Zakładami Przemysłu [...] „O.” S.A. z siedzibą w O., które to porozumienie po wejściu w życie w dniu 1 października 2011 r. (po spełnieniu warunku zawieszającego w nim zawartego) zostało częściowo inkorporowane do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z 2005 r. w załączniku 7, który wprowadzony został na mocy Protokołu dodatkowego nr [...] z 31 maja 2011 r. W ocenie powoda powinien on otrzymać od pozwanej spółki gwarantowaną zapisami wyżej wymienionych źródeł prawa pracy dziewięćmiesięczną odprawę pieniężną bowiem jego stosunek pracy ustał co prawda na mocy porozumienia stron niemniej jednak w ocenie powoda stosunek ten ustał na skutek przyczyn leżących po stronie pracodawcy z uwagi na przeprowadzaną restrukturyzację pozwanego zakładu. Powód w toku postępowania konsekwentnie podnosił, że w sytuacji, gdy nie otrzymał od lekarza medycyny pracy zgodny na podjęcie pracy na stanowisku karmelarza a jego dotychczasowe stanowisko pracy zostało zlikwidowane, ze względów zdrowotnych nie mógł podjąć zatrudnienia na nowym stanowisku. W tej sytuacji możliwe było jedynie rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron, na co pracodawca wyraził zgodę, przy czym powodem zawarcia tego porozumienia były przyczyny leżące po stronie pracodawcy, a nie pracownika.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że nawet gdyby przyjąć, że strona pozwana rzeczywiście powierzyła powodowi stanowisko pakowacza, ten zaś odmówił jego przyjęcia i zwrócił się do pracodawcy z prośbą o rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron, to i tak powodowi przysługiwałaby 9-cio miesięczna odprawa pieniężna w myśl zapisów protokołu

dodatkowego nr 11 z 31 maja 2011 r. do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z dnia 4 lutego 2005 r., który jednoznacznie wskazuje, że zwalnianym w ramach restrukturyzacji pracownikom pozwanej spółki, którzy zgłoszą zamiar rozwiązania stosunku pracy na mocy porozumienia stron z przyczyn dotyczących pracodawcy, z wyłączeniem pracowników, wobec których może być zastosowany tryb rozwiązania stosunku pracy z winy pracownika przysługuje 9-cio miesięczna odprawa. Przyjmując literalne brzemienie powyższego zapisu, w ocenie Sądu Rejonowego jedynym warunkiem uzyskania przez pracownika 9-cio miesięcznej odprawy w ramach prowadzonej restrukturyzacji pozwanej spółki była wola pracownika odejścia z pracy wynikająca z przebiegu procesu restrukturyzacji, która to wola akceptowana była przez pracodawcę. Powyższe znajduje swoje odzwierciedlenie w osobowych źródłach dowodowych, a zwłaszcza w zeznaniach C. Z. , która wprost zeznała, że w ramach prowadzonej restrukturyzacji spółki w przypadku, kiedy pracownik był dla niego „zbędny”, rozwiązywano umowę o pracę za porozumieniem stron, zaś w przypadku kiedy był „potrzebny”, a wyrażał wolę odejścia z zakładu, jedynym sposobem rozwiązania stosunku pracy było wypowiedzenie umowy przez pracownika. Skoro zatem powód zgłosił pracodawcy zamiar rozwiązania stosunku pracy na mocy porozumienia stron z powodu niemożności wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku, a pracodawca wyraził zgodę na rozwiązanie stosunku pracy, uznając tym samym brak przydatności tego pracownika do pracy, w ocenie Sądu Rejonowego, ziszcza się przesłanka wypłaty powodowi odprawy pieniężnej w wysokości 9-cio miesięcznego wynagrodzenia powoda.

Sąd Okręgowy w całości podzielił ustalenia faktyczne i prawne Sądu pierwszej instancji, uznając pierwszoinstancyjne orzeczenie za prawidłowe i z tej przyczyny apelację pozwanego oddalił.

Skargę kasacyjną od powyższego wyroku Sądu Okręgowego wniósł pozwany, zaskarżając go w części oddalającej apelację i rozstrzygającej o kosztach procesu. Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania został oparty na przesłance jej oczywistej zasadności, której skarżący dopatruje się w dokonaniu przez Sąd Okręgowy wykładni oświadczenia woli powoda, zawierającego wniosek o rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron z pogwałceniem art. 65 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. Ponadto pozwany podniósł, że Sąd Okręgowy

nieprawidłowo zastosował art. 10 ust. 1 w związku z art. 8 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 1969 ze zm., dalej jako ustawa o zwolnieniach grupowych) przez nieuwzględnienie jako okoliczności wyłączającej zasądzenie na rzecz powoda odprawy z tytułu rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron z przyczyn leżących po stronie powoda faktu uznania przez lekarza medycyny pracy przeciwwskazań do wykonywania przez powoda zawodu karmelarza. W ocenie pozwanego Sąd Okręgowy dokonał również wadliwej subsumpcji art. 42 § 2 k.p. w kontekście skuteczności powierzenia powodowi przez pozwanego wykonywania innej pracy na stanowisku pakowacza.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie kwalifikowała się do przyjęcia celem jej merytorycznego rozpoznania.

Jak wynika z judykatury Sądu Najwyższego przepis art. 65 § 1 k.c. ma zastosowanie zarówno do oceny prawidłowości dokonanej przez sąd wykładni oświadczenia woli, jak i stwierdzenia, czy dane zachowanie strony stanowi oświadczenie woli (wyrok Sądu Najwyższego z 3 grudnia 2008 r., I PK 92/08, OSNP 2010 nr 11-12, poz. 131). Przepis art. 65 § 1 k.c. nakazuje brać pod uwagę przy interpretacji oświadczeń woli okoliczności, w jakich oświadczenia zostały złożone (czyli kontekst sytuacyjny), zasady współżycia społecznego (w tym zasady uczciwości przy kontraktowaniu) oraz ustalone zwyczaje (art. 56 k.c.), i dopiero na tym tle badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 2014 r., I PK 200/13, OSNP 2015 nr 9, poz. 119). Należy przez to rozumieć, że pismo pracownika skierowane do pracodawcy, w którym nie został określony sposób i termin rozwiązania umowy o pracę, nie jest oświadczeniem o jej rozwiązaniu z zachowaniem okresu wypowiedzenia ani ofertą zawarcia porozumienia stron, lecz może być zakwalifikowane jedynie jako zaproszenie do rokowań w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z 15 lipca 2008 r., III PK 9/08, OSNP 2009 nr 23-24, poz. 313). W tych

okolicznościach Sąd Najwyższy stwierdza, że Sądy obu instancji miały prawo przyjąć, iż faktyczną przyczyną rozwiązania z powodem stosunku pracy za porozumieniem stron był brak możliwości podjęcia przez niego zatrudnienia na stanowisku karmelarza z uwagi na stan zdrowia, a z drugiej strony brak możliwości dalszego wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku w Magazynie Wyrobów Gotowych, który przechodził restrukturyzację. Nie była to zatem przyczyna leżąca po stronie powoda. W tych okolicznościach należy stwierdzić, że powodowi przysługiwało prawo do odprawy. Nawet gdyby przyjąć, że powodowi zostało powierzone inne stanowisko pracy, którego nie przyjął, to na mocy protokołu dodatkowego nr 11 z dnia 31 maja 2011 r. do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z dnia 4 lutego 2005 r. pracownik zachowywał prawo do odprawy w sytuacji, gdy pracodawca zgodził się na rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron, co miało miejsce w niniejszej sprawie. W tych okolicznościach nie można uznać, że skarga jest oczywiście zasadna i zasługuje na merytoryczne rozpoznanie.

Mając na względzie powyższe Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.