

**Wyrok z dnia 14 listopada 1996 r.  
I PKN 3/96**

**1. Przyjęcie przez pracownika propozycji zatrudnienia w zakładzie pracy powstałym w wyniku przejęcia mienia dotychczas zatrudniającego go zakładu pracy, złożonej przez zespół roboczy organizujący to przejęcie, nie pozbawia pracownika prawa do odprawy na podstawie art. 8 ust. 3 pkt 2 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 1990 r., Nr 4, poz. 19 ze zm.).**

**2. Porozumienie pracodawcy ze związkami zawodowymi, o którym mowa w art. 4 ust. 1 ustawy wskazanej w pkt 1, może przyznać pracownikowi prawo do ekwiwalentu za urlop w następnym roku, jeżeli z powodu skrócenia okresu wypowiedzenia ich zatrudnienie kończy się przed dniem 1 stycznia.**

**3. Odprawa z tytułu zwolnienia z pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy korzysta z takiej samej ochrony przed potrąceniami jak wynagrodzenie za pracę (art. 87 kp, art. 8 ust. 1 ustawy wykazanej w pkt. 1).**

Przewodniczący SSN: Kazimierz Jaśkowski (sprawozdawca), Sędziowie: SN Maria Mańkowska, SA Mieczysław Bareja.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 14 listopada 1996 r. sprawy z powództwa Adama T. przeciwko [...] Przedsiębiorstwu Realizacji Urządzeń Technologicznych "T." Spółka z o.o. w R. o odprawę pieniężną, na skutek kasacji Rzecznika Praw Obywatelskich [...] od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Olkuszu z dnia 23 czerwca 1992 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i sprawę przekazał Sądowi Rejonowemu-Sądowi Pracy w Olkuszu do ponownego rozpoznania.

### **U z a s a d n i e n i e**

Powód Adam T. dochodził od [...] Przedsiębiorstwa Realizacji Urządzeń Technologicznych "T.", Spółki z o.o. w R., Zakład w W. odprawy pieniężnej z tytułu zwolnienia go z pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

Strona pozwana wносиła o oddalenie powództwa.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Olkuszu wyrokiem z dnia 23 czerwca 1992 r. [...] oddalił powództwo. Sąd ten ustalił, że powód był pracownikiem pozwanego do dnia 31 grudnia 1991 r. Stosunek pracy ustał wskutek wypowiedzenia przez pozwanego z powodu likwidacji Zakładu w W. Okres wypowiedzenia został skrócony przez pracodawcę. Zdaniem Sądu Rejonowego powód nie nabył prawa do odprawy, albowiem przed rozwiązaniem stosunku pracy przyjął propozycję podjęcia pracy w nowym zakładzie pracy, przejmującym mienie dotychczas zatrudniającego go zakładu pracy. Ma zatem zastosowanie wobec niego przepis art. 8 ust. 3 pkt 2 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków

pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 1990 r., Nr 4, poz. 19 ze zm. - zwanej dalej ustawą o zwolnieniach grupowych). Dnia 14 listopada 1991 r. powód złożył stronie pozwanej pisemne oświadczenie, że podejmie pracę w nowym zakładzie, który powstanie na bazie Zakładu w W. Taki zakład (Zakłady Mechaniczno-Kuźnicze "W." Sp. z o.o.) został uruchomiony dnia 1 lutego 1992 r. Zakład ten dzierżawi nieodpłatnie od strony pozwanej maszyny i urządzenia, co stanowi przejęcie mienia, o którym mowa w art. 8 ust. 3 pkt 2 ustawy o zwolnieniach grupowych. Powód do daty orzekania nie otrzymał pracy w nowym zakładzie pracy. Jest on współnikiem spółki "W." i posiada jeden udział o wartości 1.000.000 st. zł.

Wyrok ten uprawomocnił się bez zaskarżenia.

Od tego wyroku kasację wniósł Rzecznik Praw Obywatelskich, zarzucając rażące naruszenie art. 8 ust. 1 i ust. 2 pkt 2 i 3 ustawy o zwolnieniach grupowych oraz naruszenie interesu Rzeczypospolitej Polskiej. Skarżący wniósł o uchylenie tego wyroku i zasądzenie na rzecz powoda od pozwanego tytułem odprawy pieniężnej kwoty 505 zł z odsetkami i kosztami. Zdaniem skarżącego oświadczenie o gotowości podjęcia zatrudnienia u nowego pracodawcy nie może pozbawiać powoda prawa do odprawy, albowiem nie zostało ono złożone w następstwie propozycji nowego zakładu pracy. Spółka "W." w 1991 r. jeszcze nie istniała, gdyż jej rejestracja i rozpoczęcie działalności nastąpiło dopiero w 1992 r. Nie stanowi przeszkody w nabyciu prawa do odprawy posiadanie przez powoda jednego udziału w Spółce "W.". Jak bowiem stwierdził Sąd Najwyższy w uzasadnieniu uchwały z dnia 5 czerwca 1992 r., I PZP 12/92 (OSNCP 1992 z. 10 poz. 176), posiadanie przez pracownika jednej lub kilku akcji oznacza, iż z reguły nie będzie można przyjąć, że prowadzi on działalność gospodarczą w ramach spółki (art. 8 ust. 3 pkt 3 ustawy o zwolnieniach grupowych). Mimo, że w niniejszej sprawie Sąd nie ustalił wysokości spornej odprawy, to jednakże Rzecznik wnosi o zasądzenie konkretnej kwoty. Jego zdaniem kwota ta wynika z akt sprawy [...], w której powód ponownie dochodził odprawy, a pozew jego został odrzucony na podstawie art. 199 § 1 pkt. 2 KPC. Powód dochodził w niej odprawy w wysokości 765 zł, a ponieważ pozwany - zdaniem Rzecznika - bez podstawy prawnej wypłacił mu kwotę 260 zł jako ekwiwalent za urlop w 1992 r., to należy się powodowi różnica między tymi kwotami w wysokości 505 zł.

Naruszenia interesu Rzeczypospolitej Polskiej Rzecznik dopatruje się w pozbawieniu obywatela ochrony jego prawa do ustawowo zagwarantowanego wynagrodzenia, stanowiącego podstawowe źródło utrzymania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja jest uzasadniona, choć nie ze wszystkimi jej twierdzeniami można się zgodzić.

Trafny jest podstawowy zarzut dotyczący oceny oświadczenia powoda o przyjęciu propozycji zatrudnienia w nowym zakładzie pracy. Według art. 8 ust. 3 pkt 2 ustawy o zwolnieniach grupowych odprawa nie przysługuje pracownikowi, który do dnia rozwiązania stosunku pracy przyjął propozycję zatrudnienia w zakładzie pracy przejmującym w całości lub w części mienie dotychczas zatrudniającego go zakładu pracy albo w zakładzie pracy powstałym w wyniku takiego przejęcia. W orzecznictwie podkreślano, że musi to być propozycja od nowego pracodawcy. Jak słusznie przyjął

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 22 lutego 1994 r., I PRN 5/94 (OSNAPiUS 1994 nr 1 poz. 8), dla wyłączenia prawa do odprawy na podstawie art. 8 ust. 3 pkt 2 ustawy o zwolnieniach grupowych istotne jest, aby do dnia rozwiązania dotychczasowego stosunku pracy doszło do zawarcia co najmniej umowy przedwstępnej między pracownikiem a nowym zakładem pracy, przejmującym mienie dotychczasowego zakładu pracy, zawierającej przyrzeczenie nowego zatrudnienia.

Powód złożył oświadczenie dnia 14 listopada 1991 r., a umowa Spółki z o.o. "W." została zawarta dnia 16 grudnia 1991 r. Spółkę tę zarejestrowano dnia 2 stycznia 1992 r. Oświadczenie powoda o przyjęciu propozycji nowego zatrudnienia nie mogło być zatem kwalifikowane na podstawie art. 8 ust. 3 pkt 2 ustawy, gdyż propozycja nie pochodziła od nowego pracodawcy. Nie wiązała ona Spółki "W." i tym samym jej przyjęcie nie zapewniało powodowi pracy w tej Spółce. Propozycja była złożona przez zespół roboczy, organizujący przejęcie zakładu w W.

Twierdzenia kasacji dotyczące art. 8 ust. 3 pkt 3 ustawy o zwolnieniach grupowych są merytorycznie słuszne. Nie można jednakże zarzucać Sądowi Rejonowemu naruszenia tego przepisu, albowiem powództwo oddalono tylko na podstawie art. 8 ust. 3 pkt 2 tej ustawy.

Nie są natomiast uzasadnione poglądy Rzecznika dotyczące zasądzenia na rzecz powoda kwoty 505 zł. W powołanej w kasacji sprawie Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Olkuszu [...] nie została ustalona wysokość odprawy należnej powodowi, albowiem jego pozew został odrzucony. Wspomniana w kasacji kwota 765 zł stanowi tylko żądanie powoda i nie można uważać jej za ustaloną.

Ponadto błędne są wywody kasacji dotyczące potrącenia z odprawy ekwiwalentu za urlop w 1992 r. Prawo do tego ekwiwalentu nie wynika z przepisów Kodeksu pracy (art. 153 w związku z art. 171 § 1), albowiem powód przestał pracować dnia 31 grudnia 1991 r. Sprawa dotyczy zdarzeń sprzed nowelizacji kodeksu pracy ustawą z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. Nr 24, poz. 110). Nie ma więc w niej zastosowania art. 155<sup>1</sup>, na podstawie którego powód - gdyby nie skrócenie okresu wypowiedzenia - nabyłby prawo do ekwiwalentu za urlop w 1992 r. tylko w wymiarze proporcjonalnym do okresu przepracowanego w tymże roku, a nie za właściwy dla niego wymiar urlopu, przysługujący za cały rok.

Należy jednakże zauważyć, że powód mógł nabyć prawo do ekwiwalentu za urlop w 1992 r. z mocy pkt 3.2 porozumienia, zawartego dnia 12 grudnia 1991 r. na podstawie art. 4 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych przez pozwany zakład pracy ze związkami zawodowymi. Według tego postanowienia pracownikom, którym okres wypowiedzenia kończyłby się po 31 grudnia 1991 r., a którym okres ten zostanie skrócony zgodnie z punktem 2.5 porozumienia, zakład pracy wypłaci ekwiwalent za urlop wypoczynkowy za 1992 r. Z punktu 2.5 porozumienia (i z punktu 2.4, do którego nawiązuje pkt 2.5) wynika, że dotyczy on pracowników wymienionych w załączniku nr 3 do porozumienia, zatrudnionych co najmniej 10 lat, którym okres 3-miesięcznego wypowiedzenia zostanie skrócony do jednego miesiąca. Jeżeli więc powód spełniał warunki określone we wskazanych punktach porozumienia - czego Sąd Najwyższy nie mógł ustalić z uwagi na brak stosownych dokumentów - to nabył prawo do ekwiwalentu za urlop w 1992 r. Porozumienie zawarte zgodnie z art. 4 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych ma charakter normatywny. Ma ono bowiem podstawę ustawową i wiąże pracodawcę nie tylko w stosunku do strony związkowej (członków związków

zawodowych), ale także wobec pracowników nie zrzeszonych w tych związkach.

Postanowienie przyznające niektórym pracownikom prawo do ekwiwalentu za urlop, mimo że na podstawie powszechnego ustawodawstwa pracy prawo do tego świadczenia im nie przysługuje z powodu skrócenia okresu wypowiedzenia, mieści się w przedmiocie porozumienia, określonym w art. 4 ust. 1 zd. 2 ustawy o zwolnieniach grupowych. Według tego przepisu w porozumieniu określa się zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem zwolnienia z pracy, a w szczególności kryteria doboru pracowników do zwolnienia, kolejność i terminy dokonywania wypowiedzeń, a także obowiązki zakładu pracy w zakresie niezbędnym do rozstrzygnięcia innych spraw pracowniczych związanych z zamierzonymi zwolnieniami. Końcowa część tego przepisu stwarza dla stron szerokie możliwości kształtowania treści porozumienia w odniesieniu do obowiązków zakładu pracy. Te strony określają, jakie obowiązki zakładu pracy - nie przewidziane w innych źródłach prawa pracy - powinny być spełnione w celu rozstrzygnięcia spraw pracowniczych związanych ze zwolnieniami grupowymi. Nie ma przeszkód prawnych, aby obowiązki te miały charakter majątkowy.

Ponadto należy wskazać, że w przypadku bezpodstawnego wypłacenia powodowi ekwiwalentu za urlop, jego potrącenie z odprawy nie jest dopuszczalne. W kasacji nie wskazano podstawy prawnej do tego potrącenia. Ponieważ w okolicznościach faktycznych sprawy nie zachodzi żadna z sytuacji, w których można dokonać potrącenia na podstawie przepisów kodeksu pracy (art. 87 i art. 91), to należy sądzić, iż Rzecznik dopuszcza potrącenie na podstawie przepisów kodeksu cywilnego (art. 498 - art. 505). Nie jest to pogląd trafny. Według art. 300 KP w sprawach nie uregulowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy kodeksu cywilnego, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy. W prawie pracy nie ma przepisu, który wprost zakazywałby dokonywania potrąceń z odprawy przysługującej pracownikowi na podstawie ustawy o zwolnieniach grupowych. Powstaje więc kwestia, czy ta sprawa nie jest uregulowana przepisami prawa pracy, co mogłoby oznaczać dopuszczalność stosowania potrąceń na podstawie przepisów kodeksu cywilnego (przy założeniu ich niesprzeczności z zasadami prawa pracy). Przeciwno tej możliwości przemawia jednakże przepis art. 87 § 1 KP stosowany w drodze analogii. Przepis ten gramatycznie dotyczy tylko wynagrodzenia za pracę i wprowadza jego ochronę, dopuszczając potrącenie z wynagrodzenia za pracę tylko sum egzekwowanych na mocy tytułów wykonawczych, zaliczek pieniężnych udzielonych pracownikowi i kar pieniężnych przewidzianych w art. 108 KP. Ponadto bez zgody pracownika (art. 91 KP) mogą być odliczane kwoty określone w art. 87 § 7 KP. Dopuszczalność stosowania art. 87 § 1 KP w drodze analogii do omawianej odprawy uzasadniona jest podobieństwem funkcji i charakteru obu świadczeń. Wynagrodzenie za pracę i odprawa mają charakter pieniężny i są świadczeniami ze stosunku pracy. Wynagrodzenie za pracę zapewnia pracownikowi środki na utrzymanie i zaspokajanie innych potrzeb. Z reguły analogiczne są funkcje odprawy, co jest widoczne zwłaszcza w przypadku pracownika nie mogącego znaleźć nowego zatrudnienia. Należy także zauważyć, że omawiana odprawa wykazuje również inne związki z wynagrodzeniem za pracę, gdyż jest obliczana na jego podstawie, a jej wysokość zależy od stażu pracy.

Powyższy pogląd jest kontynuacją wcześniejszego orzecznictwa przyjmującego szerokie stosowanie art. 87 § 1 KP. Przykładowo można wskazać na stosowanie tego

przepisu do ekwiwalentu za urlop (wyrok SN z dnia 11 czerwca 1980 r., I PR 43/80, OSNCP 1980 nr 12 poz. 248), do nagrody jubileuszowej (wyrok SN z dnia 25 listopada 1982 r. I PRN 118/82, OSNCP 1983 nr 7 poz. 102) oraz do odprawy emerytalnej (wyrok SA w Gdańsku z dnia 29 sierpnia 1994 r., III APr 44/94, OSA 1994 nr 10 poz. 79).

Trafnie podniesiono w rewizji nadzwyczajnej, że wyrok pozbawiający pracownika prawa do świadczenia zagwarantowanego ustawą i stanowiącego podstawowe źródło utrzymania, narusza interes Rzeczypospolitej Polskiej.

Z tych względów na podstawie art. 393<sup>13</sup> KPC w związku z art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 1 marca 1996 r. o zmianie KPC...(Dz. U. Nr 43, poz. 189) orzeczono jak w sentencji.

=====