

**Wyrok z dnia 20 października 1998 r.**

**I PKN 317/98**

**Termin rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron z przyczyn dotyczących pracodawcy może być określony zdarzeniem przyszłym, zwłaszcza, gdy zdarzenie to (likwidacja stanowiska pracy) jest przez strony przewidywana po okresie dłuższym niż okres wypowiedzenia przez pracodawcę oraz przy zastrzeżeniu, że termin ten może ulec jedynie przesunięciu.**

Przewodniczący: SSN: Walerian Sanetra, Sędziowie SN: Adam Józefowicz, Andrzej Kijowski (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 20 października 1998 r. sprawy z powództwa Marii G. przeciwko Poczcie Polskiej - Rejonowemu Urzędowi Poczty w K. o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kaliszu z dnia 26 marca 1998 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Kaliszu wyrokiem z dnia 19 stycznia 1998 r. [...] oddalił powództwo Marii G. przeciwko Poczcie Polskiej - Rejonowemu Urzędowi Poczty w K. o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie obciążając powódki kosztami postępowania. W motywach tego rozstrzygnięcia Sąd Rejonowy powołał się na ustalenie następującego stanu faktycznego.

Powódka Maria G. była w Rejonowym Urzędzie Poczty w K. zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nie określony w okresie od dnia 1 lutego 1991 r. do dnia 27 czerwca 1997 r. na stanowisku telefonistki w Urzędzie Pocztownym w K. Telekomunikacja Polska S.A. - Zakład Telekomunikacji w K. zawiadomił pozwanego o zamiarze likwidacji ręcznej centrali telefonicznej w Urzędzie Pocztownym w K. z

dniem 31 października 1996 r. W lipcu 1996 r. do U.P. w K. przyjechali więc pracownicy pozwanego, którzy poinformowali telefonistki o tym zamiarze i zapoznali je z postanowieniami 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). Telefonistkom zaproponowano dwa sposoby rozwiązania stosunku pracy, tj. za wypowiedzeniem albo w drodze porozumienia stron z chwilą likwidacji ręcznej centrali. W razie niedotrzymania terminu przez Telekomunikację, pozwany „rezerwował” sobie prawo dalszego zatrudniania telefonistek, nie podając jednak, czy jego warunki byłyby takie same. Telefonistki, w tym powódka, uznały, że korzystniejsze będzie dla nich rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron. W dniu 24 lipca 1996 r. powódka podpisała zgodę na rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie i przy zachowaniu postanowień ustawy o grupowych zwolnieniach z dniem likwidacji ręcznej centrali telefonicznej, czyli przyłączenia K. do ruchu automatycznego, co nastąpiło dopiero w czerwcu 1997 r. W dniu 27 czerwca 1997 r. powódka otrzymała pismo z informacją, że w tym dniu umowa rozwiązuje się za porozumieniem stron. Powódce wypłacono też odprawę z art. 8 ustawy o grupowych zwolnieniach.

W świetle tych ustaleń Sąd Rejonowy oddalił powództwo, gdyż uznał, że powódka świadomie i dobrowolnie wybrała korzystniejsze dla niej rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron. Skuteczność takiego rozwiązania zależy jedynie od woli stron, której przepisy nie ograniczają, chyba że chodziłoby o ewidentne naruszenie lub obejście prawa. Taka sytuacja nie zachodzi w przedmiotowej sprawie, skoro wola stron była jasna, a powódka miała możliwość wyboru trybu rozwiązania umowy, jak też świadomość ewentualnej zwłoki w uruchomieniu w K. automatycznego ruchu telefonicznego.

Apelację powódki oddalił Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kaliszu wyrokiem z dnia 26 marca 1998 r. [...]. W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Wojewódzki stwierdził, że oświadczenie powódki z dnia 24 lipca 1996 r. w sprawie zgody na rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron było skierowane do pracodawcy i mogłoby zostać przez nią skutecznie odwołane jedynie wówczas, gdyby doszło do pracodawcy równocześnie z wcześniejszym pismem (art. 61 KC w związku z art. 300 KP). Skoro jednak powódka zgody swej nie odwołała, to jej oświadczenie odniosło skutek i spowodowało ustanie stosunku pracy. Powódka nie próbowała też uchylić się od skutków swego oświadczenia woli, chociaż Zakład Te-

lekomunikacji w K. kilkakrotnie przesuwiał planowany początkowo termin likwidacji ręcznej centrali telefonicznej w K. Odwlekanie zdarzenia, z którego nadejściem łączono termin ustania stosunku pracy, było więc niezależne od woli jego stron, jakkolwiek powódka pracowała przez to dłużej, niż trwałoby dokonane jej wypowiedzenie umowy o pracę. Należy zatem przyjąć, iż tak ustalony termin ustania stosunku pracy był jasny i wiązał obie strony, a z jego nadejściem nastąpił oczekiwany przez nie skutek, zwłaszcza że likwidacja ręcznej centrali telefonicznej była równoznaczna z likwidacją stanowiska pracy powódki. Nie do przyjęcia jest więc przedstawiony w apelacji pogląd powódki, że porozumienie stron co do daty ustania stosunku pracy jest nieważne, jako czynność prawna zmierzająca do obejścia przepisu art. 10 ust. 1 ustawy o grupowych zwolnieniach.

Kasację od powyższego wyroku wniósł w imieniu powódki jej pełnomocnik, zarzucając naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię „bądź” niewłaściwe zastosowanie art. 30 § 1 pkt 1 w związku z art. 8 KP oraz art. 58 § 1 KC w związku z art. 300 KP i domagając się na tej podstawie uchylecia zaskarżonego orzeczenia oraz przekazania sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania, z uwzględnieniem kosztów postępowania kasacyjnego. W uzasadnieniu skargi podniesiono, że zdarzenie, które strony uznały za moment ustania stosunku pracy było w dacie oświadczenia skarżącej zdarzeniem przyszłym i niepewnym. Tymczasem zdaniem wnoszącego kasację nie można się porozumiewać w sprawie ustania stosunku pracy, jeżeli nie nastąpiło jeszcze zdarzenie będące wyłączną przyczyną tego ustania. Taka przynajmniej jest praktyka stosowania przepisów ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r., gdyż wypowiedzenie przewidziane w jej art. 10 ust. 1 następuje dopiero po zaistnieniu określonych zdarzeń, np. reorganizacji. Dopuszczenie do rozwiązywania stosunku pracy w trybie tej ustawy w zależności od warunku mającego nastąpić w przyszłości prowadzi bowiem do pokrzywdzenia pracownika, któremu przysługuje wówczas jedynie odprawa z art. 8 ust. 2, a więc pozbawiony zostaje prawa do wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Tak też stało się w przedmiotowej sprawie. Przyczyna rozwiązania stosunku pracy zaistniała bowiem dopiero w dniu 27 czerwca 1997 r., czyli po upływie 11 miesięcy od złożenia oświadczenia woli przez skarżącą. Ewentualne wypowiedzenie jej umowy o pracę z dniem 31 lipca 1996 r. nie posiadałoby więc „dostatecznego uzasadnienia (art. 38 § 1 KP) i skutkowałoby orzeczeniem o jego bezskuteczności (art. 45 § 1 KP).”

Użycie przez pracodawcę formy porozumienia stron jako podstawy do rozwiązania stosunku pracy (art. 30 § 1 pkt 1 KP) nastąpiło w tej sytuacji sprzecznie ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa oraz z naruszeniem zasad współżycia społecznego. Forma porozumienia stron nie była więc dla skarżącej korzystna i została przez pracodawcę zastosowana w celu „ominięcia” przepisów ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r., która dopuszcza takie rozwiązanie (art. 11), ale tylko wówczas, gdy przyczyny określone w jej art. 1 ust. 1 faktycznie wystąpiły, a nie miałyby dopiero nastąpić w przyszłości.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja jest bezzasadna i podlega oddaleniu, gdyż nietrafnie zarzuca zaskarżonemu wyrokowi naruszenie przepisów art. 30 § 1 pkt 1 w związku z art. 8 KP i art. 58 § 1 KC (w związku z art. 300 KP) przez ich błędną wykładnię „bądź” niewłaściwe zastosowanie. Przytoczony zarzut jest chybiony zwłaszcza dlatego, że stosunek pracy skarżącej nie ustał z mocy porozumienia stron określonego w art. 30 § 1 pkt 1 KP, tylko porozumienia, o którym mowa w art. 11 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.). Na szczególny charakter porozumienia z art. 11 powołanej ustawy wskazuje sam tytuł tego aktu normatywnego, dość wiernie oddający jego zakres zastosowania oraz normowania. W zakresie zastosowania ustawy mieści się bowiem konieczność redukcji zatrudnienia z przyczyn zakładowych wskazanych w jej art. 1, a zakres jej normowania obejmuje przede wszystkim rozwiązanie stosunku pracy przez jednostronną czynność prawną pracodawcy, dokonaną z zachowaniem albo - wyjątkowo - bez zachowania okresu wypowiedzenia. Ten podstawowy zakres normowania ustawy pracodawca rozszerzył jednak również na dwustronne czynności prawne, a więc na porozumienia stron stosunku pracy, chociaż przewidywał, że ze względu na ogólniejsze założenia aksjologiczne i juredyczne konstrukcje tego aktu normatywnego, jego bezpośrednie stosowanie, wobec porozumienia, może rodzić różne wątpliwości. Dlatego w art. 11 ustawy postanowił, że w razie rozwiązywania stosunku pracy z zakładowych przyczyn za porozumieniem stron - jej przepisy stosuje się „odpowiednio.”

Powyższa dyrektywa wykładni nie może być - ze względu na uniwersalne walory instytucji porozumienia, umożliwiającej zakończenie stosunku pracy w sposób bezkonfliktowy, a więc uwzględniający interesy obu stron - rozumiana zbyt „pasywnie.” Nie chodzi jedynie o to, aby odprawę z art. 8 ustawy zapewnić również pracownikowi inicjującemu porozumienie, ale o ułatwienie zawierania takich porozumień w ogólności. Dlatego respektowanie swobodnej woli stron może dotyczyć zarówno określenia terminu rozwiązania stosunku pracy w tym trybie, jak też przesłanek dopuszczalności jego zastosowania. Jeżeli zatem rację ma wnoszący kasację, że zakładowe przyczyny rozwiązania wskazane w art. 1 ustawy muszą przy jednostronnej czynności prawnej pracodawcy istnieć w momencie jej dokonywania, to nie widać racjonalnych powodów, aby identyczne wymagania stawiać tym przyczynom, gdy stanowią podstawę rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron i rozwiązanie takie wykluczyć z przyczyn, które mają dopiero wystąpić w terminie ustania zatrudnienia. Innymi słowy, nie ma przeszkód, aby termin ten (a nie warunek - co zdaje się sugerować wnoszący kasację) został przez strony określony zdarzeniem mieszczącym się w zakresie zastosowania art. 1 ustawy, lecz mającym zaistnieć w przyszłości. Dotyczy to zwłaszcza zdarzenia, którego planowe wystąpienie jest przez strony przewidywane po okresie dłuższym niż ewentualny okres wypowiedzenia oraz przy zastrzeżeniu, że termin ten może ulec jedynie przedłużeniu.

Taka właśnie sytuacja miała miejsce w przedmiotowej sprawie. W oświadczeniu woli z dnia 24 lipca 1996 r. skarżąca zgodziła się bowiem na rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron i przy zastosowaniu przepisów ustawy o grupowych zwolnieniach z momentem przyszłej likwidacji swego stanowiska pracy, aprobując - jak ustalił Sąd Wojewódzki i czego kasacja nie podważa - również ewentualność, że zdarzenie to, pomimo jego zaplanowania na koniec października 1996 r., może ulec zwłoce. W tych okolicznościach nie sposób twierdzić, iżby „użycie przez zakład pracy formy porozumienia stron”, a mówiąc precyzyjniej, złożenia oferty takiego porozumienia, było sprzeczne z treścią klauzul generalnych zawartych w art. 8 KP czy też zmierzało do „ominięcia” art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. i mogło spowodować skutki określone w art. 58 § 2 KC w związku z art. 300 KP.

Z wyżej podanych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 393<sup>12</sup> KPC orzekł jak w sentencji.

=====