

**Wyrok z dnia 9 lutego 1999 r.**

**I PKN 563/98**

**Uznanie, że doszło do zawarcia umowy, mocą której strony stosunku pracy zlikwidowały skutki poprzedniego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, wymaga ustalenia, że strony zmierzały do osiągnięcia takiego celu.**

Przewodniczący: SSN Józef Iwulski (sprawozdawca), Sędziowie SN: Teresa Flemming-Kulesza, Maria Mańkowska.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 9 lutego 1999 r. sprawy z powództwa Mieczysława K. przeciwko Stoczni G. Spółce Akcyjnej w G. o zapłatę, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 7 kwietnia 1998 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Mieczysław K. wniósł o zasądzenie od pozwanej Stoczni G. SA w G. dodatku stażowego oraz wyrównania wynagrodzenia na stanowisku starszego projektanta za lata 1987-1997. Strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa, powołując się na postanowienia zakładowego systemu wynagrodzeń, na podstawie których powód został pozbawiony części dodatku za staż pracy.

Wyrokiem z dnia 6 stycznia 1998 r. [...] Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku z siedzibą w Gdyni oddalił powództwo. Sąd Wojewódzki ustalił, że powód od dnia 15 maja 1968 r. do rozwiązania z nim umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 KP, które miało miejsce 29 października 1985 r., był zatrudniony w ówczesnej Stoczni imienia K.P. w G. W Stoczni tej (obecnie Stocznia G. SA), powód został ponownie zatrudniony z dniem 2 stycznia 1986 r. na stanowisku samodzielnego konstruktora. W dniu 9 grudnia 1987 r. powód złożył do dyrektora pozwanej Stoczni prośbę o "przywrócenie mu pełnych praw pracowni-

czych", cofniętych dnia 29 października 1985 r. wraz z rozwiązaniem z nim stosunku pracy na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 KP. Na tym podaniu kierownik biura kadr odnotował, iż dotyczy ono: zaliczenia ciągłości stażu pracy do nagrody stabilizacyjnej z zysku, przywrócenia warunków pracy i płacy oraz uprawnień urlopowych. Dnia 10 grudnia 1987 r. dyrektor strony pozwanej odnotował na tym podaniu „zgoda”, co następnie zostało przekazane powodowi.

Od 1 października 1987 r. u strony pozwanej obowiązywało porozumienie w sprawie wprowadzenia zakładowego systemu wynagradzania, zgodnie z którym do okresu zatrudnienia wymaganego do nabycia uprawnień do dodatku za staż pracy zaliczało się okresy poprzedniego zatrudnienia z wyłączeniem okresów zakończonych wygaśnięciem stosunku pracy lub jego rozwiązaniem bez wypowiedzenia z winy pracownika. Od 1 kwietnia 1990 r. porozumienie to zmieniono, między innymi w ten sposób, że do okresów, od których zależało nabycie i wysokość dodatku za staż pracy, nie wliczało się okresów pracy poza Stocznia zakończonych rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Wyłączenie to nie dotyczyło więc okresów pracy w Stoczni. W dniu 1 stycznia 1993 r. strona pozwana wprowadziła w zakładowym systemie wynagradzania zmiany dotyczące zasad wypłacania dodatku stażowego za okres pracy w Stoczni. Zgodnie z treścią nowego uregulowania, do okresu zatrudnienia nie był wliczany okres pracy w pozwanej Stoczni, zakończony rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. W wyniku wprowadzenia tej zmiany, od momentu wejścia jej w życie, powód został pozbawiony dodatku za staż pracy w pozwanej Stoczni z uwzględnieniem okresu zatrudnienia w niej od 16 maja 1968 r. do 29 października 1985 r.

Sąd Wojewódzki uznał, iż powód godząc się na zawarcie z pozwaną Stocznia nową umowę o pracę (po wcześniejszym rozwiązaniu z nim umowy w trybie art. 52 KP) akceptował nowe warunki pracy i płacy. Sąd Wojewódzki, nie mogąc przeprowadzić dowodu z przesłuchania ówczesnego dyrektora Stoczni na okoliczność treści oświadczenia woli z dnia 10 grudnia 1987 r., uznał iż z analizy pozostałych dokumentów nie wynika wola dyrektora uznania rozwiązania z powodem umowy o pracę za nie istniejące i przywrócenia powoda na poprzednie stanowisko pracy starszego projektanta. Zdaniem Sądu Wojewódzkiego pozwana Stocznia wprowadzając z dniem 1 stycznia 1993 r. zmiany w zakładowym systemie wynagradzania, doko-

nała ich na niekorzyść pracowników, ale w zgodzie z obowiązującą wówczas ustawą z dnia 26 stycznia 1984 r. o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagrodzenia (Dz.U. Nr 5, poz. 25 ze zm.), która w art. 16 ust. 3 (w brzmieniu obowiązującym od dnia 18 sierpnia 1990 r.) stanowiła, że do okresu zatrudnienia wymaganego do nabycia uprawnień do dodatku stażowego nie zalicza się okresów zatrudnienia zakończonych rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia. Sąd pierwszej instancji uznał, że dla roszczenia powoda bez znaczenia jest decyzja dyrektora z dnia 10 grudnia 1987 r., zaliczająca powodowi cały okres pracy w Stoczni do okresu zatrudnienia dla potrzeb obliczenia dodatku stażowego, skoro późniejsze przepisy obowiązujące u strony pozwanej, wydane z mocy porozumienia zawartego pomiędzy zakładowymi organizacyjnymi związkowymi a dyrekcją odmiennie, niekorzystnie dla powoda uregulowały te kwestie.

Wyrokiem z dnia 7 kwietnia 1998 r. [...] Sąd Apelacyjny w Gdańsku oddalił apelację powoda. W uzasadnieniu Sąd drugiej instancji podkreślił, że ustalenia Sądu pierwszej instancji są wynikiem prawidłowej, zgodnej z zasadami doświadczenia życiowego i logicznego rozumowania, oceny materiału dowodowego. Sąd Apelacyjny uznał, iż wniosek powoda z dnia 9 grudnia 1987 r. był nieprecyzyjny i niekonkretny, tak jak wyrażona na podaniu zgoda dyrektora, z której nie można wyprowadzić ustaleń, co do rzeczywistej treści jego oświadczenia woli oraz wyływających stąd skutków w sferze pracowniczych uprawnień powoda. Zatem zapisy na tym podaniu nie mogą stanowić źródła roszczeń ze stosunku pracy. Sąd drugiej instancji uznał, iż zakres "przywróconych" praw pracowniczych powoda, precyzyjnie określony został dopiero w piśmie skierowanym do niego w dniu 15 grudnia 1987 r. Nie obejmował on jednak stanowiska starszego projektanta wraz z odpowiednim wynagrodzeniem. Zeznania złożone przez świadka - kierownika biura kadr, mimo iż ich treść przemawiała na korzyść powoda, zdaniem Sądu Apelacyjnego, stanowiły „nieudaną próbę interpretacji faktów” oraz kłóciły się z zasadami racjonalnego rozumowania i doświadczenia życiowego.

W kwestii wynagrodzenia z tytułu dodatku stażowego Sąd Apelacyjny stanął na stanowisku, iż wobec wystąpienia z pozwem w dniu 29 października 1996 r. roszczenia powoda dotyczące wyrównania dodatku stażowego za okres do 29 października 1993 r. uległy przedawnieniu zgodnie z art. 291 § 1 KP. Mimo przyznania

powodowi przez dyrektora prawa do dodatku stażowego w wysokości uwzględniającej okres zatrudnienia zakończonym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, nie przysługiwał on powodowi w takiej wysokości po zmianie zakładowego systemu wynagradzania. Kolejne bowiem zmiany porozumienia płacowego od 1 stycznia 1993 r. wprowadziły regulację, zgodnie z którą dodatek za staż pracy przysługiwał pracownikom pozostającym w stosunku pracy na dzień 31 grudnia 1992 r. za wszystkie okresy pracy w pozwanej Stoczni, z wyjątkiem okresów zakończonych porzuceniem pracy lub zwolnieniem bez wypowiedzenia z winy pracownika. W związku z tym pracodawca był uprawniony do obniżenia dodatku stażowego, zgodnie z postanowieniami tego porozumienia. W myśl art. 241<sup>7</sup> § 6 i art. 241<sup>16</sup> § 1 KP w brzmieniu obowiązującym do dnia 26 listopada 1994 r., postanowienia porozumienia płacowego z dniem ich wejścia w życie zastępowały odpowiednie warunki umów o pracę. Przy wprowadzeniu zmiany zasad obliczania dodatku stażowego powoda, strona pozwana nie miała więc obowiązku dokonania wypowiedzenia zmieniającego.

Powyższy wyrok powód zaskarżył kasacją, zarzucając naruszenie art. 60, 61, 65 i 70 KC w związku z art. 300 KP i art. 8 KP, przez fakt zinterpretowania przez Sąd ponownego zatrudnienia powoda jako zaoferowania nowych, innych warunków pracy, a nie zatrudnienia na warunkach sprzed zwolnienia z pracy. Powód zarzucił również „naruszenie zasady ciągłości pracy dla obliczenia dodatku stażowego przez przyjęcie za usprawiedliwione jednostronne wyłączenie bez wypowiedzenia dodatku stażowego za okres do daty zwolnienia w trybie natychmiastowym w dniu 29 października 1985 r., co miało wpływ na obniżenie dodatku stażowego ze skutkiem wstecznym”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja jest sporządzona w sposób mało czytelny i zawiera wiele nieprecyzyjnych lub wręcz niezrozumiałych sformułowań. Przykładowo zarzuca naruszenie "zasady ciągłości pracy dla obliczenia dodatku stażowego przez przyjęcie za usprawiedliwione jednostronne wyłączenie bez wypowiedzenia dodatku stażowego za okres zwolnienia w trybie natychmiastowym". Jaką to "zasadę ciągłości pracy" ma

skarżący na myśli, a przede wszystkim z jakich przepisów prawa ją wyprowadza, w kasacji nie wspomniano. W uzasadnieniu kasacji użyto wielokrotnie wyrażen niezrozumiałych i wręcz nieznanych prawu. Przykładowo stwierdza się w niej, iż "wiadomo jest, że umowa o pracę składa się generalnie z pracy i z płacy" albo że "pracodawca może wypowiedzieć umowę o pracę w ogóle, ale może też wypowiedzieć umowę o płacę lub inne składniki wynagrodzenia". We wstępnej części kasacji jest postawiony zarzut naruszenia szeregu przepisów, ale w uzasadnieniu kasacji nie próbuje się nawet dokonać wykładni tych przepisów ani wskazać na czym miało polegać ich naruszenie, czy błąd w ich zastosowaniu. Kasacja może być uznana za spełniającą wymagania w zakresie wskazania jej podstaw i ich uzasadnienia tylko przy bardzo liberalnym podejściu. Bardzo trudno jest w tej sytuacji ustosunkować się do jej zarzutów, które w istocie sprowadzają się do wielokrotnego podnoszenia, że strona pozwana "przywróciła powodowi jego pełne prawa pracownicze". Pojęcie to nie jest zresztą zdefiniowane, a przecież nie jest powszechnie znane.

Wydaje się, że konstrukcja roszczeń powoda sprowadza się do twierdzenia, że doszło do zawarcia między stronami umowy, mocą której zostały całkowicie zlikwidowane skutki prawne uprzedniego rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy. Tą kwestią Sądy obu instancji zajmowały się i ich ustalenia faktyczne w tym zakresie nie budzą żadnych zastrzeżeń. Zresztą w kasacji brak zarzutu naruszenia prawa procesowego, co oznacza, że ustalenia faktyczne Sądów obu instancji wiążą Sąd Najwyższy. Należy także uznać, że wykładnia i zastosowanie odpowiednich przepisów prawa materialnego, zwłaszcza przez Sąd drugiej instancji, jest w tym zakresie w pełni prawidłowa i przeprowadzona na wysokim poziomie merytorycznym. W szczególności Sąd drugiej instancji w pełni poprawnie zinterpretował poszczególne oświadczenia woli stron i wynikające z nich skutki prawne (art. 60 i 65 KC w związku z art. 300 KP). Słusznie przyjął, że skoro oświadczenie strony pozwanej przy ponownym zatrudnieniu powoda było nieprecyzyjne, to decydujące znaczenie należy przypisać treści stosunku prawnego ukształtowanego po ponownym zatrudnieniu. Nie budzi żadnych zastrzeżeń, że między stronami doszło do nawiązania nowej umowy o pracę, przy czym niektóre skutki uprzedniego rozwiązania umowy bez wypowiedzenia zostały anulowane. Nie budzi jednak zastrzeżeń wniosek, że nie usunięto wszystkich skutków tego rozwiązania. Przemawia

za tym choćby fakt, że powód został zatrudniony na innym stanowisku pracy niż poprzednio. Poza szczegółowymi wywodami Sądu drugiej instancji w tym zakresie można dodać, że w ogóle możliwość zawarcia między stronami umowy likwidującej skutki rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia była wątpliwa (por. wyrok z dnia 20 kwietnia 1983 r., I PRN 54/83, OSNCP 1983 z. 11, poz. 188 czy wyrok z dnia 22 lutego 1985 r., I PRN 6/85, OSNCP 1985 z. 12, poz. 199). Kontrowersje te zostały rozstrzygnięte w uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 17 października 1986 r., III PZP 60/86 (OSNCP 1987 z. 5-6, poz. 67), w której stwierdzono, że dopuszczalne jest zawarcie ugody sądowej, na mocy której strony przekształcają rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia na rozwiązanie umowy o pracę w drodze porozumienia także bez zmiany daty rozwiązania umowy, jeżeli oświadczenie zakładu pracy o wcześniejszym rozwiązaniu tej umowy zostało skutecznie odwołane, a zawarcie ugody nie jest sprzeczne z prawem, zasadami współżycia społecznego i słusznym interesem stron. Nie budzi jednak żadnych zastrzeżeń stanowisko Sądów obu instancji, iż dla przyjęcia takiej umowy likwidującej skutki uprzedniego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia jest konieczne aby oświadczenia woli stron w tym zakresie były złożone jednoznacznie i nie budziły wątpliwości co do zamiaru osiągnięcia takiego celu. Interpretacja prawa i jego zastosowanie w sprawie, dokonane przez Sądy obu instancji, nie zostały podważone w kasacji.

Ponieważ brak jest w kasacji zarzutów dotyczących dalszych kwestii, a zwłaszcza zarzutów dotyczących zastosowania przepisów, według których zmiana treści zakładowego porozumienia płacowego doprowadziła do zmiany warunków kształtowania płacy powoda, bez konieczności dokonania wypowiedzenia zmieniającego, to należało uznać, że kasacja nie powołuje się na usprawiedliwione podstawy i podlega oddaleniu z mocy art. 393<sup>12</sup> KPC.

=====