

Wyrok z dnia 28 lipca 1999 r.

I PKN 176/99

Porozumienie z dnia 19 maja 1997 r. między Zarządem PKP a związkami zawodowymi, stanowiące Pakt Gwarancji Pracowniczych w okresie restrukturyzacji Przedsiębiorstwa Państwowego PKP jest prawem materialnym w rozumieniu art. 9 § 1 KP i art. 393¹ pkt 1 KPC.

Przewodniczący: SSN Józef Iwulski (sprawozdawca), Sędziowie: SN Barbara Wagner, SA Katarzyna Gonera.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 28 lipca 1999 r. sprawy z powództwa Heleny P. przeciwko PKP Oddział Zasilania Elektroenergetycznego w K. o zapłatę, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie z dnia 5 listopada 1998 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Powódka Helena P., po ostatecznym sprecyzowaniu pozwu, domagała się zasądzenia od PKP Oddziału Zasilania Elektroenergetycznego w K. rekompensaty pieniężnej w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia na podstawie „Porozumienia” między Zarządem PKP a Związkami Zawodowymi, stanowiącego Pakt Gwarancji Pracowniczych w okresie restrukturyzacji przedsiębiorstwa Państwowego PKP z dnia 19 maja 1997 r., po ustaleniu, że rozwiązanie z nią stosunku pracy nastąpiło z przyczyn dotyczących pracodawcy. Sąd Rejonowy-Sąd Pracy dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowie wyrokiem z dnia 15 lipca 1998 r. [...] oddalił powództwo. Między stronami było niesporne, iż powódka była mianowanym pracownikiem strony pozwanej, osiągnęła wiek emerytalny i nabyła prawo do emerytury, którą przyznano jej od dnia 1 stycznia 1998 r. Strona pozwana pismem z dnia 28 listopada 1997 r. wypowiedziała powódce umowę o pracę, wskazując jako przyczynę osiągnięcie wieku emerytalnego i nabycie prawa do emerytury. Obowiązujący u strony pozwanej tzw.

Pakt Gwarancji Pracowniczych ma za zadanie ochronę pracowników w okresie restrukturyzacji. Sąd oddalając powództwo, miał na uwadze, że zgodnie z § 9 pkt 8 tego Paktu przesłanką wypłaty jednorazowej rekompensaty pieniężnej w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia jest rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy. U strony pozwanej - jak to przyznała sama powódka - nie przeprowadzono zmian organizacyjnych ani zwolnień grupowych. Zgodnie z § 11 ust. 1 pkt 1 lit. a rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 1974 r. w sprawie praw i obowiązków pracowników kolejowych (jednolity tekst: Dz.U. z 1993 r. Nr 98, poz. 449) podstawą wypowiedzenia stosunku pracy pracownikowi mianowanemu, może być osiągnięcie przez niego wieku emerytalnego i nabycie prawa do emerytury. Takie rozwiązanie stosunku pracy nie jest rozwiązaniem z przyczyn dotyczących pracodawcy i dlatego brak podstaw do stosowania w przypadku powódki Paktu Gwarancji Pracowniczych.

Wyrokiem z dnia 5 listopada 1998 r. [...] Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie oddalił apelację powódki. Sąd drugiej instancji uznał, że Pakt Gwarancji Pracowniczych zapewnia rekompensatę pieniężną tylko tym pracownikom, którzy odchodzą na wcześniejsze emerytury, tj. przed uzyskaniem ustawowego wieku emerytalnego, co połączone być musi jeszcze z wnioskiem samego pracownika, bądź przynajmniej z jego zgodą na rozwiązanie stosunku pracy z tego powodu (§ 3 ust. 1 pkt 3 Paktu Gwarancji Pracowniczych). Powódka tych warunków nie spełniła.

Wyrok ten zaskarżyła kasacją powódka, zarzucając naruszenie § 8 Paktu Gwarancji Pracowniczych z dnia 19 maja 1997 r. Powódka wywiodła, że trafne jest stanowisko Sądów w kwestii, iż „rozwiązanie stosunku pracy nie jest rozwiązaniem z przyczyn dotyczących pracodawcy”. Jednakże Pakt Gwarancyjny, „jako forma ukrytych zwolnień grupowych”, mających na celu zapewnienie miejsc pracy dla pracowników w wieku produkcyjnym w pierwszej kolejności, objął pracowników, którzy nabyli prawo do emerytury. Możliwość wcześniejszego przejścia na emeryturę jest przywilejem pracownika, który sam decyduje o skorzystaniu z tego uprawnienia. Nie jest to zatem przyczyna leżąca po stronie pracodawcy, skoro § 8 Paktu Gwarancyjnego wiąże przyczyny rozwiązania stosunku pracy po stronie pracodawcy z określeniem „którzy nabyli uprawnienia emerytalne lub rentowe bez wskazania na emeryturę wcześniejszą”. Zdaniem powódki, nie jest trafne ustalenie przez Sąd, iż na podstawie § 3 ust. 1 pkt 3 Paktu rekompensaty przysługują wyłącznie pracownikom odchodzą-

cym na emerytury wcześniejsze, jeżeli były połączone z wnioskiem samego pracownika lub jego zgodą. Stanowisko to stoi też w sprzeczności z § 8 Paktu.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z § 9 ust. 8 Porozumienia z dnia 19 maja 1997 r. między Zarządem PKP a Związkami Zawodowymi, stanowiącego Pakt Gwarancji Pracowniczych w okresie restrukturyzacji Przedsiębiorstwa Państwowego PKP, które jest prawem materialnym w rozumieniu art. 9 § 1 KP, w przypadku rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy, pracownikowi przysługuje jednorazowa rekompensata pieniężna w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia. Takiego świadczenia też dochodziła powódka. Przesłanką otrzymania tego świadczenia jest rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy, a nie przejście na emeryturę (wcześniejszą czy zwykłą). Wprawdzie § 3 ust. 1 pkt 3 tego Porozumienia stanowi, że w budżecie PKP zostanie wydzielony fundusz z przeznaczeniem na rekompensaty dla pracowników odchodzących na wcześniejsze emerytury, ale nie zmienia to zasady uzyskania prawa do rekompensaty określonej w § 9 ust. 8 Porozumienia. Zgodnie z § 4 Porozumienia, zasady stosowania przepisów określonych w § 3 ust. 1 miały zostać ustalone w odrębnym porozumieniu. Zostało ono zawarte w dniu 30 czerwca 1997 r. i w pkt III uregulowało zasady stosowania § 3 ust. 1 pkt 3 Porozumienia, czyli w zakresie rekompensaty dla pracowników odchodzących na wcześniejsze emerytury. Według tej regulacji, w przypadku przejścia na wcześniejszą emeryturę, oprócz odprawy, pracownikowi przysługuje rekompensata w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia, która jest wypłacana w dniu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy. Warunkiem wypłaty tej rekompensaty jest więc także rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy (pomijając już kwestię czy powódka przeszła na wcześniejszą emeryturę). Również nie zmienia przesłanek nabycia prawa do rekompensaty (zarówno z § 9 ust. 8, jak i § 3 ust. 1 pkt 3) regulacja § 8 Porozumienia. Stanowi on, że dla zapewnienia miejsc pracy dla pracowników w wieku produkcyjnym w pierwszej kolejności będą rozwiązywane stosunki pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy z pracownikami, którzy nabyli uprawnienia emerytalne lub rentowe. Przepis ten wprowadza więc zasadę wyboru pracowników, z którymi będą w pierwszej kolejności rozwiązywane stosunki pracy w przypadku konieczności zwolnień z przyczyn dotyczących praco-

dawcy. Można więc na tej podstawie wyróżnić dwie sytuacje. W pierwszej sytuacji z przyczyn dotyczących pracodawcy występuje potrzeba rozwiązania stosunków pracy z wieloma, czy nawet z jednym tylko pracownikiem. Wówczas rozwiązanie stosunku pracy powinno nastąpić z pracownikami, którzy mają uprawnienia emerytalne i rentowe. W drugiej sytuacji po stronie pracodawcy nie występują żadne okoliczności prowadzące do zmniejszenia zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych lub w związku ze zmianami organizacyjnymi, produkcyjnymi albo technologicznymi, w tym także, gdy zmiany te następują w celu poprawy warunków pracy lub warunków środowiska naturalnego (art. 1 ust. 1 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.), a jedyną przyczyną rozwiązania stosunku pracy jest uzyskanie przez pracownika uprawnień emerytalnych. Pamiętać bowiem należy, że przy zwolnieniach indywidualnych przyczyny leżące po stronie pracodawcy muszą mieć charakter wyłączny, tzn., że bez nich nie zostałyby podjęta indywidualna decyzja o zwolnieniu pracownika (por. wyrok z dnia 10 października 1990 r., I PR 319/90, OSNCP 1992 r. z. 11, poz. 204). Sąd Rejonowy ustalił, a Sąd drugiej instancji ustalenie to zaakceptował, że w rozpoznawanej sprawie nie występowały żadne przyczyny rozwiązania z powódką stosunku pracy leżące po stronie pracodawcy i nastąpiło to tylko ze względu na uzyskanie przez nią uprawnień emerytalnych. Ustalenie to jest wiążące dla Sądu Najwyższego wobec braku zarzutów dotyczących naruszenia prawa procesowego. Wobec tego należało uznać, że Sądy obu instancji prawidłowo zinterpretowały i zastosowały przepisy wskazanego Porozumienia, a zwłaszcza jego § 9 ust. 8 i § 3 ust. 1 pkt 3 w związku z dodatkowym porozumieniem z dnia 30 czerwca 1997 r., gdyż brak było przesłanek nabycia przez powódkę prawa do rekompensaty, wobec tego że rozwiązanie stosunku pracy nie nastąpiło z przyczyn leżących po stronie pracodawcy.

Wobec tego kasacja podlegała oddaleniu z mocy art. 393¹² KPC.

=====