

**Wyrok z dnia 30 maja 2001 r.**

**I PKN 435/00**

**Porozumienie wprowadzające "Pakiet zabezpieczenia spraw socjalno-bytowych, pracowniczych i związkowych" zawarty pomiędzy organizacjami związków zawodowych pracowników spółki akcyjnej Skarbu Państwa a konsorcjum nabywców akcji tej spółki, określający na rzecz pracowników świadczenia nie przewidziane w układzie zbiorowym pracy i nie stanowiące jego integralnej części, nie jest źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 KP.**

Przewodniczący SSN Roman Kuczyński (sprawozdawca), Sędziowie: SN Józef Iwulski, SA Kazimierz Josiak.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 30 maja 2001 r. sprawy z powództwa Marii J. przeciwko Domom Towarowym „C.” Spółce Akcyjnej w W. o odszkodowanie, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 30 marca 2000 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Pozwem z 6 maja 1999 r. powódka Maria J. wniosła o zasądzenie od Domów Towarowych „C.” SA w W. kwoty 57.145 zł wraz z odsetkami od dnia 1 lutego 1999 r. Roszczenie swoje powódka wywodziła z § 1 pkt 3 Pakietu zabezpieczenia spraw socjalno-bytowych, pracowniczych i związkowych pracowników zatrudnionych w Domach Towarowych „C.” SA w W. z dnia 16 kwietnia 1997 r. w związku z § 2 pkt 1 tegoż Pakietu. Zdaniem powódki była konieczna zgoda Komisji Zakładowej na wypowiedzenie umowy o pracę, a zgoda ta nie została wyrażona i w tej sytuacji przysługuje jej odszkodowanie w wysokości równej przeciętnemu, miesięcznemu wynagrodzeniu w sektorze przedsiębiorstw w miesiącu poprzedzającym dzień rozwiązania umowy o pracę (styczeń 1999 r. - 1667,31 zł) pomnożone przez liczbę miesięcy pozostałych do końca okresu gwarancji (od 1 lutego 1999 r. do 10 lutego 2001 r. = 24

miesiące), tj. 40.015,44 zł i powiększonej o dwunastomiesięczne wynagrodzenie pracownika - tj. 17.129,57 zł. Łącznie odszkodowanie powinno wynosić 57.145,03 zł. Strona pozwana nie uznała powództwa i wniosła o jego oddalenie.

Wyrokiem z 29 listopada 1999 r. Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie, oddalił powództwo i nie obciążył powódki kosztami procesu. Sąd pierwszej instancji ustalił, że powódka była zatrudniona w Domach Towarowych „C.” w L. od 15 września 1969 r. początkowo jako sprzedawca, zastępca kierownika stoiska, a ostatnio jako specjalista do spraw zakupu, z wynagrodzeniem miesięcznym według 15 kategorii zaszeregowania w wysokości 805 zł, prowizją 0,3% od płacy zasadniczej za każdy jeden procent wykonania miesięcznego planu sprzedaży oraz premią. Zgodnie z § 1 pkt 3 Pakietu w terminie 36 miesięcy od dnia nabycia przez Konsorcjum akcji Domów Towarowych „C.” SA w W. wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi będącemu w dacie 1 grudnia 1997 r. członkiem związków zawodowych wymaga bezwzględnej zgody organizacji związkowej, do której należy. Nabywca zgodnie z § 2 pkt 1 zobowiązał się do przestrzegania tych postanowień, a w przypadku ich naruszenia zobowiązał się do wypłaty odszkodowania dodatkowego w wysokości równej przeciętnemu miesięcznemu wynagrodzeniu w sektorze przedsiębiorstw ogłoszonemu przez Prezesa GUS (opublikowanemu w Monitorze Polskim) w miesiącu poprzedzającym rozwiązanie umowy o pracę, pomnożonemu przez liczbę miesięcy pozostałych do końca gwarancji i powiększonej o dwunastomiesięczne wynagrodzenie tego pracownika. Zdaniem Sądu pierwszej instancji bezsporne jest, że nastąpiła likwidacja działu, w którym powódka była zatrudniona i wypowiedzenie warunków pracy stało się konieczne. Pozwany zaproponował takie stanowisko pracy, jakim dysponował. Powódka nie przyjęła tych propozycji i podziękowała Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność” za zainteresowanie jej osobą oraz nie życzyła sobie żadnych rozmów czy negocjacji z dyrekcją, gdyż „nie widziała dla siebie żadnego stanowiska pracy.” Wykładnia celowościowa zawartego Porozumienia prowadzi do wniosku, iż miało ono za zadanie ochronę pracownika przed utratą pracy i skierowane jest na ochronę pracowników przed zwolnieniami definitywnymi w związku z przewidywaną restrukturyzacją. Wymaganie „bezwzględnej zgody” przez organizację związkową na wypowiedzenie członkowi związku zawodowego umowy o pracę odnosi się wyłącznie do wypowiedzenia definitywnego. Brak takiej bezwzględnej zgody w przypadku wypowiedzenia warunków pracy nie rodzi prawa do odszkodowania. Z uwagi na reorganizację zlikwidowano dział zaopatrzenia, w którym Maria J. była za-

trudniona. Dyrektor oddziału zaproponował jej ustnie stanowisko zastępcy kierownika stoiska z takim samym wynagrodzeniem. Powódka nie przyjęła tej propozycji. Pismem z dnia 20 października 1998 r. dyrektor pozwanego zakładu zwrócił się do Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność” przy Domach Towarowych „C.” z informacją o zamiarze wypowiedzenia powódce warunków pracy i płacy. Komisja Zakładowa NSZZ „Solidarność” „przyjęła informację do wiadomości”. Pismem z 27 października 1998 r. wypowiedziane zostały powódce warunki pracy i płacy ze skutkiem na dzień 31 stycznia 1999 r. i zaproponowano jej stanowisko starszego sprzedawcy z wynagrodzeniem według 11 kategorii zaszeregowania (715 zł), prowizję 0,3% za każdy procent wykonania planu sprzedaży oraz premię według obowiązującego regulaminu. Powódka nie przyjęła proponowanych warunków pracy i płacy i umowa uległa rozwiązaniu z dniem 31 stycznia 1999 r. Powódka była członkiem Związku Zawodowego „Solidarność” od 25 stycznia 1990 r. W związku ze sprzedażą akcji Domów Towarowych „C.” SA w W. zostało zawarte Porozumienie w Sprawie Gwarancji Socjalnych Pracowniczych i Związkowych pomiędzy Międzyzakładową Komisją Koordynacyjną NSZZ „Solidarność Domy Towarowe „C.” SA w W., Komisją Porozumiewawczą Związków Zawodowych Pracowników Domów Towarowych „C.” SA w W. oraz Konsorcjum Inwestorów jako umowa towarzysząca umowie kupna-sprzedaży. Od dnia zawarcia umowy sprzedaży akcji, Pakiet stanowi integralną część umowy kupna-sprzedaży akcji Domów Towarowych „C.” SA w W. pomiędzy Skarbem Państwa RP a kupującym.

Wyrokiem z dnia 30 marca 2000 r. Sąd Apelacyjny-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie oddalił apelację powódki od powyższego wyroku z uzasadnieniem, że Sąd pierwszej instancji prawidłowo zgromadził i ocenił materiał dowodowy, nie przekraczając przysługujących mu w ramach art. 233 § 1 KPC uprawnień, a uzasadnienie jego rozstrzygnięcia odpowiada wymaganiami z art. 328 § 2 KPC. Podzielając ustalenia i wnioski Sądu pierwszej instancji, Sąd Apelacyjny i powołując się na postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 1997 r., II UKN 61/97 (OSNAPiUS 1998 r. nr 3, poz. 104) oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998 r., I PKN 339/98 (OSNAPiUS 1999 r. nr 24, poz. 776), uznał za zbędne powtórzenie szczególnych ustaleń faktycznych i wniosków pracownych zawartych w motywach zaskarżonego wyroku.

Powyższy wyrok powódka zaskarżyła kasacją zarzucając naruszenie art. 233 § 1 i art. 244 KPC oraz art. 42 § 1 KP.

Sąd Najwyższy rozważył, co następuje:

Poza sporem jest, iż powódka domagała się zasądzenia od pozwanego kwoty 57.145 zł odszkodowania, wywodząc swoje roszczenie z § 1 pkt 3 „Pakietu zabezpieczenia spraw socjalno-bytowych pracowniczych i związkowych pracowników zatrudnionych w Domach Towarowych „C.” SA w W.”, zawartego pomiędzy Międzyzakładową Komisją Koordynacyjną Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność” Domy Towarowe „C.” SA w W., Komisją Porozumiewawczą Związków Zawodowych Pracowników Domów Towarowych „C.” SA w W. oraz Konsorcjum Inwestorów, jako kupującym od Skarbu Państwa akcje Domów Towarowych „C.” SA w W. Pakiet ten stanowi integralną część umowy kupna-sprzedaży akcji Domów Towarowych „C.” SA w W. Paragraf 10 pkt 5 Porozumienia w sprawie Gwarancji Socjalnych, Pracowniczych i Związkowych, którym to porozumieniem wprowadzono „Pakiet”, ustanawia właściwość wyłączną do rozstrzygania spraw spornych w przedmiocie porozumienia Sądu Arbitrażowego przy Krajowej Izbie Gospodarczej w Warszawie. Powódka nie wytacza powództwa o przywrócenie do pracy, opartego na art. 45 KP w związku z art. 42 § 1 KP przeciwko swojemu pracodawcy, lecz zażądała odszkodowania za rozwiązanie stosunku pracy bez zgody organizacji związkowej w wyniku niezaakceptowania zaproponowanych przez pracodawcę nowych warunków pracy i płacy, do którego zobowiązało się Konsorcjum, nie będące stroną pozwaną w przedmiotowej sprawie. Jednocześnie brak jest podstaw do uznania, iż zawarty przez Konsorcjum i organizacje związkowe „Pakiet” jest źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 KP. Nie stał się bowiem, z braku stosownych postanowień tworzącego go porozumienia, integralną częścią układu zbiorowego pracy, albo regulaminu lub innego opartego na ustawie porozumienia, nie jest też umową bezpośrednią stron stosunku pracy (pracodawcy i pracownika). Dlatego też jego postanowienia ochronne (zakaz wypowiedzenia bez zgody organizacji związkowej i odszkodowanie w razie złamania tego zakazu) nie mogą być zrealizowane drogą powództwa przeciwko pracodawcy. Z tych względów rozstrzygnięcie Sądu drugiej instancji ostatecznie odpowiada prawu, jakkolwiek jego argumentacji nie można zaakceptować. Nie znajduje bowiem uzasadnienia wykładnia celowościowa „Paktu”, iż Konsorcjum gwarantuje obowiązek bezwzględnej zgody organizacji związkowej wyłącznie na wypowiedzenie umowy o pracę o charakterze definitywnym, skoro w świetle orzecznictwa

Sądu Najwyższego, ukształtowanego na tle ponad 25-letniego obowiązywania art. 42 § 1 KP, wypowiedzenie warunków pracy i płacy jest, w razie odmowy przyjęcia przez pracownika nowych warunków, w istocie równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę i pociąga za sobą wszystkie skutki wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także stosuje się do niego odpowiednio przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę. Przeciwnie stanowisko mogłoby prowadzić do sytuacji, w których nowe, proponowane pracownikowi warunki byłyby dla niego, ze względu na jego kwalifikacje i predyspozycje, z góry skazane na odrzucenie przez niego, co wszakże zwalniałoby pracodawcę od odpowiedzialności za decyzję o odmowie przyjęcia nowych warunków, a w konsekwencji za skutki rozwiązania umowy, zainicjowanego przecież przez tego pracodawcę. Sąd Najwyższy staje więc zatem na stanowisku, że jeżeli strony Pakietu umówiły się, iż wypowiedzenie umowy o pracę wobec osoby wymienionej w § 1 Pakietu wymaga zgody organizacji związkowej, to wymóg tej zgody dotyczy także wypowiedzenia warunków pracy lub płacy. Zgodzić się zatem należy z kasacyjnym zarzutem błędnej wykładni art. 42 § 1 KP, z tym jednakże, że nie może on w przedmiotowej sprawie stanowić podstawy rozstrzygnięcia, ponieważ powódka nie dochodziła pozwem przywrócenia do pracy, a odszkodowania i to nie opartego na przepisie art. 45 § 1 KP, lecz na postanowieniach Pakietu, który - zdaniem Sądu Najwyższego - nie może być uznany za źródło prawa, z którego wyływałby obowiązek pracodawcy do świadczenia na rzecz powódki. Nie mają też uzasadnienia kasacyjne zarzuty naruszenia art. 233 § 1 i 244 § 1 KPC, ponieważ Sąd drugiej instancji sam nie przeprowadzał postępowania dowodowego i nie dokonywał oceny wiarygodności i mocy dowodów, a ograniczył się jedynie do zbadania, czy Sąd pierwszej instancji nie naruszył tego przepisu - i dał temu wyraz w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku (por. też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 września 1998 r., I PKN 341/98, OSNAPiUS 1999 r. nr 20, poz. 650). Nie pozbawił też Sąd drugiej instancji waloru dowodowego Pakietu i nie zakwestionował jego treści (art. 244 § 1 KPC), jednakże dokonał jego zwięzającej wykładni. W ostatecznym rezultacie nie miało to jednak wpływu na treść rozstrzygnięcia, ponieważ roszczenie powódki - ze względu na brak podstawy prawnej - nie mogło zostać uwzględnione. Nie może bowiem stanowić źródła praw i obowiązków pracowniczych akt nie odpowiadający wymaganiom z art. 9 § 1 KP i nie będący umową o pracę w rozumieniu Rozdziału II Działu II Kodeksu pracy.

Z powyższych motywów Sąd Najwyższy w oparciu o art. 393<sup>12</sup> KPC orzekł jak w sentencji wyroku.

