

**Wyrok z dnia 15 kwietnia 2004 r.**

**I PK 512/03**

**1. Świadczenia przewidziane regulaminem wydanym na podstawie art. 4 ust. 3 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r. Nr 112, poz. 980 ze zm.) przysługują pracownikom objętym zamiarem zwolnienia z pracy z uwagi na restrukturyzację zatrudnienia, a nie zwolnionym z przyczyn nie dotyczących pracodawcy.**

**2. Uгода sądowa, w której strony zmieniły jedynie tryb rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika na porozumienie stron, nie przekreśla przyczyn, które zadecydowały o rozwiązaniu przez pracodawcę stosunku pracy.**

Przewodniczący SSN Jadwiga Skibińska-Adamowicz (sprawozdawca), Sędziowie SN: Katarzyna Gonera, Zbigniew Hajn.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 15 kwietnia 2004 r. sprawy z powództwa Adama C. przeciwko Bankowi [...] SA w K. o odprawę i odszkodowanie, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Tarnobrzegu z dnia 28 maja 2003 r. [...]

1. z m i e n i ł zaskarżony wyrok w punkcie I (pierwszym) w ten sposób, że oddalił apelację powoda od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Tarnobrzegu z dnia 14 marca 2003 r. [...],

2. z a s ą d z i ł od powoda Adama C. na rzecz Banku [...] SA w K. kwotę 700 zł (siedemset złotych) tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

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

Sąd Rejonowy w Tarnobrzegu wyrokiem z dnia 14 marca 2003 r. oddalił powództwo Adama C. skierowane przeciwko Bankowi [...] SA w K. w części dotyczącej zapłaty kwoty 25.680 zł tytułem odszkodowania, umorzył natomiast postępowanie w

części dotyczącej kwoty 14.000 zł tytułem odszkodowania za wydanie niewłaściwego świadectwa pracy.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód był zatrudniony od dnia 1 grudnia 1998 r. w Banku [...] SA w W. - w Filii tego Banku w S.W., a od dnia 1 stycznia 2002 r. został pracownikiem Banku [...] SA w K. na podstawie art. 23<sup>1</sup> k.p. Zarządzeniem z dnia 16 kwietnia 2002 r. prezes tego Banku, po uzgodnieniu z zespołem negocjacyjnym i organizacjami związkowymi, wprowadził w życie regulamin określający zasady postępowania i obowiązki pracodawcy wobec pracowników w związku z przeprowadzonym procesem restrukturyzacji zatrudnienia w latach 2002-2003 i koniecznością zwalniania pracowników. Regulamin ten określał między innymi zasady zwalniania pracowników oraz obowiązki pracodawcy, w tym także zasady przyznawania świadczeń z tytułu zwolnień, odszkodowań z uwagi na utratę pracy oraz terminy ich wypłat. Pismem z dnia 31 lipca 2002 r. pozwany pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Zarzucił mu brak nadzoru nad rachunkami oszczędnościowo-rozliczeniowymi, doprowadzenie do powiększenia salda debetowego na rachunku jednego z klientów i niezastrzeżenie w odpowiednim czasie kart płatniczych. W dniu 7 sierpnia 2002 r. pracodawca wystawił świadectwo pracy, w którym podał zastosowany tryb rozwiązania umowy o pracę i które przesłał powodowi pocztą następnego dnia. Świadectwo to powód otrzymał w dniu 12 sierpnia 2002 r. i odesłał je w dniu 14 sierpnia 2002 r. Po otrzymaniu pisma o rozwiązaniu umowy o pracę powód wystąpił do Sądu Rejonowego w Tarnobrzegu z pozwem o przywrócenie do pracy lub o rozwiązanie umowy o pracę w innym trybie. W dniu 10 października 2002 r. w sprawie [...] strony zawarły ugodę, mocą której zmieniły tryb rozwiązania umowy o pracę - z trybu zastosowanego przez pracodawcę na porozumienie stron, a także datę ustania stosunku pracy - z 31 lipca 2002 r. na 2 sierpnia 2002 r. Strona pozwana zobowiązała się ponadto zmienić świadectwo pracy. W dniu 25 października 2002 r. powód otrzymał pocztą świadectwo pracy (wysłane przez stronę pozwaną trzy dni wcześniej), a w dniu 8 listopada 2002 r. wezwał pracodawcę do zapłaty odszkodowania w kwocie 14.000 zł oraz odprawy w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia za pracę. Wyjaśnił, że wskutek otrzymania świadectwa pracy po upływie terminu siedmiodniowego określonego w ugodzie stracił pracę w firmie P. Witolda B. w T., natomiast odprawa pieniężna przysługuje mu na podstawie regulaminu określającego zasady postępowania i obowiązki pracodawcy wobec pracowników zwalnianych w związku z prowadzonym w pozwanym Banku procesem

restrukturyzacji zatrudnienia w latach 2002-2003 na podstawie zarządzenia [...] z dnia 16 kwietnia 2002 r.

Sąd Rejonowy uznał, że obydwa roszczenia powoda są bezzasadne. Wprawdzie strona pozwana wysłała mu świadectwo pracy z pięciodniowym opóźnieniem, ale okoliczność ta nie miała wpływu na powstanie szkody wskutek niepodjęcia pracy w firmie P., ponieważ powód był wówczas niezdolny do pracy i w czasie od 25 lipca 2002 r. do 25 stycznia 2003 r. korzystał nieprzerwanie z zasiłku chorobowego, pobierając z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych najpierw 2.200 zł, potem 2.700 zł. Poza tym oferta pracy we wskazanej firmie nie określała terminu podjęcia zatrudnienia. Gdy chodzi o odprawę pieniężną, Sąd Rejonowy stwierdził, że ustanie stosunku pracy powoda nie miało nic wspólnego z procesem restrukturyzacji zatrudnienia. Przyczyną zwolnienia było ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, zaś zawierając ugodę, strony nie wprowadziły żadnych postanowień, poza zmianą sposobu rozwiązania stosunku pracy. Tak więc § 11 regulaminu przewidujący, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę z pracownikiem, który wyrazi wolę rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron oraz że warunkiem rozwiązania umowy o pracę jest ponadto wyrażenie zgody przez pracodawcę, nie miał zastosowania w istniejącym w sprawie stanie faktycznym. Przede wszystkim stosunek pracy został rozwiązany z woli pracodawcy, natomiast zawarcie ugody sądowniej, zmieniającej tryb rozwiązania stosunku pracy, nie oznacza „dobrowolnego rozwiązania umowy o pracę na wniosek pracownika”. Dlatego też Sąd Rejonowy oddalił powództwo o zapłatę odprawy pieniężnej oraz świadczenia odszkodowawczego i umorzył postępowanie w części dotyczącej odszkodowania za niewydanie w terminie świadectwa pracy, gdyż powód cofnął pozew w tej części.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Tarnobrzegu, na skutek apelacji powoda, wyrokiem z dnia 28 maja 2003 r. zmienił wyrok Sądu pierwszej instancji w części oddalającej powództwo w ten sposób, że zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 27.175,02 zł tytułem odprawy, oddalił apelację w pozostałej części i nie obciążył powoda obowiązkiem zwrotu stronie pozwanej kosztów postępowania za drugą instancję.

Sąd Okręgowy uznał, że oddalenie roszczenia powoda nastąpiło z naruszeniem postanowień regulaminu z dnia 16 kwietnia 2002 r. wprowadzającego prawo do świadczeń dla pracowników zwalnianych z pracy w związku z restrukturyzacją zatrudnienia. Zgodnie z § 11 tego regulaminu, gdy dojdzie do „dobrowolnego rozwiąza-

nia umowy o pracę na wniosek pracownika”, pracownikowi temu przysługują wszystkie świadczenia odszkodowawcze przewidziane w regulaminie, z wyjątkiem świadczenia pieniężnego na szkolenie umożliwiające uzyskanie nowego zatrudnienia. Gdy chodzi o powoda, są to: 1. odprawa pieniężna w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia za pracę przysługująca każdemu pracownikowi zwalnianemu z pracy na podstawie regulaminu, uzależniona od stażu pracy (§ 4 regulaminu) oraz 2. świadczenie odszkodowawcze przysługujące pracownikom, z którymi umowy o pracę zostały rozwiązane z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Zdaniem Sądu Okręgowego, § 11 regulaminu przyznał prawo do świadczeń tym pracownikom, „którzy sami zgłoszą się do rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron, w oderwaniu od przyczyn podjęcia takiej decyzji”. Przepis ten abstrahuje bowiem od przyczyn rozwiązania stosunku pracy. Błędny jest zatem pogląd Sądu Rejonowego, przyjmujący, że świadczenia pieniężne określone w regulaminie należą się tylko tym pracownikom, co do których bezpośrednią przyczyną rozwiązania umowy o pracę była redukcja zatrudnienia dokonywana w formie zwolnień grupowych. Zawarcie przez strony ugody zmieniającej sposób rozwiązania stosunku pracy nakazuje traktować poprzednie rozwiązanie (w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) jako nieistniejące. Z protokołu rozprawy z dnia 10 października 2002 r., w sprawie IV P 376/02 zakończonej zawarciem ugody, „wynika w sposób nie budzący najmniejszych wątpliwości, że do rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron doszło z inicjatywy i na wniosek powoda i na taki sposób rozwiązania umowy o pracę pozwany wyraził zgodę”. Stosownie zatem do wyliczeń strony pozwanej powodowi należy się odprawa w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia za pracę, obliczona jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy (4.529,17 zł x 2) oraz odszkodowanie w wysokości czteromiesięcznego wynagrodzenia za pracę (4.529,14 zł x 4), razem 27.175 zł. Z tego względu Sąd Okręgowy zmienił wyrok Sądu Rejonowego w części oddalającej powództwo o te świadczenia i zasądził od strony pozwanej wymienioną kwotę (art. 386 § 1 k.p.c.). Jest ona wprawdzie wyższa od żądanej w pozwie (25.680 zł), lecz Sąd Okręgowy uznał to za dopuszczalne na podstawie art. 477<sup>1</sup> § 1 k.p.c. Oddalił natomiast apelację co do odszkodowania za niewydanie w terminie świadectwa pracy, gdyż uznał, że powodowi nie przysługuje roszczenie z tytułu wydania z opóźnieniem świadectwa pracy, skoro nie mógł podjąć pracy ze względu na stan zdrowia, a nie ze względu na brak świadectwa pracy (art. 385 k.p.c.).

Od powyższego wyroku w części zasądzającej kwotę 27.175,02 zł strona pozwana złożyła kasację opartą na obu podstawach przewidzianych w art. 393<sup>1</sup> k.p.c. Zarzuciła w niej naruszenie prawa materialnego wskutek błędnej wykładni i niewłaściwego zastosowania art. 65 § 1 i art. 917 k.c., art. 4 i art. 8 ust. 1 i 3 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r. Nr 112, poz. 980 ze zm.) oraz § 11 wydanego na podstawie tej ustawy regulaminu z dnia 16 kwietnia 2002 r. przez przyjęcie, że zamiarem pozwanego Banku, wyrażonym w ugodzie sądowej, było przyznanie powodowi świadczeń przewidzianych w regulaminie, ponadto, że powodowi w ogóle przysługiwały świadczenia określone w regulaminie oraz w ustawie z dnia 28 grudnia 1989 r. Zarzut naruszenia przepisów postępowania w sposób mający istotny wpływ na wynik sprawy dotyczy art. 232 oraz art. 233 k.p.c. i wynika z nieprzeprowadzenia przez Sąd Okręgowy jakichkolwiek dowodów co do istnienia okoliczności wyłączających prawo powoda do odprawy pieniężnej z ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r., zwłaszcza co do przyczyn, które doprowadziły do rozwiązania z powodem stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Strona pozwana podniosła zwłaszcza to, że regulamin z dnia 16 kwietnia 2002 r. został wydany na podstawie art. 4 ust. 3 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, co sprawia, że jest nie tylko źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p., ale wymaga tłumaczenia z punktu widzenia celu, dla którego został wydany, a było nim umożliwienie egzystencji w okresie poszukiwania pracy pracownikom zwolnionym z pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, takich jak restrukturyzacja zatrudnienia i reorganizacja. Sąd Okręgowy nie rozważył w ogóle sprawy w tym aspekcie, a poza tym błędnie przyjął, że gdy dochodzi do rozwiązania umowy o pracę w drodze porozumienia stron, to z punktu widzenia prawa do różnych świadczeń jest obojętne, z jakich przyczyn strony rozwiązały umowę o pracę w tym trybie. Powód nie złożył wniosku o rozwiązanie z nim umowy o pracę w trybie przewidzianym w regulaminie, a przy zawarciu ugody w sprawie o przywrócenie do pracy [...] nie wyraził intencji uzyskania od pracodawcy jakichkolwiek świadczeń. Doszło więc jedynie do zmiany zastosowanego przez pracodawcę trybu rozwiązania umowy o pracę na tryb inny - uzgodniony przez strony. Zdaniem strony pozwanej, żaden przepis prawa nie zobowiązywał jej do zawarcia porozumienia przewidzianego w § 11 regulaminu. Stanowisko pracy powoda nie podlegało bowiem redukcji i pozostało nadal, i gdyby nie naruszenie

przez powoda obowiązków pracowniczych, pracodawca nie byłby zainteresowany zwolnieniem go z pracy. Paragraf 4 regulaminu pozwala przyznać odprawę pieniężną tylko pracownikom „zwalnianym na podstawie regulaminu” i odsyła do ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r., natomiast § 5 tego regulaminu ustala, że dodatkowe świadczenia odszkodowawcze będą wypłacane tylko tym pracownikom, z którymi umowy o pracę zostaną rozwiązane w trybie porozumienia stron z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy. Z § 10 i § 11 regulaminu wynika, że pracodawca powinien zaproponować pracownikowi wskazany sposób rozwiązania umowy, ale dopuszcza również inicjatywę pracownika. Jeżeli więc doszłoby do „dobrowolnego rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron”, pracownik ma prawo otrzymywać świadczenia, lecz „na zasadach i w wysokości określonych w regulaminie”, co oznacza, że u podstawy wypłaty świadczeń musi leżeć przyczyna po stronie pracodawcy w postaci restrukturyzacji zatrudnienia i reorganizacji.

Przytaczając powyższe zarzuty i argumenty strona pozwana wniosła o uchYLENIE wyroku Sądu Okręgowego i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania albo o zmianę zaskarżonego wyroku przez oddalenie apelacji powoda od wyroku Sądu Rejonowego w Tarnobrzegu z dnia 14 marca 2003 r. i zasądzenie na jej rzecz kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Przepis art. 393<sup>15</sup> k.p.c. stanowi, że jeżeli podstawa naruszenia prawa materialnego jest uzasadniona, a kasacji nie oparto także na podstawie naruszenia przepisów postępowania lub podstawa ta okazała się nieuzasadniona, Sąd Najwyższy może zmienić zaskarżony wyrok i orzec co do istoty sprawy. W orzecznictwie Sądu Najwyższego oraz w piśmiennictwie zgodnie przyjmuje się, że przepis ten stanowi wyjątek od zasady ustanowionej w art. 393<sup>13</sup> k.p.c., według której konsekwencją uwzględnienia skargi kasacyjnej jest uchYLENIE zaskarżonego orzeczenia i przekazanie sprawy sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania. Wprowadzenie owego wyjątku zostało podyktowane względem na przyśpieszenie postępowania i zmniejszenie jego kosztów, lecz dopuszczalność jego zastosowania została ograniczona do sytuacji, gdy sprawa dojrzała do wydania wyroku merytorycznego, tj. do rozstrzygnięcia o żądaniu pozwu. Jest to możliwe wtedy, gdy wydaniu zaskarżonego wyroku nie towarzyszyło naruszenie istotnych przepisów postępowania lub gdy

strona skarżąca nie powołała się w kasacji na takie naruszenie, poprzestając na zarzucie naruszenia prawa materialnego.

W ocenie Sądu Najwyższego, w rozpoznawanej sprawie powstały wystarczające przesłanki do zastosowania art. 393<sup>15</sup> k.p.c., gdyż podstawa kasacji w postaci naruszenia prawa materialnego jest usprawiedliwiona, natomiast zarzut naruszenia przepisów postępowania okazał się nieuzasadniony. Zgodnie więc z art. 393<sup>15</sup> k.p.c. nie było przeszkód do wydania przez Sąd Najwyższy orzeczenia co do istoty sprawy.

Z uzasadnienia kasacji wynika, że tezę o naruszeniu art. 232 i art. 233 k.p.c. strona pozwana wysunęła dlatego, że Sąd Okręgowy zasądził na rzecz powoda odprawę pieniężną bez sprawdzenia i ustalenia, czy po jego stronie nie występują okoliczności wyłączające prawo do odprawy, podczas gdy regulamin w § 4 wyraźnie nakazuje uwzględniać przepisy ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. Postanawia bowiem, że pracodawca wypłaci każdemu pracownikowi zwalnianemu na podstawie regulaminu odprawę pieniężną „na warunkach określonych w ustawie”. Ponieważ jednak - jak trafnie uznał Sąd pierwszej instancji - powodowi nie przysługuje odprawa ze względu na brak przyczyny rozwiązania stosunku pracy określonej w regulaminie, przeprowadzanie dowodów co do okoliczności, czy wystąpiły po jego stronie przesłanki wyłączające prawo do odprawy (np. prowadzenie działalności gospodarczej na własny rachunek), było zbędne.

Przechodząc do drugiej postawy kasacji należy przede wszystkim podkreślić, że „regulamin określający zasady postępowania i obowiązki pracodawcy wobec pracowników Banku [...] SA w związku z prowadzonym procesem restrukturyzacji zatrudnienia w latach 2002-2003” został wydany na podstawie art. 4 ust. 3 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Ma zatem oparcie w ustawie. Okoliczność ta sprawia, że stosownie do art. 9 § 1 k.p., stanowi on źródło prawa pracy, czyli jest aktem o charakterze normatywnym. Drugą konsekwencją oparcia regulaminu na tej ustawie jest, że przewidziane w nim świadczenia przysługują tylko pracownikom objętym zamiarem zwolnienia z pracy z uwagi na restrukturyzację zatrudnienia w pozwanym Banku.

Z § 1 ust. 2 regulaminu wyraźnie wynika, że określa on „zasady postępowania w sprawach zwolnień grupowych” oraz „obowiązki pracodawcy wobec pracowników objętych restrukturyzacją zatrudnienia”. Już te postanowienia świadczą o zawężeniu przedmiotu regulacji regulaminowej do takich sytuacji, w których jest możliwe stoso-

wanie ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o tzw. zwolnieniach grupowych. Dalsze zaś postanowienia regulaminu rozwijają powyższe założenie i wprowadzają postanowienia szczegółowe. I tak, § 4 tego regulaminu przewiduje „na warunkach określonych w ustawie” wypłacenie każdemu pracownikowi zwalnianemu z pracy na podstawie regulaminu „odprawy pieniężnej w wysokości uzależnionej od stażu pracy”, natomiast § 5 - „dodatkowe świadczenie odszkodowawcze” za rozwiązanie umowy o pracę „z przyczyn dotyczących pracodawcy (zakładu pracy) na podstawie art. 1 ustawy w trybie porozumienia stron”. Lektura tych ostatnich postanowień (§ 4 i § 5) uzasadnia wnioski, że warunkiem przyznania wymienionych świadczeń nie jest jakkolwiek tryb zwolnienia pracownika z pracy i jakiegokolwiek przyczyny. Przeciwnie, warunkiem prawa do odprawy pieniężnej jest zwolnienie z pracy z powodu zmniejszenia zatrudnienia spowodowanego procesem restrukturyzacji, zaś warunkiem prawa do świadczenia odszkodowawczego - przyczyny leżące po stronie pracodawcy, a ponadto rozwiązanie umowy o pracę „w trybie porozumienia stron”.

Trafny jest pogląd strony pozwanej, że powyższych zasad nie zmienia § 11 regulaminu. W przepisie tym została przewidziana możliwość wyjścia pracownika z inicjatywą rozwiązania umowy o pracę, przejawiająca się „w wyrażeniu woli rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron”, ale otrzymanie świadczeń określonych w regulaminie zostało uzależnione od zgody pracodawcy na wskazany sposób rozwiązania umowy, nazwanej „zgoda pracodawcy na dobrowolne rozwiązanie umowy o pracę na wniosek pracownika”. Słusznie poza tym zauważyła strona pozwana, że zastosowanie wymienionego sposobu rozwiązania stosunku pracy nie wyłącza zasady, iż pracownik może otrzymać świadczenia tylko „na zasadach i w wysokości określonych w regulaminie”. W podsumowaniu dotychczasowych rozważań należy zatem stwierdzić, że prawo do odprawy pieniężnej zostało uzależnione od przyczyny rozwiązania umowy o pracę w postaci restrukturyzacji zatrudnienia powodującej utratę stanowiska pracy przez pracownika, zaś prawo do świadczenia odszkodowawczego - od przyczyny rozwiązania umowy o pracę i - łącznie - od sposobu rozwiązania umowy w drodze porozumienia stron.

Sąd Okręgowy niesłusznie przyjął, że powód jest uprawniony do otrzymania obydwu tych świadczeń. Błędne znaczenie przypisał bowiem faktowi zawarcia w sprawie [...] ugody, która doprowadziła do zmiany zastosowanego przez pracodawcę sposobu rozwiązania stosunku pracy. Nietrafnie również ocenił zachowanie pracodawcy podczas postępowania w sprawie o przywrócenie powoda do pracy, polegają-



ce na przyjęciu jego propozycji, by ugodowo zakończyć spór. Gdyby bowiem podzielić koncepcję Sądu Okręgowego, to należałoby uznać za dopuszczalne przyznawanie świadczeń zastrzeżonych w regulaminie dla pracowników zwalnianych z określonych przyczyn i w określonym trybie - również pracownikom zwalnianym na zasadach niezgodnych z regulaminem, na przykład w trybie art. 52 § 1 k.p., co nastąpiło w odniesieniu do powoda.

Należy podzielić zapatrywanie strony pozwanej, że z punktu widzenia postanowień regulaminu oraz art. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy umowna zmiana zastosowanego trybu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika na rozwiązanie umowy o pracę w drodze porozumienia stron nie przekreśla przyczyn, które zadecydowały o rozwiązaniu przez pracodawcę stosunku pracy, a tym bardziej wtedy, gdy w ugodzie zawartej podczas obowiązywania regulaminu strony nie zawarły żadnych postanowień co do świadczeń w nim przewidzianych, które miałyby przysługiwać pracownikowi.

Na aprobatę zasługuje także pogląd strony pozwanej, w myśl którego zmiana sposobu rozwiązania umowy dokonana przez strony oznacza tylko „zwykłe (kodeksowe) rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron”, które nie może być utożsamiane z rozwiązaniem umowy o pracę na podstawie § 11 regulaminu. Rozwiązanie umowy z powodem nastąpiło bowiem w dniu 31 lipca 2002 r. wskutek oświadczenia pracodawcy, z uwagi na przypisane powodowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Sąd Okręgowy nietrafnie więc uznał, że powód spełnił warunek z § 11 regulaminu, a to dlatego, że w sprawie o przywrócenie do pracy wystąpił z wnioskiem o rozwiązanie umowy o pracę w drodze porozumienia stron. Sąd Okręgowy pominął bowiem to, że w dniu złożenia wniosku (prośby) powód nie był już pracownikiem strony pozwanej, gdyż jego stosunek pracy ustał ponad 2 miesiące wcześniej. Ponadto strona pozwana wyraziła zgodę na zmianę sposobu rozwiązania umowy o pracę na prośbę powoda, ale powyższego oświadczenia nie można poczytywać za tego rodzaju wyrażenie zgody, jakiego wymaga § 11 regulaminu. W tej kwestii trafne jest stanowisko Sądu pierwszej instancji, zbieżne z zapatrywaniem strony pozwanej, że § 11 regulaminu nie miał zastosowania do powoda, gdyż po pierwsze - do rozwiązania stosunku pracy nie doszło z jego woli, a po wtóre - stanowisko powoda (kierownik Filii pozwanego Banku w S.W.) nie było objęte procesem restrukturyzacji i do tej pory istnieje.

Reasumując, należało stwierdzić, że inicjatywa powoda zmierzająca do zawarcia ugody nie stanowiła wniosku o rozwiązanie umowy o pracę w trybie przewidzianym w § 11 regulaminu, gdyż umowa łącząca go z pracodawcą była już rozwiązana, a co więcej - została rozwiązana z innych przyczyn niż te, które dopuszcza regulamin. Tymczasem prawo powoda do świadczeń należało oceniać zgodnie z zasadami regulaminu, to znaczy uzależnić je od tego, czy stanowisko powoda zostało objęte restrukturyzacją zatrudnienia i czy rozwiązanie jego stosunku pracy nastąpiło z przyczyn ustalonych w regulaminie określającym zasady postępowania i obowiązki pracodawcy wobec pracowników w związku z przeprowadzaniem procesem restrukturyzacji zatrudnienia w latach 2002-2003 i koniecznością zwalniania pracowników, wprowadzonym w życie zarządzeniem Prezesa pozwanego Banku z dnia 16 kwietnia 2002 r. Na to pytanie trafnej odpowiedzi udzielił Sąd Rejonowy w Tarnobrzegu w uzasadnieniu wyroku z dnia 14 marca 2003 r.

W świetle przedstawionych rozważań Sąd Najwyższy uznał, że zaskarżony wyrok naruszył wskazane w kasacji przepisy prawa materialnego w wyniku błędnej ich wykładni, zwłaszcza art. 9 § 1 k.p. oraz §§ 1,4,5 i 11 regulaminu, wskutek czego doszło do zasądzenia na rzecz powoda kwoty 27.175,02 zł tytułem odprawy pieniężnej i świadczenia odszkodowawczego.

Skoro więc kasacja okazała się zasadna, Sąd Najwyższy uwzględnił ją w sposób przewidziany w art. 393<sup>15</sup> k.p.c.

=====