

Wyrok z dnia 26 stycznia 2005 r.

II PK 188/04

Wyrażenie przez pracodawcę zgody na ofertę pracownika, nieobjętego zamiarem zwolnienia z pracy, dotyczącą rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron w sytuacji, gdy pracownikowi z przyczyn osobistych zależy na rozwiązaniu umowy w określonym terminie, nie oznacza zawarcia 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 (jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r. Nr 112, poz. 980 ze zm.) nawet wówczas, gdy równocześnie następują zmiany organizacyjne połączone ze zmniejszeniem zatrudnienia.

Przewodniczący SSN Jerzy Kwaśniewski, Sędziowie SN: Krystyna Bednarczyk (sprawozdawca), Herbert Szurgacz.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 26 stycznia 2005 r. sprawy z powództwa Artura S. przeciwko Bankowi [...] SA w K. o odprawę i odszkodowanie, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu z dnia 19 marca 2004 r. [...]

1. o d d a l i ł kasację,
2. nie obciążył powoda kosztami postępowania kasacyjnego na rzecz pozwanego.

U z a s a d n i e

Wyrokiem z dnia 19 marca 2002 r. [...] Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu zasądził od pozwanego Banku [...] SA w K. na rzecz powoda Artura S. kwotę 26.587,50 zł. Sąd ustalił, że powód był zatrudniony w p. oddziale pozwanego, ostatnio na stanowisku naczelnika wydziału. Stosunek pracy rozwiązał się 30 czerwca 2001 r. za porozumieniem stron. Z uwagi na planowaną restrukturyzację pozwanego w dniu 26 marca 2001 r. pomiędzy zarządem pozwanego

a związkami zawodowymi zostało zawarte porozumienie określające zasady postępowania w sprawach grupowego zwolnienia pracowników. Zgodnie z § 4 pkt 9 tego porozumienia pracownicy nieobjęci restrukturyzacją, którzy wyrażą wolę rozwiązania stosunku pracy na mocy porozumienia stron, otrzymają świadczenia określone w § 4 pkt 1 i 2 pod warunkiem uzyskania zgody pracodawcy na rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie. Zdaniem Sądu Rejonowego, „wykładnia tej regulacji” jest jasna i czytelna. W razie wyrażenia zgody przez pozwanego na rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron pracownikowi nieobjętemu restrukturyzacją przysługuje prawo do świadczeń określonych w porozumieniu - odszkodowania i odprawy pieniężnej.

Apelacja pozwanego od tego wyroku została oddalona wyrokiem Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 17 maja 2002 r. Sąd Okręgowy uznał za prawidłowe ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i podzielił jego pogląd prawny.

Wyrok ten na skutek kasacji pozwanego został uchylony wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 10 października 2003 r., I PK 409/02 i sprawa została przekazana Sądowi Okręgowemu w Poznaniu do ponownego rozpoznania. Dokonując interpretacji § 4 pkt 9 porozumienia Sąd Najwyższy stwierdził, że dotyczy on jedynie takich pracowników, z którymi rozwiązanie umów o pracę za porozumieniem stron następuje w ramach przekształcenia zakładu pracy. W związku z tym okolicznością istotną dla rozstrzygnięcia sprawy jest ustalenie, czy stanowisko pracy zajmowane przez powoda było objęte procesem restrukturyzacji.

Po ponownym rozpoznaniu sprawy, Sąd Okręgowy w Poznaniu wyrokiem z dnia 19 marca 2004 r. [...] zmienił zaskarżony wyrok i oddalił powództwo. Sąd Okręgowy poczynił (zgodnie ze wskazaniem Sądu Najwyższego) dodatkowe ustalenia i stwierdził, że do daty rozwiązania umowy o pracę powód zajmował stanowisko Naczelnika Wydziału Analiz i Monitoringu Kredytowego. Pracownicy tego wydziału nie podlegali zwolnieniom w ramach restrukturyzacji, zatrudnienie w nim zostało nawet zwiększone. Składając pracodawcy oświadczenie o woli rozwiązania stosunku pracowniczego powód kierował się trzema motywami - chęcią otrzymania świadczeń, propozycją otrzymania innego zatrudnienia oraz obawą późniejszego rozwiązania stosunku pracy przez pozwanego. Zgodnie z otrzymanym poleceniem służbowym powód wprowadził w pełnione przez siebie obowiązki innego pracownika, który następnie objął stanowisko zwolnione przez powoda. Stosunek pracy z powodem zo-

stał rozwiązany 30 czerwca 2001 r. na mocy porozumienia stron. Pracodawca nie wyraził zgody na zastosowanie wobec powoda szczególnego trybu określonego w § 4 pkt 9 porozumienia. W p. oddziale pozwanego w okresie od kwietnia 2001 r. do lutego 2002 r. stosunki pracy rozwiązano z 111 pracownikami, zatrudnionymi w wydziałach Skarbników, Sortowni, Usługowym, Sekcji Kasjerów i Dysponentów oraz Zespole do Spraw Kontroli Wewnętrznej. Porozumienie z dnia 26 marca 2001 r. stanowi źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. jako porozumienie zbiorowe oparte na art. 4 ust. 1 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.). Porozumienie takie może dotyczyć wyłącznie pracowników objętych zamiarem zwolnienia z pracy, albowiem tylko w tym zakresie ma ono oparcie w ustawie. Pracowników pozwanego objętych zamiarem zwolnienia w trybie porozumienia należy podzielić na dwie kategorie. Do pierwszej należą wytypowani przez pracodawcę pracownicy zajmujący stanowiska objęte restrukturyzacją. Do drugiej grupy należą natomiast ci, którzy nie zostali wskazani przez pozwanego, ale wyrazili wolę rozwiązania stosunku pracy na mocy porozumienia stron, a zajmowane przez nich stanowiska pracy mogą zostać obsadzone pracownikami należącymi do pierwszej grupy. Przepis § 4 pkt 9 porozumienia stanowi, że „pracownicy Banku nie objęci procesem restrukturyzacji, którzy wyrażą wolę rozwiązania umowy o pracę z Bankiem na mocy porozumienia stron, otrzymają świadczenia na zasadach i w wysokości określonej w § 4 ust. 1 i 2. Warunkiem rozwiązania umowy o pracę i otrzymania dodatkowych świadczeń jest zgoda pracodawcy na rozwiązanie umowy w tym trybie”. Cytowany przepis dotyczy wyłącznie pracowników należących do drugiej z powyższych grup, przy czym warunkiem jego zastosowania pozostawało również wyrażenie zgody przez pracodawcę zarówno na rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron (co wynika z samej istoty tego sposobu ustania zatrudnienia), jak i na objęcie opróżnionego stanowiska procesem restrukturyzacji. Poza powyższymi kategoriami umieścić należy pozostałych pracowników pozwanego, z którymi stosunki pracy mogły zostać przekształcone lub rozwiązane bez powiązania z procesem restrukturyzacji. Do grupy tej zaliczyć należy również powoda. Powód nie zwracał się bowiem do pozwanego o objęcie jego stanowiska procesem restrukturyzacji, woli takiej nie wyrażał również pracodawca. Powód nie wskazał żadnego dowodu, że na jego miejsce został zatrudniony inny pracownik bezpośrednio objęty procesem restrukturyzacji. Ustalenie, że stanowisko po-

woda nie było przedmiotem restrukturyzacji, gdyż ani powód nie był pracownikiem wytypowanym do zwolnienia, ani też jego stanowisko nie zostało obsadzone pracownikiem przewidzianym do zwolnienia, musi zgodnie z poglądem Sądu Najwyższego wyrażonym w uzasadnieniu wyroku kasacyjnego - pociągać za sobą oddalenie powództwa.

Wyrok ten zaskarżył kasacją powód i opierając ją na obu podstawach wymienionych w art. 393¹ k.p.c. podniósł następujące zarzuty: „naruszenie prawa materialnego w rozumieniu art. 9 kodeksu pracy w postaci § 1 ust. 2 Porozumienia z dnia 26 marca 2001 r. zawartego pomiędzy zarządem Banku [...] SA oraz przedstawicielami związków zawodowych (zwanym dalej Porozumieniem), w szczególności błędne przyjęcie, że restrukturyzacja oznacza likwidację stanowiska pracy, co miało decydujący wpływ na wynik sprawy, skutkując w konsekwencji wydaniem zaskarżonego wyroku; naruszenie prawa materialnego tj. § 4 ust. 9 Porozumienia poprzez błędne uznanie, że powód nie podlega uregulowaniom zawartym w tym przepisie; naruszenie prawa procesowego - przepisu art. 227 w związku z art. 233 § 1 oraz 316 k.p.c. *in fine* poprzez dowolną ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego; naruszenie prawa procesowego - przepisu art. 217 § 1 k.p.c. poprzez nie dopuszczenie wniosku dowodowego zgłoszonego przez powoda na rozprawie przed Sądem Okręgowym w Poznaniu z dnia 19 marca 2004 r., a dotyczącego przekazania sprawy Sądowi I instancji w celu przeprowadzenia postępowania dowodowego dotyczącego okoliczności, czy stanowisko powoda było objęte postępowaniem restrukturyzacyjnym”. W związku z tymi zarzutami wniósł „o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania sądowi pierwszej instancji”. W uzasadnieniu zarzutów naruszenia prawa materialnego powód powołał się na stwierdzenie we wstępie do porozumienia w ust. 2 podpunkt 4, w którym pojęcie restrukturyzacji zostało określone jako „zmiany w strukturze organizacyjnej wynikające z prowadzonego procesu regionalizacji, dywizjonalizacji oraz innych projektów zmierzających do usprawnienia procedur w Banku”. Podniósł, że „stanowisko pracy powoda było objęte restrukturyzacją, co prawda nie bezpośrednio ale pośrednio, gdyż wydział podlegał głębokim zmianom organizacyjnym i strukturalnym. Należy również podkreślić, iż zwolnienie miejsca pracy przez powoda powodowało, że nie trzeba było zwalniać aż tylu pracowników z innych wydziałów, gdyż można było przenieść pracownika, którego stanowisko pracy ulegało likwidacji na miejsce pracy zajmowane przez powoda. Bardzo istotne dla sprawy jest również rozumienie terminu restrukturyzacji

zgodnie z ogólnie przyjętą definicją restrukturyzacji: Restrukturyzacja - przebudowa systemowa lub rekonstrukcja struktury. Proces zmian zasadniczych, gruntownych, wywołanych głównie czynnikami zewnętrznymi - sytuacjami krytycznymi w rozwoju struktur (Multimedialna Encyklopedia Powszechna - Edycja 2001 PWN, podobnie Słownik Języka Polskiego wydawnictwa PWN). Zgodnie z definicją przedstawioną wyżej każda zmiana organizacyjna prowadząca do choćby częściowej przebudowy systemu bądź rekonstrukcji struktur - jest restrukturyzacją. Intencjom stron zawierających Porozumienie przyświecało takie rozumienie pojęcia restrukturyzacja, które powodowało, iż nastąpiła gruntowna przebudowa struktury organizacyjnej pozwanego banku a spowodowane było głównie zarzutem w postaci krytyki nadmiernego przerostu stanowisk pracy, co spowodowało sytuację krytyczną w rozwoju struktur. Stanowisko stron wyrażające intencję co do objęcia Porozumieniem całości zagadnień zmian restrukturyzacyjnych jest wyrażone w cytowanym wyżej ust. 2 podpunkt 4 wstępie do Porozumienia, jak również w § 1 ust. 2 Porozumienia." Zarzuty naruszenia przepisów postępowania zostały uzasadnione następująco: „nie można zgodzić się z tezą zawartą w uzasadnieniu zaskarżonego orzeczenia, iż strona powodowa nie zaofiarowała Sądowi żadnego dowodu pozwalającego na ustalenie, iż na miejsce powoda zatrudniony został pracownik bezpośrednio objęty restrukturyzacją. Potwierdzenie okoliczności, że na miejsce powoda zatrudniony został pracownik bezpośrednio objęty restrukturyzacją, było przedstawiane w postępowaniu przed Sądem I instancji. Jednakże okoliczność ta nie miała wpływu na wyrokowanie przez Sądy obu instancji do czasu wyroku Sądu Najwyższego. Tym samym okoliczność ta była znana Sądowi. Trudno wymagać, aby powód wnosił wnioski dowodowe na potwierdzenie stanu faktycznego znanego już Sądowi. Należy podkreślić, iż strona powodowa złożyła stosowny wniosek na rozprawie w dniu 19 marca 2004 r. o przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd I instancji w celu przeprowadzenia postępowania dowodowego na okoliczność, iż stanowisko powoda podlegało restrukturyzacji - wniosek powoda nie został uwzględniony, tym samym została zamknięta droga umożliwiająca przeprowadzenie dowodu na w/w okoliczność. Stąd nie rozpoznając wniosku dowodowego co do okoliczności bardzo istotnych dla sprawy, naruszył tym samym przepisy prawa procesowego tj. art. 217 § 1 k.p.c.”

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty naruszenia przepisów postępowania są bezzasadne. Przepis art. 227 k.p.c. zawiera definicję przedmiotu dowodu jako faktów mających dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie. W uzasadnieniu kasacji nie ma wskazania, w jaki sposób przepis ten mógł zostać naruszony. Jedynie przy przytoczeniu podstaw kasacyjnych stwierdza się, że naruszenie pozostaje w związku z art. 233 § 1 k.p.c. i art. 316 *in fine* k.p.c. Pierwszy z tych przepisów reguluje zasady oceny dowodów i w tym zakresie w kasacji nie zawiera żadnego uzasadnienia uchybienia tym regułom. Drugi z przepisów - art. 316 k.p.c. - zawiera dwa paragrafy i z określenia *in fine* nie wynika, o którą część przepisu chodzi. Zarzut ten jest niezrozumiały niezależnie od tego, czy dotyczy on § 2 tego przepisu, który określa okoliczności, w jakich można otworzyć na nowo zamkniętą rozprawę, czy też ostatniego zdania § 1, w którym jest mowa o tym, że zasądzeniu roszczenia nie stoi na przeszkodzie okoliczność, że stało się ono wymagalne w toku sprawy. Żadna z regulowanych tymi przepisami okoliczności nie wystąpiła w niniejszej sprawie. Kolejny wskazany w kasacji przepis - art. 217 § 1 k.p.c. stanowi, że strona może aż do zamknięcia rozprawy przytaczać okoliczności i dowody na uzasadnienie swoich wniosków. W uzasadnieniu jego naruszenia wnoszący kasację powołuje się na nieuwzględnienie jego wniosku o przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania. Tego rodzaju wniosek nie jest wnioskiem dowodowym w rozumieniu powołanego przepisu, gdyż nie wskazuje się w nim dowodów, jakie mają być przeprowadzone. Powód ustosunkowuje się w nim jedynie do apelacji pozwanego, przy czym nie wnosi o jej oddalenie, lecz o uwzględnienie jednego z jej wniosków.

Bezzasadny jest także zarzut naruszenia prawa materialnego. Wnoszący kasację upatruje błędnej wykładni zacytowanego w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku postanowienia § 4 ust. 9 porozumienia z dnia 26 marca 2001 r. w niewłaściwym rozumieniu pojęcia „restrukturyzacja”. Tymczasem nie chodzi o rozumienie tego pojęcia w znaczeniu encyklopedycznym czy słownikowym (jako każdą zmianę struktur), lecz w znaczeniu wynikającym z określeń użytych w ustawie z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy. W wyroku z dnia 10 października 2003 r. Sąd Najwyższy wyraził pogląd - z mocy art. 393¹⁷ k.p.c. wiążący w niniejszej sprawie - że § 4 ust. 9 porozumienia stanowi źródło praw pracowniczych, pod warunkiem, że odnosi się on do pracowników objętych zamiarem zwolnienia z pracy w rozumieniu art. 4 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. Zgodnie z art. 9 § 1 k.p. postanowienia porozumie-

nia zbiorowego mają walor normy prawnej w takim zakresie, w jakim mają oparcie w ustawie. Chodzi tu więc o pracowników, których zwolnienie następuje z przyczyn określonych w art. 1 powołanej ustawy, czyli z powodu zmniejszenia zatrudnienia w związku ze zmianami organizacyjnymi, produkcyjnymi albo technologicznymi. Restrukturyzacja w tym rozumieniu oznacza zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie zatrudnienia. Stwierdzając w końcowej części uzasadnienia powołanego wyżej wyroku, że „okolicznością istotną dla rozstrzygnięcia sprawy było ustalenie, czy powód (jego stanowisko) było objęte procesem restrukturyzacji”, Sąd Najwyższy użył tego pojęcia w opisanym wyżej znaczeniu. Chodziło o to, czy zmiany organizacyjne wymuszające zmniejszenie zatrudnienia dotknęły stanowiska pracy powoda. Sąd Najwyższy wyjaśnił, że w przypadku rozwiązania z pracownikiem umowy z innych przyczyn, niż określone w art. 1 powołanej ustawy, porozumienie zbiorowe nie ma do tego pracownika zastosowania i nie może on wywodzić z postanowień tego porozumienia żadnych roszczeń.

Postanowienie zawarte w § 4 ust. 9 porozumienia odnoszące się do pracowników nie objętych restrukturyzacją, ma na celu modyfikację listy zakwalifikowanych do zwolnienia. Pracownicy, którzy nie figurują na takiej liście, po wyrażeniu woli rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron, są pod określonymi warunkami uprawnieni do odszkodowania. Użycie niefortunnego sformułowania „nie objęci procesem restrukturyzacji” mogłoby sugerować, że prawo do odszkodowania przysługuje wszystkim pracownikom, z którymi umowa o pracę zostanie rozwiązana za porozumieniem stron. Jednakże umieszczenie w końcowej części przepisu warunku zgody pracodawcy na rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie, oznacza, że omawiana regulacja nie dotyczy wszystkich pracowników. Dotyczy ona pracowników zajmujących takie stanowiska pracy, których w wyniku zmian organizacyjnych ma pozostać mniej. Część pracowników zajmujących te stanowiska zakwalifikowano do zwolnienia a pozostała część miała pozostać w zatrudnieniu. W sytuacji, gdy pracownik nie objęty zamiarem zwolnienia wyrazi wolę rozwiązania umowy, tylko pracodawca ma wiedzę o tym, czy w jego planach zmian organizacyjnych stanowisko zajmowane przez tego pracownika znajdowało się w grupie stanowisk, które obejmowało zmniejszenie zatrudnienia, czy też nie. Stąd wymóg zgody pracodawcy na rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem „nie objętym procesem restrukturyzacji”, przy czym to ostatnie sformułowanie rozumie się w wąskim znaczeniu, jako pracownika nieprzewidzianego poprzednio do zwolnienia. Warunek wyrażenia zgody „w tym

trybie” nie oznacza zgody na porozumienie, gdyż samo pojęcie „porozumienie” zawiera w sobie wymóg zgody obu stron. Chodzi tu o tryb regulowany porozumieniem z dnia 26 marca 2001 r. Skoro porozumienie to dotyczy przedmiotu objętego regulacją ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r., rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron musi nastąpić w warunkach określonych w art. 11 tej ustawy. Ten z kolei przepis pozwala na zastosowanie przepisów ustawy w przypadku istnienia przyczyn, o których mowa w art. 1. W związku z tym wyrażenie przez pracodawcę zgody na wniosek nieobjętego zamiarem zwolnienia z pracy pracownika rozwiązania z nim umowy o pracę za porozumieniem stron w sytuacji, gdy pracownikowi z przyczyn osobistych zależy na rozwiązaniu umowy w określonym terminie, nie doprowadza do porozumienia, o którym mowa w art. 11 ustawy, nawet wówczas, gdy u tego pracodawcy następują zmiany organizacyjne połączone ze zmniejszeniem zatrudnienia.

Z tych przyczyn Sąd Najwyższy w oparciu o przepis art. 393¹² k.p.c. oddalił kasację jako pozbawioną usprawiedliwionych podstaw. O kosztach postępowania orzeczono na podstawie art. 102 k.p.c.

=====