

Wyrok z dnia 10 maja 2006 r.

III PK 18/06

1. Przyznanie w prawie zakładowym dodatkowych świadczeń pracownikom przechodzącym na wcześniejsze emerytury, renty lub świadczenia przedemerytalne wyłącza zasadność zarzutu dyskryminacji pozostałych zwalnianych pracowników (art. 9 § 4 k.p.).

2. Użyte w prawie zakładowym pojęcie "przyczyn nietyczących pracowników" - jeżeli nic innego nie wynika z pozostałych przepisów tego prawa - należy rozumieć zgodnie z art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nietyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.).

Przewodniczący SSN Kazimierz Jaśkowski (sprawozdawca), Sędziowie SN: Krystyna Bednarczyk, Józef Iwulski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 10 maja 2006 r. sprawy z powództwa Grzegorza K. przeciwko „O.T.L.” Spółce z o.o. w L. o odszkodowanie i odprawę pieniężną, na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 6 października 2005 r. [...]

o d d a l i ł skargę i zasądził od powoda na rzecz pozwanego 1.350 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

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

Powód Grzegorz K. w sprawie przeciwko „O.T.L.” Spółce z o.o. w L. o odszkodowanie i odprawę pieniężną wniósł skargę kasacyjną od wyroku Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 6 października 2005 r. [...]. Zaskarżonym wyrokiem oddalono jego apelację od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy w Lublinie z dnia 17 maja 2005 r. [...], którym powództwo oddalono w całości.

Podstawę rozstrzygnięcia Sądu Apelacyjnego stanowiły następujące ustalenia faktyczne i ich prawna ocena. W dniu 2 kwietnia 2004 r. została podpisana umowa

sprzedaży udziałów pozwanej Spółki pomiędzy PKN O. SA w P. a N.Z.I.T. Spółką z o.o. w S. Umowa powyższa została zawarta pod warunkiem: 1) uzyskania przez kupującego ostatecznej pozytywnej decyzji Prezesa Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów w sprawie wyrażenia zgody na dokonanie koncentracji polegającej na nabyciu przez kupującego udziałów, 2) uzyskania przez kupującego ostatecznej pozytywnej decyzji w sprawie zezwolenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji na nabycie udziałów Spółki, zgodnie z wymogami ustawy z dnia 24 marca 1920 r. o nabywaniu nieruchomości przez cudzoziemców (jednolity tekst: Dz.U. z 1996 r. Nr 54, poz. 245 ze zm.), 3) zawarcia przez strony długoterminowej umowy o świadczenie usług transportowych, 4) nieskorzystania przez uprawnionych udziałowców Spółki z prawa pierwszeństwa nabycia udziałów oferowanych do zbycia, przysługującego na podstawie § 11 pkt 3 umowy Spółki, 5) odbycia zgromadzenia wspólników Spółki oraz posiedzenia rady nadzorczej Spółki, które dokonają wymaganych umową Spółki czynności.

Wymienione wyżej warunki zostały spełnione w dniu 29 lipca 2004 r.

Integralną część umowy sprzedaży udziałów stanowiło porozumienie z dnia 16 marca 2004 r., zawarte pomiędzy organizacjami związkowymi reprezentującymi pracowników pozwanej Spółki a inwestorem będącym nabywcą udziałów. Zostały tam uregulowane sprawy pracownicze, socjalne i bytowe. Akt ten, zgodnie z jego art. 2 ust. 3 wszedł w życie z chwilą nabycia przez inwestora udziałów Spółki i obowiązywał przez okres 2 lat. W porozumieniu inwestor gwarantował, że w okresie 24 miesięcy od dnia zakupu udziałów nie będzie wypowiadał umów o pracę, ani też nie będzie dokonywał wypowiedzeń zmieniających w zakresie wynagrodzenia i miejsca pracy z zastrzeżeniem pewnych wyjątków ściśle określonych porozumieniem. Przepis art. 13 ust. 2 tego porozumienia ustalał przy tym wysokość odszkodowania, przysługującego pracownikowi, który złożył deklarację odejścia z pracy za porozumieniem stron z przyczyn nie dotyczących pracownika w okresie pierwszych sześciu miesięcy od daty nabycia udziałów przez inwestora.

Nadto w pozwanej Spółce w okresie przygotowań do sprzedaży udziałów Spółki dużą grupę pracowników stanowiły osoby, które miały uprawnienia do przejścia na wcześniejszą emeryturę, rentę lub świadczenie przedemerytalne. Ponieważ od 1 sierpnia 2004 r. miały zostać zmienione przepisy dotyczące zasad przyznawania świadczeń przedemerytalnych i świadczenia te miały być przyznawane w dużo niższej wysokości, pozwana Spółka, aby umożliwić pracownikom przejście na świadczenia na starych zasadach zawarła ze związkami zawodowymi porozumienie z dnia 25 marca 2004 r. w sprawie odejść tych pracowników na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o

szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.; dalej ustawa o grupowych zwolnieniach), gdyż tylko taki tryb rozwiązania umowy uprawniał do świadczenia przedemerytalnego. Zwolnieniem z tych przyczyn zostały objęte tylko te osoby, które posiadały uprawnienia do wcześniejszej emerytury, renty lub świadczenia przedemerytalnego z zastrzeżeniem, że same chciały odejść z pracy. Pozwana Spółka nie zwolniła żadnych innych osób. Ponieważ osoby posiadające prawo do świadczeń przedemerytalnych, aby uzyskać je na starych zasadach, musiały odejść przed wejściem w życie porozumienia socjalnego, rada nadzorcza pozwanej Spółki uchwałą [...] zobowiązała zarząd do wypłaty tym osobom odszkodowań na podstawie porozumienia socjalnego, które miało obowiązywać po nabyciu udziałów przez inwestora. Tylko te osoby przed datą 29 lipca 2004 r. otrzymały odszkodowania przewidziane w porozumieniu. Pozostałe osoby, które otrzymały odszkodowania przewidziane porozumieniem socjalnym to osoby, z którymi umowa o pracę została rozwiązana po 29 lipca 2004 r.

Powód był zatrudniony przez pozwaną Spółkę od 1 września 2000 r. do 30 kwietnia 2004 r. na stanowisku inspektora do spraw technicznych. W związku ze znalezieniem nowej pracy (ofertę podjęcia zatrudnienia u nowego pracodawcy powód złożył 5 stycznia 2004 r.), w dniu 15 kwietnia 2004 r. złożył pozwanemu pracodawcy pismo zatytułowane „deklaracja odejścia z pracy za porozumieniem stron z przyczyn nie dotyczących pracownika”, w którym zwrócił się z prośbą o rozwiązanie umowy o pracę z dniem 30 kwietnia 2004 r. w trybie art. 30 § 1 pkt 1 k.p. Jako podstawę złożonej deklaracji wskazał przepisy ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników oraz przepisy porozumienia określające sprawy pracownicze, socjalne i bytowe. Pracodawca wyraził zgodę na rozwiązanie umowy, podkreślił jednak, że nie jest upoważniony do składania jakichkolwiek zapewnień dotyczących gwarancji wynikających z porozumienia socjalnego zawartego z inwestorem. Wobec tego wezwał pracownika do zajęcia stanowiska, czy jest on dalej zainteresowany rozwiązaniem umowy w dacie wskazanej w deklaracji, czy też się z niej wycofuje. W odpowiedzi z dnia 23 kwietnia 2004 r. powód oświadczył, że podtrzymuje swoją prośbę o rozwiązanie umowy o pracę z dniem 30 kwietnia 2004 r. na mocy porozumienia stron. Dzień wcześniej to jest 22 kwietnia 2004 r., zawarł umowę z nowym pracodawcą, w której jako dzień rozpoczęcia pracy wskazano 1 maja 2004 r. Stosunek pracy powoda z pozwaną Spółką został rozwiązany z dniem 30 kwietnia 2004 r. na mocy porozumienia stron. Taki tryb rozwiązania

umowy wskazany został również w świadectwie pracy, którego prawidłowość nie była kwestionowana.

W dniu 5 sierpnia 2004 r. powód wystąpił do byłego pracodawcy o wypłatę odszkodowania oraz odprawy pieniężnej, co spotkało się z odmową ze strony Spółki. W pozwie wskazywał, że został zwolniony w ramach zwolnień grupowych. Twierdził, iż deklarację o zamiarze odejścia z pracy za porozumieniem stron złożył na żądanie pracodawcy i zgodnie z treścią art. 13 porozumienia określającego sprawy pracownicze, socjalne i bytowe, przysługuje mu odszkodowanie w kwocie 36.850 zł oraz odprawa na podstawie ustawy o grupowych zwolnieniach.

Sąd Apelacyjny podkreślił, że umowa sprzedaży udziałów „O.T.L.” - była umową zawartą pod warunkiem zawieszającym. Wskazał, iż zdarzeniem przyszłym i niepewnym, obok innych zdarzeń wskazanych jako warunki w umowie, było nieskorzystanie przez udziałowców pozwanej Spółki z prawa pierwokupu akcji oraz odbycie zgromadzenia wspólników i posiedzenia rady nadzorczej. Biorąc to pod uwagę Sąd stwierdził, iż prawidłowo ustalono w sprawie, że do zbycia udziałów doszło z dniem 29 lipca 2004 r. Od tej daty zaczęło więc obowiązywać porozumienie socjalne. Stosunek pracy powoda ustał zaś w dniu 30 kwietnia 2004 r. Nie był on zatem objęty postanowieniami porozumienia.

Sąd Apelacyjny nie dopatrył się również dyskryminacji powoda, W apelacji skarżący podnosił bowiem, iż zwalniani „na świadczenia emerytalne i inne”, pracownicy otrzymali wypłaty w oparciu o § 4 pkt 2 porozumienia z dnia 25 marca 2004 r., odszkodowania z przepisu art. 13 pkt 1 i art. 14 porozumienia z dnia 16 marca 2004 r. oraz odprawę na podstawie przepisów ustawy o grupowych zwolnieniach, mimo że deklaracje o odejściu z pracy złożyli przed nim, a w momencie przejęcia udziałów dnia 29 lipca 2004 r. nie byli już pracownikami. Odnosząc się do tego Sąd zważył, iż faktycznie pracownicy, którzy przeszli na świadczenia przedemerytalne i inne przed wskazaną wyżej datą, otrzymali odszkodowania, pomimo iż porozumienie socjalne jeszcze nie obowiązywało. Sąd zwrócił jednak uwagę, iż wypłata ta nastąpiła na podstawie uchwały rady nadzorczej, wydanej w wykonaniu porozumienia z dnia 25 marca 2004 r. Powyższy akt prawny wydany został w szczególnych okolicznościach. Miał on na celu umożliwienie osobom posiadającym uprawnienia do świadczeń przedemerytalnych odejście na te świadczenia według zasad obowiązujących przed zmianą przepisów o świadczeniach przedemerytalnych. Akt ten obejmował zamknięty krąg osób i nie daje podstaw do żądania odszkodowania, jeżeli odejście z pracy nie było związane z odejściem na świadcze-

nia przedemerytalne. Jedynie zatem pracownicy posiadający uprawnienia do wcześniejszej emerytury, renty lub świadczenia przedemerytalnego, w przeciwieństwie do pozostałych pracowników (w tym powoda) mieli zagwarantowane prawo do odszkodowania przewidzianego przepisem art. 13 ust. 2 porozumienia socjalnego z dnia 16 marca 2004 r. z chwilą zbycia udziałów pozwanej Spółki, niezależnie od tego, czy w tym dniu pozostawali w zatrudnieniu. Z tej możliwości nie mógł skorzystać powód, którego stosunek pracy nie został rozwiązany w trybie ustawy o grupowych zwolnieniach. Ta okoliczność przemawia, w ocenie Sądu Apelacyjnego, zarówno przeciwko przyznaniu powodowi odszkodowania jak i odprawy pieniężnej.

Sąd Apelacyjny jako bezpodstawny ocenił również, podnoszony w apelacji zarzut naruszenia przepisu art. 10 ustawy o grupowych zwolnieniach. Sąd stwierdził, że warunkiem zastosowania przepisów powołanej ustawy jest bowiem ustalenie, iż przyczyny uzasadniające zwolnienia indywidualne stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron (art. 10 ust 2). Niewątpliwie jest, iż stosunek pracy powoda nie został rozwiązany wskutek okoliczności przewidzianych w powołanej wyżej ustawie. Przyczyną rozwiązania stosunku pracy powoda było bowiem podjęcie przez niego zatrudnienia u innego pracodawcy. Decyzja powoda o podjęciu nowego zatrudnienia nie mogła zaś wynikać z przyczyn leżących po stronie pozwanego. Powód bowiem nie należał do grupy pracowników objętych zwolnieniami grupowymi. Pracodawca zaś nie dokonał redukcji stanowiska powoda. W tym stanie rzeczy kwestia złożenia przez powoda deklaracji odejścia z pracy za porozumieniem stron z przyczyn nie dotyczących pracownika była bez znaczenia.

W skardze kasacyjnej zarzucono naruszenie: 1. art. 89 k.c., poprzez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie do ust. 3.1. umowy sprzedaży udziałów polegające na przyjęciu, że warunki w nim wskazane są warunkami zawieszającymi w rozumieniu tego przepisu; 2. art. 18^{3c} i art. 18^{3a} k.p. w związku z art. 9 § 4 k.p., poprzez niezastosowanie tych przepisów do treści porozumienia z 16 marca 2004 r. oraz porozumienia z dnia 25 marca 2004 r.; 3. art. 65 § 2 k.c., poprzez niezastosowanie tego przepisu do wykładni pkt 9 preambuły porozumienia z dnia 16 marca 2004 r., a tym samym niewzięcie pod uwagę, że powód znając jedynie treść porozumienia, a nie znając treści umowy sprzedaży udziałów i działając w dobrej wierze, przekonany był o tym, że deklarację odejścia z pracy składa po dacie zakupu (przejęcia) udziałów; 4. naruszenie poprzez błędną wykładnię rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania (Dz.U. Nr 60, poz. 282 ze zm.).

W odpowiedzi na skargę pozwana Spółka wniosła o jej oddalenie i zasądzenie od powoda kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest bezzasadna. Podstawową kwestią, rzutuującą na zasadność wszystkich zarzutów skargi jest okoliczność, iż stosunek pracy powoda nie został rozwiązany z przyczyn go nie dotyczących. Z ustaleń faktycznych dokonanych w sprawie, którymi Sąd Najwyższy jest związany na podstawie art. 398¹³ § 2 k.p.c. wynika bowiem, że strony rozwiązały umowę o pracę na mocy porozumienia stron z tej przyczyny, iż powód chciał podjąć zatrudnienie u nowego pracodawcy, co w żadnym razie nie może być uznane za przyczynę nie dotyczącą pracownika. Wskazuje na to ustalona w sprawie kolejność zdarzeń. Powód starania o zmianę miejsca pracy podjął już w styczniu 2004 r. W dniu 5 stycznia 2004 r. złożył bowiem ofertę podjęcia zatrudnienia u nowego pracodawcy. Wówczas umowa o zbycie udziałów pozwanej Spółki nie była jeszcze w ogóle zawarta, nie było również podpisane porozumienie socjalne. Deklarację rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron powód złożył w dniu 15 kwietnia 2004 r. W dniu 22 kwietnia 2004 r. podpisał umowę o pracę z nowym pracodawcą, w której jako dzień rozpoczęcia pracy wskazany został 1 maja 2004 r. W następnym dniu, to jest 23 kwietnia 2004 r., w pisemnym oświadczeniu skierowanym do pozwanej Spółki podtrzymał wolę rozwiązania stosunku pracy. Jako tryb rozwiązania umowy wskazał porozumienie stron. W sprawie nie ustalono, że powód składając swoje oświadczenie działał pod wpływem błędu co do obowiązywania i zastosowania do niego postanowień porozumienia socjalnego. Powoływanie się przez powoda na tę okoliczność w postępowaniu kasacyjnym jest zaś niedopuszczalne. Jest to bowiem okoliczność faktyczna (art. 398¹³ § 2 k.p.c.).

Skoro stosunek pracy powoda ustał z przyczyn go dotyczących, to nie mogły mieć w sprawie zastosowania ani przepisy ustawy o grupowych zwolnieniach, ani porozumienia socjalnego, nawet przy założeniu, co próbuje - *nota bene* niezasadnie - wykazać powód, że obowiązywało ono już wówczas, gdy był on pracownikiem pozwanej Spółki. Zarówno bowiem art. 10 ustawy o grupowych zwolnieniach, jak i art. 13 porozumienia socjalnego z dnia 16 marca 2004 r. odpowiednio prawo do odprawy i prawo do odszkodowania uzależniają od tego, czy do rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron doszło wy-

łącznie z przyczyn niedotyczących pracownika. Nie jest zaś wyłącznym powodem rozwiązania umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika jej rozwiązanie za porozumieniem stron z inicjatywy pracownika i w jego interesie.

Może się zdarzyć, że zakładowe źródła prawa pracy pojęcie przyczyn niedotyczących pracownika definiują autonomicznie, a co za tym idzie rozszerzają krąg sytuacji, w których z faktem rozwiązania stosunku pracy z tych przyczyn wiążą się określone dla pracownika uprawnienia. Te źródła mogą na przykład stanowić, że za rozwiązanie umowy z przyczyn niedotyczących pracownika uważa się także wypowiedzenie złożone przez pracownika w pewnych szczególnych okolicznościach, określonych w prawie zakładowym. Takie postanowienie jest dopuszczalne, gdyż jest korzystniejsze dla pracowników (art. 9 § 2 i 3 k.p.). Może być także sytuacja odwrotna, to jest zawężenie omawianego pojęcia, ale pod jednym istotnym warunkiem. To zawężenie nie może dotyczyć uprawnień przewidzianych w akcie wyższego rzędu (art. 9 § 2 i 3 k.p.). Może więc być stosowane jedynie do dodatkowych uprawnień, wynikających z tego prawa zakładowego. Na przykład można przyznać prawo do dodatkowej odprawy tylko pracownikom zwalnianym z niektórych, wymienionych w tym akcie, przyczyn niedotyczących pracowników. W obu przypadkach postanowienia tego aktu nie mogą naruszać zasady równego traktowania w zatrudnieniu, pod sankcją nieobowiązania (art. 9 § 4 k.p.). Z takim stanem rzeczy nie mamy jednak do czynienia w przedmiotowej sprawie. Analiza treści porozumienia socjalnego z dnia 16 marca 2004 r. prowadzi do wniosku, że użyty w niej termin „przyczyny niedotyczące pracownika”, odpowiada takiemu samemu pojęciu jak tożsamy z nim termin z ustawy o grupowych zwolnieniach.

Za niezasadny należy również uznać podnoszony przez powoda zarzut dyskryminacji. Nie jest bowiem dyskryminacją w zatrudnieniu (art. 18^{3a} k.p.) i nierównym traktowaniem w zakresie wynagradzania (art. 18^{3c} k.p.), przyznanie dodatkowych świadczeń płacowych związanych z ustaniem zatrudnienia osobom, których stosunki pracy zostają rozwiązane w związku z przejściem na wcześniejsze emerytury, renty lub świadczenia przedemerytalne i odmowa ich przyznania osobie, która występuje o rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron w związku z chęcią podjęcia nowego zatrudnienia. Tego rodzaju zróżnicowanie uprawnień pracowników jest uzasadnione obiektywnym powodem, a więc nie jest dyskryminacją. Dotyczy to także pracowników zwolnionych za wypowiedzeniem.

W tym kontekście rozważanie zasadności zarzutów naruszenia art. 89 k.c. i 65 § 2 k.c. jest bezprzedmiotowe. Nie sposób także doszukać się podstaw do naruszenia przepisów rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie

szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania.

Z tych względów orzeczono jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c.
Rozstrzygnięcie o kosztach oparto na podstawie art. 98 k.p.c.

=====