



Sygn. akt II PK 311/05

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 8 czerwca 2006 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec (przewodniczący)

SSN Zbigniew Hajn

SSA Jolanta Strusińska-Żukowska (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa Z. Z.

przeciwko W. Przedsiębiorstwu Robót Inżynieryjno - Budowlanych i

Telekomunikacyjnych "P." S.A. o odszkodowanie i odprawę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Spółecznych i Spraw Publicznych w dniu 8 czerwca 2006 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego [...]

z dnia 21 czerwca 2005 r., sygn. akt (...),

**1) oddala skargę kasacyjną;**

**2) zasądza od Z. Z. na rzecz W. Przedsiębiorstwa Robót Inżynieryjno - Budowlanych i Telekomunikacyjnych P. S.A. kwotę 1800 zł (jeden tysiąc osiemset złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu w postępowaniu kasacyjnym.**

**Uzasadnienie**

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Ś. wyrokiem z dnia 22 lutego 2005 r. zasądził od pozwanego Przedsiębiorstwa Robót Telekomunikacyjnych P. S.A. na rzecz powoda Z. Z. kwotę 54960 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 26 sierpnia 2003 r. do dnia zapłaty oraz koszty procesu.

Sąd ten ustalił, że w dniu 31 października 2002 r. strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony, zgodnie z którą powód został zatrudniony na stanowisku kierownika robót. W tejże umowie zagwarantowano pracownikowi zatrudnienie przez okres nie krótszy niż do 12 lutego 2004 r., z wyjątkiem jej rozwiązania bez wypowiedzenia w trybie art. 52 k.p. i art. 53 k.p., bądź za wypowiedzeniem przez pracownika lub na mocy porozumienia stron. W tym zakresie strony odwołały się do umowy (...) z 28 października 2002 r. zawartej pomiędzy Telekomunikacją Polską S.A. a stroną pozwaną, zgodnie z którą w przypadku niedotrzymania gwarancji zatrudnienia pracodawcę obciążał obowiązek wypłacenia pracownikowi odszkodowania na zasadach obowiązujących w dniu rozwiązania umowy o pracę w TP S.A. dla pracowników zwalnianych z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Pismem z dnia 22 sierpnia 2003 r. pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegającego na braku nadzoru i dopuszczeniu pracownika do pracy wbrew zaleceniom lekarskim, w związku z czym pracownik doznał urazu na skutek wypadku przy pracy, a także na braku zawiadomienia pracodawcy oraz służb BHP o zaistniałym wypadku przy pracy. Powód odwołał się do sądu pracy od decyzji pracodawcy, pierwotnie żądając przywrócenia do pracy, a następnie jedynie odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę z naruszeniem obowiązujących przepisów. Sąd Rejonowy w Ś. wyrokiem z dnia 5 maja 2004 r. w sprawie o sygnaturze (...) zasądził od pozwanej spółki na rzecz powoda odszkodowanie w kwocie 11700 zł.

Sąd Okręgowy uznał roszczenie powoda za uzasadnione, wskazując że przewidziana umową o pracę gwarancja zatrudnienia do 12 lutego 2004 r. ma zastosowanie wobec Z. Z. Choć bowiem umowę o pracę rozwiązano z nim na podstawie art. 52 k.p., to wyrokiem Sądu zasądzono na rzecz pracownika odszkodowanie, czego konsekwencją było wydanie powodowi świadectwa pracy, w

którym zamieszczono informację o ustaniu tego stosunku pracy za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę (art. 97 § 3 k.p.). Uchwałą nr 257/02 Zarządu TP S.A. z 23 grudnia 2002 r. wprowadzone zostały „Zasady przyznawania w 2003 r. pracownikom TP S.A. dodatkowych wypłat wynikających z Pakietu Socjalnego”. Załącznikiem do tej uchwały są „Zasady przyznawania odszkodowań”, które odsyłają do Pakietu Socjalnego z 30 czerwca 2000 r. dotyczącego gwarancji pracowniczych dla pracowników TP S.A. Do powoda znajdują zastosowanie pkt 2 lit. d i pkt 4 zawarte w części III Pakietu, zgodnie z którymi w okresie 40 miesięcy od dnia wejścia w życie Pakietu możliwe jest dokonywanie zmian w zatrudnieniu w trybie art. 32 k.p., zaś pracownikom, z którymi zostanie rozwiązana umowa o pracę za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę przed upływem okresu gwarancji, spółka będzie zobowiązana do wypłaty, oprócz odpraw przewidzianych w § 55 Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy, odszkodowań na zasadach określonych w pkt 5 części III Pakietu. Sąd Rejonowy wskazał, iż przepis § 55 Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników TP S.A. z 25 czerwca 1998 r. przewiduje odprawę dla pracownika zwolnionego z pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy i uprawnionego na podstawie powszechnie obowiązujących przepisów do odprawy pieniężnej z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy. Powodowi taka odprawa należna byłaby w wysokości dwunastokrotności podstawy jej wymiaru z uwagi na to, że legitymuje się 23 – letnim stażem pracy. Sąd pierwszej instancji wyraził pogląd, że zapis zawarty w pkt 4 części III Pakietu Socjalnego wskazuje na obligatoryjny charakter takiej odprawy w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi, nie uzależniając uprawnienia w tym przedmiocie od rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy. Tym samym, zdaniem Sądu Okręgowego, roszczenie powoda o zasądzenie takiej odprawy w wysokości 46800 zł (12 x 3900 zł) zasługiwało na uwzględnienie.

W ocenie Sądu pierwszej instancji, uzasadnione było także żądanie zasądzenia na rzecz powoda odszkodowania. Sąd ten wskazał w szczególności na część VI „Zasad przyznawania w 2003 r. pracownikom TP S.A. dodatkowych wypłat (odszkodowań) wynikających z Pakietu Socjalnego” odnoszącą się do pracowników

określonych w części III pkt 2 lit. d Pakietu Socjalnego, a więc takich, z którymi rozwiązano stosunek pracy w trybie art. 32 k.p. w sposób nieuzasadniony lub z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, co zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem sądu. Ponieważ, według Sądu Okręgowego, w takiej sytuacji znajdował się powód, przysługiwała mu dodatkowa wypłata przewidziana tym przepisem, tj. kwota 8160 zł wyliczona według „Zasad przyznawania dodatkowych wypłat z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy”.

Rozpoznając sprawę na skutek apelacji strony pozwanej, Sąd Apelacyjny – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we W. wyrokiem z dnia 21 czerwca 2005 r. zmienił zaskarżony wyrok poprzez oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej kwoty 1000 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania, nie obciążając powoda dalszymi kosztami procesu w pierwszej instancji oraz zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 1000 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego, nie obciążając powoda dalszą częścią kosztów.

Sąd Apelacyjny podniósł, że powód nie był pracownikiem, któremu strona pozwana wypowiedziała umowę o pracę. Był natomiast osobą, na rzecz której zasądzono odszkodowanie w związku z naruszeniem przez pozwaną przepisów dotyczących rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia. Strony Pakietu Socjalnego przyjęły, że generalną jego zasadą jest gwarancja zatrudnienia poprzez niedokonywanie zwolnień grupowych. Jednocześnie w postanowieniach Pakietu wprowadzono zabezpieczenia finansowe przed nadużyciem przez pracodawcę prawa w zakresie rozwiązywania umów o pracę, przyznając pracownikom, wobec których zastosowano zwolnienia redukcyjne i którym wypowiedziano umowę o pracę, uprawnienia do odszkodowania i odprawy. Natomiast pracownikom, z którymi rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia i na rzecz których zasądzono odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie, zagwarantowano wyłącznie odszkodowanie i to pod warunkiem, że zasądzone wyrokiem sądu w sprawie dotyczącej rozwiązania umowy o pracę nie było wyższe od przysługującego na podstawie Pakietu. Taki sam zapis jest zamieszczony w zasadach przyznawania w 2003 r. odszkodowań. Według Sądu

drugiej instancji, z powyższego wynika, że powód nie może domagać się odszkodowania na podstawie Pakietu, bowiem odszkodowanie zasądzone za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w kwocie 11700 zł jest wyższe niż obliczone na podstawie przepisów wewnątrzzakładowych (8160 zł).

Sąd Apelacyjny uznał także, iż brak jest podstaw do zasądzenia na rzecz powoda odprawy pieniężnej, albowiem w oparciu o umowę o pracę zawartą pomiędzy stronami stwierdził, że zakres stosowania Pakietu ograniczono wyłącznie do świadczeń odszkodowawczych. Nie dostrzegł natomiast możliwości przyznania prawa do takiej odprawy na podstawie § 55 Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy, ponieważ z jego treści wyraźnie wynika, że tego rodzaju świadczenie przysługuje pracownikowi, z którym rozwiązano stosunek pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, co nie dotyczy sytuacji powoda.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Apelacyjnego złożył powód, który zaskarżył wyrok w całości, zarzucając mu naruszenie prawa materialnego przez: 1. błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie § 55 Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Telekomunikacji Polskiej S.A. z dnia 25 czerwca 1998 r. w związku z art. 241<sup>8</sup> k.p. w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w związku z art. 8 k.p., w związku z art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 2 k.p., w związku z art. 9 § 1 k.p., w związku z art. 32 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, w związku z art. 97 § 3 k.p., która prowadzi do odmowy powodowi, jako pracownikowi przejętemu od Telekomunikacji Polskiej S.A. – prawa do roszczenia o odprawę pieniężną, zagwarantowanego w Ponadzakładowym Układzie Zbiorowym Pracy, względnie błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie § 55 Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy w związku z punktem 2d części III Pakietu Socjalnego dotyczącego gwarancji pracowniczych dla pracowników TP S.A., w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w związku z art. 8 k.p., w związku z art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 2 k.p., w związku z art. 9 § 1 k.p., w związku z art. 32 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, w związku z art. 97 § 3 k.p., która

prowadzi do odmowy powodowi prawa do roszczenia o odprawę pieniężną, mimo generalnej zasady wypłacania takiej odprawy pracownikom, z którymi rozwiązano umowę o pracę w trybie zwyczajnym,

2. błędną wykładnię i niezastosowanie art. 8 k.p.,

3. błędną wykładnię i niezastosowanie art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 2 k.p.,

4. błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 30 § 1 pkt 3 k.p. w związku z art. 56 § 4 k.p. i art. 48 § 1 k.p. przez wnioskowanie o przyczynach rozwiązania umowy o pracę na podstawie zdarzeń zaszłych po rozwiązaniu umowy, a w szczególności żądania przez powoda odszkodowania w miejsce przywrócenia do pracy,

5. błędną wykładnię i niezastosowanie art. 241<sup>8</sup> k.p.,

6. błędną wykładnię i niezastosowanie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników,

7. błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie punktu 4 części III Pakietu Socjalnego dotyczącego gwarancji pracowniczych w związku z punktem 10 części III tego Pakietu, w związku z art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 2 k.p., która prowadzi do odmowy powodowi prawa do roszczenia o odszkodowanie, mimo generalnej zasady wypłacania takiego odszkodowania pracownikom, z którymi rozwiązano umowę o pracę w trybie zwyczajnym i to niezależnie od wysokości odszkodowania zasądzonego przez sąd.

Skarżący zarzucił także naruszenie przepisów postępowania, które mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, a w szczególności:

1. art. 316 k.p.c. poprzez zaniechanie ustalenia stanu prawnego w dacie orzekania, tj. pominięcia uchylecia ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy i wejścia w życie ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, które odmiennie określają przesłanki uprawnienia pracownika do odprawy pieniężnej w przypadku rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę,

2. art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. przez błędną ocenę dowodu z wyroku i uzasadnienia Sądu Rejonowego – Sądu Pracy w Ś. z dnia 5 maja 2004 r. w zakresie przyczyn ustania stosunku pracy,
3. art. 328 § 2 k.p.c. poprzez niedostateczne uzasadnienie wyroku w zakresie ustalenia stanu faktycznego, zebrania przepisów znajdujących zastosowanie w sprawie oraz wyjaśnienia podstaw prawnych orzeczenia,
4. art. 378 § 1 k.p.c. poprzez orzekanie poza granicami apelacji, w szczególności orzekanie w przedmiocie roszczenia o odprawę pieniężną, mimo że pozwany nie podniósł formalnie w apelacji żadnych zarzutów dotyczących tego roszczenia,
5. art. 45 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, jak również art. 6 ust. 1 Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności, i to bezpośrednio, jak i za pośrednictwem art. 6 Traktatu o utworzeniu Unii Europejskiej przez naruszenie zasady bezstronności sądu.

Wskazując na takie podstawy skargi kasacyjnej, skarżący wniósł o uchylenie wyroku Sądu Apelacyjnego w całości i jego zmianę poprzez zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty 54960 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 26 sierpnia 2003 r. do dnia zapłaty oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda zwrotu kosztów procesu, w szczególności kosztów zastępstwa procesowego, za wszystkie instancje, według norm przepisanych (w przypadku uwzględnienia podstawy kasacyjnej określonej w art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 1 k.p.c.), bądź przekazanie sprawy do rozpoznania właściwemu Sądowi Apelacyjnemu, a także zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego, w szczególności kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych (w przypadku uwzględnienia podstawy kasacyjnej określonej w art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 2 k.p.c.).

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej wskazano, że Sąd Apelacyjny orzekł poza granicami apelacji, bo w przedmiocie odprawy pieniężnej, pomimo że pozwany nie podniósł formalnie w apelacji żadnych zarzutów dotyczących tego roszczenia. Pozwana spółka skarżąc wyrok Sądu Okręgowego w całości, nie podniosła zarzutu zastosowania § 55 PUZP, a Sąd drugiej instancji stwierdził, że ten właśnie przepis stanowił samodzielną podstawę żądania powoda, ale nie znajdował zastosowania. Tym samym Sąd wyręczył pozwaną w prowadzeniu sporu, czym naruszył zasadę

bezstronności zawartą w art. 45 ust. 1 Konstytucji RP, jak również art. 6 ust. 1 Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności.

W ocenie skarżącego, również uzasadnienie wyroku Sądu Apelacyjnego nie odpowiada wymaganiom stawianym przez art. 328 § 2 k.p.c. Sąd ten uzupełnił postępowanie dowodowe poprzez załączenie akt sprawy IV P .../03 Sądu Rejonowego - Sądu Pracy w Ś., zaś w uzasadnieniu nie przedstawił wyników uzupełniającego postępowania dowodowego, ograniczając się do stwierdzenia, że nie doszło do rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy. Założyć zatem trzeba, że odnośnie przyczyn rozwiązania stosunku pracy Sąd Apelacyjny za własne przyjął ustalenia Sądu Rejonowego – Sądu Pracy w Ś.. Sąd ten wskazał zaś na formalną wadliwość rozwiązania przez pozwaną umowy o pracę z powodem, ale stwierdził także, iż nie wystąpiły naruszenia obowiązków pracowniczych ze strony powoda oraz ustalił, że rozwiązanie umowy o pracę było szykaną za skorzystanie przez powoda z praw pracowniczych, a w szczególności prawa sprzeciwu od ukarania naganą. Skoro zaś wyłączną przyczyną rozwiązania umowy o pracę było tyraństwo pozwanej, to uznać należy, że leżała ona po stronie pracodawcy. Wnioskowanie o przyczynach rozwiązania stosunku pracy na podstawie okoliczności zaszłej po ustaniu stosunku pracy, tj. żądania przez pracownika odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę w miejsce przywrócenia do pracy jest zaś całkowicie nieuprawnione i narusza art. 30 § 1 pkt 3 k.p. w związku z art. 56 k.p.

Skarżący podniósł również, że stosownie do treści art. 316 k.p.c., Sąd drugiej instancji miał obowiązek ustalić, jakie przepisy obowiązują w dniu orzekania. W świetle § 55 PUZP konieczne było ustalenie przepisów stanowiących powszechną podstawę do wypłaty odpraw pieniężnych w przypadku rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Sąd Apelacyjny nie uwzględnił, że uchylono ustawę z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy i że zastąpiła ją ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Nowa ustawa nakazuje zaś wypłatę



odprawy w każdym przypadku rozwiązania umowy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy.

W ocenie skarżącego, Sąd drugiej instancji pominął też art. 241<sup>8</sup> k.p., który powinien znaleźć zastosowanie. Powód został bowiem przejęty przez pozwaną w związku z przejściem części zakładu pracy na nowego pracodawcę, a zatem przez rok znajdował do niego zastosowanie PUZP obowiązujący w TP S.A. Do dnia rozwiązania umowy o pracę nie upłynął natomiast taki okres czasu od przejęcia go przez pozwaną, a tym samym jego uprawnienia do odprawy można wywodzić wprost z § 55 PUZP. Przepis ten odsyła w części do ogólnie obowiązujących uregulowań dotyczących odprawy pieniężnej dla pracowników, których stosunek pracy ustał z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Pozew o odprawę powód wniósł w sierpniu 2004 r., gdy obowiązywała już ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Z art. 8 tej ustawy wynika, że odprawa przysługuje w każdym wypadku rozwiązania umowy o pracę z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Jedyną rzeczywistą przyczyną rozwiązania umowy o pracę z powodem leżała zaś po stronie pozwanej spółki i była nią tyrania Prezesa Zarządu. W takiej sytuacji powodowi przysługuje prawo do odprawy.

Skarżący wskazał także na kwestię dyskryminacji pracowników w przepisach prawa wewnątrzzakładowego, która wynika z faktu, iż osoby dotknięte niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia są gorzej chronione – mają prawo do niższego odszkodowania – niż pracownicy, którzy zostali dotknięci nieuzasadnionym lub niezgodnym z prawem wypowiedzeniem umowy o pracę.

W związku z tym, że rozwiązanie umowy o pracę z powodem było szykaną ze strony pracodawcy należało, według skarżącego, zastanowić się w ostateczności nad zastosowaniem art. 8 k.p. w celu ochrony prawa powoda do odszkodowania i odprawy pieniężnej. Literalne stosowanie przepisów prawa pracy w postaci Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy i Pakietu Socjalnego skutkuje bowiem wobec pracowników, z którymi rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia, dodatkowymi sankcjami w postaci pozbawienia prawa do świadczeń, choćby się okazało, że decyzja pracodawcy była niezgodna z prawem.

Skarżący podniósł także, iż argumentacja dotycząca dyskryminacji powoda związanej z nierównym uregulowaniem prawa do odprawy pieniężnej uzasadnia także błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie pkt 4 części III Pakietu w związku z pkt 10 części III tego Pakietu, w związku z art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 2 k.p., która prowadzi do odmowy prawa do roszczenia o odszkodowanie, mimo generalnej zasady wypłacania takiego odszkodowania pracownikom, z którymi rozwiązano umowę o pracę w trybie zwyczajnym i to niezależnie od wysokości odszkodowania zasądzonego przez sąd.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o jej oddalenie i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu odpowiedzi podniesiono, że nie zachodzi zarzucane w skardze naruszenie prawa materialnego, ani przepisów postępowania. W szczególności prawidłowo Sąd Apelacyjny stwierdził, że przepisy Pakietu Socjalnego nie gwarantowały żadnych świadczeń pracownikom znajdującym się w takiej sytuacji, jak powód i że nie było podstaw do uznania, iż rozwiązanie umowy o pracę ze skarżącym nastąpiło z przyczyn dotyczących pracodawcy. W ocenie pozwanego, nie można także zgodzić się ze skarżącym, że doszło do naruszenia art. 378 § 1 k.p.c., jak również art. 328 § 2 k.p.c., art. 233 § 1 k.p.c. i art. 316 k.p.c.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Rozpoznając skargę kasacyjną należało ocenić w pierwszej kolejności - podniesiony w ramach podstawy z art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 2 k.p.c. - zarzut naruszenia przepisów Kodeksu postępowania cywilnego. Prawidłowo ustalona podstawa faktyczna rozstrzygnięcia, należąca do materii procesowej, jest bowiem niezbędną przesłanką dokonania oceny prawnej rozstrzygnięcia przyjętego w zaskarżonym wyroku.

Powołany przez skarżącego art. 378 § 1 k.p.c. stanowi, że sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania.

Sąd Najwyższy wielokrotnie wskazywał, że postępowanie apelacyjne, w przeciwieństwie do dawnego postępowania rewizyjnego, jest zawsze kontynuacją postępowania merytorycznego w sprawie. Powoduje to, że w postępowaniu tym ani

sam apelujący, ani sąd odwoławczy nie są związani treścią zarzutów apelacyjnych. Skarżący może więc zmienić zarzuty podniesione w apelacji, a także sformułować nowe, pod warunkiem, że mieszczą się w granicach zaskarżenia apelacyjnego. Sąd odwoławczy jako instancja nie tylko kontrolna, ale także merytoryczna powinien natomiast zbadać sprawę niezależnie od zarzutów apelacji. Zgodnie bowiem z art. 378 § 1 k.p.c. rozpoznaje sprawę w granicach wniosków apelacji, a nie jej zarzutów. Podniesione w apelacji zarzuty nie wyznaczają granic apelacji. Podobnie jak wnioski apelacji, podlegają one tylko rozważeniu przez sąd drugiej instancji. Mają one, w przekonaniu skarżącego, jak i drugiej strony, która też może w postępowaniu odwoławczym powołać fakty i dowody, określić kierunek postępowania merytorycznego i kontroli sądu drugiej instancji. Tak określona istota i funkcja postępowania apelacyjnego sprawia, że nie można czynić sądowi drugiej instancji zarzutu posłużenia się dla uzasadnienia przyjętego rozstrzygnięcia argumentami nie powołanymi przez sąd pierwszej instancji, nawet jeśli nie mieszczą się w zakresie oceny dotyczącej zarzutów apelacyjnych. Tym samym nie ma podstaw do stwierdzenia, ażeby w ten sposób Sąd Apelacyjny mógł naruszyć zasadę bezstronności zawartą w art. 45 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, jak również art. 6 ust. 1 Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności.

Przepis art. 233 § 1 k.p.c. dotyczy oceny dowodów, a zatem zarzut jego naruszenia nie może stanowić podstawy skargi kasacyjnej (art. 398<sup>3</sup> § 3 k.p.c.).

Z utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika, że naruszenie art. 328 § 2 k.p.c. może stanowić uzasadnioną podstawę skargi kasacyjnej o tyle, o ile uzasadnienie zaskarżonego orzeczenia nie pozwala na kontrolę kasacyjną tego orzeczenia. Tylko bowiem w takim wypadku uchybienie art. 328 § 2 k.p.c. może być uznane za mogące mieć wpływ na wynik sprawy. Aczkolwiek uzasadnienie zaskarżonego wyroku nie odpowiada w pełni wymogom Kodeksu postępowania cywilnego, tak w zakresie stanu faktycznego, jak i rozważań prawnych, to nie w stopniu uniemożliwiającym kontrolę kasacyjną orzeczenia. Z treści motywów da się bowiem wyprowadzić wnioski tak co do ustaleń faktycznych, jak i podstaw prawnych, które zaważyły na rozstrzygnięciu. W szczególności nie ma zaś przesłanek do stwierdzenia, że Sąd Apelacyjny dokonał oceny charakteru przyczyn

skutkujących rozwiązaniem stosunku pracy z powodem jako takich, które nie leżały po stronie pracodawcy, w świetle innych przepisów niż obowiązująca w dacie ustania tego stosunku pracy ustawa 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.). Nie ma bowiem wątpliwości, że tego rodzaju ustalenia można dokonać wyłącznie przez porównanie przyczyn, dla których rozwiązano stosunek pracy w określonej dacie z tymi, które są uznawane za leżące po stronie pracodawcy w myśl przepisów obowiązujących w dniu składania przez pracodawcę oświadczenia woli w tym przedmiocie.

Późniejsza zmiana stanu prawnego nie ma zatem znaczenia dla takiej oceny, co czyni nieuzasadnionym również zarzut naruszenia art. 316 k.p.c. Nie ma bowiem żadnych podstaw do stwierdzenia, iż Sąd drugiej instancji powinien oceniać, czy rozwiązanie umowy o pracę z powodem będące skutkiem oświadczenia woli pracodawcy z dnia 22 sierpnia 2003 r., może być uznane za dokonane z przyczyn dotyczących pracodawcy w świetle przepisów ustawy, która weszła w życie z dniem 1 stycznia 2004 r., tj. ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 844 ze zm.).

Przechodząc do zarzutów sformułowanych w ramach podstawy kasacyjnej z art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 1 k.p.c., podnieść należy przede wszystkim, że naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię polega na błędnym rozumieniu treści i znaczenia przepisów, które sąd zastosował w danej sprawie. Prawidłowo sformułowany zarzut naruszenia prawa materialnego nie może zatem wskazywać na niezastosowanie i jednocześnie błędną wykładnię tego samego przepisu. Skoro bowiem Sąd nie stosował określonego przepisu, to w ogóle nie dokonywał jego wykładni, a tym samym nie jest możliwe postawienie zarzutu, że błędnie zrozumiał jego treść i znaczenie. W taki sposób skarżący sformułował zaś zarzuty dotyczące naruszenia art. 8 k.p., art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 2 k.p., art. 241<sup>8</sup> k.p. oraz art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Rozważając poszczególne zarzuty sformułowane w ramach tej podstawy stwierdzić natomiast należy, iż nie ma przesłanek do przypisania Sądowi Apelacyjnemu naruszenia przepisów zawartych w Pakiecie Socjalnym dotyczącym gwarancji pracowniczych dla pracowników TP S.A., stosowanych do powoda w związku z treścią zawartej pomiędzy stronami umowy o pracę.

Pakiet istotnie gwarantował pracownikom zatrudnienie przez wskazany w nim okres, dopuszczając jednak dokonywanie w tym czasie zmian w ramach programu odejść dobrowolnych, w trybie i na zasadach określonych w ustawie z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz na skutek wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę z innych przyczyn, o ile związki zawodowe reprezentujące pracownika nie zgłosiły uzasadnionych zastrzeżeń (część III pkt 2 Pakietu). Rozwiązanie umowy o pracę przed upływem okresu gwarancji dokonane w trybie i na zasadach przewidzianych w ustawie z 28 grudnia 1989 r. w każdym wypadku skutkowało koniecznością wypłaty pracownikowi, oprócz odprawy przewidzianej w § 55 Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy, także odszkodowania. Wypowiedzenie umowy o pracę w trybie art. 32 k.p. przed upływem okresu gwarancji dawało natomiast pracownikowi tego rodzaju uprawnienia tylko wtedy, gdy wypowiedzenie było nieuzasadnione lub niezgodne z prawem, co zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem sądu (część III pkt 4 w związku z pkt 2 lit. d Pakietu). Nie ma zatem podstaw do stwierdzenia, że Pakiet gwarantował prawo do odprawy i odszkodowania każdemu pracownikowi zwolnionemu, jak to określił skarżący „w trybie zwyczajnym”. Wypowiedzenie umowy o pracę na zasadach określonych w art. 32 k.p., od którego pracownik nie odwołał się do sądu pracy, bądź które sąd uznał za uzasadnione i zgodne z prawem, nie skutkowało tego rodzaju uprawnieniami po stronie pracownika.

Umowa o pracę ze skarżącym została rozwiązana bez wypowiedzenia z jego winy. Następstwem zasądzenia przez sąd odszkodowania za dokonanie przez pracodawcę tej czynności z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie jest konieczność wydania pracownikowi nowego świadectwa pracy zawierającego informację, że ustanie stosunku pracy nastąpiło na skutek

wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę (art. 97 § 3 k.p. i § 5 ust. 4 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.). Tego rodzaju informacja jest fikcją prawną, która pozwala formalnie traktować pracownika znajdującego się w takiej sytuacji jak osobę, której pracodawca wypowiedział umowę o pracę. Nie ma jednak podstaw do dalej idącego stwierdzenia, a mianowicie że i wypowiedzenie umowy o pracę w takim przypadku powinno być uznane za nieuzasadnione, czy niezgodne z prawem.

Tym samym skarżący, na którego rzecz zasądzono odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, znajdował się w identycznej sytuacji, jak pracownik, któremu pracodawca wypowiedział umowę o pracę w trybie art. 32 k.p. przed upływem okresu gwarancji w sposób, którego nie można uznać za nieuzasadniony lub niezgodny z prawem. Skoro zaś opisane powyżej ustanie stosunku pracy na skutek wypowiedzenia nie było związane z obowiązkiem wypłaty na rzecz pracownika odszkodowania i odprawy, to nie ma podstaw do stwierdzenia, że brak w Pakiecie gwarancji tego rodzaju świadczeń dla osoby zwolnionej z pracy bez wypowiedzenia, która nie ubiegała się przed sądem pracy o przywrócenie do pracy, a jedynie o odszkodowanie, mógłby być uznany za dyskryminujący w rozumieniu art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 2 k.p., bądź by powołanie się przez pozwaną na to uregulowanie stanowiło nadużycie prawa w rozumieniu art. 8 k.p.

Do powoda nie znajduje natomiast zastosowania przepis Pakietu przewidujący określone należności z tytułu uznania przez sąd, że wypowiedzenie umowy o pracę było nieuzasadnione lub niezgodne z prawem, albowiem wyrok sądu zasądzający na jego rzecz odszkodowanie dotyczy jedynie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia i nie można na jego podstawie wyciągnąć wniosku, iż wypowiedzenie umowy o pracę dokonane w takiej sytuacji byłoby nieuzasadnione lub niezgodne z prawem. Sąd rozpoznający roszczenie dotyczące rozwiązania umowy o pracę bada zgodność z prawem konkretnego oświadczenia woli pracodawcy, a wydany w sprawie wyrok nie wykracza poza ten przedmiot, a zatem nie można mu przydawać żadnego innego znaczenia. Zasądzenie odszkodowania

za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika oznacza wyłącznie wadliwość oświadczenia woli pracodawcy w tym zakresie, a jego skutkiem z woli ustawodawcy jest formalne, tzn. wyrażające się stosownym zapisem w świadectwie pracy zrównanie tej czynności pracodawcy z wypowiedzeniem umowy o pracę. Jeżeli zatem pracownik domaga się tylko odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, to nie może oczekiwać żadnych innych następstw wyroku zasądzającego takie odszkodowanie. Niezrozumiałe są więc zarzuty naruszenia art. 30 § 1 pkt 3 k.p. w związku z art. 57 § 4 k.p. (należy założyć, że skarżącemu chodziło o ten przepis, bo art. 56 k.p. nie zawiera § 4) i art. 48 § 1 k.p., albowiem na podstawie okoliczności żądania przez pracownika przywrócenia do pracy bądź odszkodowania nie wnioskuje się o przyczynach rozwiązania stosunku pracy. Wybór roszczenia ma natomiast znaczenie dla wyroku, który może wydać sąd uwzględniając żądanie i skutków takiego orzeczenia dla sytuacji konkretnego pracownika.

Co do zasady wybór roszczenia o przywrócenie do pracy bądź odszkodowanie należy do pracownika. Sąd może jednak nie uwzględnić żądania pracownika przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego roszczenia jest niemożliwe lub niecelowe i w takim wypadku orzeka o odszkodowaniu (art. 56 § 2 k.p. w związku z art. 45 § 2 k.p.). W części III pkt 10 lit. b Pakietu Socjalnego przewidziano, że w takiej sytuacji, gdy zasądzenie odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia jest niezależne od woli pracownika żądającego przywrócenia do pracy, będzie mu przysługiwało odszkodowanie na zasadach przewidzianych w Pakiecie, ale w miejsce zasądzonej przez sąd należności i pod warunkiem, że odszkodowanie wynikające z wyroku sądu nie jest wyższe od gwarantowanego przepisami wewnątrzzakładowymi. Ten przepis nie miał zastosowania do skarżącego, bowiem w sprawie dotyczącej rozwiązania umowy o pracę sam wybrał roszczenie o odszkodowanie, a nadto należność zasądzona wyrokiem sądu z tego tytułu była wyższa od wynikającej z Pakietu. Brak jest zatem podstaw do uznania za uzasadnione zarzutów dotyczących naruszenia punktu 4 w związku z punktem 10 części III Pakietu.

Na uwzględnienie nie zasługują także zarzuty skierowane przeciwko rozstrzygnięciu Sądu drugiej instancji w przedmiocie odprawy pieniężnej wywodzącej się z postanowień Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Telekomunikacji Polskiej S.A. z 25 czerwca 1998 r.

Przede wszystkim stwierdzić należy, że Sąd Apelacyjny badał, czy skarżący spełnia warunki do tego rodzaju odprawy określone w § 55 Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy, a zatem zastosował art. 241<sup>8</sup> § 1 k.p., choć nie powołał tego przepisu wprost w uzasadnieniu wyroku. Powód nie był już bowiem pracownikiem Telekomunikacji Polskiej S.A., wobec czego ten układ zbiorowy nie miałby wobec niego zastosowania, gdyby nie uznać związania pozwanego jego postanowieniami wobec pracowników przejętych w trybie art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. od TP S.A. właśnie z uwagi na uregulowanie zawarte w art. 241<sup>8</sup> § 1 k.p.

Przepis § 55 Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy przewidywał prawo do odprawy pieniężnej w określonej tam wysokości dla pracowników, z którymi rozwiązano stosunki pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy w rozumieniu powszechnie obowiązujących przepisów. Ażeby zatem można było stwierdzić spełnienie tego warunku, należało dokonać porównania przyczyn rozwiązania stosunku pracy z konkretnym pracownikiem z tymi, które w dacie składania przez pracodawcę oświadczenia woli w tym przedmiocie były uznawane za dotyczące tego pracodawcy. Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników weszła w życie z dniem 1 stycznia 2004 r. (art. 30 ustawy), a więc po dacie rozwiązania stosunku pracy z powodem. Brak jest zatem przesłanek do stwierdzenia, że Sąd drugiej instancji powinien zastosować jej przepisy celem dokonania oceny przyczyn rozwiązania umowy o pracę z powodem pod kątem uprawnień skarżącego do odprawy pieniężnej. Okoliczność, że z roszczeniem o zasądzenie tej odprawy powód wystąpił już po zmianie stanu prawnego nie ma przy tym żadnego znaczenia, bo prawo do tego świadczenia skarżący mógłby nabyć tylko wówczas, gdyby rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z przyczyn dotyczących pracodawcy, co nie może być oceniane na podstawie przepisów, które weszły w życie kilka miesięcy po ustaniu tego stosunku pracy. Skarżący nie twierdził zaś, że rozwiązanie z nim umowy o pracę nastąpiło z



przyczyn dotyczących pracodawcy w rozumieniu poprzednio obowiązującej ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy. W takiej sytuacji brak jest podstaw do uznania, że Sąd Apelacyjny naruszył przepisy przytoczone w skardze kasacyjnej poprzez stwierdzenie, iż rozwiązanie stosunku pracy ze skarżącym nie nastąpiło z przyczyn dotyczących pracodawcy i że w związku z tym nie zostały spełnione warunki skutkujące prawem do odprawy pieniężnej po myśli § 55 Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy.

Z tych wszystkich względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 398<sup>14</sup> k.p.c. i art. 108 § 1 k.p.c. orzekł jak w sentencji.

/tp/