

Wyrok z dnia 29 stycznia 2008 r.

II PK 146/07

Postanowienia porozumienia zbiorowego (pakietu socjalnego), zawartego w procesie prywatyzacji bezpośredniej polegającej na wniesieniu przedsiębiorstwa do spółki, pomiędzy związkami zawodowymi działającymi u pracodawcy, a Skarbem Państwa i spółkami handlowymi, które następnie nabywają część akcji powstałej spółki będącej pracodawcą, są przepisami prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p.

Przewodniczący SSN Roman Kuczyński, Sędziowie SN: Józef Iwulski (sprawozdawca), Jolanta Strusińska-Żukowska.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 29 stycznia 2008 r. sprawy z powództwa Wandy K. przeciwko C.W. Centrum Zaopatrzenia Farmaceutycznego SA w W. o odszkodowanie, na skutek skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu z dnia 23 listopada 2006 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok w części dotyczącej oddalenia apelacji powódki (pkt I) co do należności wynikającej z § 1 ust. 2 Pakietu Socjalnego z dnia 26 października 1998 r. w kwocie 20.503 zł oraz w części dotyczącej rozstrzygnięcia o kosztach postępowania apelacyjnego (pkt II) i w tym zakresie przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego;

o d d a l i ł skargę kasacyjną w pozostałym zakresie.

U z a s a d n i e

Wyrokiem z dnia 28 listopada 2005 r. [...], Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu oddalił powództwo Wandy K. przeciwko C.W. Centrum Zaopatrzenia Farmaceutycznego SA w W. o odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie warunków pracy i płacy i o należ-

ność z pakietu socjalnego oraz postanowił nie obciążać powódki kosztami postępowania. Wyrok ten zapadł w następujących okolicznościach faktycznych:

Wanda K. była zatrudniona u pozwanej w okresie od 20 maja 1980 r. do 30 listopada 2001 r. na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy. W dniu 28 sierpnia 2001 r. pozwana wypowiedziała powódce warunki pracy i płacy w części dotyczącej stanowiska starszej księgowej w dziale rachunkowości i w części dotyczącej wynagrodzenia zasadniczego (1.257 zł miesięcznie brutto). Trzymiesięczny okres wypowiedzenia upłynął w dniu 30 listopada 2001 r. Jako przyczynę wypowiedzenia zmieniającego pozwana wskazała konieczność dostosowania zatrudnienia do pełnej realizacji zadań wyznaczonych magazynom oraz zmiany organizacyjne w spółce. Po upływie okresu wypowiedzenia, czyli od dnia 1 grudnia 2001 r., pozwana zaproponowała powódce nowe warunki pracy i płacy, to jest stanowisko robotnika w magazynie A za wynagrodzeniem zasadniczym według niższej kategorii (959 zł miesięcznie). Powódka otrzymała wypowiedzenie zmieniające w dniu 30 sierpnia 2001 r. i w dniu 11 października 2001 r. złożyła oświadczenie o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków pracy i płacy. W związku z tym stosunek pracy rozwiązał się z dniem 30 listopada 2001 r. Pozwana wydała powódce świadectwo pracy, w którym stwierdzono, że umowa o pracę została rozwiązana przez pracodawcę za wypowiedzeniem w oparciu o art. 10 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.). Pozwana wypłaciła powódce odprawę pieniężną w związku z rozwiązaniem z nią umowy o pracę na podstawie tej ustawy.

W dniu 26 października 1998 r. został zawarty Pakiet Socjalny pomiędzy Centrum Zaopatrzenia Medycznego C. SA w W. i Przedsiębiorstwem Farmaceutycznym J. SA w J.G. jako inwestorami, z jednej strony, a pracownikami Przedsiębiorstwa Zaopatrzenia Farmaceutycznego C. w W. reprezentowanymi przez Komisję Zakładową Niezależnego Samorządowego Związku Zawodowego Solidarność w PZF C., Związek Zawodowy Pracowników PZF C. w W. oraz Związek Zawodowy Pracowników Zatrudnionych na Stanowiskach Kierowniczych i Samodzielnych PZF C. W § 1 Pakietu Socjalnego inwestorzy oświadczyli, że gwarantują przeniesienie do nowego układu zbiorowego pracy wszystkich postanowień zawartych w zakładowym układzie zbiorowym pracy obowiązującym dotychczas w PZF C. w W. i uczynią to do momentu zawiązania spółki powstałej w wyniku prywatyzacji PZF C. w W. W § 1 ust. 2 lit. a

Pakietu inwestorzy zagwarantowali każdemu pracownikowi prywatyzowanego przedsiębiorstwa zatrudnienie przez okres co najmniej trzech lat od momentu zawiązania spółki, przy czym ta gwarancja nie obejmowała pracowników, którzy nabędą w tym okresie uprawnienia emerytalno-rentowe, odejdą na własną prośbę, odejdą z przyczyn wskazanych w art. 52 lub art. 53 k.p. lub są zatrudnieni na czas określony. W przypadku rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem przed upływem powyższego okresu z przyczyn dotyczących pracodawcy, inwestorzy zapewniali wypłacenie pracownikowi kwoty odpowiadającej równowartości utraconego wynagrodzenia za czas od dnia rozwiązania umowy o pracę do końca okresu gwarantowanego zatrudnienia (§ 1 ust. 2 lit. b). Zgodnie z § 3 Pakietu, w przypadku niewywiązywania się inwestorów z postanowień zawartych w Pakiecie Socjalnym, związki zawodowe mają prawo wstąpić w spór zbiorowy. W dniu 30 grudnia 1998 r. Wojewoda D., działając w imieniu Skarbu Państwa, przedstawiciel Przedsiębiorstwa Farmaceutycznego J. SA w J.G. oraz przedstawiciel Centrum Zaopatrzenia Medycznego C. SA w W. zawarli umowę przedwstępną, w której zobowiązali się do wspólnego zawiązania spółki akcyjnej pod firmą C.W. Centrum Zaopatrzenia Farmaceutycznego SA, w której wkładem wniesionym przez Skarb Państwa będzie przedsiębiorstwo w znaczeniu art. 55¹ k.c. pod nazwą Przedsiębiorstwo Zaopatrzenia Farmaceutycznego C. w W. W § 13 tej umowy inwestorzy gwarantowali, że nowa spółka zrealizuje postanowienia Pakietu Socjalnego zawartego w dniu 26 października 1998 r. W dniu 1 marca 2000 r. strony umowy przedwstępnej, aneksem nr 1 do tej umowy, między innymi wprowadziły postanowienie, zgodnie z którym Pakiet Socjalny, będący załącznikiem nr 10 do umowy przedwstępnej, stanowi jej integralną część. W tym aneksie strony ponadto ustaliły, że inwestorzy, pod rygorem wszczęcia egzekucji (art. 777 § 1 pkt 4 k.p.c.) zobowiązują się do zapłaty na rzecz Skarbu Państwa w terminie 7 dni od dnia, w którym świadczenie stało się wymagalne, kary umownej w wysokości świadczenia, o którym mowa w § 1 ust. 2 Pakietu Socjalnego. Pozwana spółka powstała w wyniku prywatyzacji przedsiębiorstwa państwowego Przedsiębiorstwo Zaopatrzenia Farmaceutycznego C., przeprowadzonej na podstawie art. 37 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 13 lipca 1990 r. o prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych (Dz.U. Nr 51, poz. 298 ze zm.) w związku z art. 6 ustawy z dnia 30 sierpnia 1996 r. o komercjalizacji i prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r. Nr 171, poz. 1397 ze zm.) poprzez wniesienie przedsiębiorstwa do spółki. Zgodnie ze statutem spółki z dnia 1 marca 2000 r., akcjonariuszami spółki zostali Skarb Państwa, Centrum Zaopa-

trzenia Medycznego C. SA i Przedsiębiorstwo Farmaceutyczne J. SA. Akt zawiązania spółki miał miejsce w dniu 28 marca 2000 r. Pakiet Socjalny z dnia 26 października 1998 r. nie został wprowadzony do aktów obowiązujących wewnątrznie w pozwanej spółce. Związki zawodowe nie żądały od pozwanej przedłożenia jakichkolwiek sprawozdań z realizacji Pakietu. Nie prowadzono też żadnych aneksów ani dalszych uzgodnień treści Pakietu Socjalnego. Pozwana nie była zobowiązana do przedstawienia Ministrowi Skarbu Państwa wyjaśnień dotyczących realizacji postanowień Pakietu Socjalnego. Spółka F. SA w K. jako akcjonariusz pozwanej i następca prawny spółek C. S.A i J. SA, przedstawiła Ministrowi Skarbu Państwa w dniu 11 lipca 2003 r. sprawozdanie z realizacji zobowiązań inwestycyjnych w pozwanej spółce w okresie pierwszych 36 miesięcy jej funkcjonowania. W punkcie trzecim tego sprawozdania, zatytułowanym „Realizacja zobowiązań Inwestora w zakresie pakietu socjalnego” wskazano, że założenia Pakietu Socjalnego z dnia 26 października 1998 r. były realizowane w okresie trzech lat od dnia zawiązania spółki, zaś zobowiązania inwestora, wynikające z postanowień Pakietu, zostały w pełni zrealizowane, przy czym w okresie obowiązywania Pakietu nie wystąpiły przypadki naruszenia gwarancji w zakresie zatrudnienia pracowników (nie były więc wypłacane kary umowne). W pozwanej spółce obowiązywał Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy zawarty w dniu 17 lipca 2001 r. i wpisany do rejestru zakładowych układów zbiorowych pracy w dniu 22 października 2001 r. Pakiet Socjalny z dnia 26 października 1998 r. nie został włączony do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy. Pozwana nie wypłaciła żadnemu pracownikowi świadczenia na podstawie Pakietu Socjalnego.

W pozwanej spółce powódka zajmowała się wyłącznie archiwizowaniem faktur jako jedyna spośród pracownic księgowości. W 2001 r. wprowadzono w dziale księgowości nowy program komputerowy, a powódka nie miała dostatecznych kwalifikacji, aby pracować przy jego użyciu. W związku z wprowadzeniem tego programu nie było potrzeby zatrudniania wszystkich pracowników księgowości i zaistniała podstawa do redukcji zatrudnienia o jedną osobę. Przełożeni powódki zdecydowali więc o oddelegowaniu jej do dyspozycji działu kadr. Przed otrzymaniem wypowiedzenia zmieniającego, pismem z dnia 30 lipca 2001 r. na podstawie art. 42 § 4 k.p., w związku z potrzebami pracodawcy powódce powierzono wykonywanie pracy w magazynie A na okres do dnia 31 października 2001 r., gdzie zajmowała się pakowaniem leków. Przed wypowiedzeniem powódce warunków pracy i płacy pozwana nie skierowała powódki do lekarza medycyny pracy i powódka nie otrzymała zaświad-

czenia lekarskiego o dopuszczeniu jej do pracy na stanowisku pracownika magazynu.

Przy tak ustalonych okolicznościach faktycznych, Sąd Rejonowy uznał, że powództwo zmierzające do zakwestionowania zasadności wypowiedzenia zmieniającego oraz w zakresie żądania wypłaty należności przewidzianej w Pakiecie Socjalnym, nie zasługuje na uwzględnienie. Zdaniem Sądu Rejonowego, wypowiedzenie powódce warunków umowy o pracę było uzasadnione i zgodne z przepisami prawa. Powódka trafnie została przez pracodawcę wytypowana do wypowiedzenia zmieniającego, skoro na poprzednio zajmowanym stanowisku pracy wykonywała tylko czynności archiwizacyjne. Według Sądu Rejonowego, wskazane przez pozwaną przyczyny wypowiedzenia warunków umowy o pracę - „konieczność dostosowania zatrudnienia do pełnej realizacji zadań wyznaczonych magazynom oraz zmianami organizacyjnymi w Spółce” - rozważane w kontekście wcześniej znanych powódce okoliczności, były konkretne i rzeczywiste. Skoro przewidziane art. 42 § 1 k.p. wypowiedzenie zmieniające jest uprawnieniem pracodawcy, to jego ocena wymaga uwzględnienia nie tylko słusznego interesu pracownika, ale również interesów pracodawcy, widzianych w aspekcie realizowanych przez niego zadań. Powódka wykonywała obowiązki w dziale rachunkowości polegające wyłącznie na archiwizowaniu faktur, nie pełniła w rzeczywistości obowiązków księgowej, a wypowiedzenie zmieniające dotyczyło w zasadzie zmiany nazwy jej stanowiska i zmniejszenia wynagrodzenia w celu dostosowania do wysokości wynagrodzenia innych pracowników zatrudnionych na tych stanowiskach. Powódka w wyniku wypowiedzenia zmieniającego nie traciła pracy i nie została pozbawiona środków egzystencji. Jeśli nie posiadała umiejętności do wykonywania obowiązków na stanowisku księgowej po wprowadzeniu programu komputerowego, a nie było konieczności zatrudnienia w dalszym ciągu tylu osób wyłącznie do archiwizowania faktur, pozwana miała prawo wypowiedzieć powódce warunki umowy o pracę w tym zakresie. Z tego względu roszczenie powódki o odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia warunków umowy o pracę nie mogło być uwzględnione. Bez znaczenia - w ocenie Sądu Rejonowego - dla rozstrzygnięcia sprawy były podnoszone przez powódkę argumenty, że przed skierowaniem do pracy w magazynie, pozwana nie skierowała jej do lekarza medycyny pracy, przez co lekarz ten nie wystawił jej zaświadczenia dopuszczającego do pracy na tym stanowisku. Skierowanie na badania w związku z wypowiedzeniem zmieniającym miałyby

miejsce dopiero pod koniec okresu wypowiedzenia, w przypadku, gdyby powódka przyjęła nowe warunki zatrudnienia.

Odnosząc się do roszczenia o zapłatę „odszkodowania” w kwocie 20.503 zł wynikającego z Pakietu Socjalnego z dnia 26 października 1998 r., Sąd Rejonowy uznał, że roszczenie to również nie zasługiwało na uwzględnienie. Faktycznie pozwana rozwiązała umowę o pracę z powódką z przyczyn ekonomicznych. Jednakże - w ocenie Sądu Rejonowego - pozwana spółka nie była zobowiązana do wypłaty na rzecz powódki „odszkodowania” na podstawie Pakietu Socjalnego, gdyż nigdy nie stała się stroną tego Pakietu i nigdy nie przejęła na siebie wynikających z niego zobowiązań. Sąd miał na uwadze przede wszystkim, że stronami Pakietu byli przyszli inwestorzy pozwanej, tj. Skarb Państwa - działający przez Wojewodę D., Przedsiębiorstwo Farmaceutyczne J. SA w J.G. oraz Centrum Zaopatrzenia Medycznego C. SA w W. Sąd Rejonowy stwierdził, że ani w statucie pozwanej, ani też w żadnym innym akcie wewnętrznym, strona pozwana nie przejęła zobowiązań inwestorów podjętych w Pakiecie Socjalnym. Co więcej, na okoliczność, że podmiotami zobowiązanymi z Pakietu Socjalnego byli tylko inwestorzy, a nie pozwana, świadczy dodatkowy § 13 ust. 2 wprowadzony aneksem z dnia 1 marca 2000 r. do umowy przedwstępnej w przedmiocie zawiązania pozwanej spółki, w którym strony ustaliły, że inwestorzy zobowiązują się, pod rygorem wszczęcia egzekucji, do zapłaty na rzecz Skarbu Państwa w terminie siedmiu dni od dnia, w którym świadczenie stało się wymagalne, kary umownej w wysokości świadczenia, o którym mowa w przepisach Pakietu Socjalnego. Zdaniem Sądu Rejonowego, materiał dowodowy zgromadzony w sprawie nie wskazuje, aby pozwana jakimkolwiek swoim zachowaniem przyjęła na siebie zobowiązania z Pakietu Socjalnego i stała się jego stroną, tym bardziej, że pozwana nigdy nie wypłaciła żadnemu pracownikowi świadczeń z tego Pakietu. Ponadto, Pakiet Socjalny nie został implementowany do aktów prawa pracy obowiązujących u pozwanej. Sprawozdanie z realizacji zobowiązań inwestorskich, w tym informację o stosowaniu Pakietu Socjalnego, składali inwestorzy, a nie pozwana. Również obowiązujący u pozwanej Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy zarejestrowany w dniu 22 października 2001 r. nie zawierał postanowień, takich jak Pakiet Socjalny ani też w żaden sposób Pakiet ten nie został do niego włączony. Z tych względów Sąd pierwszej instancji przyjął, że pozwana spółka nie jest związana postanowieniami Pakietu Socjalnego, gdyż nie była stroną przy jego zawarciu, a także przez żadne swoje zachowanie nie wyraziła woli jego respektowania. W ocenie Sądu Rejo-

nowego, nie może być źródłem prawa pracy porozumienie, którego stroną nie jest pracodawca. Skoro pozwana nie stała się w żaden sposób stroną Pakietu Socjalnego, należało uznać, że nie jest zobowiązana do jego realizacji.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu wyrokiem z dnia 23 listopada 2006 r. [...] oddalił apelację powódki od wyroku Sądu pierwszej instancji, nie obciążając jej kosztami postępowania apelacyjnego. Sąd odwoławczy w całości zaakceptował ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji, uznając je za własne. W ocenie Sądu Okręgowego, wnioskowany przez powódkę dowód z informacji Ministerstwa Skarbu, co do zakresu nadzoru nad realizacją Pakietu Socjalnego nie miał znaczenia w sprawie, bowiem istotą sporu jest ocena, czy powódka spełnia przesłanki określone w Pakiecie Socjalnym dotyczące „odszkodowania” przewidzianego w jego § 1 ust. 2 lit. b, zaś przebieg nadzoru nad wykonywaniem zobowiązań inwestorskich nie ma w tej kwestii zasadniczego znaczenia. Zdaniem Sądu Okręgowego, powódka, odmawiając przyjęcia zaproponowanych jej warunków pracy, musiała mieć świadomość konsekwencji złożonego oświadczenia w postaci definitywnego rozwiązania umowy o pracę z upływem okresu wypowiedzenia, niezależnie od tego, czy odpowiadało to jej intencjom. W treści pisma obejmującego wypowiedzenie zmieniające było bowiem zamieszczone pouczenie o skutkach prawnych odmowy przyjęcia zaproponowanych warunków zatrudnienia. Sąd Okręgowy podtrzymał także stanowisko Sądu Rejonowego, że dla rozstrzygnięcia sprawy bez znaczenia są podnoszone przez powódkę argumenty, iż przed zobowiązaniem do pracy w magazynie, pozwana powinna skierować ją do lekarza medycyny pracy, celem wystawienia zaświadczenia dopuszczającego do pracy na tym stanowisku. Skierowanie na badania w związku z wypowiedzeniem zmieniającym miałoby miejsce dopiero pod koniec okresu wypowiedzenia, w przypadku, gdyby powódka przyjęła nowe warunki zatrudnienia. Reasumując, Sąd Okręgowy uznał, że wypowiedzenie zmieniające było usprawiedliwione obiektywną potrzebą w postaci realizacji polityki zatrudnienia.

Co do żądania wypłaty „odszkodowania” z Pakietu Socjalnego, Sąd Okręgowy uznając trafność rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego w tej kwestii, dokonał odmiennej oceny prawnej tego roszczenia. Sąd Okręgowy uznał, że pozwana spółka jest związana Pakietem Socjalnym i powołał się w tym względzie na pogląd prawny zawarty w uchwale składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 2006 r. (III PZP 2/06), że postanowienia porozumienia zbiorowego w sprawie gwarancji socjalnych, pracowniczych i związkowych, zawartego w procesie prywatyzacji pośredniej, pomie-

dzy związkami zawodowymi działającymi u pracodawcy, a spółką handlową, która po nabyciu akcji stała się spółką dominującą nad spółką zależną będącą pracodawcą, są przepisami prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. Jednakże w przedmiotowej sprawie powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie, bowiem - w ocenie Sądu Okręgowego - powódka nie nabyła uprawnienia do żądanej w pozwie kwoty 20.503 zł odpowiadającej równowartości utraconego wynagrodzenia za okres od dnia rozwiązania umowy o pracę do końca okresu gwarantowanego zatrudnienia, gdyż pozwana dotrzymała gwarancji zatrudnienia. Sąd odwoławczy zwrócił uwagę, że Pakiet Socjalny w § 1 ust. 2 lit. a stanowi, iż inwestorzy gwarantują: 1) zatrudnienie każdemu pracownikowi przedsiębiorstwa przez okres co najmniej trzech lat od momentu zawązania Spółki, ale to uprawnienie nie dotyczy pracowników, którzy nabędą w tym okresie uprawnienia emerytalno-rentowe, odejdą na własną prośbę, odejdą z przyczyn wskazanych w art. 52 lub art. 53 k.p. lub są zatrudnieni na czas określony. W przypadku rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem przed upływem okresu gwarantowanego z przyczyn dotyczących pracodawcy, pracownikowi należy wypłacić kwotę odpowiadającą równowartości utraconego wynagrodzenia za okres od dnia rozwiązania umowy do końca okresu gwarantowanego zatrudnienia. Zdaniem Sądu odwoławczego, wykładnia logiczno-językowa i funkcjonalna postanowień Pakietu prowadzi do wniosku, że gwarancja zatrudnienia dotyczy jedynie sytuacji polegającej na rozwiązaniu umowy o pracę w drodze oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę. Nie dotyczy zaś sytuacji, w której pracodawca składa pracownikowi oświadczenie o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy, a pracownik odmawia przyjęcia nowych warunków, co powoduje rozwiązanie stosunku pracy. Treść regulacji Pakietu uzasadnia wniosek, że obowiązek wypłacenia pracownikowi odprawy powstaje tylko w sytuacji, w której pracodawca nie może lub nie chce dalej zatrudniać pracownika, czyli nie dotrzymuje gwarancji zatrudnienia, a więc obejmuje definitywne wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę. Ponieważ pozwana wypowiedziała powódce warunki pracy i płacy w związku z wprowadzeniem programu komputerowego do księgowości, a powódka pracując w dziale księgowości segregowała faktury i pakowała je w paczki, to znaczy, że pracodawca chciał nadal ją zatrudniać i stworzył jej gwarancje zatrudnienia, tyle że na zmienionych warunkach. Z tego względu Sąd Okręgowy uznał, że pozwana dotrzymała gwarancji zatrudnienia, proponując powódce nowe warunki pracy i płacy, a do ustania stosunku pracy doszło z woli powódki, wskutek nieprzyjęcia nowych warunków. Dokonane względem powódki

wypowiedzenie zmieniające było w istocie rzeczą realizacją gwarancji zatrudnienia przewidzianej w Pakiecie Socjalnym. Z tego względu, skoro pozwana dotrzymała gwarancji zatrudnienia, dochodzenie przez powódkę „odszkodowania” jest pozbawione podstawy prawnej.

Wyrok Sądu Okręgowego w całości powódka zaskarżyła skargą kasacyjną, zarzucając: 1) naruszenie art. 42 § 1-3 k.p. w związku z art. 9 § 1 k.p. oraz § 1 ust. 2a i 2b Pakietu Socjalnego z dnia 26 października 1998 r., „poprzez ich błędną wykładnię - polegającą na przyjęciu, iż wypowiedzenie warunków płacy i pracy dokonane przez pracodawcę stanowi realizację gwarancji zatrudnienia przewidzianej pakietem socjalnym obowiązującym u pracodawcy, podczas gdy prawidłowa wykładnia w/w przepisów nakazuje przyjąć, iż wypowiedzenie zmieniające winno być traktowane jak rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę za wypowiedzeniem, z przyczyn leżących po stronie pracodawcy” oraz 2) naruszenie art. 386 § 4 k.p.c., „poprzez rozpoznanie sprawy przez Sąd II instancji, i poczynienie ustaleń własnych, sprzecznych z ustaleniami Sądu I instancji - w sytuacji, gdy Sąd I instancji nie rozpoznał istoty sprawy - gdzie Sąd II instancji winien zgodnie z treścią art. 386 § 4 k.p.c. uchylić zaskarżony wyrok i przekazać sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji”.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej wskazano w szczególności, że Sąd Okręgowy nie rozpoznał istoty sprawy, bowiem odmiennie niż Sąd Rejonowy ustalił, że pracodawca jest związany ustaleniami Pakietu Socjalnego, w związku z czym dokonał także ustaleń w zakresie oceny prawnej roszczenia wynikającego z Pakietu Socjalnego, a w szczególności ustalił samodzielnie, że powódka nie nabyła uprawnienia do dochodzonego roszczenia, gdyż strona pozwana dotrzymała gwarancji zatrudnienia poprzez zaproponowanie nowych warunków pracy i płacy. Takie rozstrzygnięcie - zdaniem powódki - narusza art. 386 § 4 k.p.c., a brak zbadania merytorycznej podstawy roszczenia na skutek błędnego uznania, iż strona pozwana nie była stroną umowy (Pakietu Socjalnego) oznacza, że nie rozpoznano istoty sprawy. Sąd pierwszej instancji nie przeprowadził postępowania dowodowego w kierunku ustalenia zamiaru stron i ich intencji podczas podpisywania Pakietu Socjalnego oraz nie dokonał wykładni przepisów Pakietu, a uczynił to dopiero Sąd drugiej instancji. Zdaniem skarżącej, wadliwe było także ustalenie Sądu odwoławczego, że przewidziany w Pakiecie obowiązek wypłaty stosownych kwot ustalonych w jego § 1 ust. 2b dotyczy definitywnego wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę oraz że wypowiedzenie

zmieniające było w istocie rzeczy realizacją gwarancji zatrudnienia przewidzianą w Pakiecie Socjalnym. Powódka podkreśliła, że wobec odmowy przyjęcia zaoferowanych jej nowych, mniej korzystnych warunków pracy i płacy, umowa uległa rozwiązaniu z innych przyczyn niż wymienione taksatywnie w § 1 ust. 2 Pakietu Socjalnego. Skarżąca zaznaczyła, że ze względu na treść i cel art. 42 k.p. nie można zaaprobować tezy, że odmowa przyjęcia przez pracownika wypowiedzenia zmieniającego jest równoznaczna z wypowiedzeniem przez niego umowy o pracę. W takim wypadku rozwiązanie umowy o pracę jest równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę przez pracodawcę. Zaoferowana powódce praca była nieodpowiednia z uwagi na stan zdrowia, a jej podjęcie wbrew zaleceniom lekarskim, ale na polecenie pozwanego, doprowadziło do wypadku przy pracy, co zostało ustalone w toku innej sprawy. W ocenie skarżącej, właściwa wykładnia art. 42 § 1-3 k.p. w związku z art. 9 § 1 k.p. oraz § 1 ust. 2a i 2b Pakietu Socjalnego z dnia 26 października 1998 r. implikuje wniosek, że wypowiedzenie zmieniające dokonane przez pracodawcę nie stanowiło realizacji gwarancji zatrudnienia w rozumieniu Pakietu. Z tego względu - zdaniem powódki - Sąd Okręgowy dopuścił się oczywistej obrazy § 1 pkt 2a i 2b Pakietu Socjalnego, skoro zawarta w tej regulacji lista grup pracowników wyłączonych z gwarancji zatrudnienia nie obejmuje rozwiązania umowy o pracę wskutek odmowy przyjęcia zmienionych warunków pracy i płacy.

Wskazując na powyższe, skarżąca wniosła o uchylenie w całości obydwu wydanych w sprawie wyroków oraz o przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji, ewentualnie o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w całości oraz jego zmianę „poprzez zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kwoty 24.403 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 1 sierpnia 2001 r.” i zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania.

Pozwana w odpowiedzi na skargę kasacyjną wniosła o jej oddalenie w całości oraz o zasądzenie od powódki kosztów zastępstwa procesowego. Pozwana wywiodła w szczególności, że Pakiet Socjalny z dnia 26 października 1998 r. nie jest źródłem prawa pracy, gdyż został zawarty w procesie prywatyzacji bezpośredniej (a nie pośredniej) i spółki będące inwestorami nie stały się spółkami dominującymi, a więc, że do tego Pakietu nie można stosować wykładni przedstawionej w uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 23 maja 2006 r., III PZP 2/06.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Przedmiotem zaskarżenia jest całość rozstrzygnięcia Sądu Okręgowego, a to (oddalenie apelacji powódki) dotyczy całości rozstrzygnięcia Sądu pierwszej instancji (oddalenia powództwa). Wskazuje na to nie tylko jednoznacznie sformułowany zakres zaskarżenia, ale też oznaczenie wartości przedmiotu zaskarżenia na kwotę 24.403 zł oraz wnioski kasacyjne. Powództwo obejmowało dwa roszczenia, tj. należność pieniężną gwarantowaną w Pakiecie Socjalnym w kwocie 20.503 zł oraz odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia warunków pracy i płacy w kwocie 3.900 zł. Jednakże w ramach podstaw kasacyjnych skargi powódka nie powołała żadnych zarzutów dotyczących części orzeczenia Sądu Okręgowego w przedmiocie odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie zmieniające. Z tego względu skarga kasacyjna powódki w tym zakresie (co do odszkodowania z tytułu wadliwego wypowiedzenia zmieniającego), wobec związania Sądu Najwyższego podstawami skargi (art. 398¹³ § 1 k.p.c.), podlegała oddaleniu na mocy art. 398¹⁴ k.p.c.

W zakresie zarzutów dotyczących roszczenia o zapłatę należności gwarantowanej Pakietem Socjalnym, powódka nietrafnie podnosi obrazę art. 386 § 4 k.p.c. W przepisie tym jest mowa o nierozpoznanie istoty sprawy, ale przez sąd pierwszej instancji. Sąd drugiej instancji, oddalając apelację, zawsze orzeka o istocie sprawy, gdyż na tym ona polega w postępowaniu apelacyjnym (art. 386 § 1 k.p.c.). Wyjątek od tej reguły wprowadza art. 386 § 4 k.p.c., który między innymi uprawnia sąd drugiej instancji do uchylenia wyroku sądu pierwszej instancji w razie, gdy sąd ten nie rozpoznał istoty sprawy. Jest to regulacja o odmiennej treści niż była zawarta w art. 378 § 2 k.p.c. w brzmieniu obowiązującym od 1 lipca 1996 r. do 1 lipca 2000 r., według której „sąd drugiej instancji z urzędu uchyli (..) wyrok w całości lub w części, jeżeli postępowanie przed sądem pierwszej instancji jest dotknięte nieważnością albo jeżeli sąd ten nie rozpoznał istoty sprawy”. W aktualnym brzmieniu art. 386 § 4 k.p.c., sąd drugiej instancji w razie stwierdzenia nierozpoznania istoty sprawy przez sąd pierwszej instancji, nie ma bezwzględnie obowiązku uchylenia orzeczenia i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania (tak, jak to było w czasie obowiązywania art. 378 § 2 k.p.c. we wskazanym brzmieniu; por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 5 lutego 2002 r., I PKN 845/00, OSNP 2004 nr 3, poz. 46 oraz z dnia 13 listopada 2002 r., I CKN 1149/00, LEX nr 75293). Pojęcie nierozpoznania istoty sprawy przez sąd pierwszej instancji (najogólniej) oznacza bezpodstawne uznanie, że istnieje przesłanka

materialnoprawna lub procesowa unicestwiająca roszczenie (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 9 stycznia 2001 r., I PKN 642/00, OSNAPIUS 2002 nr 17, poz. 409; z dnia 5 lutego 2002 r., I PKN 845/00, OSNP 2004 nr 3, poz. 46; z dnia 12 lutego 2002 r., I CKN 486/00, OSP 2003 nr 3, poz. 36 z glosą E. Rott-Pietrzyk; z dnia 25 listopada 2003 r., II CK 293/02, LEX nr 151622; z dnia 14 maja 2002 r., V CKN 357/00, LEX nr 55513; z dnia 24 marca 2004 r., I CK 505/03, Monitor Spółdzielczy 2006 nr 6, s. 45 oraz z dnia 21 października 2005 r., III CK 161/05, LEX nr 178635). Rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego rzeczywiście jest oparte na takiej negatywnej przesłance, skoro uznał on brak legitymacji biernej strony pozwanej (pracodawcy), co Sąd drugiej instancji ocenił za nietrafne. Problem zastosowania (naruszenia) art. 386 § 4 k.p.c. sprowadza się do oceny, czy w takiej sytuacji Sąd drugiej instancji miał obowiązek uchylić zaskarżony wyrok i przekazać sprawę do ponownego rozpoznania, czy też mógł rozstrzygnąć sprawę na podstawie własnej oceny zasadności powództwa. Należy uznać, że nierozpoznanie istoty sprawy przez sąd pierwszej instancji stwarza sądowi apelacyjnemu jedynie możliwość, a nie obowiązek uchylenia zaskarżonego wyroku. Można oczywiście rozważać, kiedy sąd drugiej instancji powinien z tej możliwości skorzystać. Nie budzi jednak wątpliwości, że nie ma przeszkód, aby sąd drugiej instancji wydał orzeczenie kończące postępowanie, jeżeli nie zmienia ustaleń faktycznych dokonanych przez sąd pierwszej instancji, a chodzi tylko o ocenę prawną (o prawidłowe zastosowanie prawa materialnego). Tak było w rozpoznawanej sprawie, gdyż Sąd odwoławczy w całości zaaprobował ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji, nie przeprowadzał uzupełniającego postępowania dowodowego ani nie dokonywał odmiennych ustaleń faktycznych. Sąd Okręgowy dokonał jedynie odmiennej oceny prawnej charakteru Pakietu Socjalnego, kwalifikując go jako źródło prawa pracy i dlatego nie można zarzucić Sądowi drugiej instancji naruszenia art. 386 § 4 k.p.c.

Rozpatrzenie pozostałych zarzutów skargi kasacyjnej musi być poprzedzone analizą argumentacji przedstawionej w odpowiedzi na skargę. Gdyby bowiem uznać jej zasadność, to należałoby ponownie rozważyć trafność wyroku Sądu pierwszej instancji, przyjmującego brak związania pracodawcy umową zawartą przez inwestorów ze związkami zawodowymi, która nie jest porozumieniem zbiorowym opartym na ustawie, a więc nie stanowi źródła prawa pracy. Zdaniem Sądu Najwyższego, Sąd Okręgowy słusznie przyjął, że zobowiązania sformułowane w Pakiecie Socjalnym wiązały pozwaną spółkę. W uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 23 maja 2006 r.,

III PZP 2/06 (OSNP 2007 nr 3-4, poz. 38), Sąd Najwyższy przyjął, że postanowienia porozumienia zbiorowego w sprawie gwarancji socjalnych, pracowniczych i związkowych, zawartego w procesie prywatyzacji pośredniej pomiędzy związkami zawodowymi działającymi u pracodawcy, a spółką handlową, która po nabyciu akcji stała się spółką dominującą nad spółką zależną będącą pracodawcą, są przepisami prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. Uchwała ta została co prawda podjęta w odniesieniu do prywatyzacji pośredniej, ale jej argumentację i ostatecznie przyjęty pogląd prawny należy odnieść również do prywatyzacji bezpośredniej i okoliczności faktycznych rozpoznawanej sprawy. Prywatyzacja bezpośrednia polega na rozporządzeniu wszystkimi składnikami materialnymi i niematerialnymi majątku przedsiębiorstwa państwowego między innymi przez wniesienie przedsiębiorstwa do spółki (art. 39 ust. 1 pkt 2 ustawy o komercjalizacji i prywatyzacji). Zgodnie z art. 49 tej ustawy, wniesienie przedsiębiorstwa do spółki następuje w trybie rokowań podjętych na podstawie publicznego zaproszenia (ust. 1), zbycie akcji należących do Skarbu Państwa w spółce następuje w sposób określony w art. 33 ustawy (ust. 2), a przepisy art. 36-38 ustawy stosuje się odpowiednio (ust. 4 *in fine*). W rozpoznawanej sprawie prywatyzacja bezpośrednia nastąpiła w taki właśnie sposób. Stosowanie art. 33 oraz art. 36-38 ustawy oznacza, że do trybu ustalania gwarancji socjalnych dla pracowników wniesionego do spółki przedsiębiorstwa państwowego mają odniesienie zasady dotyczące prywatyzacji pośredniej, a więc jest w stosunku do niej aktualna wykładnia przedstawiona we wskazanej uchwale składu siedmiu sędziów. Dotyczy to przede wszystkim związania (jako źródłem prawa pracy) nowopowstałej spółki będącej pracodawcą porozumieniem (takim, jak w stanie faktycznym sprawy) zawartym w procesie prywatyzacji bezpośredniej polegającej na wniesieniu do niej przedsiębiorstwa przez Skarb Państwa. Zważyć bowiem należy, że Pakiet Socjalny ze związkami zawodowymi zawarły nie tylko spółki będące inwestorami, ale także Skarb Państwa, a następnie Pakiet ten stał się integralną częścią umowy przedwstępnej. Po stronie pracodawczej w tym porozumieniu występowały więc nie tylko spółki będące inwestorami, ale także Skarb Państwa, czyli wszyscy założyciele (właściciele) nowej spółki.

Rozstrzygnięcie Sądu Okręgowego w tej części było więc trafne, ale Sąd ten błędnie zinterpretował postanowienia Pakietu Socjalnego i w tym zakresie usprawiedliwioną podstawę skargi stanowią zarzuty naruszenia § 1 ust. 2a i 2b Pakietu Socjalnego (w związku z art. 42 i art. 9 § 1 k.p.). Odpowiednie przepisy Pakietu stanowią

bowiem, że w przypadku rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem przed upływem okresu gwarantowanego z przyczyn dotyczących pracodawcy, pracownikowi przysługuje stosowne świadczenie. Bezsporne jest, że powódka była objęta gwarancją trwałości stosunku pracy w okresie trzech lat od momentu zawiązania pozwanej spółki (§ 1 ust. 2a Pakietu), a do ustania stosunku pracy doszło przed upływem okresu gwarantowanego i nie wystąpił żaden z przypadków wyłączenia prawa do tego świadczenia. Wykładnia postanowień Pakietu niezbędna dla rozstrzygnięcia sprawy sprawdza się więc do oceny, czy jest rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn dotyczących pracodawcy jej rozwiązanie wskutek odmowy przyjęcia przez pracownika oferty nowych warunków pracy (płacy) zaproponowanych przez pracodawcę w wypowiedzeniu zmieniającym. Sąd Najwyższy w obszernym i utrwalonym orzecznictwie analizował ten problem w aspekcie stosowania ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy. W tym zakresie należy w szczególności wskazać na wyrok z dnia 9 listopada 1990 r., I PR 335/90 (OSP 1991 nr 9, poz. 212), według którego okoliczność, że rozwiązanie stosunku pracy następuje w trybie wypowiedzenia zmieniającego, a nie w drodze wypowiedzenia definitywnego ma jedynie znaczenie dla oceny, czy przyczyny dotyczące pracodawcy stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy. Jeżeli bowiem pracownikowi zaproponowano odpowiednią pracę, to odmowa jej przyjęcia może być w pewnym wypadku potraktowana jako współprzyczyna rozwiązania stosunku pracy (por. też wyroki z dnia 6 stycznia 1995 r., I PRN 119/94, OSNAPiUS 1995 nr 12, poz. 146; z dnia 12 marca 1996 r., I PRN 15/96, OSNAPiUS 1996 nr 20, poz. 304; OSP 1997 nr 7-8, poz. 128 z glosą B. Wagner; z dnia 2 lutego 2001 r., I PKN 228/00, OSNAPiUS 2002 nr 20, poz. 489; z dnia 16 listopada 2000 r., I PKN 79/00, OSNAPiUS 2002 nr 10, poz. 240 oraz z dnia 7 lipca 2000 r., I PKN 728/99, OSNAPiUS 2002 nr 2, poz. 40). Odnosząc tę wykładnię do okoliczności rozpoznawanej sprawy należy stwierdzić, że dla oceny przysługiwania powódce świadczenia z Pakietu Socjalnego bez znaczenia jest to, że do rozwiązania umowy o pracę doszło wskutek odmowy przyjęcia warunków pracy (płacy) zaproponowanych przez pracodawcę w wypowiedzeniu zmieniającym. Ważne jest, czy odmowa ta była uzasadniona. Jeżeli bowiem powódka odmówiła przyjęcia nowych warunków z usprawiedliwionych przyczyn, to doszło do rozwiązania umowy o pracę z przyczyn dotyczących pracodawcy, a więc nie dotrzymał on tym samym gwarancji zatrudnienia przez wskazany okres.

Z tych względów w zakresie dotyczącym świadczenia z Pakietu Socjalnego Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. (a o kosztach postępowania kasacyjnego na mocy art. 108 § 2 k.p.c.) orzekł jak w sentencji.

=====