



Sygn. akt II PK 283/08

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 24 czerwca 2009 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Zbigniew Myszka (przewodniczący)

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska (sprawozdawca)

SSN Andrzej Wróbel

w sprawie z powództwa G. C.

przeciwko RUCH S.A. z/s w W. Oddział K. w B.

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Spółecznych i Spraw Publicznych w dniu 24 czerwca 2009 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Apelacyjnego [...]

z dnia 7 maja 2008 r.,

**1) oddala skargę kasacyjną;**

**2) zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 1.350 zł (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.**

**Uzasadnienie**

Sąd Apelacyjny – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 7 maja 2008 r. oddalił apelację strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego – Sądu Pracy w B. z dnia 18 stycznia 2008 r. zasądającego od RUCH S.A. Oddziału K. w B. na rzecz powoda G. C. kwotę 110.000 zł tytułem odszkodowania.

Sąd drugiej instancji zaakceptował ustalenia faktyczne Sądu Okręgowego, zgodnie z którymi powód był pracownikiem strony pozwanej od 10 sierpnia 1993 r. do 12 października 2006 r., zajmując ostatnio stanowisko referenta w Dziale Rozliczeń i Windykacji. Pismem z dnia 12 października 2006 r. pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, co polegało na nieprzekazaniu pracodawcy wiadomości o działaniu na jego szkodę przez pracownicę A. W.. Prawomocnym wyrokiem z dnia 11 czerwca 2007 r. Sąd Rejonowy w B. zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 6.450 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę. Pismem z dnia 8 listopada 2007 r. pozwana zaproponowała powodowi zatrudnienie na dotychczasowych warunkach pracy i płacy, na co powód nie wyraził zgody, wskazując na brak zaufania co do rzetelności tej oferty.

Z ustaleń Sądu pierwszej instancji wynikało nadto, że w dniu 13 czerwca 2005 r. strona pozwana zawarła ze Związkiem Zawodowym Pracowników i Sprzedawców „Ruch” S.A. porozumienie w sprawie zakończenia sporu zbiorowego, którym wprowadzono instrumenty prawne mające na celu zabezpieczenie załogi przed utratą pracy (art. 1 § 3). Gwarancją zatrudnienia nie byli objęci, między innymi, pracownicy, z którymi rozwiązano umowę o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 i 2 k.p. i prawidłowość tej czynności została potwierdzona prawomocnym wyrokiem sądowym (art. 1 § 5 pkt 3). Na mocy art. 2 § 1 ust. 1 lit. a porozumienia, pracownikom o stażu pracy wynoszącym powyżej 7 lat zagwarantowano zatrudnienie przez 68 miesięcy, a w art. 2 § 2 tego porozumienia przyjęto, że nie stanowi naruszenia gwarancji rozwiązanie umowy o pracę z osobą, której wypłacono odszkodowanie w wysokości stanowiącej iloczyn pełnych miesięcy kalendarzowych pozostałych do końca okresu gwarancji zatrudnienia i wynagrodzenia miesięcznego brutto danego pracownika.

Sąd odwoławczy wskazał, że porozumienie z dnia 13 czerwca 2005 r. jest źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p. Na jego podstawie zagwarantowano powodowi, jako pracownikowi o stażu dłuższym niż 7 lat, zatrudnienie przez 68 miesięcy od dnia wejścia w życie porozumienia, co nastąpiło 13 czerwca 2005 r. Od tego dnia do chwili rozwiązania z powodem umowy o pracę upłynęło 16 miesięcy, wobec czego gwarancja zatrudnienia obejmowała jeszcze 52 miesiące. Prawomocnym wyrokiem Sądu stwierdzono bezprawność rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia, czego konsekwencją jest konieczność uznania, iż nie zachodziła żadna z okoliczności wyłączających w myśl porozumienia gwarancję zatrudnienia. W takiej sytuacji Sąd pierwszej instancji prawidłowo przyjął, iż zgodnie z art. 2 § 2 porozumienia pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości ustalonej w sposób przewidziany jego przepisami.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Apelacyjnego wywiodła strona pozwana i opierając ją na podstawie naruszenia prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 1 § 5 pkt 3 porozumienia w związku z art. 1 § 2 i art. 1 § 3 porozumienia oraz niewłaściwe zastosowanie art. 2 § 2 ust. 1 porozumienia, wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Apelacyjnemu do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach procesu.

W uzasadnieniu skargi podniesiono, między innymi, że prawidłowe odczytanie treści przepisu art. 1 § 5 pkt 3 porozumienia nie jest możliwe bez sięgnięcia do wcześniejszych postanowień, w szczególności do art. 1 § 2 i § 3 porozumienia. Z zawartych tam zapisów wynika, że celem porozumienia jest zabezpieczenie pracowników pozwanej przed utratą pracy w związku z procesem komercjalizacji spółki, a jednym z instrumentów prawnych służących temu celowi jest gwarancja zatrudnienia. Gwarancja zatrudnienia nie ma zatem charakteru bezwzględnego w tym sensie, że w okresie jej obowiązywania nie wolno w ogóle rozwiązać z pracownikiem umowy o pracę, lecz ma charakter względny, tzn. nie dopuszcza rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem w związku z procesem komercjalizacji spółki. Nie każde zatem rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., które zostało następnie uznane przez Sąd za niezgodne z prawem, ale tylko takie, które zostało uznane za wadliwe z tego względu, że prawdziwą przyczyną rozwiązania umowy o pracę w tym trybie

były zdarzenia związane z komercjalizacją pozwanej spółki, które doprowadziły do utraty pracy przez pracownika, uprawnia tę osobę do żądania odszkodowania. Z akt sprawy rozpoznawanej przez Sąd Rejonowy w B., wynika zaś, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę z powodem, aczkolwiek nieuzasadniona, nie miała żadnego związku z procesem komercjalizacji spółki, co dowodzi błędnej wykładni art. 1 § 5 pkt 3 w związku z art. 1 § 2 i § 3 porozumienia dokonanej przez Sąd drugiej instancji. Konsekwencją błędnej wykładni wskazanych przepisów jest niewłaściwe zastosowanie art. 2 § 2 ust. 1 porozumienia, albowiem powodowi nie przysługiwało odszkodowanie za naruszenie gwarancji zatrudnienia.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powód wniósł o jej oddalenie w całości oraz o zasądzenie od pozwanego kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie ma usprawiedliwionych podstaw.

W sprawie jest niesporne, że w dniu 13 czerwca 2005 r. pracodawca „RUCH” S.A. reprezentowany przez zarząd zawarł ze Związkiem Zawodowym Pracowników i Sprzedawców „RUCH” S.A. porozumienie w sprawie zakończenia sporu zbiorowego nazwane pakietem instrumentów stabilizacji i rozwoju spółki w zakresie spraw pracowniczych. Przepis art. 1 § 2 tego porozumienia wprowadził dla pracowników tzw. gwarancję zatrudnienia, która „w związku z zamierzeniami wynikającymi z faktu komercjalizacji spółki”, obok gwarancji trwałości stosunku pracy oraz gwarancji płacy, stanowiła „właściwy instrument rozwoju „RUCH” S.A. w zakresie spraw pracowniczych, tworzący atmosferę wzajemnego zaufania i bezpieczeństwa pracy oraz bezpieczeństwa socjalnego dla pracowników” spółki. Gwarancja zatrudnienia została sformułowana jako zobowiązanie strony pozwanej do nierozwiązywania umów o pracę z pracownikami przez okres wskazany w art. 2 § 1 pakietu, którego długość uzależniona była od stażu pracy danej osoby, z innych przyczyn niż: wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracownika, porozumienie stron, rozwiązanie umowy z pracownikiem bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 i 2 k.p. (jeżeli prawidłowość tego rozwiązania została potwierdzona prawomocnym wyrokiem sądowym), osiągnięcia wieku emerytalnego i nabycia uprawnień emerytalnych, spełnienia warunków do nabycia prawa do renty z tytułu całkowitej niezdolności do

pracy, a także wygaśnięcia umowy lub stosunku pracy (art. 1 § 5). Ujmując inaczej istotę gwarancji zatrudnienia, stwierdzić należy, iż wykluczona została możliwość rozwiązania stosunku pracy z innych przyczyn i w innym trybie niż określone w art. 1 § 5 porozumienia. Wbrew twierdzeniom skarżącego nie ma zatem żadnych podstaw do uznania, iż gwarancja zatrudnienia odnosiła się do braku możliwości rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę jedynie z przyczyn „związanych z procesem komercjalizacji spółki”. Z treści art. 2 § 1 porozumienia jednoznacznie bowiem wynika, iż pracownikom zapewnia się pozostawanie przez określony czas w zatrudnieniu, chyba że zajdą okoliczności przewidziane w jego art. 1 § 5, zawierającym zamknięty katalog sposobów oraz przyczyn ustania stosunku pracy, których gwarancja zatrudnienia nie obejmuje, i nie wymieniającym rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem (za wypowiedzeniem, czy bez wypowiedzenia) z innych przyczyn niż „związane z komercjalizacją spółki”. Do żadnych innych rezultatów niż wynikające z wykładni językowej powyżej przytoczonych przepisów nie może doprowadzić odwołanie się do „całokształtu zapisów porozumienia, ujawniających intencje i zamiar stron oraz cel porozumienia”, w szczególności zaś do treści art. 1 § 2 i § 3 porozumienia. Ze stwierdzenia, iż gwarancja zatrudnienia jest jednym z właściwych instrumentów rozwoju „RUCH” S.A. w zakresie spraw pracowniczych w związku z zamierzeniami wynikającymi z faktu komercjalizacji spółki nie można bowiem wyprowadzić wniosku, iż gwarancja zatrudnienia dotyczy rozwiązania stosunku pracy „w związku z procesem komercjalizacji”. Ten ogólny przepis odnosi się nie tylko do gwarancji zatrudnienia, ale i do pozostałych instrumentów stabilizacji, szczegółowo uregulowanych w innych przepisach porozumienia, z których treści nie wynika, ażeby trwałość stosunku pracy, czy też gwarancja płacy były w jakikolwiek sposób uzależnione od przyczyny mającej swoje źródło „w procesie komercjalizacji spółki”. Wręcz przeciwnie, przekształcenie umowy o pracę zawartej na czas określony dłuższy niż 12 miesięcy w umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony dotyczy każdego pracownika, który złoży pracodawcy stosowny wniosek (art. 1 § 4), a niedopuszczalność dokonywania w okresie gwarancji zatrudnienia zmian na niekorzyść pracownika warunków wynagradzania i innych świadczeń wynikających z umowy nie jest warunkowana żadnymi przyczynami związanymi z komercjalizacją (art. 4). Nie ma zatem żadnych

podstaw do uznania, że przepisy porozumienia zabezpieczają pracowników jedynie przed niekorzystnym wpływem na ich stosunek pracy takich czynności, których podłożem jest proces komercjalizacji, a zatem nie można stwierdzić, iż wykładnia art. 1 § 5 tego porozumienia prowadząca do stwierdzenia braku po stronie pracodawcy możliwości rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy w innym trybie i z innych przyczyn niż wynikające z tego przepisu jest sprzeczna z intencjami, czy zamierzeniami stron tego porozumienia.

Niezależnie od powyższego, wskazać należy, iż przyjęcie wykładni proponowanej przez skarżącego prowadzić by musiało do uznania za całkowicie zbędne tych zapisów porozumienia, które dotyczą wyłączenia gwarancji zatrudnienia w sytuacji ustania stosunku pracy z przyczyn, które nie mogą być związane z „procesem komercjalizacji”, jak rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, czy wygaśnięcie umowy o pracę lub stosunku pracy, co kłóciłoby się z założeniem racjonalnego ustawodawcy. Niejasne stałoby się również, czego w ogóle dotyczy gwarancja zatrudnienia, skoro w momencie podpisywania porozumienia pozwana była skomercjalizowaną spółką Skarbu Państwa (§ 1 porozumienia), w związku z czym proces komercjalizacji był już zakończony, a tym samym rozwiązanie umowy o pracę „w związku z procesem komercjalizacji spółki” nie mogłoby mieć miejsca.

Sąd odwoławczy nie dokonał zatem błędnej wykładni art. 1 § 5 w związku z art. 1 § 2 i § 3 porozumienia, stwierdzając iż gwarancję zatrudnienia narusza rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę w innym trybie, czy też z innych przyczyn niż wymienione enumeratywnie w art. 1 § 5, która to sytuacja stała się udziałem powoda. Strona pozwana rozwiązała bowiem z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., naruszając przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, skutkiem czego prawomocnym wyrokiem Sądu zasądzone zostało na rzecz pracownika odszkodowanie. Nie zaszedł więc przypadek wynikający z art. 1 § 5 pkt 3 porozumienia (rozwiązanie umowy o pracę na zasadzie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., którego prawidłowość została potwierdzona prawomocnym wyrokiem sądowym), ani żaden inny z wymienionych w tym paragrafie.

Od chwili wejścia w życie porozumienia (13 czerwca 2005 r.) do dnia ustania stosunku pracy łączącego strony postępowania (12 października 2006 r.) upłynęło 16 miesięcy, a zatem do końca gwarantowanego powodowi okresu zatrudnienia pozostały jeszcze 52 miesiące (art. 2 § 1 ust. 1 lit. a porozumienia). Zgodnie z art. 2 § 2 ust. 1 porozumienia pracownikowi przysługiwało w takiej sytuacji odszkodowanie liczone w sposób określony w porozumieniu, a tym samym nie ma podstaw do uznania, iż Sąd drugiej instancji nieprawidłowo zastosował ten przepis do ustalonego w sprawie stanu faktycznego.

Z tych względów Sąd Najwyższy z mocy art. 398<sup>14</sup> k.p.c. oraz art. 398<sup>21</sup> w związku z art. 108 § 1, art. 98 i 99 k.p.c. orzekł jak w sentencji.

/tp/