

Wyrok z dnia 16 września 2009 r.

I PK 72/09

Wypowiedzenie układu zbiorowego pracy stanowi dostateczną (autonomiczną) przyczynę wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Dla oceny zasadności wypowiedzenia zmieniającego nie jest potrzebne badanie przyczyny wypowiedzenia układu zbiorowego.

Przewodniczący SSN Teresa Flemming-Kulesza (sprawozdawca), Sędziowie SN: Małgorzata Gersdorf, Józef Iwulski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 16 września 2009 r. sprawy z powództwa Ryszarda K. przeciwko „F.C.” SA w C. o rekompensatę pieniężną, na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 28 listopada 2008 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Apelacyjnemu w Katowicach do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Powód Ryszard K. wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanej „F.C.” SA w C. kwoty 133.245 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 31 października 2005 r. tytułem rekompensaty pieniężnej przewidzianej w art. 51 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Częstochowie wyrokiem z dnia 29 maja 2008 r. [...] w pkt 1 zasądził od pozwanej F.C. SA w C. na rzecz powoda Ryszarda K. kwotę 133.245 zł (sto trzydzieści trzy tysiące dwieście czterdzieści pięć złotych) z ustawowymi odsetkami od 31 października 2005 r.; w pkt 2 zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 6.664 zł (sześć tysięcy sześćset sześćdziesiąt cztery złote) tytułem zwrotu kosztów procesu; w pkt 3 wyrokowi w

punkcie 1 nadał rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 4.935 zł (cztery tysiące dziewięćset trzydzieści pięć złotych).

Sąd Okręgowy ustalił, że powód Ryszard K. był zatrudniony u pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy od 25 września 1968 r. do 30 kwietnia 2005 r., ostatnio na stanowisku starszego mistrza w dziale dyspozycji mocy cieplnej. W umowie o pracę z 1 marca 2000 r. strony postanowiły, iż „pozostałe składniki wynagrodzenia i świadczeń wynikają z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z dnia 1 października 1996 r.”. Wynagrodzenie miesięczne powoda liczone jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy wynosiło 4.935 zł. U pozwanej obowiązywał Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla pracowników C. Energetyki Ciepłej w C. (poprzednia nazwa pozwanej) z dnia 12 września 1996 r. zmieniony protokołem dodatkowym nr 1 z dnia 19 czerwca 1997 r., protokołem dodatkowym nr 2 z dnia 20 listopada 1998 r., protokołem dodatkowym nr 3 z dnia 5 września 2002 r. oraz protokołem dodatkowym nr 4 z dnia 30 maja 2003 r.

W dniu 30 września 2003 r. pracodawca wypowiedział Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał z dniem 31 grudnia 2003 r. Jako przyczynę wypowiedzenia układu podano bardzo trudną sytuację finansową spółki uniemożliwiającą wypłatę bardzo dużych świadczeń pracowniczych przewidzianych układem. W dacie wypowiedzenia układu spółka wykazywała około 70.000.000 zł strat. W trudnej sytuacji finansowej spółka pozostawała także w 2004 r. Jednocześnie Minister Skarbu podjął decyzję o rozpoczęciu procesu prywatyzacji spółki. Po wypowiedzeniu dotychczasowego ZUZP pozwana oraz działające u niej zakładowe organizacje związkowe przystąpiły do negocjacji nad nowym układem, który miałby być mniej korzystny dla załogi. W tym czasie zarząd spółki, obawiając się strajku, nie zdecydował się na wypowiedzenie pracownikom warunków płacy w zakresie świadczeń przewidzianych starym układem. Postanowił wstrzymać się z wypowiedzeniami do czasu zakończenia procesu prywatyzacji.

Wyłoniony przez Ministra Skarbu inwestor - F. DZT SA w W. - przystąpił do negocjacji pakietu socjalnego. Do uzgodnienia pakietu jednak nie doszło z powodu braku zgody jednego z czterech związków zawodowych. W dniu 10 grudnia 2004 r. doszło do sprzedaży akcji na rzecz F. DZT SA w W. Inwestor w dniu 13 grudnia 2004 r., mimo niezawarcia porozumienia w sprawie pakietu socjalnego, zaproponował załodze przyjęcie jego postanowień w ramach indywidualnych porozumień zmieniających umowy o pracę. Na mocy porozumień zmieniających pracownicy tracili prawo

do świadczeń układowych między innymi do rekompensaty pieniężnej z art. 51 układu, uzyskując jednocześnie gwarancję utrzymania wysokości dotychczasowego wynagrodzenia i gwarancję zatrudnienia przez 18 miesięcy. Na zawarcie porozumień zmieniających nie wyrazili zgody jedynie członkowie zarządu NSZZ „Solidarność”, w tym powód.

W dniu 3 stycznia 2005 r. pozwana złożyła powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu dotychczasowych warunków wynagradzania. Wśród nowych proponowanych warunków pozwana nie przewidziała części świadczeń układowych, w tym rekompensaty pieniężnej z art. 51 ZUZP. Jako przyczynę wypowiedzenia pozwana podała wypowiedzenie Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy. W dniu 15 marca 2005 r. powód złożył oświadczenie o odmowie przyjęcia nowych warunków wynagradzania i łącząca strony umowa o pracę uległa rozwiązaniu z dniem 30 kwietnia 2005 r. W dacie zawarcia porozumień zmieniających oraz złożenia powodowi oświadczenia o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę pozwana znajdowała się w trudnej sytuacji finansowej i nie mogła ryzykować, że pracownicy odchodzący z zakładu będą mieli „skuteczne roszczenia” o odprawy przewidziane w wypowiedzianym ZUZP. W tym czasie w pozwanej brakowało opału oraz środków finansowych na jego zakup. Rok 2004 pozwana zakończyła ze stratą w wysokości 35.658.134,53 zł.

Sąd Okręgowy uznał za bezsporne, iż z dniem 1 stycznia 2004 r. u pozwanej przestał obowiązywać Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy z dnia 12 września 1996 r. przewidujący w art. 51 prawo do rekompensaty pieniężnej będącej przedmiotem sporu. Strony były zgodne również co do tego, iż postanowienia układu zostały inkorporowane do indywidualnych umów o pracę i wyeliminowanie ich z tych umów mogło nastąpić jedynie w trybie porozumień zmieniających lub wypowiedzeń warunków wynagradzania. W stosunku do powoda pozwana podjęła takie działania w dniu 3 stycznia 2005 r. składając mu oświadczenie o wypowiedzeniu warunków płacy. Z uwagi na to, że powód nie wyraził zgody na kontynuowanie zatrudnienia na nowych zmienionych warunkach, łączący strony stosunek pracy uległ rozwiązaniu z dniem 30 kwietnia 2005 r. W dacie rozwiązania umowy o pracę warunki zatrudnienia powoda obejmowały uprawnienie do świadczeń wynikających z wypowiedzianego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy.

Zgodnie z postanowieniami art. 51 ZUZP pracownikowi, z którym pracodawca rozwiązał umowę o pracę z przyczyn dotyczących zakładu pracy, tj. przyczyn ekonomicznych oraz organizacyjnych, przysługuje rekompensata niezależnie od odpra-

wy wypłaconej zgodnie z art. 8 ust. 2 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

W oświadczeniu o wypowiedzeniu pozwana jako przyczynę swojej decyzji wskazała „wypowiedzenie Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy”.

Pracodawca w piśmie z dnia 30 września 2003 r. wypowiadającym Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy jako przyczynę wypowiedzenia podał „bardzo trudną sytuację finansową spółki uniemożliwiającą wypłatę bardzo dużych świadczeń pracowniczych przewidzianych układem”. Z powyższego jednoznacznie wynika, iż celem wypowiedzenia układu było zwolnienie się z obowiązku wypłaty dodatkowych świadczeń pieniężnych przewidzianych układem. Sąd podzielił pogląd pozwanej, iż przyczyny wypowiedzenia powodowi warunków wynagradzania nie muszą być tożsame z przyczynami wypowiedzenia ZUZP i że nie można automatycznie przyjmować, że skoro podstawą wypowiedzenia układu były względy ekonomiczne, to muszą być też one przyczyną wypowiedzenia zmieniającego.

W ocenie Sądu pierwszej instancji, z zebranego materiału dowodowego jednoznacznie jednak wynika, iż pozwana zdecydowała się na zmianę warunków wynagradzania całej załogi właśnie z uwagi na trudną sytuację finansową. Z zeznań świadka wynika, iż w dacie wręczenia powodowi wypowiedzenia zmieniającego, pozwana nadal borykała się z problemami ekonomicznymi. Pozwana zmieniając warunki wynagradzania załogi zmierzała więc do ograniczenia kosztów i poprawy sytuacji ekonomicznej. Pozwana wprawdzie w odpowiedzi na pozew podniosła, iż w 2005 r. sytuacja ekonomiczna zakładu była diametralnie inna niż w latach poprzednich, ale twierdzenie to na pewno nie jest adekwatne do sytuacji pozwanej ze stycznia 2005 r., tj. daty wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. W ocenie Sądu przeprowadzone postępowanie dowodowe wskazuje, iż przyczyny wypowiedzenia powodowi warunków wynagradzania leżały po stronie pracodawcy i były nimi względy ekonomiczne. Dla niniejszej sprawy nie ma znaczenia okoliczność, iż intencją pozwanej nie było rozwiązanie łączącej strony umowy o pracę. Pracodawca składając pracownikowi oświadczenie o wypowiedzeniu warunków zatrudnienia zawsze musi się liczyć z tym, że może ono spowodować rozwiązaniem stosunku pracy i że rozwiązanie to będzie traktowane jako wypowiedzenie umowy o pracę przez pracodawcę. Skoro więc doszło do rozwiązania umowy o pracę powoda w trybie i z przyczyn, o jakich mowa w art. 51 ZUZP, to w ocenie Sądu nabył on prawo do spornej rekompensaty pienięż-

nej. Z treści art. 51 wynika, iż wysokość tego świadczenia uzależniona była od zakładowego stażu pracy i w przypadku stażu pracy wynoszącego, tak jak u powoda, ponad 15 lat pracownik nabywał prawo do 27 - krotności wynagrodzenia miesięcznego liczonego jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy. Dla oceny prawa powoda do spornego świadczenia nie mają znaczenia względy jakimi kierował się odmawiając przyjęcia nowych warunków wynagradzania. Przepis art. 51 ZUZP nie zawiera bowiem unormowania analogicznego jak art.10 ust.1 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.).

W niniejszej sprawie Sąd nie znalazł podstaw do nieuwzględnienia powództwa w oparciu o art. 8 k.p. stanowiący, że nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Zastosowanie tej normy jest możliwe jedynie w sytuacjach wyjątkowych. W niniejszej sprawie, mając na względzie trudną sytuację finansową pozwanej w latach 2003-2005, można, w ocenie Sądu, co najwyżej negatywnie oceniać działania powoda jako przedstawiciela komisji zakładowej NSZZ „Solidarność” polegające na braku chęci zawarcia nowego ZUZP czy też podpisania pakietu socjalnego, w sytuacji gdy pozostałe związki zawodowe, a jak się potem okazało i cała załoga, wyrażali chęć ich zawarcia. Działania te mieściły się jednak w granicach prawa i nie można im przypisywać znaczenia w kontekście art.8 k.p.

Powyższy wyrok został zaskarżony apelacją przez stronę pozwaną.

Sąd Apelacyjny-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach wyrokiem z dnia 28 listopada 2008 r. [...] oddalił apelację. Sąd Apelacyjny uznał, że Sąd Okręgowy dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych w sprawie oraz dokonał ich oceny bez przekroczenia granic określonych treścią art. 233 § 1 k.p.c. Ustalenia te Sąd Apelacyjny podzielił i przyjął za własne.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego wzmiankę zawartą w piśmie z 3 stycznia 2005 r., dotyczącą wypowiedzenia powodowi warunków umowy o pracę: „pracodawca zobowiązuje się do nie rozwiązywania umowy o pracę z przyczyn dotyczących zakładu pracy, to jest przyczyn ekonomicznych i organizacyjnych do dnia 19 czerwca 2006 r., z wyjątkiem jeżeli nastąpi odmowa przyjęcia zmienionych warunków pracy” należy rozumieć w ten sposób, że w sytuacji, w której powód nie przyjmie zaproponowanych mu nowych warunków pracy i płacy, to pozwana będzie uprawniona do wypowiedzenia mu umowy o pracę z przyczyn ekonomicznych i organizacyjnych, co też miało

miejsce w niniejszej sprawie. Konsekwencją wypowiedzenia powodowi warunków pracy i płacy z przyczyn ekonomicznych i organizacyjnych było wypłacenie mu odprawy pieniężnej w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia w kwocie 14.526,96 zł na podstawie art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Pozwana twierdziła, że przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę nie były przyczyny ekonomiczne czy organizacyjne, niemniej w ocenie Sądu drugiej instancji, przeczy temu wypłacenie powodowi odprawy pieniężnej z art. 8 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. Odprawa ta, zgodnie z wyżej wymienionym przepisem przysługuje pracownikom w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Przyczyny te mogą mieć zróżnicowany i szerszy charakter, począwszy od ekonomiczno-finansowych, poprzez organizacyjno-strukturalne, skończywszy na technologiczno-ekologicznych. Niemniej jednak powodem wypowiedzenia zmieniającego było to, że całą załogę obowiązywały nowe warunki pracy w związku z wypowiedzeniem Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, a powodem wypowiedzenia tego układu była właśnie zła sytuacja ekonomiczna pozwanej.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, nawet jeśli sytuacja pozwanej uległa w roku 2005 poprawie, to wypowiedzenie zmieniające miało miejsce 3 stycznia 2005 r., tym samym należy oceniać sytuację ekonomiczną pozwanej przed tą datą. Sama pozwana nie neguje, że sytuacja ta jeszcze w grudniu 2004 r. była zła, o czym świadczy sprawozdanie za 2004 r. oraz zeznania świadków. Ponadto nawet gdyby przyjąć, tak jak chce tego strona pozwana, że rzeczywistym powodem wypowiedzenia zmieniającego było wypowiedzenie układu zbiorowego pracy i ujednoczenie zasad wynagradzania całej załogi, co w jej ocenie nie stanowi przyczyny ekonomicznej, to tak wskazane przyczyny należą do kategorii organizacyjnych, także mieszczących się w dyspozycji art. 51 ZUZP. Ponadto pozwana świadomie ustanowiła i wprowadziła określone przywileje na rzecz pracowników w przypadku rozwiązania umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika, najpierw w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy a następnie inkorporowała je do umowy o pracę. Skoro zatem pozwany pracodawca wypowiedział Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy, lecz za tym wypowiedzeniem nie doszło do zmiany indywidualnych umów o pracę, to warunki tej umowy wiążą strony, w tym postanowienia dotyczące wypłaty rekompensaty zawarte w art. 51 ZUZP.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego, zgodnie z art. 353¹ k.c. stosowanym z mocy art. 300 k.p., strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego. W tych również ramach, korygowanych zasadą uprzywilejowania pracownika i zasadą autonomii woli stron urzeczywistniana jest kontraktowa swoboda stron umowy o pracę. W ocenie Sądu drugiej instancji, istotnym kryterium godziwości wynagrodzenia za pracę, o której mowa w art. 13 k.p., jest ekwiwalentność wynagrodzenia wobec pracy danego rodzaju, przy uwzględnieniu kwalifikacji wymaganych do jej wykonywania, jak też ilości i jakości świadczonej pracy. Chociaż prawo do godziwego wynagrodzenia, o którym mowa w tym przepisie, oznacza przede wszystkim prawo do przynajmniej najniższego wynagrodzenia i „niegodziwa” będzie przede wszystkim płaca rażąco za niska, niemniej jednak nie wynika stąd, żeby znamię „niegodziwości” nie mogło dotknąć również płacy rażąco wysokiej.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt przedmiotowej sprawy, Sąd Apelacyjny stwierdził, że w niniejszej sprawie nie można uznać, aby granice godziwości zostały przekroczone w sytuacji, w której sporna rekompensata w ustalonej przez pozwaną wysokości ma być wypłacona długoletniemu pracownikowi w przypadku utraty pracy. Trzeba mieć także na uwadze to, że w rozpoznawanej sprawie nie mamy do czynienia z wynagrodzeniem *sensu stricto*, a rekompensatą przewidzianą na wypadek rozwiązania umowy o pracę. Kwestionowanie wysokości tej rekompensaty nie może odnieść zamierzonego skutku, nawet jeśli się weźmie pod uwagę argumentację pozwanej, że przy ustalaniu wysokości rekompensaty nie uwzględniono ani rodzaju pracy, ani kwalifikacji niezbędnych do jej wykonywania czy też wreszcie ilości oraz jakości pracy. Te okoliczności powinny być brane pod uwagę przy ustaleniu wynagrodzenia należnego pracownikowi. Sama rekompensata stanowi jedynie pochodną tego wynagrodzenia. Trudno także przerzucać na powoda odpowiedzialność za działania i decyzje pozwanej w tym zakresie. Okoliczność, że pozwanej nie było stać na wypłatę odpraw w takiej wysokości powinna być przez nią brana pod uwagę przed podpisaniem Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy oraz umów o pracę gwarantujących odprawę. Z kolei nowy właściciel powinien mieć także świadomość, w jakiej sytuacji prawnej i faktycznej przejął zakład pozwanej.

Powyższy wyrok został w całości zaskarżony skargą kasacyjną wniesioną przez stronę pozwaną, opartą na zarzucie naruszenia prawa materialnego po-

przez jego błędną wykładnię, a w szczególności: art. 51 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy (ZUZP) w związku z art. 30 § 4 k.p., przez nieuzasadnione, błędne i arbitralne przyjęcie, że: wyłącznymi przyczynami wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę były przyczyny ekonomiczne lub organizacyjne, o których mowa w tym przepisie ZUZP, wypowiedzenie Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy nie stanowiło konkretnej, uzasadnionej, rzeczywistej i jedynej przyczyny wypowiedzenia powodowi warunków umowy o pracę, wypowiedzenie Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy może być uznane za „przyczynę organizacyjną”, pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę z przyczyn ekonomicznych lub organizacyjnych (z przyczyn dotyczących zakładu pracy), faktyczną przyczyną rozwiązania umowy o pracę nie była odmowa przyjęcia przez powoda zaproponowanych warunków pracy, a inna przyczyna; art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p., poprzez nieuzasadnione przekroczenie przez Sąd rozpoznający sprawę analizy zakresu przyczyn wskazanych powodowi w wypowiedzeniu warunków umowy o pracę oraz przez pominięcie rozważenia czy podana przez pracodawcę pracownikowi przyczyna samoistnie uzasadniała wypowiedzenie powodowi dotychczasowych warunków umowy o pracę, oraz naruszenie art. 8 i 13 k.p., poprzez przyjęcie, że nie doszło do naruszenia zasad współżycia społecznego, a żądana rekompensata nie jest sprzeczna ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem i nie nosi charakteru niegodziwego świadczenia.

W skardze kasacyjnej zarzucono również naruszenie „prawa procesowego” mające istotny wpływ na wynik sprawy, a w szczególności: art. 233 k.p.c. w związku z art. 382 k.p.c., poprzez dowolną, arbitralną i nieopierającą się na wszechstronnym rozważeniu materiału dowodowego ocenę przez Sąd Apelacyjny, że wypowiedzenie Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy nie stanowiło konkretnej, uzasadnionej, rzeczywistej i jedynej przyczyny wypowiedzenia powodowi warunków umowy o pracę, że wypowiedzenie Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy może być uznane za „przyczynę ekonomiczną lub organizacyjną” rozwiązania umowy o pracę z powodem, przez przyjęcie, że pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę z przyczyn ekonomicznych lub organizacyjnych (z przyczyn dotyczących zakładu pracy), a rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia powodowi warunków pracy i płacy nie była konieczność ujednoczenia zasad wynagradzania pracowników pozwanej spółki, i ponadto przez przyjęcie, że sytuacja ekonomiczna pozwanego w momencie składania wypowiedzenia (w styczniu 2005 r.) mogła być uznana za złą lub

trudną, natomiast faktyczną przyczyną rozwiązania umowy o pracę nie była odmowa przyjęcia przez powoda zaproponowanych warunków pracy. Podniesiono nadto zarzut naruszenia art. 227 k.p.c. w związku z art. 233 k.p.c., poprzez pominięcie istotnych faktów mających znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, a mianowicie do wodu z opinii biegłego ekonomisty na okoliczność ustalenia sytuacji ekonomicznej pozwanej na dzień (w dacie) dokonywania wypowiedzenia warunków umowy o pracę powodowi, a także poprzez pominięcie zeznań świadka Bogdana J. ówczesnego członka zarządu spółki.

Wskazując na powyższe wniesiono o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 28 listopada 2008 r. [...] w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji, oraz o obciążenie powoda kosztami postępowania przed Sądem Najwyższym według norm przypisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna ma uzasadnione dwie podstawy. Pierwszy uzasadniony zarzut odnosi się do niewłaściwej wykładni art. 51 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy. Przede wszystkim Sąd Apelacyjny bezpodstawnie utożsamiał przesłanki przyznania rekompensaty określone w tym przepisie z przesłankami przysługiwania odprawy na podstawie art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Przyczyny niedotyczące pracownika, stanowiące podstawę wypłacenia odprawy na podstawie art. 8 lub 10 ustawy obejmują większy zakres okoliczności uzasadniających wypowiedzenie niż przesłanki wymienione w art. 51 ZUZP, w razie zaistnienia których pracownik uzyskiwał prawo do rekompensaty. W pierwszym przypadku chodzi o jakąkolwiek przyczynę nieleżącą po stronie pracownika. Wypowiedzenie układu zbiorowego uzasadniające dokonanie wypowiedzenia warunków pracy i płacy mieści się w zakresie „przyczyn niedotyczących pracownika”. Natomiast przesłanki z art. 51 ZUZP nie obejmują wszystkich przyczyn niedotyczących pracownika lecz przyczyny „zakładu pracy” uściślane jako ekonomiczne lub organizacyjne. Stąd też z wypłacenia powodowi odprawy na podstawie ustawy z 13 marca 2003 r. zwanej ustawą o zwolnieniach grupowych nie wyływa prosty wniosek o konieczności wypłacenia również rekompensaty z układu zbiorowego pracy. Wypowiedzenie układu zbiorowego jako przyczyna dokonania wypowiedzenia warunków płacowych niewąt-

pliwie stanowi przyczynę niedotyczącą pracownika, jednakże zdaniem Sądu Najwyższego nie stanowi przyczyny ekonomicznej ani organizacyjnej. Sąd Apelacyjny nie słusznie poszukiwał przyczyny wypowiedzenia zmieniającego dokonanego wobec powoda w przyczynie wypowiedzenia układu zbiorowego. Są to odrębne okoliczności. Wypowiedzenie układu zbiorowego zostało dokonane w innym czasie, przez poprzedniego pracodawcę. Nawet jeśli odmienność podmiotowa i czasowa obu tych zdarzeń (wypowiedzenia układu i wypowiedzenia warunków pracy i płacy dokonanego wobec powoda) nie ma przesądzającego znaczenia, trzeba podkreślić, że wypowiedzenie układu zbiorowego stanowi wystarczającą, autonomiczną przyczynę wypowiedzenia zmieniającego. Nie może ono być utożsamiane z przyczyną ekonomiczną lub organizacyjną w rozumieniu art. 51 ZUZP. Taka wykładnia nie ma dostatecznych podstaw. Sformułowania użyte w art. 51 są analogiczne do tych, jakie były zawarte w poprzedniej ustawie o zwolnieniach grupowych (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.). Przyczyny ekonomiczne to - najogólniej mówiąc - trudna sytuacja finansowa pracodawcy wymuszająca zmniejszenie zatrudnienia. Natomiast przyczyny organizacyjne odnoszą się do zmian w modelu funkcjonowania pracodawcy powodujących zmniejszenie liczby stanowisk pracy. Nie istnieje bezpośrednie powiązanie między tymi przyczynami a wypowiedzeniem układu zbiorowego. Wypowiedzenie układu zbiorowego powoduje zazwyczaj potrzebę (jeśli nie konieczność) dokonania zmian w indywidualnych warunkach zatrudnienia (por. art. 241¹³ § 2 k.p.). Potrzeba dostosowania indywidualnych warunków zatrudnienia do nowej sytuacji powstałej w wyniku wypowiedzenia układu zbiorowego stanowi samoistne uzasadnienie dokonania wypowiedzenia zmieniającego a nie „przyczynę ekonomiczną” lub „organizacyjną” w rozumieniu art. 51 ZUZP.

Druga uzasadniona podstawa skargi odnosi się do naruszenia art. 8 k.p. Według ustaleń poczynionych w sprawie, pracodawca nie dążył do zwolnienia powoda, przeciwnie, w oświadczeniu o wypowiedzeniu zmieniającym wprost zawarł gwarancje dalszego zatrudnienia, z tym że na zmienionych warunkach. Wszyscy pracownicy tego pracodawcy, poza zarządem jednego związku zawodowego zgodzili się na nowe warunki przy wprowadzeniu gwarancji zatrudnienia. W tych okolicznościach za niezgodne ze społecznym przeznaczeniem prawa do rekompensaty jest jej żądanie wówczas, gdy pracodawca nie dąży do zwolnienia pracownika, a jedynie do ujednoli-

cenia zasad zatrudnienia wszystkich pracowników. Rekompensata - jak wskazuje sama nazwa tego świadczenia - ma spełnić funkcję swego rodzaju odszkodowania z tytułu utraty pracy a w przypadku powoda nie może być mowy o takim jej celu.

Podstawy skargi odnoszące się do przepisów postępowania nie zasługują natomiast na uwzględnienie, gdyż odnoszą się do oceny dowodów lub ustaleń faktycznych, tymczasem zarzut dotyczący oceny dowodów nie może stanowić podstawy skargi kasacyjnej (art. 398³ § 3 k.p.c.) a Sąd Najwyższy jest związany ustalonym stanem faktycznym (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). W tej sprawie stan faktyczny w elementach istotnych dla rozstrzygnięcia nie był zresztą sporny. Spór dotyczyły okoliczności niemających w ocenie Sądu Najwyższego istotnego znaczenia. Natomiast zarzuty naruszenia art. 30 § 4 w związku z art. 42 § 1 k.p. i art. 45 § 1 k.p. w istocie rzeczy mieścił się w uzasadnionym zarzucie naruszenia art. 51 ZUZP.

Ze wskazanych względów skarga podlegała uwzględnieniu, a zaskarżony wyrok uchyleniu na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. z przekazaniem sprawy do ponownego rozpoznania.

=====