



Sygn. akt II BP 11/09

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 lutego 2010 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Zbigniew Hajn (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Bogusław Cudowski

SSN Beata Gudowska

w sprawie z powództwa J. G., M. K.
przeciwko PKP Cargo S.A. o odprawę,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 23 lutego 2010 r.,
skargi o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia powoda
Macieja Krupskiego od wyroku Sądu Okręgowego [...] z dnia 4 lutego 2009 r.,

- 1. oddala skargę o stwierdzenie niezgodności z prawem wyroku Sądu Okręgowego z dnia 4 lutego 2009 r.,**
- 2. odrzuca skargę o stwierdzenie niezgodności z prawem wyroku Sądu Rejonowego z dnia 13 maja 2008 r.,**
- 3. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej 450 (czterysta pięćdziesiąt) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

Uzasadnienie

W niniejszej sprawie powód M. K., ostatecznie precyzując powództwo wniósł o zasądzenie od pozwanego PKP Cargo S.A. 9 648,96 złotych tytułem odprawy pieniężnej oraz zasądzenie kosztów procesu według norm prawem przepisanych.

Wyrokiem z dnia 13 maja 2008 r. Sąd Rejonowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo M. K. w całości.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był od 6 września 1969 r. pracownikiem kolejno Polskich Kolei Państwowych, następnie PKP S.A., a od 1 października 2001 r. wobec przejścia części zakładu pracy PKP S. A. w W. w trybie art. 23¹ k.p. pracodawcą powoda stał się PKP Cargo S. A. w K. Na podstawie porozumienia z 21 listopada 2006 r. zawartego pomiędzy Zarządem spółki „Koleje Mazowieckie - KM” sp. z o.o. a zarządem PKP Cargo S.A. powód został przejęty w trybie art. 23¹ k.p. Pismem z 24 listopada 2006 r. dotychczasowy pracodawca poinformował go o planowanym przejściu części zakładu pracy wraz z pouczeniem o przysługującym mu uprawnieniu do rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 23¹ § 4 k.p. W tymże dokumencie znalazła się również informacja, że w okresie roku od daty przejścia będą miały do niego zastosowanie postanowienia Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników zatrudnionych przez PKP Cargo S.A. z 29 października 2004 r. Powód odmówił przyjęcia pisma po zapoznaniu się z jego treścią. Pismem z 29 grudnia 2006 r. nowy pracodawca „Koleje Mazowieckie - KM” sp. z o.o. powiadomił powoda, że z dniem 1 stycznia 2007 r. zostanie on zatrudniony w spółce w Sekcji Napraw i Eksploatacji Taboru oraz, że pozostałe warunki zatrudnienia pozostają bez zmian. Powód odmówił ich przyjęcia.

W dniu 5 grudnia 2006 r. zostało podpisane porozumienie pomiędzy PKP Cargo S.A. „Koleje Mazowieckie - KM” sp. z o.o. a przedstawicielami związków zawodowych Federacji Związków Zawodowych Pracowników PKP, Sekcji Zawodowej PKP Cargo S.A. NSZZ Solidarność, Związku Zawodowego Maszynistów Kolejowych w Polsce, Krajowego Sekretariatu Kolejarzy NSZZ „Solidarność 80” i Federacji Związków Zawodowych Maszynistów Kolejowych w

sprawie warunków zatrudnienia w spółce „Koleje Mazowieckie - KM” sp. z o.o. Powód pracował w spółce „Koleje Mazowieckie- KM” sp. z o.o. do 31 stycznia 2007 r., a od 1 lutego 2007 r. podjął zatrudnienie w spółce PCC R. S.A. Powód nie zdecydował się na kontynuowanie zatrudnienia w spółce „Koleje Mazowieckie - KM” sp. z o.o. ze względu na ciężką atmosferę pracy i niepewne warunki zatrudnienia.

W ocenie Sądu pierwszej instancji powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie. Uprawnienie do odprawy powód wywodził z treści przepisów art. 1 w związku z art. 8 ustawy „o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników”. Ustawa ta - odmiennie niż jej poprzedniczka nie wymienia rozmaitych przyczyn zwolnienia pracownika uzasadniających prawo do odprawy, lecz posługuje się tylko jednym ogólnym określeniem, według którego chodzi o rozwiązanie stosunku pracy z „przyczyn niedotyczących pracownika”.

W ocenie Sądu odmowa przyjęcia proponowanych przez Koleje Mazowieckie warunków pracy mogła być uznana co najmniej za współprzyczynę lub przyczynę rozwiązania stosunku pracy. Z uwagi na rodzaj i charakter zaproponowanej pracy można było w niniejszej sprawie oczekiwać, że pracownik powinien przyjąć zaoferowane mu nowe warunki. Trudno bowiem uznać w tej sytuacji, że przyczyny rozwiązania stosunku pracy leżały po stronie pracodawcy, a zatem w ocenie Sądu nie zostały spełnione przesłanki, o których mowa w art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Powód wniósł apelację od powyższego orzeczenia, zaskarżając wyrok w całości, wnosząc o jego zmianę poprzez uwzględnienie powództwa, ewentualnie o jego uchylenie i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji.

Sąd Okręgowy Wydział Pracy uznał apelację za niezasadną. Fakt reorganizacji i przejścia zakładu pracy w trybie art. 23¹ k.p. nie może stanowić, w świetle obowiązujących przepisów prawa, podstawy roszczeń powoda. Przejście zakładu pracy samo w sobie prowadzi bowiem do zmiany pracodawcy przy jednoczesnej kontynuacji zatrudnienia i nie oznacza konieczności rozwiązania

stosunku pracy rozumianej jako redukcja zatrudnienia, co błędnie podnosił w apelacji powód. Wskazać ponadto należy, że w okolicznościach niniejszej sprawy rozwiązanie stosunków pracy z nowym pracodawcą nastąpiło z przyczyn dotyczących pracowników (powoda). Z własnej inicjatywy rozwiązał on bowiem umowę o pracę, nie godząc się na kontynuację zatrudnienia u nowego pracodawcy. Z tych wszystkich względów w okolicznościach niniejszej sprawy nie znajdują zastosowania przepisy ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, albowiem zgodnie z jej art. 1 i art. 10 prawo do odprawy uzależnione jest od tego, czy do rozwiązania stosunku pracy doszło wyłącznie z przyczyn niedotyczących pracownika, taką zaś wyłączną przyczyną z pewnością nie jest sytuacja, w której pracownik sam podejmuje decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę.

Tym samym Sąd Okręgowy Wydział Pracy wyrokiem z dnia 4 lutego 2009 r. w sprawie z powództwa M. K. przeciwko PKP Cargo S. A. Mazowiecki Zakład Spółki w W. poprzednio PKP Cargo S. A. Zakład Taboru o odprawę oddalił apelację powoda.

W skardze o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnych wyroków : Sądu Okręgowego z dnia 4 lutego 2009 r. oraz Sądu Rejonowego z dnia 13 maja 2008 r. powód M. K. zaskarżył je w całości.

Podstawą skargi jest naruszenie przepisów prawa materialnego powodujących niezgodność w/w wyroków z prawem, to jest art. 23¹ § 4 zdanie 2 k.p. w zw. z art. 1 i art. 8 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 z 2003 r. ze zm.) przez uznanie, że rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 23¹ § 5 k.p. następuje z przyczyn dotyczących pracownika, a w związku z tym odprawa pracownikowi nie przysługuje.

Wyrok ten wyrządził powodowi szkodę polegającą na niewypłaceniu mu należnej odprawy pieniężnej.

Zaskarżone prawomocne wyroki nie mogły i nie mogą być wzruszone w drodze innych środków prawnych. Kasacja w niniejszej sprawie nie przysługuje ze względu na wartość przedmiotu zaskarżenia poniżej 10.000 zł. Brak jest również podstaw do wznowienia postępowania,

W skardze wniesiono o stwierdzenie niezgodności w/w wyroków z prawem, a mianowicie z art. 23¹ § 4 zdanie 2 k.p. w związku z art. 1 i art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników i o uchylenie zaskarżonych wyroków w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi.

W opinii wnoszącego skargę stanowisko sądów obu instancji jest sprzeczne z zasadą wyrażoną w art. 23¹ § 4 zdanie 2 k.p., że rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie powoduje dla pracownika skutki, jakie przepisy prawa pracy wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem. Jego zdaniem ma tutaj pełne zastosowanie wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 lutego 2001 r., sygn. I PKN 228/00, OSNAPIUS 2002 r., nr 20, poz. 489, gdzie Sąd Najwyższy stwierdził: „Rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika na podstawie art. 23¹ § 4 k.p. nie wyklucza możliwości zastosowania ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r., jeżeli zostaną spełnione jej przesłanki, a więc w szczególności, gdy wyłączną przyczyną złożenia przez pracownika oświadczenia woli były zmiany określone w art. 1 tej ustawy, a równocześnie następowało zmniejszenie zatrudnienia, które motywowało pracownika do złożenia oświadczenia woli.”.

Podkreślić przy tym należy, że powód podał konkretne powody dla których uznał, że warunki jego pracy uległy pogorszeniu i dlatego uznał rozwiązanie stosunku pracy za konieczne. Prawidłowo bowiem ustaliły Sądy, że powód rozwiązał stosunek pracy w trybie art. 231 § 5 k.p. z powodu „... ciężkiej atmosfery pracy i niepewnych warunków zatrudnienia” (vide str. 2 uzasadnienia Sądu Rejonowego i str. 2 uzasadnienia Sądu Okręgowego).

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga podlega odrzuceniu w odniesieniu do zarzutu niezgodności z prawem wyroku Sądu Rejonowego z dnia 13 maja 2008 r., zgodnie z bowiem z art. 424¹ § 1 k.p.c. skarga o stwierdzenie niezgodności z prawem przysługuje od prawomocnego orzeczenia sądu drugiej instancji „kończącego postępowanie w sprawie”.

W zakresie zaskarżenia wyroku Sądu Okręgowego z 4 lutego 2009 r., skarga podlega oddaleniu.

Zaskarżone orzeczenie jest zgodne z uchwałą siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 18 czerwca 2009 r., III PZP 1/09, według której, rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 23¹ § 4 Kodeksu pracy nie uprawnia do nabycia odprawy pieniężnej, o której mowa w art. 8 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.), chyba że przyczyną rozwiązania stosunku pracy była poważna zmiana warunków pracy na niekorzyść pracownika.

W uzasadnieniu powołanej uchwały Sąd Najwyższy podniósł, że na mocy art. 23¹ § 4 k.p. pracownik uzyskał uprawnienie do rozwiązania umowy o pracę wyłącznie z powodu przejścia zakładu pracy. Jest to konsekwentnie jedyna przyczyna uzasadniająca dokonanie rozwiązania stosunku pracy, którą można wiązać z ustawową konstrukcją rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem fikcyjnie ustanowioną w art. 23¹ § 4 k.p.

Niezależnie od tego, jakie znaczenie nada się określonym w art. 23¹ § 4 k.p. skutkom przypisanym w prawie pracy do rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem nawet wtedy, gdy skutki te odnoszą do aktualnego pracodawcy, to tylko z tego powodu nie powstanie uprawnienie do odprawy pieniężnej, skoro muszą zachodzić wszystkie przesłanki odprawy określone w ustawie z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących pracowników. „Wyposażenie” pracownika na podstawie art. 23¹ § 4 k.p. skutkami, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem, nie może, samo przez się, stanowić podstawy do przyznania mu odprawy określonej w art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących pracowników. Stosownie do tego przepisu odprawa przysługuje w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia. Do jej warunków, oprócz rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę (także na mocy porozumienia stron) i określonej minimalnej liczby zatrudnienia pracowników,

należy rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (art. 1 ustawy). Na podstawie art. 10 tej ustawy odprawa przysługuje także, w przypadku tzw. zwolnień indywidualnych, jeżeli następują one wyłącznie z przyczyn niedotyczących pracowników.

Z zastosowania trybu rozwiązania stosunku pracy określonego w art. 23¹ § 4 k.p. wynika tylko tyle, że stosunek pracy został rozwiązany przez pracodawcę i że powodem tego rozwiązania było przejście zakładu pracy. To ustalenie nie stwarza podstawy do przyznania pracownikowi odprawy, bo to pracownik korzystał z powodu przejścia zakładu pracy i może to być powód dotyczący wyłącznie pracownika bez możliwości uznania go za przyczynę dotyczącą pracodawcy (niedotyczącą pracownika w rozumieniu przepisów o zwolnieniach grupowych).

Nie ma żadnych powodów do zrównania ze sobą rozwiązania stosunku pracy z powodu przejścia zakładu pracy (art. 23¹ k.p.) z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, jako kategorii i przesłanki innej regulacji prawnej, regulacji tzw. zwolnień grupowych.

W ujęciu ogólnej zasady należy potwierdzić, że nie ma podstawy uprawniającej pracownika rozwiązującego stosunek pracy w związku z przejściem zakładu pracy na innego pracodawcę do odprawy przewidzianej w razie rozwiązania stosunku pracy spowodowanego przyczynami, które leżą po stronie pracodawcy. Jednakże zasada ta nie jest odpowiednia do tych sytuacji, jak wydaje się wyjątkowych, w których przejście zakładu pracy pociąga za sobą poważne zmiany na niekorzyść pracownika. W takich sytuacjach pracownik wprowadzi inicjuje rozwiązanie stosunku pracy, lecz korzystając z zapewnionej mu w art. 23¹ § 4 k.p. możliwości rozwiązania stosunku pracy, czyni to z przyczyn, które leżą po stronie pracodawcy. W takim sensie uprawnienie do odprawy pozostaje w związku z kodeksową instytucją przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę, które nie powinno powodować istotnego pogorszenia warunków pracy.

Należy również zauważyć, że podobne stanowisko Sąd Najwyższy wyraził już wcześniej: w wyroku z 20 maja 1993 r., I PRN 42/93, Praca i Zabezpieczenie Społeczne, 1993 nr 10-11, s. 99, gdzie stwierdzono, że odprawa pieniężna określona w art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu

pracy o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 4, poz. 19 ze zm.) nie przysługuje pracownikowi w razie przejścia dotychczas zatrudniającego go zakładu pracy przez inny zakład w trybie art. 23¹ § 2 k.p., także wtedy, gdy nie wyraził on zgody na podjęcie pracy w tymże zakładzie. Warunkiem bowiem prawa do wymienionej odprawy pieniężnej jest rozwiązanie stosunku pracy, które w sytuacji przewidzianej w art. 23¹ § 2 k.p. nie następuje; a także w postanowieniu z 24 kwietnia 2003 r. I PK 7/03 i w wyroku z 25 lipca 2003 r. I PK 347/02.

Z ustaleń faktycznych niniejszej sprawy, którymi Sąd Najwyższy na podstawie art. 424⁴ k.p.c. pozostaje związany, wynika, że nie doszło do poważnej zmiany warunków na niekorzyść pracownika. Należy również zauważyć, że powoływany przez skarżącego wyrok Sądu Najwyższego z 2 lutego 2001 r., sygn. I PKN 228/00, OSNAPiUS 2002 r., nr 20, poz. 489, gdzie Sąd Najwyższy stwierdził: „Rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika na podstawie art. 23¹ § 4 kp nie wyklucza możliwości zastosowania ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r., jeżeli zostaną spełnione jej przesłanki, a więc w szczególności, gdy wyłączną przyczyną złożenia przez pracownika oświadczenia woli były zmiany określone w art. 1 tej ustawy, a równocześnie następowało zmniejszenie zatrudnienia, które motywowało pracownika do złożenia oświadczenia woli.”; pozostaje zbieżny z uchwałą z 18 czerwca 2009 III PZP 1/09, w szczególności gdy uwzględni się, że Sąd Najwyższy w uzasadnieniu tego wyroku wyjaśnia, że uznania, że przyczyny rozwiązania stosunku pracy leżą wyłącznie po stronie zakładu pracy nie wyklucza odmowa przyjęcia nowych warunków pracy wtedy, gdy noszą one znamiona szykany, jak i nieprzyjęcie warunków wyraźnie z jakiegoś powodu niedogodnych dla pracownika. W wyroku tym nie łączy się prawa do odprawy z rozwiązaniem stosunku pracy w trybie art. 23¹ § 4 k.p. Sąd Najwyższy stwierdził wszak, że z zastosowania art. 23¹ § 4 k.p. nie wynika przesłanka dotycząca wymaganej w ustawie o zwolnieniach grupowych przyczyny rozwiązania stosunku pracy.

Oznacza to, że zaskarżony wyrok Sądu Okręgowego jest zgodny z orzecznictwem Sądu Najwyższego i nie może być uznany za sprzeczny z ogólnie przyjętymi standardami rozstrzygnięć albo wydany w wyniku wykładni oczywiście błędnej lub wadliwego zastosowania prawa widocznych bez głębszej analizy prawniczej, a tylko taka sytuacja jest przesłanką uwzględniania skargi o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia.

Wobec powyższego rozpoznawana skarga nie może być uznana za zasadną. Kwestionowane orzeczenie Sądu Okręgowego nie zapadło z oczywistym i rażącym naruszeniem prawa, było natomiast wyrazem dopuszczalnej interpretacji przepisów prawa materialnego.

Tym samym Sąd Najwyższy na podstawie art. 424⁸ § 1 k.p.c. i art. 424¹¹ § 1 k.p.c. orzekł jak w sentencji.