Wyrok z dnia 1 października 1999 r.
I PKN 283/99

Z art. 11 w związku z art. 10 ust. 1 i art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 ze zm.) wynika, iż pracownik nabywa prawo do odprawy, jeżeli pracodawca zgodził się na ofertę pracownika rozwiązania umowy o pracę w drodze porozumienia stron, gdyż wskutek zmian organizacyjnych zmierzał do zmniejszenia zatrudnienia.

Przewodniczący: SSN Józef Iwulski (sprawozdawca), Sędziowie SN: Jerzy Kwaśniewski, Andrzej Wróbel.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 1 października 1999 r. sprawy z powództwa Mariana S. przeciwko Oddziałowi Okręgowemu Narodowego Banku Polskiego w W. - Oddziałowi Zamiejscowemu w L. o sprostowanie świadectwa pracy i odprawę, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu z dnia 26 października 1999 r. [...]

o d r z u c i ł kasację w części dotyczącej sprostowania świadectwa pracy;
o d d a l i ł kasację w pozostałym zakresie i zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej koszty postępowania kasacyjnego w kwocie 500 zł (pięćset złotych).

U z a s a d n i e n i e

Wyrokiem z dnia 26 października 1998 r. Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Legnicy oddalił powództwo Mariana S. przeciwko Oddziałowi Okręgowemu Narodowego Banku Polskiego w W. -Oddziałowi Zamiejscowemu w L. o sprostowanie świadectwa pracy i zasądzenie odprawy. Rozstrzygnięcie to oparł na następujących ustaleniach. Powód zatrudniony został w Oddziale Okręgowym NBP w L. z dniem 1 października 1994 r. na podstawie umowy o pracę na stanowisku specjalisty w Zespole Nadzoru Bankowego. Z dniem 1 czerwca 1996 r. powierzono powodowi stanowisko kierowni-

ka tego Zespołu. Pismem z dnia 14 listopada 1997 r. Oddział Okręgowy NBP w L. zawiadomił powoda, iż dotychczasowe funkcje pracodawcy przejdą z dniem 1 stycznia 1998 r. na nowego pracodawcę, tj. Okręgowy Oddział NBP w W., w związku z wprowadzeniem nowej struktury organizacyjnej Narodowego Banku Polskiego na mocy Zarządzenia Prezesa NBP z dnia 27 sierpnia 1997 r. W związku z tym powód stanie się z mocy prawa pracownikiem Oddziału Okręgowego Narodowego Banku Polskiego w W. - Oddziału Zamiejscowego w L. Stosunek pracy będzie kontynuowany u nowego pracodawcy i nie nastąpi zmiana w zakresie warunków pracy i płacy. Zawiadomienie powoływało się na treść przepisu art. 23^1 § 3 KP oraz zawierało pouczenie, iż w terminie miesiąca od zawiadomienia powód może bez wypowiedzenia za tygodniowym uprzedzeniem złożyć oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy. Taki tryb rozwiązania stosunku pracy wywoła dla powoda skutki określone w przypadku rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem. Po otrzymaniu tego zawiadomienia powód złożył pisemne oświadczenie, że nie wyraża zgody na zmianę pracodawcy. Jednocześnie wniósł o rozwiązanie umowy o pracę na zasadzie porozumienia stron z dniem 31 grudnia 1997 r. Powód twierdził, że w wyniku zmiany struktury organizacyjnej w Narodowym Banku Polskim następowała likwidacja Oddziału Okręgowego NBP w L. Następnie powód rozszerzył ten wniosek o wypłatę odprawy na podstawie ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy i przedłużył termin do zajęcia stanowiska przez pracodawcę do połowy stycznia 1998 r. Do dnia 31 grudnia 1997 r. Oddział Okręgowy NBP w L. nie odpowiedział na ofertę powoda. Natomiast w dniu 7 stycznia 1998 r. Oddział NBP w W. zawiadomił powoda na piśmie, że przyjmuje jego ofertę i z dniem 15 stycznia 1998 r. rozwiązuje z nim umowę o pracę na podstawie art. 30 § 1 pkt 1 KP. Uznał też, że brak jest podstaw do wypłaty odprawy. Sąd Rejonowy ustalił, że zmiany organizacyjne nie spowodowały od 1 stycznia 1998 r. zmniejszenia zatrudnienia. Nadal funkcjonuje komórka nadzoru bankowego w Oddziale Zamiejscowym w L., która merytorycznie podlegała i nadal podlega Głównemu Inspektorowi Nadzoru Bankowego, zaś organizacyjnie podporządkowana jest Oddziałowi Okręgowemu NBP w Z.G. Stanowisko pracy jakie powód zajmował do czasu rozwiązania umowy o pracę jest nieobsadzone.

Sąd Rejonowy uznał, że wydane powodowi świadectwo pracy odpowiada rzeczywistości. Zainicjowany przez dotychczasowego pracodawcę sposób zmiany w stosunku pracy przez wprowadzenie ustawowej regulacji z art. 23^1 KP miał na celu

"zastosowanie formuły" przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę. Powoduje to w konsekwencji zachowanie dotychczasowej treści stosunku pracy. Rozwiązanie stosunku pracy przez pracownika za siedmiodniowym uprzedzeniem jest równoznaczne z rozwiązaniem umowy o pracę za wypowiedzeniem pracodawcy, jednakże zapewnia trwałość i ciągłość stosunków pracy i wyklucza przyznanie jednorazowych odpraw z tytułu rozwiązania umów o pracę z przyczyn dotyczących pracodawcy. Zdaniem Sądu pierwszej instancji, powód nie skorzystał jednak z uprawnienia z art. 23^1 KP i doszło do rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu wyrokiem z dnia 26 stycznia 1999 r. [...] oddalił apelację powoda. Sąd drugiej instancji uznał, że Sąd Rejonowy przeprowadził wyczerpujące i staranne postępowanie dowodowe, dokonał prawidłowych ustaleń stanu faktycznego, wszechstronnie rozważył wszystkie istotne okoliczności sprawy oraz prawidłowo zastosował prawo materialne. Z dniem 1 stycznia 1998 r. przestał istnieć Oddział Okręgowy NBP w L. i na podstawie art. 23^1 § 3 KP nastąpiło przejęcie jego pracowników przez Oddział Okręgowy NBP w W. - Oddział Zamiejscowy w L. Skoro zatem rozwiązanie umowy o pracę (na wniosek powoda) nastąpiło za porozumieniem stron z dniem 15 stycznia 1998 r. to wydane mu świadectwo pracy odpowiada stanowi rzeczywistemu. Zdaniem Sądu drugiej instancji, powodowi nie przysługuje odprawa z ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r., gdyż jego stanowisko pracy nie zostało zlikwidowane, nowy pracodawca gwarantował takie same warunki pracy i płacy, a rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z inicjatywy powoda i przy uwzględnieniu jego wniosku co do sposobu (porozumienia stron) i terminu (15 stycznia 1998 r.) rozwiązania umowy o pracę. Nie została spełniona przesłanka z art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. Nie nastąpiło bowiem u strony pozwanej zmniejszenie zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych lub w związku ze zmianami organizacyjnymi w "parametrach określonych ustawowo" (art. 10 pkt 1 tej ustawy).

Kasację od tego wyroku złożył powód, zaskarżając go w całości. Powód zarzucił naruszenie prawa materialnego przez: 1) rażąco niewłaściwe zastosowanie art. 23^1 KP, (szczególnie § 3) przez przyjęcie, wbrew normie art. 11 pkt 1 ustawy o NBP, według którego Prezes NBP jest przełożonym wszystkich pracowników NBP oraz "innych przepisów" tej ustawy przez uznanie, że nastąpiło przejęcie zakładu pracy, pomimo że w ramach całej struktury organizacyjnej NBP nastąpiły zmiany organizacyjne i nowy podział zadań, polegające na zmniejszeniu liczby oddziałów sprawują-

cych funkcje pracodawcy, 2) naruszenie oraz pominięcie art. 10 pkt 1 w związku z art. 1 pkt 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r., pomimo że zebrany w sprawie materiał dowodowy jednoznacznie wskazuje, iż zmiany organizacyjne całego NBP wynikają z przyczyn ekonomicznych oraz organizacyjnych i dlatego w Oddziale NBP w L., nastąpiła likwidacja wielu stanowisk pracy, w tym likwidacja stanowiska zajmowanego przez powoda, co było wyłączną przyczyną rozwiązania stosunku pracy, 3) naruszenie art. 8 pkt 1 w związku z art. 11 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. w związku z rażąco błędnym zastosowaniem art. 23^1 § 1 KP, przez ustalenie, że powodowi nie przysługuje prawo do odprawy pieniężnej, pomimo, iż z materiału dowodowego wynika jednoznacznie że po wprowadzeniu zmian organizacyjnych w NBP stanowisko pracy powoda przestało istnieć, a przejmujący funkcję pracodawcy Oddział NBP w W. nie przedstawił powodowi przed rozwiązaniem umowy o pracę propozycji pracy, pomimo że zespół nadzoru bankowego, którego kierownikiem był powód, przestał istnieć, 4) naruszenie art. 36 § 1 pkt 3 KP w związku z rażąco błędnym zastosowaniem art. 23^1 § 1 KP oraz pominięciem przepisów prawa cywilnego w związku z art. 300 KP, dotyczących obowiązku dotrzymania terminu udzielenia odpowiedzi na pismo powoda z dnia 20 listopada 1997 r., zawierającego oświadczenie, że nie wyraża on zgody na zmianę pracodawcy oraz jego propozycję rozwiązania umowy o pracę na zasadzie porozumienia stron z dniem 31 grudnia 1997 r., co pozwoliło Sądowi na przyjęcie, że powód złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę nowemu pracodawcy, podczas gdy Sąd nie uwzględnił, że strona pozwana miała obowiązek w sposób definitywny odpowiedzieć na powyższe pismo zgodnie z przepisami prawa cywilnego w związku z art. 300 KP niezwłocznie (14 dni). Powód zarzucił także naruszenie prawa procesowego, a mianowicie art. 233 § 1 w związku z art. 382 KPC i art. 328 w związku z art. 391 KPC wyrażające się brakiem wszechstronnego rozważenia przez Sąd zebranego już w pierwszej instancji materiału dowodowego. Dlatego w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku brak jest odniesienia się Sądu, do przedstawionych w sprawie dokumentów, brak wskazania podstawy faktycznej i prawnej rozstrzygnięcia oraz dowodów, na których Sąd się oparł, stwierdzając, że: a) przejęcie pracowników przez Oddział Okręgowy NBP w W., nastąpiło na podstawie art. 23^1 § 3 KP, b) świadectwo pracy odpowiada stanowi rzeczywistemu, c) powodowi nie przysługuje odprawa, gdyż jego stanowisko nie zostało zlikwidowane, a nowy pracodawca gwarantował takie same warunki pracy i płacy jak poprzedni, rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z inicjatywy powoda, d) nie nastąpiło zmniejszenie zatrudnienia. W

uzasadnieniu kasacji powód wywiódł, że Sąd drugiej instancji nie zauważył, że powód pismem z dnia 20 listopada 1997 r. oświadczył, iż nie wyraża zgody na zmianę pracodawcy i równocześnie złożył propozycję rozwiązania umowy o pracę z dniem 31 grudnia 1997 r. na zasadzie porozumienia stron. Miesięczny okres wypowiedzenia umowy o pracę biegł według powoda od 14 listopada 1997 r., a strona pozwana miała obowiązek złożyć oświadczenie woli odmawiające rozwiązania umowy o pracę na zasadzie porozumienia stron. Umowa z powodem powinna zostać rozwiązana najpóźniej z dniem 15 grudnia 1997 r. Sąd nie zauważył, że pracodawca nie złożył powodowi oferty podjęcia pracy i nie zawarł też z powodem jakiejkolwiek umowy. Powód nie zawierał umowy o pracę z Oddziałem Okręgowym NBP w W. Przeciwnie, powód nie wyraził zgody na kontynuowanie lub nawiązanie stosunku pracy po reorganizacji struktur Narodowego Banku Polskiego. W takiej sytuacji powodowi przysługiwał trzymiesięczny okres wypowiedzenia. Zdaniem powoda, w sytuacji, gdy odmówił zawarcia umowy o pracę z Oddziałem Okręgowym NBP w W. z dniem 1 stycznia 1998 r., jego ówczesny pracodawca, tj. Oddział Okręgowy NBP w L., powinien złożyć oświadczenie woli dotyczące rozwiązania z nim stosunku pracy i wypłacić odpowiednią odprawę pieniężną. Według powoda, Sąd nie uwzględnił, że w ramach nowej struktury całego NBP, w wyniku wprowadzonych zmian organizacyjnych nie nastąpiło przejęcie przez inny podmiot majątku ani też zadań Oddziału NBP w L. Wprowadzono jedynie zmiany organizacyjne. Mogą być one traktowane tylko i wyłącznie jako wewnętrzne zmiany organizacyjne z przyczyn ekonomicznych i nie powinny w żadnym przypadku być utożsamiane z przejęciem zakładu pracy przez nowego pracodawcę. Po reorganizacji nie zmienił się ani dysponent majątku ani procedury dotyczące zarządzania tym majątkiem, a faktycznym dysponentem majątku NBP był i nadal jest Prezes NBP i Centrala NBP w W. Zdaniem powoda, z przedstawionych dokumentów wynika jednoznacznie, że po reorganizacji struktury NBP w Oddziale NBP w L. przestał istnieć zespół nadzoru bankowego, co jest równoznaczne, że po zmianie pracodawcy w Oddziale NBP w L., została zlikwidowana komórka organizacyjna, w której powód był pracownikiem. Zmniejszenie zatrudnienia w Oddziale NBP w L. zostało wykazane przez stronę pozwaną w załączonych do pism procesowych dokumentach, z których wynika też, że zmiany organizacyjne całej struktury NBP stanowią przyczynę rozwiązania umowy o pracę z powodem.

Strona pozwana wniosła o oddalenie kasacji i przyznanie kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W zakresie, w którym kasacja dotyczy sprostowania świadectwa pracy jest ona niedopuszczalna z mocy art. 393 pkt 6 KPC i dlatego w tej części podlegała odrzuceniu na podstawie art. 393^8 § 1 KPC.

W ten sposób dochodzi do znacznego uproszczenia w zakresie istotnych kwestii wymagających rozważenia w sprawie, gdyż pozostaje do rozpatrzenia roszczenie o odprawę. Jego zasadność należy rozważać w płaszczyźnie przesłanek określonych w art. 11 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1990 r., Nr 4, poz. 19 ze zm.), według którego przepisy ustawy (a więc także art. 8 dotyczący odprawy pieniężnej) stosuje się odpowiednio w razie rozwiązania stosunku pracy z przyczyn określonych w art. 1 ust. 1 i 2 na mocy porozumienia stron. Ponieważ nie budzi wątpliwości (także powód tego nie kwestionuje), że doszło do rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron, to istotne jest tylko czy nastąpiło to z przyczyn określonych w art. 1 ust. 1 i 2 ustawy. W kontekście roszczenia o odprawę nieistotne w zasadzie są kwestie dotyczące tego kto był pracodawcą powoda oraz czy w okolicznościach sprawy prawidłowo zinterpretowano i zastosowano art. 23^1 KP. Ponieważ jednak kwestie te były przedmiotem rozważań Sądów i stanowią podstawowy element zarzutów kasacyjnych, to wymagają rozważenia w ogólnym choćby zarysie.

Pierwszy problem dotyczy tego kto był pracodawcą powoda. W tym zakresie kasacja nie stawia zarzutu i praktycznie nie nawiązuje do definicji tego pojęcia z art. 3 KP. Zgodnie z tym przepisem pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników. Powód uważa, że jego pracodawcą był Prezes Narodowego Banku Polskiego. Nawet pobieżna analiza tego twierdzenia w odniesieniu do treści art. 3 KP, wskazuje, że jest to pogląd błędny. Prezes NBP nie jest przecież jednostką organizacyjną, a chyba nikt nie może twierdzić, że zatrudnia pracowników jako osoba fizyczna. Jest oczywiste, że w sprawach określonych stosownymi przepisami Prezes NBP może być organem pracodawcy (art. 3^1 KP). Problem sprowadza się do tego, która z jednostek organizacyjnych NBP jest pracodawcą. Mogą w tym zakresie występować wątpliwości przy złożonej strukturze organizacyjnej i podzieleniu uprawnień praco-

dawcy na poszczególne, hierarchicznie zorganizowane jednostki NBP (choć powód nie stawia tezy, że pracodawcą jest Narodowy Bank Polski jako całość). Podobny problem był wielokrotnie przedmiotem rozważań Sądu Najwyższego, który podstawowe znaczenie dla oceny jaka jednostka organizacyjna jest pracodawcą przypisywał temu, w jakiej jednostce, odpowiednio wydzielonej organizacyjnie i finansowo, praca jest wykonywana, a przede wszystkim, gdzie usytuowane jest uprawnienie do zatrudniania i zwalniania pracowników (te ostanie uprawnienia mogą być zresztą przypisane organom znajdującym się poza jednostkami zatrudniającymi pracowników). Przykładowo w wyroku z dnia 9 września 1977 r., I PRN 115/77 (OSNCP 1978 r. z. 10, poz. 177) Sąd Najwyższy stwierdził, że jednostka organizacyjna będąca w rozumieniu art. 3 KP zakładem pracy jest biernie legitymowana w sporach o roszczenia ze stosunku pracy jej pracowników, nie wyłączając pracowników zatrudnionych w niej na podstawie powołania przez właściwy organ nadrzędny (por. też uchwała z dnia 16 listopada 1977 r., I PZP 47/77, OSPiKA 1979 r. z. 7-8, poz. 125 z glosą M. Piekarskiego; wyrok z dnia 19 kwietnia 1979 r., I PR 16/79, OSNCP 1979 r. z. 10, poz. 205; wyrok z dnia 3 czerwca 1988 r., II URN 102/88, OSNCP 1991 r. z. 1, poz. 7; wyrok z dnia 6 listopada 1991 r., I PRN 47/91, OSP 1992 r. z. 7-8, poz. 152; uchwała z dnia 23 lipca 1993 r., I PZP 30/93, OSNCP 1994 r. z. 6, poz. 123; wyrok z dnia 19 września 1996 r., I PRN 101/95, OSNAPiUS 1997 r. nr 7, poz. 112; wyrok z dnia 11 września 1998 r., II UKN 196/98, OSNAPiUS 1999 r. nr 18, poz. 589). Dla rozpatrywanej sprawy szczególnie przydatna jest wykładnia zawarta w orzeczeniach dotyczących złożonych struktur organizacyjnych. W tym zakresie można przytoczyć uchwałę składu siedmiu sędziów z dnia 24 listopada 1992 r., I PZP 59/92 (OSNCP 1993 r. z. 4, poz. 49), według której Główny Inspektorat Pracy i okręgowe inspektoraty pracy są zakładami pracy w rozumieniu art. 3 KP. Podobnie w wyroku z dnia 19 grudnia 1997 r., I PKN 448/97 (OSNAPiUS 1998 r. nr 22, poz. 649) Sąd Najwyższy uznał, że pracodawcą dyrektora wojewódzkiego urzędu pracy jest ten urząd, a nie Krajowy Urząd Pracy. Wreszcie w kontekście twierdzenia powoda, że jego pracodawcą jest Prezes NBP, charakterystyczny jest wyrok z dnia 21 grudnia 1992 r., I PRN 52/92 (PiZS 1993 r. nr 5-6, s. 96), zgodnie z którym zakładem pracy dla pracowników samorządowych zatrudnionych w urzędzie gminy jest ten urząd, a nie burmistrz czy wójt będący kierownikiem tego urzędu. W świetle tej wykładni nie może budzić wątpliwości, że pracodawcą powoda był Oddział Okręgowy NBP w L., a nie Narodowy Bank Polski jako całość, czy tym bardziej Prezes NBP. Nie przeczy temu

wskazana w kasacji regulacja art. 11 ust. 1 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o Narodowym Banku Polskim (Dz.U. Nr 140, poz. 938 ze zm.), zgodnie z którą Prezes NBP jest przełożonym wszystkich pracowników. Z tego przepisu wynika tylko to, że określone uprawnienia pracodawcy usytuowane są na szczeblu centralnym organizacji NBP, a Prezes jest organem dokonującym czynności w zakresie spraw pracowniczych.

Jeżeli więc pracodawcą powoda był Oddział NBP w L., to przejęcie tego Oddziału, a więc nie tylko majątku, ale przede wszystkim jego kompetencji (por. np. uchwała składu siedmiu sędziów z dnia 29 kwietnia 1993 r., I PZP 9/93, Przegląd Sądowy 1994 r. nr 2, s. 58), przez Oddział w W., stanowiło przejście zakładu pracy na innego pracodawcę w rozumieniu art. 23^1 KP. Oczywiście stanowiło to również zmianę struktury organizacyjnej całego NBP. Kwestie dotyczące własności mienia w tym zakresie były bez znaczenia. Zgodnie z art. 23^1 § 1 KP powód jako zatrudniony w jednostce (zakładzie pracy w znaczeniu przedmiotowym, placówce zatrudnienia) przejmowanej, z mocy samego prawa stawał się z chwilą przejęcia, pracownikiem zatrudnionym u nowego pracodawcy (por. wyrok z dnia 28 września 1990 r., I PR 251/90, OSNCP 1992 r. z. 5, poz. 78). Jego sprzeciw w tym zakresie nie miał znaczenia, poza możliwością rozwiązania umowy o pracę w szczególnym trybie art. 23^1 § 4 KP. W uchwale z dnia 19 stycznia 1993 r., I PZP 70/92 (OSNCP 1993 r. z. 6, poz. 100) Sąd Najwyższy prawidłowo wyjaśnił, że w razie przejęcia zakładu pracy w części przez inny zakład, staje się on z mocy prawa stroną w stosunkach pracy z pracownikami zatrudnionymi w przejętej części zakładu [...], także wówczas, gdy pracownicy ci sprzeciwiali się zmianie pracodawcy. Między innymi dlatego dla realizacji zasady wolności pracy w ramach nowelizacji Kodeksu pracy w 1996 r. wprowadzono nową regulację art. 23^1 § 3 i 4, polecającą przejmowanemu pracodawcy zawiadamiać pracowników o przewidywanych zmianach organizacyjnych i umożliwiającą pracownikom rozwiązanie stosunków pracy w krótkim terminie siedmiu dni, bez niekorzystnych dla nich skutków, w sposób równoznaczny z rozwiązaniem stosunków pracy za wypowiedzeniem pracodawcy. Taki też tryb zastosował pracodawca powoda. Powód mógł więc skorzystać z uprawnienia do rozwiązania umowy o pracę w ten sposób, czego jednak nie uczynił. Z art. 23^1 § 3 i 4 KP nie wynika natomiast obowiązek przejmowanego pracodawcy, aby rozwiązał (wypowiedział) umowy o pracę pracownikom, którzy nie zgadzają się na przejście do nowego pracodawcy. Poglądy powoda w tym zakresie nie są uzasadnione treścią analizowanych przepi-

sów, wskazanych jako podstawa kasacji. Nie ma potrzeby rozważania, jaki byłby skutek rozwiązania przez powoda umowy o pracę w trybie art. 23^1 § 4 KP, skoro powód takiej czynności nie podjął. Nie są też istotne w kontekście dochodzonego roszczenia o odprawę, podnoszone przez powoda kwestie dotyczące obowiązku reakcji pracodawcy na ofertę powoda rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron. Powód twierdzi, że pracodawca miał obowiązek odpowiedzi na tę ofertę w terminie 14 dni i powołuje się na bliżej nieokreślone przepisy prawa cywilnego. Już choćby z tej przyczyny zarzut ten nie podlega merytorycznemu rozważeniu, a ze wskazanych przepisów art. 23^1 KP czy art. 30 § 1 pkt 1 KP obowiązek taki nie wynika. Kwestia ta jest jednak nieistotna, gdyż nie budzi przecież wątpliwości, że doszło do przyjęcia oferty powoda rozwiązania umowy o pracę w drodze porozumienia stron, a który pracodawca przyjął ofertę jest bez znaczenia dla oceny zasadności roszczenia o odprawę.

Przechodząc to istotnych kwestii dotyczących przesłanek nabycia prawa do odprawy, to należy stwierdzić, że niewątpliwie była spełniona przesłanka art. 11 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. polegająca na rozwiązaniu umowy o pracę w drodze porozumienia stron. Bez znaczenia w tym zakresie jest, że z inicjatywą takiego sposobu rozwiązania umowy o pracę wystąpił powód. Należy uznać, że w sferze motywacyjnej po stronie powoda przyczyną wystąpienia z inicjatywą rozwiązania umowy o pracę były przekształcenia organizacyjne po stronie pracodawcy (powód nie chciał być przejęty jako pracownik). Przekształcenia te niewątpliwie występowały też w rzeczywistości i to zarówno po stronie poprzedniego jak i nowego pracodawcy. Oddział NBP w L. był przejmowany (włączany w strukturę organizacyjną), a Oddział w W. przejmował inny oddział. Była więc, także po stronie nowego pracodawcy spełniona przesłanka nabycia prawa do odprawy w postaci zmian organizacyjnych. Istotny problem w tym zakresie sprowadzał się do wykładni czy przesłanką nabycia prawa do odprawy było zmniejszenie zatrudnienia oraz czy ono w rzeczywistości nastąpiło. Sąd drugiej instancji przyjął, że nie było zmniejszenia zatrudnienia, a oddalając apelację powoda pośrednio uznał, że takie zmniejszenie jest przesłanką nabycia prawa do odprawy. Sąd drugiej instancji nie dostrzegł, że ta ostatnia kwestia jest wątpliwa, czego zresztą nie podniesiono także w kasacji. Przepis art. 11 ustawy z 28 grudnia 1989 r. nie wymienia bowiem wprost (tak samo zresztą jak art. 10 ust. 1 tej ustawy przy zwolnieniach indywidualnych) zmniejszenia zatrudnienia jako przesłanki stosowania ustawy. Przepis art. 11 stwierdza jedynie, że ustawę stosuje się w

przypadku rozwiązania umowy o pracę z przyczyn wymienionych w art. 1 ust. 1 i 2 ustawy. Można więc bronić poglądu, że przesłanką stosowania ustawy jest w tym przypadku tylko wystąpienie zmian organizacyjnych, a nie zmniejszenie zatrudnienia. Pogląd taki jest prezentowany w literaturze i orzecznictwie. W szczególności w postanowieniu Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 30 czerwca 1993 r., III APr 49/93 (OSP 1994 r. z. 7-8, poz. 127 z glosą I. Sierockiej) stwierdzono, że zmniejszenie zatrudnienia, o którym mowa w art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. nie jest przesłanką nabycia prawa do odprawy w przypadku zwolnienia indywidualnego dokonanego na podstawie art. 10 ust. 1 tej ustawy. Z tym poglądem skład orzekający w niniejszej sprawie nie zgadza się i podziela wykładnię przedstawioną w uchwale z dnia 14 grudnia 1994 r., I PZP 52/94 (OSNAPiUS 1995 r. nr 9, poz. 107; OSP 1995 r. z. 11, poz. 238 z glosą I. Sierockiej), według której zmniejszenie zatrudnienia jest warunkiem nabycia prawa do odprawy pieniężnej z art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. w przypadku indywidualnego zwolnienia pracownika na podstawie art. 10 ust. 1 w związku z art. 1 ust. 1 tej ustawy. Skład orzekający podziela w szczególności zawarte w uzasadnieniu tej uchwały argumenty dotyczące logicznej analizy treści art. 1 ust. 1 ustawy. Prowadzi ona do wniosku, iż według tego przepisu początek przekształceń zakładu pracy stanowią względy (okoliczności) ekonomiczne, zmiany organizacyjne, produkcyjne lub technologiczne. Są to więc pierwotne "przyczyny" tych przekształceń. Ich skutkiem jest "zmniejszenie zatrudnienia". Jednakże dopiero te zmiany łącznie ze "zmniejszeniem zatrudnienia" stanowią przyczynę (przesłankę) rozwiązywania umów o pracę. Mamy więc do czynienia z łańcuchem przyczynowo skutkowym, w którym określone okoliczności (w tym przypadku "zmniejszenie zatrudnienia") jest skutkiem zdarzeń je poprzedzających, a równocześnie przyczyną zdarzeń po nim następujących. W takim, szerszym tego słowa znaczeniu, przyczyną rozwiązywania stosunków pracy (a tym samym stosowania omawianej ustawy) są nie tylko przekształcenia zakładu pracy ale także "zmniejszenie zatrudnienia". Nadto art. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. jest normą określającą zakres jej stosowania. Wobec tego wszystkie pozostałe przepisy ustawy muszą być analizowane w nawiązaniu do treści tego artykułu. Jeżeli dokonujemy więc wykładni innych przepisów ustawy to nie powinniśmy przeciwstawiać sobie wzajemnie poszczególnych przepisów, lecz powinniśmy wychodzić z założenia, że wszystkie regulacje dotyczące stosowania ustawy mieszczą w sobie warunki określone w jej art. 1.

Zarzuty kasacji naruszenia prawa procesowego wiążą się z ustaleniem, że u nowego pracodawcy powoda nie nastąpiło zmniejszenie zatrudnienia (powód w ten sposób pośrednio akceptuje pogląd, że jest ono przesłanką nabycia prawa do odprawy). Zarzuty te nie są słuszne. Przede wszystkim należy stwierdzić, że uzasadnienie zaskarżonego orzeczenia Sądu drugiej instancji wskazuje zarówno stan faktyczny będący podstawą rozstrzygnięcia, jak i zastosowane przepisy prawne. W zakresie ustaleń faktycznych Sąd drugiej instancji oparł się na ustaleniach Sądu pierwszej instancji, który dokonał wszechstronnej oceny materiału dowodowego sprawy. Przyjęcie ustalenia, że u nowego pracodawcy nie doszło do zmniejszenia zatrudnienia, a w szczególności likwidacji stanowiska powoda jest prawidłowe. Z dowodów wskazywanych przez powoda wynika co najwyżej, że nastąpiła zmiana w zakresie podporządkowania stanowiska powoda i kierowanego przez niego działu, a nie jego likwidacja. Dla oceny tej okoliczności decydujące jest pismo skierowane do powoda w dniu 14 listopada 1997 r. Zarówno według jego treści, jak i w rzeczywistości po przekształceniach strukturalnych powód miał pozostać i pozostał na tym samym stanowisku, bez zmiany warunków pracy i płacy. Aby je zmienić w istotnych elementach strona pozwana musiałaby dokonać wypowiedzenia zmieniającego (por. art. 23^1 § 5 KP oraz wyrok z dnia 25 listopada 1997 r., I PKN 381/97, OSNAPiUS 1998 r. nr 18, poz. 539; wyrok z dnia 21 września 1995 r., I PRN 60/95, OSNAPiUS 1996 r. nr 7, poz. 100 i uchwała z dnia 11 marca 1998 r., III ZP 3/98, OSNAPiUS 1998 r. nr 20, poz. 588). Powód został więc przejęty jako pracownik, a jego stosunek pracy nie uległ w swej treści żadnym zmianom. Strona pozwana nie musiała mu więc zaproponować zawarcia nowej umowy o pracę, czy wskazywać jej nowych warunków (pozostawały one nie zmienione). Ani poprzedni pracodawca powoda, ani nowy pracodawca nie zmierzał więc do zmniejszenia zatrudnienia, czy choćby zmiany warunków pracy i płacy powoda. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem dla oceny istnienia przyczyn rozwiązania stosunku pracy, o których mowa w art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. (także art. 11) decydujący jest moment podejmowania przez kierownika zakładu pracy decyzji o zwolnieniu pracownika (wyrok z dnia 4 kwietnia 1995 r., I PRN 6/95, OSNAPiUS 1995 r. nr 19, poz. 239). Jeżeli więc po rozwiązaniu umowy o pracę z powodem nastąpiły zmiany w zakresie stanu zatrudnienia, to nie mają one znaczenia dla oceny przyczyn tego rozwiązania w kontekście prawa do odprawy. Nadto przepis art. 11 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. należy interpretować w kontekście art. 10 ust. 1 ustawy, według którego przyczyny wymie-

nione w jej art. 1 ust. 1 mają mieć charakter wyłączny. Zgodnie z utrwalonym również orzecznictwem sformułowanie to oznacza, sytuację, w której bez zaistnienia tych przyczyn nie zostałaby podjęta przez kierownika zakładu pracy indywidualna decyzja o zwolnieniu pracownika (wyrok z dnia 10 października 1990 r., I PR 319/90, OSNCP 1992 r. z. 11, poz. 204). W świetle unormowania z art. 11 ustawy oznacza to, że aby pracownik nabył prawo do odprawy, to potrzebna jest ocena, że pracodawca godzi się na rozwiązanie umowy o pracę w drodze porozumienia stron (ofertę pracownika), gdyż wskutek zmian organizacyjnych zmierza do zmniejszenia zatrudnienia. Tymczasem w stanie faktycznym sprawy nie można tego przyjąć, gdyż z ewidentnych zachowań pracodawcy wynikało, że zamierzał on utrzymać stan zatrudnienia, w każdym razie w odniesieniu do stanowiska pracy powoda. W wyroku z dnia 5 marca 1991 r., I PR 457/90 (Rejent 1991 r. nr 5, s. 163) Sąd Najwyższy przedstawił pogląd, który skład orzekający podziela, że fakt dojścia do porozumienia w sprawie rozwiązania stosunku pracy, nawet gdy z inicjatywą występuje pracownik, nie oznacza sam przez się, że dochodzi do przekreślenia występowania przyczyn z art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. czy też, że przyczyny te przestają stanowić "wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy". Dotyczy to jednak tylko sytuacji, gdy pracownik doprowadza do rozwiązania stosunku pracy w drodze porozumienia, będąc z uzasadnionych powodów przeświadczony, (zwłaszcza, gdy to przeświadczenie wynika z zachowania się pracodawcy), że istnieje potrzeba zmniejszenia stanu zatrudnienia w związku ze zmianami organizacyjnymi. W stanie faktycznym sprawy żadne zachowanie pracodawcy nie wskazywało na to, że w związku ze zmianami organizacyjnymi zamierza zmniejszyć zatrudnienie (w każdym razie co do stanowiska pracy powoda). Tym samym zmiany organizacyjne po stronie pracodawcy nie prowadziły do zmniejszenia zatrudnienia i nie stanowiło ono przyczyny, zwłaszcza wyłącznej, wyrażenia przez pracodawcę zgody na ofertę powoda rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron.

Z tych względów należało uznać, że kasacja powoda nie powołuje się na usprawiedliwione podstawy i podlega oddaleniu z mocy art. 393^{12} KPC. O kosztach postępowania kasacyjnego orzeczono na podstawie art. 98 § 1 KPC.

==========