

Wyrok z dnia 9 maja 2000 r.

I PKN 617/99

Porozumieniem stron, do którego ma zastosowanie 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. 1990 r. Nr 4, poz. 19 ze zm.) jest tylko takie porozumienie, które rozwiązuje stosunek pracy z przyczyn określonych w jej art. 1 ust. 1 i 2, to jest gdy przyczyny te istnieją w chwili zawierania porozumienia i stanowią jego uzasadnienie.

Przewodniczący SSN Walerian Sanetra (sprawozdawca), Sędziowie SN:
Jadwiga Skibińska-Adamowicz, Barbara Wagner.

Sąd Najwyższy, rozpoznaniu w dniu 9 maja 2000 r. sprawy z powództwa Krzysztofa S., Barbary Ł., Janusza B., Pawła W. przeciwko K. Bankowi PBI Spółce Akcyjnej w W. o odszkodowanie i odprawę, na skutek kasacji powodów Krzysztofa S. i Barbary Ł. od wyroku Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 27 kwietnia 1999 r. [...]

o d d a l i ł kasacje i zasądził na rzecz strony pozwanej po 500 zł od każdego z powodów tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

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

Powodowie Barbara Ł. oraz Krzysztof S. wnieśli kasacje od wyroku Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 27 kwietnia 1999 r. [...], którym Sąd ten zmienił wyrok Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie z dnia 29 września 1998 r. [...].

Powodowie Barbara Ł. i Krzysztof S. (a także Janusz B. i Paweł W.) wnieśli o zasądzenie na ich rzecz od pozwanego K. Banku PBI SA w W. odszkodowań na podstawie umowy z dnia 21 kwietnia 1997 r. zawartej pomiędzy Narodowym Bankiem Polskim a K. Bankiem SA Krzysztof S. domagał się odszkodowania w wyso-

kości 14-krotnego wynagrodzenia, tj. kwoty 107.800 zł, a Barbara Ł. w wysokości 13-krotnego wynagrodzenia, tj. kwoty 67.340 zł. Nadto powodowie domagali się zasądzenia od pozwanego Banku odpraw pieniężnych na podstawie art. 8 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.).

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził na rzecz powodów odprawy pieniężne z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy. W zakresie odszkodowań z tytułu rozwiązania umów o pracę, co do których roszczenie oparte było na postanowieniu art. 12 ust. 2 umowy notarialnej z dnia 21 kwietnia 1997 r. wykluczającym w stosunku do pracowników P. Banku I. SA Spółki Akcyjnej zmianę na ich niekorzyść warunków pracy (przez okres osiemnastu miesięcy), Sąd pierwszej instancji powództwa oddalił. Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych stwierdził, że - niezależnie od terminu rozwiązania umów o pracę w trybie porozumienia stron i wykazanej przez pracowników inicjatywy zmiany pracodawcy - przyczyną rozwiązania tych umów były zmiany organizacyjne (połączenie dwóch spółek akcyjnych stanowiących własność jednej z nich - Polskiego Banku I. i K. Banku w Spółkę Akcyjną K. Bank Polski Bank I.) oraz zmniejszenia zatrudnienia w Departamencie Prawnym owej Spółki Akcyjnej w porównaniu do zatrudnienia w odpowiednich jednostkach organizacyjnych obu połączonych spółek akcyjnych. Zdaniem tego Sądu gwarancje socjalne wynikające z umowy notarialnej z dnia 21 kwietnia 1997 r. sprowadzały się do uprawnień natury odszkodowawczej, a nie polegały na prawie do pracy i w tych warunkach zaniepokojenie powodów co do dalszego zatrudnienia i warunków tego zatrudnienia w pełni uzasadniało ich działania, mające na celu uzyskanie nowego zatrudnienia u innego pracodawcy. To, że po zgłoszeniu wniosku restrykcyjnego pozostałym pracownikom jednostki organizacyjnej, w której pracowali powodowie, wypowiedziano umowy o pracę i rozwiązano te umowy w trybie porozumienia stron oraz że nie nastąpiło zwiększenie stanu zatrudnienia w odpowiedniej jednostce organizacyjnej pozwanej Spółki Akcyjnej, świadczy o tym, że powodowie w nowej strukturze organizacyjnej nie uzyskaliby zatrudnienia z datą rejestracji tej Spółki. Zdaniem Sądu pierwszej instancji, propozycje pracy w pozwanej Spółce dotyczące Krzysztofa S. miały charakter wstępny i niezobowiązujący, nie gwarantowały dalszego zatrudnienia. Co do roszczeń odszkodowawczych Sąd ten stwierdził, że powodowie wystąpili z inicjatywą rozwiązania umów o pracę. Pracodawca, wyrażając

zgodę na rozwiązanie tych umów, i to w trybie porozumienia stron, nie pogorszył ich warunków wynikających z umów o pracę. Nie spowodował własnym działaniem podjętym z własnej woli szkody i dlatego też nie może ponosić odpowiedzialności za utratę przez powodów prawa do odszkodowania. Wyrok zaskarżyły obie strony (w tym Barbara Ł. i Krzysztof S.).

Sąd drugiej instancji apelacji powodów uznał za bezzasadne, stwierdzając, że wobec treści akt osobowych i ustaleń faktycznych Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych bezsporne jest w sprawie, że umowy o pracę wiążące powodów z Polskim Bankiem I. SA zostały rozwiązane w trybie porozumienia stron z wyłącznej inicjatywy pracowników, przy czym w przypadku Krzysztofa S. dodatkowo w trybie porozumienia zakładów pracy, a w przypadku Barbary Ł. przy zmianie terminu rozwiązania umowy o pracę na wniosek powódki. W kwestii podnoszonego przez powodów zarzutu naruszenia art. 23¹ § 3 KP Sąd Apelacyjny podkreślił, że Polski Bank I. SA do daty zawarcia umowy notarialnej (21 kwietnia 1997 r.) był własnością Skarbu Państwa. Umową notarialną z tej daty Narodowy Bank Polski sprzedał 100% akcji tej Spółki K. Bankowi SA. Umowa ta, z uwagi na interesy finansowe obu jej stron, zawierała klauzulę poufności, co jest w pełni zrozumiałe. Istotna część tej umowy dotycząca pracowników PBI SA została przekazana pracownikom tej Spółki w sposób w niej przyjęty. Wszyscy zatem pracownicy, w tym i powodowie, byli powiadomieni o gwarancjach pracowniczych zawartych w art. 12 ust. 2 umowy z 21 kwietnia 1997 r. Sprzedaż akcji spółki akcyjnej nie stanowi zmiany organizacyjnej po stronie pracodawcy w rozumieniu art. 23¹ § 3 KP. Spółka Akcyjna Polski Bank I. nadal funkcjonowała jako osoba prawna w rozumieniu przepisów Kodeksu handlowego i jako pracodawca w rozumieniu kodeksu pracy. Zmiana właściciela akcji powodowała zmianę wyłącznie w stosunkach własnościowych. Taka zmiana własnościowa nie spowodowała zmian w stosunkach pracy. W przypadku pracowników Spółki Akcyjnej pracownicy uzyskali dodatkowe gwarancje dotyczące warunków pracy i stabilności stosunków pracy. Niewątpliwie z datą zawarcia tej umowy nie zachodziła potrzeba powiadomienia pracowników (w trybie art. 23¹ § 3 KP) o zmianie właściciela pakietu akcji. Pracownicy, w tym i powodowie, zostali w należyty sposób powiadomieni o gwarancjach pracowniczych wynikających z zawartej umowy notarialnej. Jak wynika zarówno z treści tej umowy, jak i pisma powiadamiającego pracowników o dodatkowych gwarancjach pracowniczych, nabywca akcji K. Bank SA, jak i zbywający akcje Narodowy Bank Polski, z góry zakładały możliwość wchłonięcia Spółki PBI SA przez K.

Bank SA, tj. połączenie tych dwóch banków, w których większość udziałów stała się własnością K. Banku SA Spółki podjęły decyzję o połączeniu się na walnych zgromadzeniach akcjonariuszy, które miały miejsce w dniu 17 i 18 lipca 1997 r. Zgodnie z tymi uchwałami, z uwagi na konieczność sporządzenia bilansu na dzień 30 czerwca 1997 r. oraz konieczność dokonania nowej rejestracji Spółki w rejestrze handlowym, został określony odpowiedni termin dokonania tej czynności (do 30 listopada 1997 r.). Jest zrozumiałe, że termin ten nie mógł być określony w sposób ścisły, gdyż zarówno termin sporządzenia bilansu jak i samej rejestracji nie był zależny od walnych zgromadzeń akcjonariuszy. Rejestracja nowej Spółki – Spółki Akcyjnej K. Bank PBI (strony pozwanej) – nastąpiła w dniu 29 września 1997 r., zaś wniosek o rejestrację w sądzie złożony został w dniu 3 września 1997 r. Zatem zmiana organizacyjna została dokonana z dniem 29 września 1997 r. Pracodawca zgodnie z art. 23¹ KP we wrześniu 1997 r. powiadomił pracowników o zmianie organizacyjnej, z tym że dotyczyło to pracowników, z którymi stosunek pracy trwał i nie był rozwiązany, a więc nie dotyczyło to powodów. Wcześniejsze zastosowanie art. 23¹ § 3 KP (przed 17 lub 18 lipca 1997 r.), jak też przed złożeniem wniosku o rejestrację, z natury rzeczy byłoby działaniem przedwczesnym. Przy gwarancjach pracowniczych dotyczących odpraw z ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r., jak i gwarancji wynikającej z art. 12 ust. 2 umowy notarialnej, takie zastosowanie art. 23¹ § 3 KP nie służyłoby ochronie praw pracowniczych, mogłoby w sposób ewidentny uniemożliwić wprost reorganizację „banków”. W sytuacji, w której zdecydowana większość pracowników PBI SA została przejęta przez nowego pracodawcę na dotychczasowych i niepogorszonych warunkach pracy (zgodnie z umową z dnia 21 kwietnia 1997 r.), działanie pracodawcy było w pełni zgodne z prawem. Jak wynika z zeznań świadków i co zostało stwierdzone i ustalone przez Sąd pierwszej instancji, w lipcu rozpoczęły się faktyczne prace organizacyjne nad połączeniem banków, a ich realizacja nastąpiła w drugiej połowie września 1997 r. Z natury rzeczy do czasu ukształtowania nowej struktury organizacyjnej dotyczącej stanowisk pracy, rozmowy, które prowadzone były w okresie maja i lipca, miały charakter wstępny. Dotyczy to w szczególności rozmów przeprowadzonych przez powoda Krzysztofa S. Sytuację pracowników Departamentu Prawnego PBI skomplikowały niewątpliwie dwie ważne okoliczności: 1. choroba dyrektora departamentu K. Bank SA w lipcu 1997 r. oraz 2. decyzja podjęta przez powoda Krzysztofa S., będącego dyrektorem departamentu w PBI, o zmianie pracodawcy. Aczkolwiek okoliczność ta w pełni została udowodniona i wyjaśniona przez Sąd pierwszej instancji, jednak nie

uwzględnił on tych faktów i ich znaczenia dla oceny uprawnień powodów do odpraw pieniężnych. „Brak wspólnych działań tych osób w kształtowaniu nowej struktury obsługi prawnej utrudniał niewątpliwie spóźnione działania dyrektora tych służb w K. Banku SA i w efekcie spowodował brak zwiększenia obsady etatowej w tej jednostce organizacyjnej nowej struktury”. „To powodowie wyłącznie wskutek własnych działań i własnej inicjatywy rozwiązali umowy o pracę na własny wniosek”. Kwestia dotycząca tego, czy powodowie będą zatrudnieni, czy też nie w nowej strukturze organizacyjnej decydowana była w gruncie rzeczy nie w lipcu, czy też sierpniu 1997 r., lecz w drugiej połowie września. W ocenie Sądu Apelacyjnego, zasadnie te właśnie okoliczności podnosi apelacja strony pozwanej. Zgodnie z art. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. oraz art. 8 i 10 odprawy pieniężne „przysługują pracownikom zwalnianym z przyczyn dotyczących zakładu pracy w sytuacji, gdy zwolnienia te stanowią konieczność po stronie zakładu pracy”. Takiej konieczności po stronie zakładu pracy nie było ani w lipcu, ani też w sierpniu 1997 r. Nie można także stwierdzić, że taka konieczność zaistniałaby z dniem 29 września 1997 r. (1 października 1997 r.). To, że z tym dniem nie nastąpiło zwiększenie zatrudnienia w jednostce organizacyjnej obsługi prawnej w nowej Spółce, wbrew temu, co przyjął Sąd pierwszej instancji, nie oznacza, że takich potrzeb zatrudnienia obiektywnie nie było oraz, że z powodami doszło by do rozwiązania umów o pracę. Potwierdza to projekt sporządzony przez dyrektora pozwanego K. Banku SA, który przewidywał zwiększenie zatrudnienia i to nawet dwukrotnie. Na ile odstępianie od tego projektu spowodowane było decyzjami powodów dotyczącymi rozwiązania umów o pracę nie jest obecnie możliwe do ustalenia, jest to bowiem kwestia badania przydatności zawodowej pracowników w ich ówczesnym miejscu pracy i przydatności do nowych zadań w nowej strukturze. Ze wspomnianego projektu wynika, że ocena ta byłaby dla pracowników pozytywna, a zatem, że to decyzja powodów o rozwiązaniu umów o pracę wpłynęła na zmianę koncepcji w tworzeniu nowej struktury obsługi prawnej. Trafnie Sąd pierwszej instancji, dokonując oceny uprawnień powodów do odpraw pieniężnych, powołał się na orzecznictwo Sądu Najwyższego, „błędnie jednakże zastosował tam wyrażony pogląd prawny do sytuacji, w której zwolnienie z pracy po stronie zakładu pracy nie nastąpiłoby”. Pracodawca, mając świadomość „obciążenia tych zwolnień odszkodowaniami i odprawami, nie podejmował i nie miał zamiaru podejmować tych zwolnień, a wynika to wprost z zestawienia złożonego przez pracodawcę dotyczącego przyczyn zwolnień z pracy w okresie od lipca do października 1997 r.” Powodowie nie byli w jakimkolwiek

stopniu zagrożeni rozwiązaniem umów o pracę (do połowy września 1997 r.), „a i po tym terminie co do istnienia takiego zagrożenia można wyłącznie domniemywać w sytuacji, w której w przypadku powodów istnieją też podstawy do domniemań faktycznych w przeciwnym kierunku”.

W obu skargach kasacyjnych wyrok Sądu Apelacyjnego został zaskarżony tylko w części oddalającej roszczenia powodów o zasądzenie odprawy przewidzianej w ustawie z 28 grudnia 1989 r. o zwolnieniach grupowych. Zarzucono w nich naruszenie art. 8 w związku z art. 1 ust. 1 oraz art. 11 tej ustawy „poprzez przyjęcie, iż prawo do odprawy nie przysługuje ponieważ w terminie złożenia wniosku o rozwiązanie stosunku pracy na podstawie porozumienia stron po stronie pozwanego zakładu pracy brak było przyczyn wskazanych w art. 1 ustawy”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skargi kasacyjne powodów nie mają usprawiedliwionych podstaw i w następstwie tego nie zostały uwzględnione. Zarzuty kasacyjne (podstawa kasacji) polegają jedynie na zakwestionowaniu zaskarżonego wyroku w płaszczyźnie jego materialnoprawnej prawidłowości. Brak jest natomiast wskazania jako podstawy kasacji naruszenia prawa procesowego (które mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy – art. 393¹ pkt 2 KPC). Oznacza to, z jednej strony, że przy rozstrzygnięciu sprawy przez Sąd Najwyższy miarodajne są ustalenia faktyczne, które stały się podstawą zaskarżonego wyroku, w postępowaniu kasacyjnym sprawa jest bowiem rozpoznawana w granicach kasacji (art. 393¹¹ KPC), które w szczególności wyznaczone są przez jej podstawy i ich uzasadnienie (art. 393³ KPC), a z drugiej strony, prowadzi to do wniosku, że bezprzedmiotowe są wywody uzasadnienia kasacji w tej części, w której wywodzi się, że Sąd Apelacyjny popełnił błędy dokonując określonych ustaleń faktycznych. Inaczej mówiąc, uzasadnienie w tej części nie jest skorelowane z zarzutami stanowiącymi podstawę kasacji i wobec tego zastrzeżenia zawarte w uzasadnieniu kasacji, które kwestionują ustalenia faktyczne Sądu Apelacyjnego nie mogły zostać wzięte pod uwagę przez Sąd Najwyższy. W świetle zaś ustaleń faktycznych tego Sądu dokonana przezeń subsumcja stanu faktycznego sprawy, polegająca na stwierdzeniu, że art. 8 w związku z art. 1 ust. 1 i art. 11 ustawy z 28 grudnia 1989 r. o zwolnieniach grupowych, stanu tego nie obejmuje i nie ma do niego zastosowania (subsumcja negatywna), jest w ocenie Sądu Najwyższego prawidłowa. Powodowie

bowiem nie zostali zwolnieni z pracy przez stronę pozwaną z przyczyn określonych w art. 1 ust. 1 tej ustawy; rozwiązanie ich stosunków pracy nastąpiło z ich inicjatywy w drodze porozumienia stron, przy czym według ustaleń Sądu Apelacyjnego w chwili rozwiązywania umów nie istniały jeszcze okoliczności wskazane w art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, a jednocześnie nic nie wskazuje na to, że ich pracodawca miał zamiar rozwiązać z nimi stosunki pracy w związku z planowanymi w przyszłości zmianami organizacyjnymi (połączeniem banków). Jeżeli zmiany organizacyjne jeszcze nie następują, choć mogą być przewidywane czy planowane w przyszłości, to trudno uważać, że rozwiązanie stosunku pracy następuje z powodu tych zmian, zmiany te muszą być bowiem rzeczywiste (realne), a nie jedynie przewidywane czy planowane, choć oczywiście możliwość czy nawet realność ich nastąpienia w dalszej lub bliższej przyszłości może być źródłem niepewności pracowników co do ich przyszłych losów. Ta jednakże okoliczność nie może mieć znaczenia dla pojmowania przyczyn z art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych jako motywu zwolnienia pracownika z pracy. Dopóki przyczyny organizacyjne, ekonomiczne, produkcyjne czy technologiczne nie wystąpią w rzeczywistości, a są jedynie prognozowane, dopóty nie ma podstaw, by twierdzić, że zwolnienie z pracy następuje z tych przyczyn. Zdaniem kasacji, dokonując wykładni art. 8 w związku z art. 1 ust. 1 oraz art. 11 ustawy o zwolnieniach grupowych, nie można dopatrzeć się racjonalnych powodów, dla których identyczne wymagania dotyczące istnienia określonych przyczyn należy stawiać gdy stanowią one podstawę rozwiązania stosunku pracy na mocy porozumienia stron oraz w drodze jego wypowiedzenia. Według kasacji „nie ma podstaw, przeczy temu choćby wykładnia językowa art. 8 ustawy, dla których można by wykluczyć rozwiązanie stosunku pracy na mocy porozumienia stron z przyczyn, które mają zaistnieć dopiero w terminie późniejszym”. Pogląd ten - zdaniem Sądu Najwyższego - nie zasługuje na akceptację. Oznaczałby on między innymi, że w aspekcie prawa do odprawy z art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych w lepszej sytuacji znaleźliby się pracownicy, których stosunki pracy zostały rozwiązane w drodze porozumienia stron, w związku z przewidywanymi dopiero w przyszłości zmianami organizacyjnymi, niż pracownicy, którym wypowiedziano umowę o pracę, gdyż gdy zmiany te nie są jeszcze dokonywane, to nie sposób przyjąć, że przyczyną wypowiedzenia są właśnie te zmiany (planowane ale w chwili wypowiedzenia „nierzeczywiste”). Zdania się nieraz, że przewidywane zmiany stanowią dla pracodawcy także pewien dodatkowy motyw dla wypowiedzenia umowy o pracę, ale nie oznacza to, że można

uważać, iż rozwiązanie w takim wypadku następuje z przyczyn z art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych (bo przyczyn tych jeszcze nie ma), a ponadto trudno w takiej sytuacji – nawet przyjmując odmienne założenie – mówić o spełnieniu wymagania przewidzianego w art. 10 ust. 1 tej ustawy (łączonego z powstaniem prawa do odprawy z jej art. 8), tj. że przyczyny te mogłyby być uznane za stanowiące wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy. Na uwadze należy także mieć to, że regulacja z art. 11 ustawy o zwolnieniach grupowych ma charakter wyjątku od reguły i nie powinna być wykładana w sposób rozszerzający. Ustawa o zwolnieniach grupowych zasadniczo ma bowiem na celu uregulowanie sytuacji, w których zachodzi konieczność rozwiązania przez pracodawcę stosunków pracy (w drodze wypowiedzenia umowy o pracę), natomiast na zasadzie wyjątku jej przepisy stosuje się także (odpowiednio) w razie rozwiązania stosunku pracy z przyczyn określonych w jej art. 1 ust. 1 i 2 na mocy porozumienia stron. Z art. 11 ustawy o zwolnieniach grupowych wynika przy tym, że idzie o rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn określonych w jej art. 1 ust. 1 i 2 na mocy porozumienia stron, a więc gdy te przyczyny istnieją i są motywem rozwiązania stosunku pracy, a nie gdy jeszcze one nie wystąpiły, choć są przewidywane i prawdopodobne. Z redakcji art. 11 ustawy o zwolnieniach grupowych wynika, że zwrot o „odpowiednim stosowaniu przepisów ustawy” nie obejmuje tego, że „rozwiązanie stosunku pracy ma nastąpić z przyczyn określonych w art. 1 ust. 1 i 2 na mocy porozumienia stron”. To zaś oznacza – inaczej niż sugeruje się to w kasacjach – że sposób pojmowania tych przyczyn, ich istnienia (chwili wystąpienia) i powiązania z rozwiązaniem stosunku pracy nie może być inny w przypadku, gdy w rachubę wchodzi wypowiedzenie stosunku pracy, a inny gdy idzie o porozumienie stron (umowę rozwiązującą stosunek pracy). Porozumieniem stron, o którym mowa w art. 11 ustawy o zwolnieniach grupowych, jest więc tylko takie porozumienie, które rozwiązuje stosunek pracy z przyczyn określonych w jej art. 1 ust. 1 i 2, tj. gdy przyczyny te już istnieją w chwili zawierania porozumienia i stanowią jego uzasadnienie (motyw), nie zaś gdy jedynie przewiduje się ich wystąpienie w przyszłości (np. gdy strony zawierają porozumienia przewidując, że w przyszłości dojdzie do ogłoszenia upadłości pracodawcy).

Mając na uwadze powyżej przedstawione racje Sąd Najwyższy, stosownie do art. 393¹² KPC, orzekł jak w sentencji wyroku.

=====