

Wyrok z dnia 23 listopada 2004 r.

I PK 20/04

Uzyskanie przez pracowników specjalnej odprawy z tytułu zwolnień grupowych, nie stwarza - na zasadzie równości - uprawnienia do tej odprawy dla pracowników nieobjętych zwolnieniami grupowymi.

Przewodniczący SSN Jerzy Kwaśniewski (sprawozdawca), Sędziowie SN:
Krystyna Bednarczyk, Andrzej Kijowski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 23 listopada 2004 r. sprawy z powództwa Teresy G. przeciwko Bankowi [...] SA w K. o odprawę, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku z dnia 30 października 2003 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Wyrokiem z dnia 25 kwietnia 2003 r. Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Białymstoku zasądził od pozwanego Banku [...] SA w K. na rzecz powódki Teresy G. kwotę 30.000 zł wraz odsetkami oraz kwotę 2.000 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy ustalił, że od dnia 29 kwietnia 1972 r. do dnia 31 października 2001 r. powódka była zatrudniona u pozwanego na stanowisku kasjera w pełnym wymiarze czasu pracy na czas nieokreślony. W dniu 30 lipca 2001 r. pracodawca wypowiedział powódce umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia upływającego z dniem 31 października 2001 r. Jako przyczynę wypowiedzenia podano konieczność zmniejszenia stanu zatrudnienia w zakładzie pracy. W dniu 23 października 2001 r. u pozwanego wszedł w życie regulamin rozwiązywania umów o pracę z pracownikami Banku [...] SA w W. Regulamin ten dotyczył pracowników Banku odchodzących w trybie wypowiedzenia umowy o pracę lub za porozumieniem stron w okresie od dnia 23 października 2001 r. do dnia 28 lutego

2002 r. Regulamin przewidywał w stosunku do pracowników odchodzących na jego podstawie dodatkowe odprawy uzależnione od sposobu rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę oraz od stażu pracy u pozwanego.

Na podstawie tak ustalonego stanu faktycznego Sąd Rejonowy stwierdził, że w sytuacji, gdy regulamin wszedł w życie z dniem 23 października 2001 r., a okres wypowiedzenia umowy o pracę powódce upływał z dniem 31 października 2001 r., to została ona objęta postanowieniami regulaminu i z tego względu powinna otrzymać od pracodawcy przewidzianą w tym regulaminie odprawę w wysokości 10-krotnego wynagrodzenia miesięcznego (23.584,30 zł oraz 1.500 zł na pokrycie kosztów ewentualnego przeszkolenia). Ponadto, zdaniem Sądu powódka jako członek Komisji Rewizyjnej Międzyzakładowej Organizacji Związkowej [...] NSZZ „Solidarność” Regionu [...] podlegała szczególnej ochronie prawnej. Pracodawca zaś wypowiadając jej stosunek pracy mimo braku na jej zwolnienie zgody odpowiedniej organizacji związkowej, naruszył art. 32 ustawy o związkach zawodowych i z tego tytułu powódce należy się odszkodowanie.

W apelacji od powyższego wyroku strona pozwana wniosła o jego zmianę i zasądzenie na rzecz Teresy G. tylko odszkodowania w wysokości 4.915,70 zł z ustawowymi odsetkami za okres od 1 listopada 2001 r. do dnia zapłaty i oddalenie powództwa w pozostałym zakresie. Pozwany zarzucił bezpodstawność założenia wyroku, że Teresa G. przysługiwały świadczenia przewidziane w regulaminie rozwiązywania umów o pracę z pracownikami Banku [...] SA. Pozwany przyznał, że Sąd Rejonowy słusznie zasądził na rzecz powódki odszkodowanie w wysokości 4.915,70 zł, gdyż była ona z racji funkcji pełnionej w związku zawodowym pracownicą podlegającą szczególnej ochronie, wobec czego rozwiązanie z nią umowy o pracę przez pozwanego zostało dokonane z naruszeniem prawa. Natomiast odprawa przewidziana w regulaminie powódce nie przysługiwała. Regulamin z 23 października 2001 r. stanowił bowiem, że takie świadczenie przysługuje tylko osobie, z którą stosunek pracy został rozwiązany w trybie porozumienia stron. Z taką inicjatywą mógł przede wszystkim wystąpić Bank. Pracodawca mógł też przystać na taką propozycję pracownika. Sytuacji takiej nie było, skoro stosunek pracy łączący strony został rozwiązany w następstwie wypowiedzenia dokonane przez pracodawcę przed wejściem regulaminu w życie.

Wyrokiem z dnia 30 października 2003 r. Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony

wyrok w ten sposób, że obniżył zasądzoną na rzecz powódki Teresy G. od pozwanego Banku [...] SA w K. kwotę z 30.000 zł do kwoty 4.915,70 zł oraz odstąpił od obciążania powódki kosztami zastępstwa procesowego należnymi pozwanemu. W pozostałej zaś części powództwo Teresy G. oddalił.

Sąd drugiej instancji za bezsporny uznał fakt, że stosunek pracy z powódką został rozwiązany z naruszeniem art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych. Powódka na podstawie art. 45 k.p. mogła w tej sytuacji domagać się przywrócenia do pracy lub odszkodowania. Wybrała ona tę drugą możliwość i z tego tytułu uzyskała niekwestionowane odszkodowanie. Niezależnie od tego powódka z tytułu rozwiązania z nią stosunku pracy, oprócz odprawy emerytalnej otrzymała od pracodawcy także odprawę na podstawie art. 8 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Sąd drugiej instancji stwierdził, że regulamin rozwiązywania umów o pracę z pracownikami Banku [...] SA w W. obowiązywał od dnia 23 października 2001 r. do dnia 28 lutego 2002 r. i nie miał zastosowania do powódki, której wypowiedzenie umowy o pracę zostało doręczone w dniu 31 lipca 2001 r. Zdanem Sądu zmiana sposobu rozwiązania umowy o pracę z powódką w trakcie wypowiedzenia wymagałaby dodatkowych czynności prawnych, które nie zostały podjęte. Art. 4 ust. 3 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. nie nakłada na pracodawcę obowiązku przyznania zwalnianym pracownikom jeszcze innych świadczeń niż świadczenia wymienione w tej ustawie. W sytuacji wprowadzenia przez pracodawcę dodatkowych świadczeń, posiada on autonomię w zakresie ich ukształtowania i określenia kręgu pracowników nimi objętych. Pracodawca nie był zobowiązany ani według przepisów prawa, ani z powodu zasad współżycia społecznego do cofnięcia powódce wypowiedzenia umowy o pracę po to, ażeby rozpocząć procedurę regulaminowego rozwiązania z powódką stosunku pracy.

W kasacji od powyższego wyroku skarżąca wniosła o jego zmianę w części oddalającej powództwo i zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki odprawy w kwocie 25.084,30 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 listopada 2001 r. Podstawę kasacji stanowi zarzut naruszenia prawa materialnego przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie regulaminu rozwiązywania umów o pracę z pracownikami Banku [...] SA w W., a przede wszystkim przepisu § 5 i § 7 pkt 4 tegoż regulaminu, polegający na przyjęciu przez Sąd drugiej instancji stanowiska, że powódce nie przysługuje przewidziana w regulaminie odprawa.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zasadnicza, wynikająca z podstawy kasacji (por. art. 393¹¹ § 1 k.p.c.) kwestia podlegająca rozstrzygnięciu w postępowaniu kasacyjnym dotyczyła zawartej w za-skarżonym wyroku oceny prawnej, że ustalony stan faktyczny nie uzasadniał zastosowania do niego wskazanych w kasacji przepisów regulaminowych. Chodzi więc zatem najogólniej mówiąc, o porównanie (subsumcję) wiążąco ustalonego stanu faktycznego sprawy (por. art. 393¹¹ § 2 k.p.c.) z przepisami regulaminu, na które wskazuje kasacja, a ściślej mówiąc z wyrażonymi w tych przepisach normami zakładowego prawa pracy. W odniesieniu do stanu faktycznego sprawy należało mieć na uwadze po pierwsze to, że rozwiązanie stosunku pracy z powódką nastąpiło wprawdzie z przyczyn dotyczących pracodawcy, o których mowa w art. 1 powoływanej wyżej ustawy z 28 grudnia 1989 r., ale w zakresie rozwiązania indywidualnego, a więc nie w ramach „grupowych zwolnień pracowników”. Te ostatnie bowiem nastąpiły później i dla nich - jak to wynika z preambuły przedmiotowego regulaminu, na podstawie art. 4 ust. 3 tej ustawy - zostały określone szczególne zasady. Po drugie, istotne jest to, że chociaż umowa o pracę z powódką została, na skutek upływu okresu wypowiedzenia rozwiązana z dniem 31 października 2001 r., to jest już po wydaniu regulaminu, to jednak skuteczne czynności prawne w zakresie tego rozwiązania zostały dokonane wcześniej (wypowiedzenie zostało doręczone 31 lipca 2001 r.), bez związku z regulaminem, który wydany został dopiero w dniu 23 października 2001 r. i - jak to wyraźnie wynika z jego § 1 ust. 2 - obowiązuje od dnia 23 października 2001 r. do dnia 28 lutego 2002 r., do którego miały być zawarte porozumienia stron w sprawie rozwiązywania stosunku pracy lub wręczone wypowiedzenie umów o pracę.

Jeżeli chodzi o zakres regulaminu, należy zwrócić uwagę na niekwestionowane w toku postępowania i w kasacji dwie zasadnicze kwestie. Po pierwsze, że chodzi tu o akt prawny Zarządu Banku [...], który - jak to właściwie ocenił Sąd w za-skarżonym wyroku - konkretyzując ustawowe zasady rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy, mógł w sposób autonomiczny, bez naruszenia zasady równości, przyznać takim pracownikom dodatkową odprawę pieniężną oprócz odprawy wynikającej z ustawy. Po drugie, regulamin ten nie zawiera żadnych postanowień o jego zastosowaniu do pracowników, z którymi sto-

sunki pracy zostały rozwiązane lub którym przed wejściem regulaminu w życie wypowiedziano umowy o pracę.

To z uwzględnieniem powyższego kontekstu należało ustalać treść normatywną powoływanych w kasacji postanowień § 5 i § 7 ust. 4 regulaminu. Pierwszy z tych przepisów stanowi, że w przypadku rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy z przyczyn leżących po stronie Banku z zachowaniem trybu porozumienia stron, pracownikowi przysługują określone świadczenia (w tym dodatkowa odprawa, której dochodzi powódka). Otóż nie może ulegać wątpliwości, że chodzi tu o pracowników zwalnianych z pracy w trybie porozumienia stron następującego po wejściu w życie regulaminu. Precyzując tę kwestię należy stwierdzić, że § 5 odnosi się do tych pracowników, których na podstawie postanowień regulaminu (por. jego § 1 ust. 4 i § 2) wybrano do zwolnienia i z którymi, stosownie do postępowania określonego w § 5 ust. 2 i 3, zawarto odpowiednie porozumienie. Taka jest jednoznaczna w tym aspekcie zasada postępowania, zgodnie z którą „Bank złoży wszystkim pracownikom, z którymi będzie chciał rozwiązać umowy o pracę z przyczyn leżących po stronie Banku, propozycję rozwiązania umowy o pracę w trybie porozumienia stron. Propozycja zostanie złożona w formie pisemnej i termin jej obowiązywania będzie wynosił 10 dni od dnia jej otrzymania przez pracownika” oraz że także sam pracownik może wystąpić z własną propozycją i w takim przypadku „Bank ustosunkuje się do propozycji pracownika w terminie 10 dni od dnia jej otrzymania”.

Sąd Najwyższy, wbrew stanowisku przedstawionemu w kasacji, w pełni podziela ocenę prawną zaskarżonego wyroku, że wskazany przepis regulaminu nie dotyczy takich sytuacji faktycznych, jak w sprawie rozpatrywanej, bo chodzi tu o pracownika, do którego wszczęcie procedury doboru do zwolnienia i przeprowadzenia pertraktacji dotyczących zawarcia porozumienia o rozwiązanie umowy o pracę byłoby bezprzedmiotowe, wobec wcześniejszych czynności prawnych, które spowodowały rozwiązanie stosunku pracy. To samo dotyczy § 7 ust. 4 regulaminu, określającego prawo do świadczenia (1.500 zł) „pracownikom, z którymi rozwiązano umowę o pracę na zasadach niniejszego Regulaminu”.

Z powyższych przyczyn, skoro podstawa kasacji jest bezzasadna Sąd Najwyższy orzekł stosownie do art. 393¹² k.p.c.

=====