

**Wyrok z dnia 4 listopada 2004 r.**

**I PK 653/03**

**Nie ma przeszkód prawnych do rozwiązania umowy o pracę w drodze porozumienia stron z ustaleniem daty ustania stosunku pracy, nawet znacznie późniejszej niż data zawarcia porozumienia.**

Przewodniczący SSN Teresa Flemming-Kulesza, Sędziowie SN: Jerzy Kwaśniewski, Herbert Szurgacz (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 4 listopada 2004 r. sprawy z powództwa Heleny B.-A. przeciwko Bankowi Z. [...] SA w W. o odprawę, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 17 lipca 2003 r. [...]

1. o d d a l i ł kasację,
2. odstąpił od zasądzenia kosztów postępowania kasacyjnego.

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

Powódka domagała się od strony pozwanej zasądzenia tytułem odprawy kwoty 53.025,00 zł stanowiącej równowartość siedmiomiesięcznego wynagrodzenia wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 10 listopada 2001 r. i kosztami procesu z uzasadnieniem, że w dniu rozwiązania z nią umowy o pracę obowiązywał u strony pozwanej wprowadzony w życie 2 kwietnia 2001 r. „Regulamin zwolnień grupowych w Banku Z. SA”, na podstawie którego pracownikom wyrażającym zgodę na rozwiązanie umowy o pracę na warunkach uzgodnionych z pracodawcą przysługiwała dodatkowa odprawa w wysokości siedmiomiesięcznego wynagrodzenia. Inni pracownicy, w tym także dyrektorzy oddziałów, otrzymali należne im odprawy.

Strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa podnosząc, iż powódce nie przyznano dodatkowej odprawy, bowiem w porozumieniu z dnia 29 stycznia 2001 r. strony ustaliły, iż umowa o pracę rozwiąże się w dniu 10 listopada 2001r., w dacie uzyskania przez powódkę uprawnień do wcześniejszej emerytury, a powódka za-

chowując prawo do wynagrodzenia była zwolniona ze świadczenia pracy w tym okresie. Ponadto strona pozwana podniosła, iż „regulamin zwolnień grupowych w Banku Z. SA nie ma zastosowania do powódki, gdyż wszedł w życie w dniu 2 kwietnia 2001 r., a zatem po zawarciu porozumienia z powódką”.

Wyrokiem z dnia 7 lutego 2003 r. Sąd Okręgowy we Wrocławiu oddalił powództwo i zasądził od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 4.000 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, opierając rozstrzygnięcie na następujących ustaleniach faktycznych. Powódka była zatrudniona u strony pozwanej od dnia 1 lutego 1982 r., ostatnio na stanowisku dyrektora Oddziału Banku Z. SA w O. W dniu 29 stycznia 2001 r. strony zawarły porozumienie, w którym ustaliły, iż umowa o pracę zostanie z powódką rozwiązana w dniu 10 listopada 2001 r. w związku z jej przejściem na emeryturę. Ponadto w porozumieniu strony ustaliły, iż z dniem 1 marca 2001 r. powódka zostanie przeniesiona służbowo do Centrali Banku Z. SA na stanowisko specjalisty i w okresie od 1 marca 2001 r. do 10 listopada 2001 r. będzie zwolniona ze świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Na podstawie zarządzenia prezesa zarządu Banku Z. SA strona pozwana z dniem 2 kwietnia 2001 r. wprowadziła w życie „Regulamin zwolnień grupowych w Banku Z. SA”. Regulamin ten został wprowadzony w związku z planowaną fuzją Banku Z. SA i W. Banku Kredytowego SA, centralizacją niektórych funkcji i koniecznością redukcji zatrudnienia. Z treści regulaminu wynikało, iż pracownicy którzy wyrażą zgodę na rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron, w terminie uzgodnionym z pracodawcą, otrzymają tzw. „pakiet finansowy”, w skład którego wchodzi: odprawa ustawowa i dodatkowe odszkodowanie w wysokości uzależnionej od stażu pracy, przy czym świadczenie to nie przysługiwało pracownikom przechodzącym na emeryturę lub uzyskującym uprawnienia do świadczenia przedemerytalnego. Natomiast pracownicy rozwiązujący stosunek pracy za porozumieniem stron, w związku z nabyciem prawa do emerytury lub wcześniejszej emerytury, otrzymywać mieli oprócz obligatoryjnych świadczeń wynikających z regulaminu wynagrodzeń, dodatkowe świadczenia finansowe, tzw. odszkodowanie. Warunkiem uzyskania dodatkowych świadczeń było nienaganne i rzeczywiste świadczenie pracy do dnia rozwiązania umowy o pracę.

Zmiany organizacyjne przeprowadzone u strony pozwanej nie spowodowały likwidacji stanowiska dyrektora Oddziału Banku w O. Zmiany te dotyczyły głównie stanowisk kierowniczych niższego szczebla. U strony pozwanej miał miejsce proces

doboru odpowiednich kadr na stanowiska kierownicze w oddziałach. W okresie sprawowania przez powódkę funkcji dyrektora Oddziału wystąpiły nieprawidłowości w jego funkcjonowaniu, co było podstawą podjęcia przez stronę pozwaną decyzji o rozwiązaniu z nią umowy o pracę na podstawie porozumienia stron.

Przy tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że rozwiązanie łączącej strony umowy o pracę nie nastąpiło z powodu planowanej fuzji Banku Z. SA i W. Banku Kredytowego SA oraz związanej z nią konieczności zmniejszenia zatrudnienia. Do rozwiązania umowy o pracę z powódką doszło w wyniku porozumienia stron zawartego z inicjatywy strony pozwanej, które było podyktowane między innymi nieprawidłowościami jakie wystąpiły w funkcjonowaniu Oddziału Banku w O. oraz wynikało z potrzeby doboru kadr potrafiących sprostać nowym wymaganiom. Porozumienie to pozwalało powódce utrzymać zatrudnienie do dnia uzyskania uprawnień emerytalnych. Powódka została zwolniona z obowiązku świadczenia pracy w okresie obowiązywania porozumienia z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

W ocenie Sądu Okręgowego regulamin z dnia 2 kwietnia 2001r. nie miał zastosowania wobec powódki, gdyż dotyczył on pracowników, którym wypowiedziano umowy o pracę po dniu jego wejścia w życie w związku z likwidacją ich stanowisk pracy. Stanowisko dyrektora Oddziału Banku Z. SA w O. nie uległo likwidacji, gdyż likwidacja stanowisk dotyczyła jedynie stanowisk kierowniczych niższego szczebla.

Powódka w apelacji zarzuciła Sądowi pierwszej instancji naruszenie przepisów prawa materialnego, a w szczególności art. 10 ustawy 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.), przez przyjęcie, iż przepisy tej ustawy nie były podstawą rozwiązania stosunku pracy. Powódka podważyła poprawność ustaleń Sądu co do przyjęcia, iż rzeczywistą przyczyną rozwiązania z nią stosunku pracy były nieprawidłowości w funkcjonowaniu Oddziału. Porozumienie z dnia 29 stycznia 2001 r. nie było dla niej korzystne, a nadto było ono nieważne z mocy prawa, gdyż miało na celu obejście przepisów ustawy o grupowych zwolnieniach. Ponadto powódka twierdzi, że podpisując to porozumienie działała pod wpływem błędu, bowiem była przekonana, że otrzyma dodatkowe świadczenia.

Rozpoznając apelację Sąd Apelacyjny we Wrocławiu uzupełnił postępowanie dowodowe i ustalił, że nowy właściciel Banku dokonywał przeglądu kadr dyrektor-

skich w Oddziałach Banku Z. pod kątem ich przydatności w nowych strukturach banku i w nowej sytuacji rynkowej. Kierownictwo bankowości oddziałowej uznało, że powódka nie spełnia oczekiwań wymaganych w nowych warunkach. W każdym przypadku, gdy dotychczasowy dyrektor nie spełniał oczekiwań, strona pozwana szukała drogi polubownego rozwiązania stosunku pracy.

Decyzję o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę na podstawie porozumienia stron podjęli ze strony pozwanej: szef pionu bankowości oddziałowej Andrzej C. i dyrektor regionalny. Strona pozwana chciała dokonać zmiany dyrektora Oddziału, umożliwiając jednocześnie powódce uzyskanie uprawnień do wcześniejszej emerytury. Alternatywą było rozwiązanie z powódką umowy o pracę za wypowiedzeniem. Powódka w związku z zawartym porozumieniem otrzymała około 85.000 zł. Stanowisko dyrektora Oddziału w O. nie zostało zlikwidowane, na miejsce powódki został zatrudniony nowy dyrektor. Dodatkowe uprawnienia dla pracowników wynikające z dokumentu zatytułowanego „Proces Doboru Kadr dla Centrali Banku Z. [...] i Spółek Zależnych” dotyczyły wyłącznie pracowników central obu banków, gdyż tam miało dojść do zwolnienia dużej liczby pracowników, uprawnienia te nie dotyczyły w ogóle pracowników zatrudnionych w sieci oddziałów obu banków.

Regulamin zwolnień grupowych z dnia 2 kwietnia 2001 r. dotyczył pracowników Centrali Banku, pracowników ochrony, którzy nie przeszli do spółki przejmującej obowiązki ochrony Banku w związku z likwidacją straży bankowej, radców prawnych w oddziałach, w związku z centralizacją funkcji prawnej Banku, pracowników służb administracyjnych w oddziałach, w związku z centralizacją funkcji administracyjnych i pracowników *back office* w oddziałach, w związku ze wprowadzeniem nowego modelu oddziału. Regulamin ten nie obowiązywał w dacie podpisywania z powódką porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę.

Wyrokiem z dnia 17 lipca 2000 r. Sąd Apelacyjny-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu oddalił apelację. W uzasadnieniu tego wyroku podniósł, że powódka swoje roszczenie opiera na twierdzeniu, iż rzeczywistą przyczyną rozwiązania z nią stosunku pracy były zmiany organizacyjne u strony pozwanej skutkujące zmniejszeniem zatrudnienia, wobec tego przysługują jej uprawnienia określone w przepisach ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz w Regulaminie dotyczącym zwolnień grupowych obowiązującym u strony pozwanej od dnia 2 kwietnia 2001 r.

Zdaniem Sądu drugiej instancji, Sąd Okręgowy prawidłowo ustalił, iż przyczynami zaproponowania powódce rozwiązania umowy o pracę na podstawie porozumienia stron był fakt, iż w ocenie nowego właściciela Banku, nie posiadała ona predyspozycji niezbędnych do kierowania bankiem w nowej sytuacji gospodarczej, a nadto fakt, iż w okresie sprawowania przez powódkę funkcji dyrektora Oddziału Banku w O. wystąpiły nieprawidłowości w jego funkcjonowaniu. Okoliczność, iż strona pozwana nie przedstawiła powódce zarzutów związanych z nieprawidłowościami w funkcjonowaniu Oddziału nie oznacza, że zdarzenia te nie miały żadnego wpływu na ogólną ocenę pracy powódki i jej przydatności w zmienionej sytuacji Banku oraz na przedstawienie jej propozycji zawarcia porozumienia w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę. Przepisy o rozwiązywaniu umów za porozumieniem stron nie wymagają bowiem od żadnej ze stron stosunku pracy wykazania przyczyn uzasadniających rozwiązanie łączącej ich umowy. Taki wymóg dotyczy jedynie sytuacji, gdy pracodawca podejmuje decyzję o wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę, wówczas musi wskazać rzeczywiste i konkretne przyczyny je uzasadniające. Zdaniem Sądu Apelacyjnego, w momencie zawierania tego porozumienia nie istniała żadna przesłanka uzasadniająca twierdzenie powódki o zmniejszeniu zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych czy organizacyjnych lub innych taksatywnie wymienionych w art. 1 ust. 1 i 2 ustawy. Sąd Okręgowy prawidłowo ustalił ponadto, że stanowisko pracy powódki nie uległo likwidacji, a „faktyczną przyczyną rozwiązania umowy z powódką była wola pracodawcy, aby na stanowisko dyrektora Oddziału Banku zatrudnić osobę o innych kwalifikacjach i przymiotach zawodowych, która spełniałaby jego oczekiwania w nowej sytuacji ekonomicznej”. Innymi słowy, gdyby powódka miała kwalifikacje i przymioty zawodowe adekwatne do potrzeb pracodawcy w warunkach gospodarki rynkowej, to mogłaby nadal zajmować dotychczasowe stanowisko. Jeszcze inaczej rzecz ujmując, sporne rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z przyczyn dotyczących powódki, a nie jej pracodawcy. Nie każde zwolnienie pracownika w okresie zmian organizacyjnych w zakładzie pracy skutkuje zastosowaniem przepisów powołanej ustawy. Zwolnienie pracownika musi wiązać się ze zmniejszeniem zatrudnienia na danym stanowisku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 24 stycznia 2002 r., I PKN 815/00 OSNAPiUS 2002 nr 18 - okładka). Zmiany organizacyjne u strony pozwanej nie spowodowały zlikwidowania stanowiska pracy powódki. Bezpodstawny jest więc zarzut powódki, iż zawierając porozumienie strona pozwana dążyła do obejścia przepisów ustawy.

Brak podstaw do zastosowania przepisów ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy powoduje, iż nie mają także zastosowania przepisy „regulaminu zwolnień grupowych w Banku Z. SA”. Regulamin ten dotyczył bowiem zwolnień grupowych dokonanych po dniu 2 kwietnia 2001 r., a w wykazie stanowisk objętych zmniejszeniem zatrudnienia nie wskazano dyrektorów oddziałów. Ponadto warunkiem otrzymania dodatkowych świadczeń było rzeczywiste świadczenie pracy do dnia rozwiązania umowy o pracę. Powódka w okresie obowiązywania porozumienia nie świadczyła pracy.

W ocenie Sądu Apelacyjnego nie jest zasadny zarzut nieważności porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę zawartego - według twierdzeń powódki - pod wpływem błędu (art.84 k.c.). Powódka podpisując porozumienie była w pełni świadoma warunków w nim zawartych i dobrowolnie zgodziła się na ich przyjęcie. W dniu zawarcia porozumienia brak było podstaw pozwalających powódce na uznanie, iż zabezpieczenia przełożonego o wypłaceniu jej „pakietu” świadczeń emerytalnych oznaczały dodatkowe świadczenia pieniężne. W porozumieniu nie było żadnych postanowień dotyczących dodatkowej odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem umowy o pracę na zasadzie porozumienia stron. Poza tym żadne obowiązujące wtedy przepisy wewnętrzne nie przyznawały powódce takich świadczeń. Natomiast regulamin zwolnień grupowych, na którego postanowienia powódka się obecnie powołuje, był w tym czasie dopiero tworzony, a więc pracownicy strony pozwanej nie znali jego pełnej i ostatecznej treści.

Ponadto Sąd Okręgowy słusznie uznał, iż porozumienie z dnia 29 stycznia 2001 r. jest dla powódki korzystne i nie narusza jej interesu. Strona pozwana zamiast wypowiedzieć powódce umowę o pracę pozwoliła jej pozostać w stosunku zatrudnienia do dnia nabycia uprawnień emerytalnych przez okres ponad 8 miesięcy (do dnia 10 listopada 2001 r.). W tym czasie powódka, zachowując prawo do wynagrodzenia, została zwolniona z obowiązku świadczenia pracy. Na podstawie porozumienia powódka otrzymała 85.000 zł. Przepisy wewnętrzne obowiązujące u strony pozwanej w dniu zawarcia porozumienia, a także wprowadzone później, nie przyznawały dodatkowych obligatoryjnych odpraw dla zwalnianych dyrektorów oddziałów.

Kasacja powódki od powyższego wyroku została oparta na zarzucie naruszenia art. 1, art. 2, art. 10 i art. 11 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o zwolnieniach grupowych, art. 11<sup>2</sup> i 11<sup>3</sup> k.p. oraz art. 58 k.c. w związku z art. 1 i art. 10 ustawy o zwol-

nieniach grupowych, a także na zarzucie naruszenia przepisów postępowania - art. 227 i 232 k.p.c. Zdaniem skarżącej, w momencie zawierania przez nią porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę były już prowadzone uzgodnienia między pracodawcą a związkami zawodowymi dotyczące zwolnień grupowych w związku z planowanymi zmianami organizacyjnymi, co znalazło wyraz w regulaminie zwolnień. Propozycja pracodawcy co do rozwiązania umowy miała na celu wyłączenie powódki z grupy pracowników objętych zwolnieniami grupowymi i pozbawienie jej w ten sposób dodatkowych świadczeń należnych zwalnianym. Skarżąca jest zdania, że art. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych nie uzależnia zastosowania ustawy od likwidacji stanowiska pracy. Ponadto, pojęcie zmniejszenia zatrudnienia powinno być odnoszone do globalnego poziomu zatrudnienia w skali całego zakładu pracy, a nie określonej komórki organizacyjnej.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Nie są usprawiedliwione zarzuty kasacji dotyczące naruszenia przepisów postępowania: art. 227 oraz 232 k.p.c. Sąd Apelacyjny uzupełnił postępowanie dowodowe w zakresie spornej okoliczności niewystarczających kwalifikacji powódki do pełnienia funkcji dyrektora oddziału banku w nowych strukturach Banku Z. [...] SA oraz zaistniałej nowej sytuacji rynkowej i ustalił, że niewystarczające kwalifikacje powódki łącznie z powstaniem nieprawidłowości w funkcjonowaniu Oddziału Banku w O., stanowiły przyczynę rozwiązania stosunku pracy z powódką. Na zwolnione przez powódkę miejsce pracy został zatrudniony nowy pracownik.

Zasadnicze zagadnienie prawne w rozpoznawanej sprawie dotyczy kwestii, czy planowane przez pracodawcę w przyszłości zmiany organizacyjne przedsiębiorstwa, stawiające przed pracownikiem (pracownikami) nowe zadania i podejmowane w związku z tym decyzje kadrowe, łącznie z rozwiązaniem stosunku pracy, ale bez likwidacji stanowiska (stanowisk) pracy, uzasadniają przyjęcie, że do tego zwolnienia znajdują zastosowanie przepisy ustawy z dnia 29 grudnia 1989 r. o zwolnieniach grupowych. Zdaniem Sądu Najwyższego, odpowiedź w tej sprawie jest przecząca. Przepisy ustawy o zwolnieniach grupowych stosuje się do zakładów pracy, w których następuje zmniejszenie zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych lub w związku ze zmianami organizacyjnymi, produkcyjnymi albo technologicznymi (art.1). W grupie pracowników zajmujących stanowiska dyrektorów oddziałów nie przewidywano zwol-

nień z pracy, a ponadto projektowane w Banku zmiany organizacyjne nie powodowały likwidacji stanowiska powódki. Sąd Apelacyjny trafnie podkreślił, że dla zastosowania przepisów ustawy o zwolnieniach grupowych zwolnienie pracownika musi wiązać się ze zmniejszeniem zatrudnienia obejmującym dane stanowisko pracy. Można dodać, że w orzeczeniu z dnia 4 listopada 2004 r. (I PK 653/03) Sąd Najwyższy stwierdził już, że fakt dokonywania w zakładzie zwolnień grupowych nie wyklucza rozwiązywania, w tym samym czasie, z pracownikami umów o pracę z powodu innych niż restrukturyzacja zakładu, jak również różniących się od przyczyn, które zostały wskazane w ustawie o zwolnieniach grupowych. W konsekwencji powyższego, wywody kasacji dotyczące tego, czy ze zmniejszeniem zatrudnienia mamy do czynienia wówczas, gdy dochodzi do niego w skali jednostki organizacyjnej, grupy stanowisk, czy całego zakładu pracy - nie mają w sprawie znaczenia i mogą zostać pominięte.

Drugie zagadnienie dotyczy prawnej skuteczności zawartego z powódką w dniu 29 stycznia 2001 r. porozumienia o ustaniu stosunku pracy z dniem jej przejścia na emeryturę. Należy stwierdzić, iż nie ma przeszkód prawnych do rozwiązania umowy w drodze porozumienia stron z ustaleniem w tym porozumieniu daty ustania stosunku pracy nawet znacznie późniejszej niż data zawarcia porozumienia. Powódka twierdzi, że istotne okoliczności dotyczące konsekwencji majątkowych zawarcia przez nią porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę zaistniały już w czasie zawierania porozumienia, jednak nie była o nich poinformowana. Działanie pracodawcy zmierzające do rozwiązania stosunku pracy nosiło w tych warunkach znamiona podstępny. Pomijając okoliczność, że ustalenia dokonane w regulaminie zwolnień grupowych nie dotyczyły stanowisk dyrektorów oddziałów, należy stwierdzić, że w podstawach kasacji nie powołano art. 86 k.c., jedynie wskazano na naruszenie art. 58 k.c. w związku z art. 1 i 10 ustawy o zwolnieniach grupowych. Ta podstawa kasacji w ustalonych okolicznościach sprawy nie zasługuje na uwzględnienie.

Porozumienie o rozwiązaniu stosunku pracy zostało zawarte na warunkach bardzo korzystnych dla powódki. Sąd Apelacyjny w uzasadnieniu wyroku słusznie podkreślił ten element zawartego porozumienia i doszedł do trafnego wniosku, że porozumienie nie było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.

Nie jest usprawiedliwiony zarzut naruszenia art. 11 ustawy o zwolnieniach grupowych ponieważ - jak wskazano - do powódki nie miały zastosowania przepisy tej ustawy. Ponadto, w związku z zarzutem braku uzasadnienia porozumienia o rozwią-



zaniu stosunku pracy, należy zwrócić uwagę, że w odróżnieniu od wypowiedzenia umowy przez pracodawcę, które musi zawierać przytoczenie przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie (art. 30 § 4 k.p.), rozwiązanie umowy w drodze porozumienia stron nie wymaga formy pisemnej ani przytoczenia przyczyn zawarcia porozumienia. Zarzut kasacji naruszenia przepisów art. 11<sup>2</sup> i 11<sup>3</sup> k.p. nie został uzasadniony, co zwalnia od jego rozważenia.

Skoro kasacja nie zawiera usprawiedliwionych podstaw, na podstawie art. 393<sup>12</sup> k.p.c. należało orzec jak w sentencji wyroku.

=====