

**Wyrok z dnia 23 września 2004 r.**

**I PK 494/03**

**Regulamin wypłat rekompensat za rozwiązanie stosunków pracy, ustalony jednostronną decyzją Prezesa Narodowego Banku Polskiego, stanowiący konkretyzację uprawnień zarządu do określania zasad polityki płacowej (art. 17 ust. 4 pkt 10 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o Narodowym Banku Polskim, Dz.U. Nr 140, poz. 938 ze zm.), kształtuje treść indywidualnych stosunków pracy i jego zmiana na niekorzyść pracowników wymaga dokonania wypowiedzeń zmieniających (art. 42 k.p.).**

Przewodniczący SSN Herbert Szurgacz (sprawozdawca), Sędziowie SN:  
Krystyna Bednarczyk, Katarzyna Gonera.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 23 września 2004 r. sprawy z powództwa Jacka O. przeciwko Narodowemu Bankowi Polskiemu-Oddziałowi Okręgowemu w L. o rekompensatę, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie z dnia 20 maja 2003 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

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

Wyrokiem z dnia 24 lutego 2002 r. Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Chełmie oddalił powództwo Jacka O. przeciwko Narodowemu Bankowi Polskiemu-Oddziałowi Okręgowemu w L. o rekompensatę.

Sąd Rejonowy ustalił, że Jacek O. był zatrudniony w Narodowym Banku Polskim-Oddział w L. w placówce zamiejscowej w C. jako informatyk od 1 listopada 1993 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, początkowo w wymiarze 0,33 etatu, a od 1 czerwca 1998 r. w wymiarze ½ etatu. Ponadto powód był zatrud-

niony w Narodowym Banku Polskim-Oddziale Okręgowym w C. w okresie od 2 grudnia 1991 r. do 31 października 1993 r.

W związku ze zmianami w strukturze Narodowego Banku Polskiego polegającymi na likwidacji oddziałów i zespołów zamiejscowych, zarząd Narodowego Banku Polskiego w dniu 2 lipca 2002 r. podjął uchwałę w sprawie wprowadzenia „Regulaminu wypłat rekompensat” pracownikom Narodowego Banku Polskiego zwalnianym z pracy w oddziałach zamiejscowych - zespołach zamiejscowych i Głównym Oddziale Walutowo-Dewizowym w związku z restrukturyzacją sieci terenowej Narodowego Banku Polskiego w latach 2002-2003. W dniu 29 października 2002 r. zarząd Narodowego Banku Polskiego podjął uchwałę zmieniającą uchwałę w sprawie wprowadzenia „Regulaminu wypłat rekompensat”, która doprecyzowała zasady wypłat rekompensat; w szczególności postanowiono, że wysokość rekompensaty ustala się proporcjonalnie od wymiaru czasu pracy.

W dniu 16 lipca 2002 r. pozwany Narodowy Bank Polski Oddział w L. wypowiedział powodowi umowę o pracę ze skutkiem na dzień 31 października 2002 r. wskazując jako przyczynę likwidację oddziałów i zespołów zamiejscowych NBP. Pismem z dnia 31 października 2002 r. powód został poinformowany, że przyznano mu rekompensatę w wysokości połowy pierwotnie przewidywanej kwoty. Po rozwiązaniu z powodem umowy o pracę zostały mu wypłacone przez zakład pracy następujące świadczenia: 600 zł brutto z funduszu nagród, 2.500 zł brutto jako nagroda Prezesa, 1.775,95 zł brutto tytułem dodatkowego wynagrodzenia rocznego 800 zł brutto bezwrotnej pomocy finansowej z ZFSS, 4.125,58 zł brutto odprawy pieniężnej z tytułu zwolnień grupowych oraz 10.536,00 zł brutto z tytułu rekompensaty z funduszu specjalnego. To ostatnie świadczenie - rekompensata - zostało wypłacone powodowi w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy (1/2 etatu) w dniu rozwiązania stosunku pracy, tj. w połowie wysokości. Powód domagał się wypłaty rekompensaty według zasad obowiązujących przed zmianą Regulaminu. Dla żądania powoda decydujące znaczenie ma określony w Regulaminie sposób obliczania wysokości należnej mu rekompensaty. Zgodnie z § 3 ust. 1 Regulaminu wysokość rekompensaty ustala się z uwzględnieniem następujących czynników: stażu pracy ogółem, stażu pracy w NBP, mnożnika miesięcznego wynagrodzenia, które wynosi 3.512 zł, przeciętne miesięczne wynagrodzenie w oddziałach okręgowych przyjętych do ustalenia wysokości rekompensaty (oraz współczynnika 1,1 dla pracowników posiadających staż pracy w NBP wynoszący powyżej 20 lat). Biorąc pod uwagę powyższe zasady

dla pracowników mających ponad 10-letni staż pracy wysokość rekompensaty ustalona została na kwotę 21.072 zł (§ 3 ust. 2 Regulaminu). Ponadto w § 4 ustalono termin wypłaty rekompensat na dzień rozwiązania stosunku pracy.

W dniu 29 października 2002 r. uchwałą [...] Zarządu NBP dokonano zmian w regulaminie wypłat rekompensat. W szczególności sprecyzowano zasady obliczania wysokości rekompensaty poprzez dodanie § 4 do regulaminu, zgodnie z którym wysokość rekompensaty ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy w dniu rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem. Uchwała ta weszła w życie w dniu 31 października 2002 r., a więc w dacie kiedy rozwiązywał się z powodem stosunek pracy. Zatem powód został objęty tą regulacją. Treść powyższej uchwały została uzgodniona ze związkami zawodowymi i - jak wynika z uzasadnienia projektu tej uchwały - miała ona wejść w życie w dniu 31 października 2002 r., bowiem w tym dniu zostaną wypłacone pierwsze rekompensaty dla zwalnianych pracowników zespołów zamiejscowych. Pismem z dnia 31 października 2002 r. dyrektora NBP Oddział L. powód został poinformowany, że przyznano mu rekompensatę w  $\frac{1}{2}$  wysokości, to jest w kwocie 1.053,00 zł.

Zdaniem Sądu wypłata rekompensaty w wysokości połowy kwoty wynikającej z tabeli zawartej w regulaminie wypłat rekompensat jest zgodna z treścią aktów wewnętrznych stanowiących podstawę wypłaty rekompensat. Pozwany nie mógł dokonać wypłaty większej kwoty, gdyż niewątpliwie zostałaby z tego działania rozliczony. W tej sytuacji powód mógł otrzymać tylko tyle, ile ustalono w uchwałach powołujących do życia Regulamin wypłat i zmieniających ten Regulamin. Sąd podkreślił, że gdyby w porozumieniu nie zapewniono pracownikom NBP prawa do świadczenia w postaci rekompensaty, to powód nie otrzymałby w ogóle tego świadczenia. Prawo do wypłaty rekompensaty jest wynikiem negocjacji związków zawodowych z zarządem NBP, tak jak zasady obliczania wysokości rekompensat. Nie można też nie uznać zasadności stanowiska pozwanego, iż rekompensata ma stanowić zapłatę za utratę pracy, a więc i zarobków, a te z kolei są uzależnione od wymiaru czasu pracy. Zatem jeżeli dwaj pracownicy tego samego banku pracują przez taki sam okres czasu, ale w różnym wymiarze godzin, to ich zarobki są różne. Utrata pracy powoduje utratę zarobków, które nie są jednakowe. Z tych względów rekompensata powinna być zróżnicowana ze względu na wymiar czasu pracy, gdyż tego wymagają zasady słuszności.

Apelację od powyższego wyroku złożył powód i - zarzucając naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię - wniósł o zmianę wyroku oraz uwzględnienie powództwa w całości.

Wyrokiem z dnia 20 maja 2003 r. Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie oddalił apelację, akceptując w pełni zarówno dokonane przez Sąd Rejonowy ustalenia faktyczne, jak i wnioski prawne zawarte w motywach zaskarżonego wyroku. Zdaniem Sądu nie jest trafne rozumowanie powoda, że skoro zmiana regulaminu wypłat rekompensat została wprowadzona już w trakcie biegnącego wypowiedzenia umowy o pracę powodowi, to nie powinna go dotyczyć. Łączenie uprawnień wynikających z wydanego zarządzenia z kwestią odwołania się od wypowiedzenia umowy o pracę również nie znajduje żadnego uzasadnienia. Powód mógł po zmianie zasad przyznawania rekompensat wnieść o przywrócenie terminu do złożenia odwołania od wypowiedzenia z powołaniem się na zmianę tych zasad. Droga dochodzenia roszczenia o przywrócenie do pracy nie została zamknięta. Jednakże prawo do rekompensaty przyznane zostało i uregulowane w uchwałach zarządu NBP na podstawie wcześniej zawartych porozumień ze związkami zawodowymi jako reprezentacją pracowników. Uchwały zarządu miały charakter prawa wewnętrznie obowiązującego i mogły być stosownie - za zgodą stron - zmienione. Wprowadzone zasady wypłat rekompensat były stosowane jednolicie do wszystkich pracowników i stanowiły dodatkowe świadczenie, ponad inne świadczenia przysługujące zwalnianym pracownikom z przyczyn dotyczących zakładu pracy na podstawie innych, powszechnie obowiązujących przepisów prawa. Nie budzi zastrzeżeń co do słuszności jej zastosowania, przyjęta w uchwale Zarządu NBP nr 58/2002 zasada proporcjonalności w stosunku do wymiaru czasu pracy. Skoro datą nabycia prawa do rekompensaty przez powoda była data rozwiązania stosunku pracy, to powinna ona być wypłacona według zasad obowiązujących w dacie jej wypłaty.

W kasacji od powyższego wyroku Jacek O. zarzucił naruszenie art. 316 § 1 w związku z art. 227 i art. 328 § 2 k.p.c. oraz naruszenie przepisów prawa materialnego: art. 4 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 w związku z art. 9 § 1 k.p., a także art. 25 § 1 w związku z art. 42 § 1 k.p. w związku z art. 300 k.p. i art. 61 k.c.

Zdaniem skarżącego porozumienie z dnia 3 lipca 2002 r. miało charakter źródła prawa pracy, jako akt konkretyzujący art. 4 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupo-

wych. Modyfikowało ono treść stosunku pracy, zmiana zasad wypłaty rekompensat byłaby możliwa jedynie w drodze wypowiedzenia zmieniającego, którego wobec powoda nie zastosowano. Mając powyższe na uwadze wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez zasądzenie należności dochodzonych pozwem, ewentualnie o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w Lublinie i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania. Wykonując obowiązek wynikający z art. 393<sup>3</sup> § 1 pkt 3 w związku z art. 393 § 1 pkt 1 k.p.c. wnoszący kasację wskazał na istniejące zagadnienie prawne, a mianowicie, czy porozumienia socjalne zawierane w związku z restrukturyzacją zakładu pracy stają się elementem składowym indywidualnych stosunków pracy pracowników nimi objętych i czy zmiany ich postanowień każdorazowo te stosunki pracy modyfikują, czy też po zaistnieniu zdarzeń prawnych powodujących prawo do świadczeń jest możliwa taka zmiana porozumień, która by umniejszała prawa nabyte przez pracownika.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Regulamin wypłat rekompensat został wydany w dniu 2 lipca 2002 r. w wyniku wcześniejszych uzgodnień (porozumienia) między związkami zawodowymi a Narodowym Bankiem Polskim. Niezależnie od tego w dniu 3 lipca tego roku został wydany akt w postaci porozumienia w sprawie zasad postępowania wobec pracowników oddziałów okręgowych NBP, objętych zamiarem zwolnienia z pracy w związku z restrukturyzacją sieci terenowej NBP. Ten ostatni akt, mimo nazwy „porozumienie”, w istocie stanowił regulamin w sprawie zwolnień grupowych, o którym mowa w art. 4 ustawy o zwolnieniach grupowych; wskazuje on zresztą wyraźnie na wymieniony przepis jako podstawę jego wydania. W porozumieniu jego strony przewidziały między innymi wypłatę na rzecz zwalnianych pracowników rekompensat, niezależnie od odprawy przewidzianej art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych. Poza stwierdzeniem o przysługiwaniu rekompensat, § 12 porozumienia nie określał ich wysokości; wskazywał jedynie na grupy pracowników, którym rekompensaty nie przysługują (zasadniczo mieli to być ci sami pracownicy, którym ustawa o zwolnieniach grupowych nie przyznawała prawa do odprawy). Należy przyjąć, iż w zakresie przesłanek pozytywnych, a zwłaszcza wysokości rekompensat, znajdowały zastosowanie postanowienia Regulaminu wypłat rekompensat. Wymieniony Regulamin nie miał jednak charakteru swego rodzaju aktu wykonawczego do porozumienia już z tego względu, że został on

wydany wcześniej niż porozumienie, a ponadto porozumienie wprost do niego nie odsyłało.

Regulamin wypłat rekompensat miał charakter samodzielny. Co się tyczy jego mocy wiążącej, to można rozważać jego moc prawną w aspekcie jego treści i sposobu powstania. Judykatura przyjmuje, że porozumienia (pakty) socjalne zawierane między innymi w związku z restrukturyzacją zakładu pracy są źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p. (por. zwłaszcza uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 2001 r., III ZP 25/00, por. też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 października 2003 r., I PK 409/02).

W rozpoznawanej sprawie trudno jednak przyjąć, iż Regulamin wypłat rekompensat stanowi rodzaj porozumienia zbiorowego ze względu na to, iż był on wprawdzie przedmiotem negocjacji między Departamentem Kadr i komisją negocjacyjną związków zawodowych, został jednak wydany w formie załącznika do uchwały [...] Zarządu NBP z dnia 2 lipca 2002 r. w sprawie wprowadzenia „Regulaminu wypłat rekompensat pracownikom Narodowego Banku Polskiego zwalnianym z pracy w oddziałach zamiejscowych, zespołach zamiejscowych i w Głównym Oddziale Walutowo-Dewizowym w związku z restrukturyzacją sieci terenowej Narodowego Banku Polskiego w latach 2002-2003”. Jako podstawę prawną powołano art. 7 ust. 2 pkt 2 i art. 17 ust. 4 pkt 9 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o Narodowym Banku Polskim (Dz.U. Nr 140, poz. 938 ze zm.) oraz uchwałę Zarządu NBP w sprawie utworzenia funduszu specjalnego przeznaczonego na wypłatę rekompensat.

Regulacja prawna stosunków pracy w NBP nie jest klarowna. Stosownie do art. 11 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o Narodowym Banku Polskim (Dz.U. Nr 140, poz. 938 ze zm.) Prezes NBP jest przełożonym wszystkich pracowników; prawa i obowiązki pracowników określa Kodeks pracy oraz pragmatyka służbowa określona odrębną ustawą. Ustawa o NBP, poza wskazanym przepisem, nie reguluje stosunków pracy w NBP, nowa pragmatyka służbowa nie została do tej pory wydana.

Zdaniem Sądu Najwyższego w składzie orzekającym, w przytoczonym stanie prawnym należy przyjąć, że Regulamin wypłat rekompensat ma charakter jednostronnej decyzji (oświadczenia woli) Prezesa NBP, stanowiącej konkretyzację ustawowego uprawnienia Zarządu NBP do określania zasad polityki płacowej w tym Banku (art. 17 ust. 4 pkt 10 ustawy o NBP). Decyzja ta w stosunku do pracowników, z którymi miały zostać rozwiązane stosunki pracy w ramach restrukturyzacji zatrudnienia w NBP, w sposób korzystny dla tych pracowników zmieniała dotychczasowe

warunki zatrudnienia i na zasadzie dorozumianej zgody pracowników uzupełniała treść stosunków pracy.

Zgodnie z ogólnymi zasadami rządzącymi umownymi stosunkami pracy każda zmiana wynikających z umowy o pracę warunków pracy i płacy wymaga zastosowania wypowiedzenia zmieniającego (art. 42 k.p.). Zmiana Regulaminu wypłaty rekompensat, zmieniająca na niekorzyść w stosunku do niektórych pracowników NBP dotychczasowe warunki wypłaty rekompensat, wymagała zastosowania wypowiedzenia zmieniającego, niezależnie od oceny słuszności dokonanych zmian przez pracodawcę. Zarzut kasacji, że pracodawca dokonał wypłaty rekompensaty powodowi na nowych warunkach bez zastosowania wypowiedzenia zmieniającego, należy w tych warunkach uznać za uzasadniony. Zmiana zasad wypłaty rekompensaty, dokonana wymienioną uchwałą Nr 58/2002 Zarządu NBP, zmieniająca uchwałę w sprawie wprowadzenia Regulaminu wypłat rekompensat, w stosunku do powoda nie wywołała skutków prawnych.

Z przytoczonych względów, na podstawie art. 393<sup>13</sup> § 1 k.p.c. należało orzec jak w sentencji wyroku.

=====