

**Wyrok z dnia 24 września 2004 r.**

**II PK 27/04**

**Pakiet gwarancji pracowniczych ma moc wiążącą nie tylko w sferze zbiorowego prawa pracy, ale także w sferze indywidualnych roszczeń pracowniczych. Spółka powstała w wyniku komercjalizacji przedsiębiorstwa państwowego jest obowiązana dotrzymać gwarancji zatrudnienia określonych w pakiecie gwarancji pracowniczych zawartym ze związkami zawodowymi przez to przedsiębiorstwo.**

Przewodniczący SSN Maria Tyszel, Sędziowie SN: Jadwiga Skibińska-Adamowicz, Andrzej Wróbel (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 24 września 2004 r. sprawy z powództwa Andrzeja H. przeciwko Kopalni Węgla Brunatnego „A.” SA w T. o zapłatę, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 23 października 2003 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Powód Andrzej H. był pracownikiem Kopalni Węgla Brunatnego od 16 listopada 1970 r. do 31 grudnia 2002 r., to jest przez okres 32 lat. Ostatnio pracował na stanowisku głównego inżyniera do spraw rozwoju, z miesięcznym wynagrodzeniem w kwocie 7.439,82 zł. Pozwana Kopalnia powstała w wyniku komercjalizacji byłego przedsiębiorstwa państwowego.

W dniu 4 maja 1999r. został podpisany Pakiet Gwarancji Pracowniczych zapewniający zatrudnienie w okresie ochronnym. Sankcją za złamanie tego nakazu jest obowiązek pracodawcy wypłaty odprawy, której wysokość została uzależniona od okresu zatrudnienia. W dniu 31 stycznia 2002 r., w trakcie konferencji prasowej, powód przedstawił stanowisko zarządu co do opłacalności eksploatacji złoża „D.”. W ocenie powoda i ówczesnego zarządu wydobywanie węgla z tego złoża byłoby nie-

opłacalne. W dniu 15 lutego 2002 r. doszło do zmiany zarządu w pozwanej Spółce. Nowo wybrany zarząd prezentował odmienne stanowisko co do opłacalności eksploatacji złoża „D.”. W marcu 2002 r. został opracowany przez powoda dokument „Koncepcja Eksploatacji złoża D.”.

Pismem z dnia 29 marca 2002 r. zaproponowano powodowi nowe warunki pracy i płacy - nadsztygara w dziale BHP i z dniem 1 kwietnia 2002 r. powierzono mu na okres 3 miesięcy stanowisko starszego inspektora BHP, przy czym w okresie od 12 kwietnia do 7 września 2002 r. powód przebywał na zwolnieniu lekarskim.

Pismem z dnia 6 września 2002 r. dokonano wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy. Po okresie wypowiedzenia powód miał pracować jako starszy inspektor w dziale BHP, z wynagrodzeniem zasadniczym 1.933 zł miesięcznie. Powód odmówił przyjęcia zaproponowanych warunków, wobec czego umowa o pracę uległa rozwiązaniu 31 grudnia 2002 r.

Powód, powołując się na treść § 14 „Pakietu Gwarancji Pracowniczych”, wystąpił w dniu 6 stycznia 2003 r. do pozwanej Kopalni o wypłacenie mu należnej odprawy. Wniosek ten został odrzucony.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu-Ośrodek Zamiejscowy w Koninie wyrokiem z dnia 18 lipca 2003 r. [...] uwzględnił ponad żądanie pozwu roszczenie powoda Andrzeja H. i zasądził na jego rzecz od pozwanej Kopalni Węgla Brunatnego „A.” SA w T. kwotę 295.885,80 zł tytułem odprawy oraz orzekł o kosztach procesu.

Sąd pierwszej instancji uznał, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę naruszyło gwarancje zatrudnienia określone w Pakiecie, a to rodzi obowiązek wypłaty odprawy. Według oceny Sądu pierwszej instancji, w przedmiotowej sprawie strona pozwana starała się wykazać, że do rozwiązania umowy o pracę doszło na skutek utraty zaufania do powoda, związanej z jego publicznymi wypowiedziami dotyczącymi dalszego rozwoju pozwanej. Biorąc jednak pod uwagę ustalone w sprawie okoliczności, Sąd uznał, że do rozwiązania umowy o pracę z powodem nie doszło z przyczyn wskazanych w § 11 ust. 2 pkt 4 i 5 Pakietu, a więc na skutek zawinionego naruszenia przez powoda obowiązków pracowniczych. Z uwagi zaś na naruszenie przez pozwaną § 11 ust. 2 Pakietu, Sąd był zobligowany do zastosowania jego przepisu § 14, który w takiej sytuacji przyznawał zwalnianemu pracownikowi uprawnienie do żądania odprawy w wysokości ustalonej zgodnie z treścią tego przepisu.

Apelację od powyższego wyroku wniosła strona pozwana. Ponadto, strona pozwana złożyła dwa pisma procesowe: z 15 października 2003 r. i 17 października 2003 r., w których kwestionowała skuteczność Pakietu Gwarancji Pracowniczych jako źródła zobowiązania pracodawcy wobec pracownika. Apelująca wywodziła, że taka „umowa” nie jest źródłem prawa pracy w rozumieniu przepisu art. 9 § 1 k.p.

Sąd Apelacyjny-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu wyrokiem z 23 października 2003 r. [...] zmienił zaskarżony wyrok w pkt 1 o tyle, że na miejsce kwoty 295.885,80 zł zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 238.074,24 zł, w pozostałym zakresie apelację oddalił i zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 5.400 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

Sąd Apelacyjny uznał rację apelującego, że w rozpoznawanej sprawie nie było podstaw do orzekania ponad żądanie pozwu. Sąd drugiej instancji wyjaśnił, że w przedmiotowej sprawie Pakiet Gwarancji Pracowniczych zawarty w dniu 4 maja 1999 r. pomiędzy dyrekcją Przedsiębiorstwa Państwowego - Kopalnie Węgla Brunatnego „A.” a związkami zawodowymi jest źródłem indywidualnych zobowiązań pracowniczych, a zatem powód może skutecznie domagać się wypłaty odprawy, o której mowa w § 14 Pakietu. Według Sądu, należy uznać, że powyższa umowa została zawarta pomiędzy przyszłym pracodawcą a związkami zawodowymi jako przedstawicielami pracowników. Wniosek ten bowiem wynika z § 2 i § 11 ust. 1 Pakietu. W zakresie skutków prawnych wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy, Sąd Apelacyjny stwierdził, że powodowi zaproponowano nowe warunki pracy i płacy, których nie mógł zaakceptować, gdyż powodowały one jego degradację w strukturach zakładu pracy. Ponadto należało zauważyć, że forma wypowiedzenia zmieniającego nie jest wymieniona w § 11 ust. 2 Pakietu jako sposób rozwiązania umowy nienaruszający gwarancji zatrudnienia.

Od powyższego wyroku kasację wniosła strona pozwana, zarzucając naruszenie prawa materialnego przez błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie przepisu art. 9 § 1 k.p., polegające na uznaniu, że Pakiet Gwarancji Pracowniczych w Kopalni Węgla Brunatnego A. z dnia 4 maja 1999 r. jest źródłem prawa pracy, a tym samym przyjęcie, że § 14 w związku z § 11 ust. 2 tego Pakietu może stanowić podstawę zasądzenia roszczeń na rzecz powoda; lub na wypadek, gdyby Sąd Najwyższy nie uznał zarzutu, o którym mowa w pkt 1, naruszenie przepisu art. 9 § 1 k.p. w związku z § 11 ust. 2 i § 14 wymienionego Pakietu przez błędną ich wykładnię, polegającą na przyjęciu, że w związku z ustaniem stosunku pracy powoda na skutek

odmowy przyjęcia wypowiedzenia zmieniającego, doszło do naruszenia przez pozwaną gwarancji zatrudnienia w rozumieniu § 11 ust. 2 Pakietu, uzasadniającego wypłatę powodowi odprawy, o której mowa w § 14 Pakietu; a także naruszenie przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na wynik sprawy, w postaci naruszenia przepisu art. 382 k.p.c. w związku z art. 233 § 1 k.p.c. polegające na zaniechaniu wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego co do zasadności roszczenia dochodzonego przez powoda.

Skarżący wniósł o zmianę lub uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 23 października 2003 r. [...] w części uwzględniającej roszczenie powoda i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Apelacyjnemu w Poznaniu oraz o zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Jako okoliczności uzasadniające rozpoznanie kasacji pozwany, po powołaniu się na szereg orzeczeń Sądu Najwyższego, wskazał, że w niniejszej sprawie zaistniał problem prawny, który wymaga rozstrzygnięcia przez Sąd Najwyższy, albowiem stan faktyczny zawiera istotne różnice w stosunku do stanów, które stanowiły podstawy dotychczasowych orzeczeń. W szczególności Pakiet wykracza daleko poza granice standardu ochrony pracowników wyznaczone przez praktykę, a nadto stwarza ochronę, w której brak jest typowej dla paktu społecznego podstawy w postaci zagrożenia interesów pracowniczych - ponieważ z komercjalizacji wynika tylko zmiana formy prawnej podmiotu gospodarczego (z przedsiębiorstwa państwowego na spółkę akcyjną), a nie zachodzi tu zmiana właściciela przedsiębiorstwa. Nie jest też dokonywana żadna restrukturyzacja związana z trudną sytuacją przedsiębiorstwa. Z uwagi na te okoliczności zachodzi uzasadnione podejrzenie, że postanowienia Pakietu są sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, albowiem naruszają słuszny interes pracodawcy, i nie powinny stanowić podstawy indywidualnych roszczeń. Nadto, zachodzą także wątpliwości natury podmiotowej co do tego, czy pozwana jest w ogóle związana postanowieniami Pakietu, a także istotne błędy w ocenie charakteru prawnego Pakietu, popełnione przez Sądy pierwszej i drugiej instancji.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja nie ma usprawiedliwionych podstaw. Powód domagał się odprawy na podstawie § 14 Pakietu Gwarancji Pracowniczych w Kopalni Węgla Brunatnego „A.”

Spółka Akcyjna w T., zawartego w dniu 14 maja 1999 r., który przewidywał, że w przypadku niedotrzymania gwarancji zatrudnienia, o której mowa w § 11 ust. 2, pracodawca wypłaci odprawę w wysokości 1-miesięcznego wynagrodzenia za każdy rok pracy w Przedsiębiorstwie i KWB „A.”, obliczonego jak za urlop wypoczynkowy. Z kolei przepis § 11 ust. 2 Pakietu Gwarancji Pracowniczych stanowił, że zarząd KWB „A.” SA do dnia 31 grudnia 2010 r. nie rozwiąże umowy o pracę z żadnym pracownikiem zatrudnionym w dniu przekształcenia Przedsiębiorstwa w jednoosobową spółkę Skarbu Państwa, z przyczyn innych niż: 1) porozumienie stron, 2) wypowiedzenie umowy o pracę przez pracownika, 3) przejście pracownika na rentę lub emeryturę, 4) określonych w art. 52 Kodeksu pracy, 5) rozwiązanie umowy o pracę z winy pracownika określonej w regulaminie pracy.

Nie jest trafny zarzut kasacji, że pozwane przedsiębiorstwo dotrzymało gwarancji zatrudnienia przewidzianych w § 11 ust. 2 Pakietu Gwarancji Pracowniczych. W świetle niekwestionowanych ustaleń Sądów orzekających, że powodowi wręczono w dniu 6 września 2002 r. wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i płacy, a powód odmówił ich przyjęcia, w związku z czym umowa o pracę uległa rozwiązaniu z dniem 31 grudnia 2002 r., nie może budzić wątpliwości, iż pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę z innych przyczyn, niż wymienione taksatywnie w § 11 ust. 2 Pakietu Gwarancji Pracowniczych, a zatem nie dotrzymał gwarancji zatrudnienia w rozumieniu tego przepisu. Ze względu na treść i cel przepisu art. 42 k.p. nie można bowiem przyjąć, że odmowa przyjęcia przez pracownika wypowiedzenia zmieniającego jest równoznaczna z wypowiedzeniem umowy o pracę przez tego pracownika. Trafny jest odmienny pogląd, że w takim wypadku rozwiązanie umowy o pracę jest równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę przez pracodawcę. Wynika to nie tylko z celu, treści i systematyki przepisu art. 42 k.p., lecz także z istoty wypowiedzenia zmieniającego, jako jednostronnej czynności prawnej dokonywanej przez pracodawcę, której celem głównym jest zmiana treści stosunku pracy, natomiast celem ewentualnym i ubocznym jest rozwiązanie stosunku pracy.

Nie jest trafny zarzut naruszenia art. 9 § 1 k.p. W ocenie Sądu Najwyższego dla rozpoznania niniejszej sprawy nie jest przesądzające to, czy Pakiet Gwarancji Pracowniczych był źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. Najistotniejsze jest bowiem to, czy pracodawca był związany porozumieniem z dnia 4 maja 1999 r. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjętą się prawidłowy pogląd, że każda z konstrukcji prawnych pakietu gwarancji pracowniczych (źródło prawa pracy, umowa na

rzecz osoby trzeciej i umowa kształtująca treść indywidualnych stosunków pracy) prowadzi do przyjęcia mocy wiążącej pakietu nie tylko w sferze zbiorowego prawa pracy, ale także w sferze indywidualnych roszczeń pracowniczych (uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 29 lipca 2003 r., I PK 270/02).

Związanie pracodawcy przepisami Pakietu Gwarancji Pracowniczych wynika zarówno z treści Pakietu, jak i z przepisów ustawy z dnia 30 sierpnia 1996 r. o komercjalizacji i prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych (Dz.U. Nr 118, poz. 561 ze zm.). Niewątpliwie z treści przepisu § 2 ust. 3 w związku z § 11 ust. 2 Pakietu wynika jednoznacznie, że jego postanowieniami było związane dotychczasowe przedsiębiorstwo państwowe, jak i spółka powstała w wyniku komercjalizacji tego przedsiębiorstwa. Zgodnie zaś z przepisem art. 1 ust. 1 zdanie drugie ustawy o komercjalizacji i prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych, jeżeli przepisy ustawy nie stanowią inaczej, spółka ta wstępuje we wszystkie stosunki prawne, których podmiotem było przedsiębiorstwo państwowe, bez względu na charakter prawny tych stosunków. Jeżeli zatem przedsiębiorstwo państwowe przed komercjalizacją zawarło w dniu 4 maja 1999 r. porozumienie - Pakiet Gwarancji Pracowniczych, które „obowiązuje i jest wiążące dla Stron z chwilą jego podpisania” (§ 34 Pakietu Gwarancji Pracowniczych), to z tym dniem stało się ono podmiotem stosunków prawnych ukształtowanych tym pakietem, w tym przewidzianym w § 11 ust. 2 Pakietu zobowiązaniem do nierozwiązywania umów o pracę. Spółka powstała z przekształcenia dotychczasowego przedsiębiorstwa państwowego wstąpiła w te stosunki prawne, a zatem była obowiązana do trzymać gwarancji zatrudnienia na zasadach określonych w Pakiecie Gwarancji Pracowniczych.

Sąd Najwyższy nie rozważał zarzutu sprzeczności Pakietu Gwarancji Pracowniczych z zasadami współżycia społecznego, ponieważ wykracza to poza granice zaskarżenia niniejszą kasacją i jej podstawy (art. 393<sup>11</sup> k.p.c.).

Biorąc powyższe pod rozwagę, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.

=====