

Wyrok z dnia 26 stycznia 2005 r.

II PK 184/04

Przepisów 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.) nie stosuje się, gdy pracodawca nie zamierza zwolnić pracownika w ramach redukcji zatrudnienia, lecz po wypowiedzeniu umowy przez pracownika, wyraża zgodę na jego propozycję rozwiązania umowy za porozumieniem stron, w terminie krótszym niż okres wypowiedzenia.

Przewodniczący SSN Jerzy Kwaśniewski (przewodniczący), Sędziowie SN: Krystyna Bednarczyk (sprawozdawca), Herbert Szurgacz.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 26 stycznia 2005 r. sprawy z powództwa Edyty N. przeciwko K. Zakładom Farmaceutycznym „P.” SA w K. o odszkodowanie, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie z dnia 1 marca 2004 r. [...]

1. o d d a l i ł kasację,
2. zasądził od powódki na rzecz strony pozwanej 900 zł (dziewięćset) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

U z a s a d n i e

Powódka Edyta N. wносиła o nakazanie K. Zakładom Farmaceutycznym „P.” SA w K. sprostowania świadectwa pracy i zasądzenie odszkodowania. Pozwana wniosła o oddalenie powództwa.

Wyrokiem z dnia 15 marca 2001 r. [...] Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Kutnie zobowiązał pozwaną do zmiany świadectwa pracy z dnia 30 kwietnia 2000 r. w punkcie 3 przez dokonanie zapisu, iż rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło w trybie przewidzianym w § 4 ust. 3 porozumienia z dnia 16 grudnia 1999 r. zawartego pomiędzy „P.” SA w K. a związkami zawodowymi (przyczyny ekonomiczne leżące po stronie

zakładu pracy) oraz zasądził od pozwanej na rzecz powódki odszkodowanie i odprawę w łącznej kwocie 29.215,33 zł. Sąd ustalił, że powódka była od 1 lipca 1997 r. zatrudniona u pozwanej na stanowisku kierownika działu marketingu. W dniu 16 grudnia 1999 r. zostało podpisane porozumienie między pozwaną spółką a związkami zawodowymi, które określało między innymi zakres redukcji zatrudnienia, kryteria doboru pracowników do zwolnienia, zasady i tryb zwolnień na mocy porozumienia stron oraz wysokość i zasady wypłaty odpraw i odszkodowań. W § 4 ust. 3 tego porozumienia znalazło się postanowienie, że w przypadku, gdy pracownicy nie objęci listą wymienioną w ust. 1 zobowiążą się do rozwiązania umowy o pracę w okresie obowiązywania porozumienia, otrzymają - niezależnie od kwoty należnej odprawy wynikającej z ustawy - odszkodowanie w kwocie 17.000 zł. Z uwagi na niestabilną sytuację w zakładzie pracy powódka w dniu 30 marca 2000 r. zwróciła się do pozwanej o rozwiązanie umowy o pracę w trybie § 4 ust. 3 porozumienia. Wobec braku zgody pozwanej na rozwiązanie umowy na mocy porozumienia stron, powódka w piśmie z dnia 31 marca 2000 r. oświadczyła, że rozwiązuje umowę o pracę ze skutkiem na dzień 30 kwietnia 2000 r. W tym ostatnim dniu wręczono powódce świadectwo pracy, w którym dokonano zapisu, iż umowa o pracę została rozwiązana na skutek wypowiedzenia przez pracownika. Dział marketingu pozwanej został przeniesiony do W., a osoby pracujące w K. zostały „rozdzielone na działy”. W zakładzie następowała wewnętrzna rotacja, co było związane z nową organizacją pracy i dotyczyło również działu marketingu. W dacie rozwiązania stosunku pracy powódce podlegało 6 pracowników, zaś w dacie orzekania pozostało dwóch. Oceniając ten stan faktyczny Sąd uznał, że powódka skorzystała z uprawnienia przewidzianego w § 4 ust. 3 porozumienia, który to przepis wyraźnie określa, iż pracownik może sam zobowiązać się do rozwiązania umowy o pracę. W związku z tym powódce przysługuje zarówno odszkodowanie przewidziane w porozumieniu, jak i odprawa na zasadach ogólnych, a także uzasadnione jest żądanie sprostowania świadectwa pracy.

Po rozpoznaniu apelacji pozwanej od tego wyroku Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie wyrokiem z dnia 30 listopada 2001 r. zmienił zaskarżony wyrok w zakresie sprostowania świadectwa pracy, zobowiązując pozwaną do zmiany świadectwa pracy w pkt 3 poprzez wprowadzenie w nim zapisu, iż rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło w warunkach przewidzianych ustawą 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.) i oddalił apelację w pozostałej części. Sąd Okręgowy podzielił pogląd prawny Sądu pierwszej instancji, stwierdzając dodatkowo, że do rozwiązania umowy o pracę doszło na mocy porozumienia stron. Propozycja zawarta w § 4 ust. 3 porozumienia była bowiem ofertą skierowaną do pracowników w trybie art. 66 k.c. Powódka tę ofertę przyjęła, wobec czego strona pozwana bez zgody powódki nie miała prawa się wycofać.

Na skutek kasacji pozwanej Sąd Najwyższy wyrokiem z dnia 11 czerwca 2003 r., I PK 207/02 uchylił zaskarżony wyrok w części oddalającej apelację w zakresie zasądzenia odszkodowania i odprawy i sprawę w tym zakresie przekazał Sądowi Okręgowemu w Warszawie do ponownego rozpoznania. Sąd Najwyższy wskazał, że uprawomocnienie się wyroku w części dotyczącej zmiany świadectwa pracy (w związku z niedopuszczalnością kasacji od tego rozstrzygnięcia) nie przesądza tego, że rozwiązanie z powódką umowy o pracę nastąpiło w trybie ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Świadectwo pracy jest jedynie dokumentem zawierającym oświadczenie wiedzy, a zatem podanie w nim jako przyczyny rozwiązania umowy o pracę okoliczności wymienionych w art. 1 ust. 1 powołanej ustawy nie wyłącza badania, czy faktycznie te okoliczności stanowiły rzeczywistą przyczynę zwolnienia. Oceniając pogląd prawny zaprezentowany w zaskarżonym wyroku Sąd Najwyższy uznał, że porozumienie z dnia 16 grudnia 1999 r. nie zawierało oferty rozwiązania umów o pracę, gdyż oferta będąca oświadczeniem woli nie może być zawarta w akcie normatywnym. Porozumienie to zostało zawarte na podstawie art. 4 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. Reguluje ono zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem zwolnienia i dotyczy wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę lub porozumienia stron (art. 11 tej ustawy). Skoro do rozwiązania umowy nie doszło na mocy porozumienia stron, wykładnia porozumienia powinna zmierzać do ustalenia, czy § 4 ust. 3 upoważniał pracowników do jednostronnego rozwiązania umów o pracę z zachowaniem prawa do świadczeń z tytułu ich rozwiązania z przyczyn dotyczących pracodawcy.

Po ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie wyrokiem z dnia 1 marca 2004 r. [...] zmienił zaskarżony wyrok w punkcie 2 i 3 i w tym zakresie powództwo oddalił. Sąd Okręgowy stwierdził, że zakres podmiotowy porozumienia z dnia 16 grudnia 1999 r. wyznaczał co do zasady § 2 ust. 1, zgodnie z którym zwolnieniem mieli być objęci pracownicy z oddzia-

łów, gdzie występują skutki podjęcia decyzji o dokonaniu zmian technicznych i organizacyjnych. Decydującym kryterium była likwidacja stanowiska pracy oraz zbędność zatrudnienia ze względu na fakt wykonywania pracy przy produktach podlegających eliminacji (§ 3 ust. 1). W § 2 ust. 2 wyjątkowo dopuszczono możliwość objęcia zwolnieniami pracowników innych działów niż wymienione w ust. 1, posiadających uprawnienia do świadczeń emerytalnych lub przedemerytalnych. Postanowienie z § 4 ust. 3 odnosi się jedynie do pracowników, o których mowa w § 2 ust. 2, albowiem tej grupy pracowników nie dotyczył wymóg objęcia listą osób przeznaczonych do zwolnienia. Uprawnienie to nie dotyczyło jednak wszystkich pracowników. Omawianego postanowienia nie można interpretować w ten sposób, że obejmowało ono wszystkich pracowników, gdyż w takim przypadku ustanawiałoby ono odrębny tryb rozwiązywania przez pracowników stosunków pracy za odszkodowaniem ze strony pracodawcy, nie uwzględniający podstawy ustawowej porozumienia oraz deklarowanej woli umawiających się stron. Z materiału dowodowego wynika, że porozumienie nie dotyczyło pracowników działu marketingu z uwagi na potrzebę zwiększenia w nim zatrudnienia. Równocześnie okoliczność, że pozwana Spółka była zmuszona zatrudnić inną osobę na stanowisku powódki, w powiązaniu z niechęcią do jej propozycji odejścia z zakładu pracy, dobitnie wskazuje, iż była ona postrzegana jako wartościowy pracownik, zaś jej miejsce pracy nie było zagrożone. Rodzaj produkcji wymaga wzmoczonej działalności reklamowej i promocyjnej, zaś w okresie odejścia powódki dział marketingu dopiero był organizowany. Pracownicy tego działu nie byli zatrudnieni przy produktach podlegających eliminacji, zaś ich stanowiska pracy nie miały zostać zlikwidowane. Powódka nie należała zatem do pracowników, o których mowa w § 2 ust. 1 porozumienia, a także nie była objęta zakresem § 2 ust. 2, gdyż nie miała uprawnień emerytalnych. Nie przysługiwało jej więc uprawnienie do odszkodowania przewidzianego w § 4 ust. 3. Nie jest także uprawniona do odprawy przewidzianej w art. 8 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy, gdyż rozwiązanie stosunku pracy nie nastąpiło z przyczyn określonych w tej ustawie.

Wyrok ten zaskarżyła kasacją powódka i opierając ją na obu podstawach wymienionych w art. 393¹ k.p.c. wniosła o jego zmianę i oddalenie apelacji ewentualnie o uchylenie go i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w Warszawie do ponownego rozpoznania. W zakresie podstawy wymienionej w art. 393¹ pkt 2 k.p.c. w kasacji podnosi się następujące zarzuty: naruszenie art. 365 § 1 i 366 k.p.c. przez nie-

uwzględnienie prawomocnego wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie z dnia 30 listopada 2001 r. rozstrzygającego o sposobie i trybie rozwiązania stosunku pracy pomiędzy stronami niniejszego postępowania; naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. „poprzez dowolne i wybiórcze przyjęcie wiarygodności poszczególnych dowodów osobowych oraz nieuwzględnienie innych dowodów”; naruszenie art. 246 i 247 k.p.c. „poprzez nieuwzględnienie przy rozstrzyganiu dowodów z zeznań świadków mimo istnienia dokumentów, których prawdziwości Sąd nie zaprzeczył”; naruszenie art. 316 § 1 k.p.c. „poprzez nieuwzględnienie przy wyrokowaniu wszystkich okoliczności sprawy, które zostały udowodnione i potwierdzone zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym”. W zakresie podstawy naruszenia prawa materialnego (art. 393¹ pkt 1 k.p.c.) zarzuca się w kasacji błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 1 i 11 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy w związku z treścią porozumienia z dnia 16 grudnia 1999 r., art. 65 § 1 i 2 k.c. w zakresie interpretacji tego porozumienia (§ 2, § 4 ust. 3, § 6 porozumienia oraz art. 9 ust. 3 w związku z art. 9 § 1 k.p.). W uzasadnieniu kasacji w zakresie naruszenia art. 365 § 1 i 366 k.p.c. powódka podniosła, że wydanie orzeczenia ustalającego treść świadectwa pracy „oznacza, że sąd w konsekwencji poczynionych ustaleń zobowiązuje pracodawcę do wydania dokumentu, który stan faktyczny uznany przez sąd za prawdziwy potwierdza. Gdyby było inaczej, kognicja sądu w sprawie świadectwa byłaby wyłączona. Nie miałyby sensu prowadzenie takiego postępowania, skoro orzeczenie w tej sprawie nie miałyby waloru prawomocności w odniesieniu do faktów leżących u podstaw tego orzeczenia. Więcej: należałoby przypuścić, że wyrok mógłby potwierdzać nieprawdę. Z treści art. 365 § 1 k.p.c. wnioskujemy, że prawomocne orzeczenie wiąże również inne sądy, a więc także sąd orzekający następnie w sprawie roszczeń pracowniczych, u podstaw których leży rozstrzygnięcie w sprawie trybu i podstawy rozwiązania stosunku pracy. Gdyby miało być inaczej ustawodawca wyraźnie przewidziałby wyjątek od zasady wyrażonej w art. 365 § 1 k.p.c. Powagą rzeczy osądzonej z kolei objęte jest nie tylko samo rozstrzygnięcie ujawnione w treści sentencji orzeczenia, ale także będące podstawą tego orzeczenia relewantne fakty, które odnajdujemy w uzasadnieniu.” W zakresie naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. wskazuje się w kasacji na błędy polegające na przytaczaniu stwierdzeń „świadków i stron, że porozumienie nie obejmowało pracowników działu marketingu, gdyż pozwany zmierzał do zwiększenia zatrudnienia w tym dziale, skoro w tym samym zeznaniu świadkowie

zgodnie zeznają, że doszło do istotnego zmniejszenia zatrudnienia w tym dziale”. Powódka podnosiła w toku postępowania, „że jedyną przyczyną, dla której rozwiązano stosunek pracy była przyczyna leżąca po stronie pracodawcy, a więc redukcja zatrudnienia i reorganizacja przedsiębiorstwa pozwanego. Fakty te nie zostały zaprzeczone przez pozwanego w sposób wiarygodny. Materiał dowodowy pozwalał na przyjęcie, że w istocie doszło do reorganizacji pracy w dziale, w którym pracowała powódka”. Naruszenie art. 246 i 247 k.p.c. polega na tym, że sąd „przeprowadza dowody odnoszące się do treści porozumienia, podczas gdy dysponuje dokumentem zawierającym tę treść”. W zakresie naruszenia prawa materialnego wnoszący kasację zarzuca błąd w interpretacji § 2 i § 4 ust. 3 porozumienia. Zdaniem powódki, w tym ostatnim uregulowaniu „chodziło ponad wszelką wątpliwość o rozwiązanie stosunku pracy przez pracownika, skoro miał on zobowiązać się do rozwiązania stosunku pracy. Gdyby rozwiązanie stosunku pracy miało być uzależnione od zgody pracodawcy, sformułowanie § 4 ust. 3 musiałyby uwzględniać ten element (wykładnia gramatyczna). Przepis ten kształtuje sytuację pracownika w sposób następujący: w warunkach przewidzianych w tym przepisie pracownik ma prawo, składając stosowne oświadczenie, włączyć się dobrowolnie w proces redukcji zatrudnienia. Aby mógł skorzystać z dobrodziejstw tego porozumienia, musi jednostronnie się do tego zobowiązać. Nie jest to uzależnione jakkolwiek od woli pracodawcy.” „Ważne jest, że do tego, by zobowiązanie pracodawcy stało się aktualne, potrzebne jest jedynie oświadczenie pracownika. Nie ma tu miejsca na żadne negocjacje, ani dodatkowe ustalenia. Tylko tak rozumiany przepis ma jakkolwiek sens. Gdyby przyjęć, że pracodawca ma wyrazić zgodę, przepis ten nie stanowiłby żadnej zachęty do rozwiązywania stosunków pracy przez kogokolwiek, gdyż pracownik składając oświadczenie nie miałby żadnej pewności, czy otrzyma dodatkowe odszkodowanie, a ryzykowałby rozwiązaniem stosunku pracy”. Fakt, że postanowienie § 4 ust. 3 dotyczy pracowników nieobjętych listami pracowników przewidzianych do zwolnienia sporządzanych na zasadach określonych w § 2, wynika z postanowienie § 6, którego Sąd Okręgowy nie wziął w ogóle pod uwagę. Dokonano w nim zróżnicowania wysokości odszkodowań ustalając je w kwocie wyższej dla pracowników objętych listami i niższych dla pracowników zwalnianych w trybie § 4 ust. 3. Dokonana przez Sąd Okręgowy interpretacja sprzeczna jest z treścią art. 9 k.p., który nakazuje traktowanie porozumień zawartych na podstawie ustaw jak przepisów prawa materialnego, a także sprzeczna

jest z art. 65 k.c., który nakazuje tłumaczyć postanowienia umów według zgodnego zamiaru stron i celu umowy, a nie opierać się na jej dosłownym brzmieniu.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Bezzasadny jest zarzut naruszenia art. 365 § 1 i art. 366 k.p.c. Pierwszy z tych przepisów dotyczy mocy wiążącej prawomocnego orzeczenia sądu, a drugi powagi rzeczy osądzonej co do przedmiotu rozstrzygnięcia między tymi samymi stronami. Przedmiotem rozstrzygnięcia wyroku w sprawie o ustalenie treści lub sprostowania świadectwa pracy jest zobowiązanie pracodawcy do wykonania obowiązku określonego w art. 97 k.p. Przepis ten w § 3 stanowi, że w świadectwie pracy należy podać informacje dotyczące okresu i rodzaju wykonywanej pracy, zajmowanych stanowisk, trybu rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy, a także informacje niezbędne do ustalenia uprawnień pracowniczych i uprawnień z ubezpieczenia społecznego. Skoro przepis na określenie zapisów w świadectwie pracy używa określenia „informacje”, wyrok ustalający treść jednego z zapisów oznacza tylko tyle, że pracodawca w świadectwie pracy umieścił określoną informację. Moc wiążąca prawomocnego wyroku wynikająca z treści art. 365 § 1 k.p.c. ogranicza się do respektowania przez strony, sądy i inne władze faktu wydania przez pracodawcę świadectwa pracy zawierającego zamieszczone w wyroku informacje. Natomiast treść tych informacji nie ma mocy wiążącej w sporach o ustalenie uprawnień pracowniczych przez innych pracodawców ani też uprawnień z ubezpieczenia społecznego przez organy rentowe. Przedmiotem rozstrzygnięcia w sprawie o sprostowanie świadectwa pracy nie było bowiem ustalenie stosunku prawnego będącego podstawą zamieszczonych informacji. W zakresie powagi rzeczy osądzonej (art. 366 k.p.c.) prawomocność wyroku ustalającego treść świadectwa pracy stoi na przeszkodzie ponownemu rozpoznawaniu żądania o zmianę tej treści. Podobnie, w przypadku uprawomocnienia się wyroku oddalającego powództwa o umieszczenie w świadectwie pracy określonego zapisu, nie jest dopuszczalne zgłoszenie ponownego żądania sprostowania świadectwa pracy w tym zakresie. W obu przypadkach wyrok nie rozstrzyga jednak stosunku prawnego i pracownik może dochodzić roszczeń wynikających z prawa, którego istnienie nie zostało w świadectwie pracy zapisane, a pracodawca może bronić się zarzutem, że zapisane w świadectwie pracy prawo nie istnieje. W niniejszej sprawie wyrok nakazujący wpisanie wzmianki o rozwiązaniu umowy w warunkach

przewidzianych ustawą z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy nie rozstrzyga kwestii złożenia przez pracodawcę lub obie strony oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę w tym trybie. Nie jest to bowiem wyrok ustalający na podstawie art. 189 k.p.c. istnienie stosunku prawnego lub prawa, lecz zobowiązujący pracodawcę do zamieszczenia w świadectwie pracy określonej informacji. Gdyby nawet można było bronić odmiennego poglądu, to w niniejszej sprawie nie jest możliwe rozstrzygnięcie oparte na interpretacji prawa zaprezentowanej w kasacji. W kwestii tej bowiem Sąd Najwyższy wypowiedział się wyraźnie w wyroku z dnia 11 czerwca 2003 r., przekazującym sprawę Sądowi Okręgowemu w Warszawie do ponownego rozpoznania stwierdzając, że „mimo uprawomocnienia się rozstrzygnięcia zobowiązującego do wydania określonego świadectwa pracy, strona pozwana może wykazywać, że w aspekcie faktycznym i prawnym rozwiązanie umowy o pracę nie nastąpiło w warunkach przewidzianych ustawą z dnia 28 grudnia 1989 r.” Zgodnie z art. 393¹⁷ k.p.c. nie można oprzeć kasacji od orzeczenia wydanego po ponownym rozpoznaniu sprawy na podstawach sprzecznych z wykładnią prawa ustaloną w tej sprawie przez Sąd Najwyższy. W oparciu o ten przepis omawianą podstawę kasacji należy uznać za nieusprawiedliwioną nawet bez dokonywania oceny wywodów przeprowadzonych na jej uzasadnienie.

Pozostałe zarzuty naruszenia przepisów postępowania można oceniać tylko w zakresie naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. Zarzut naruszenia art. 246 i 247 k.p.c. dotyczy w istocie wykładni prawa materialnego. Został on sprecyzowany w kasacji w ten sposób, że wbrew zakazom wynikającym z tych przepisów Sąd przeprowadzał dowód ze świadków przeciw osnowie lub ponad osnowę dokumentu. Jednocześnie jako dokument w rozumieniu tych przepisów zostało wskazane w kasacji porozumienie z dnia 16 grudnia 1999 r. między pozwaną a związkami zawodowymi. Jest to nieporozumienie, gdyż w przepisach tych chodzi o dowody z dokumentów urzędowych i prywatnych, o których mowa w art. 244 i 245 k.p.c. Porozumienie zbiorowe nie jest tego rodzaju dokumentem, lecz - jak stwierdził Sąd Najwyższy w powołanym wyroku - jest źródłem prawa. Sąd Okręgowy dokonywał interpretacji tego porozumienia i powoływanie się na zeznania świadków miało na celu zakwalifikowanie ustalonych faktów stosownie do dyspozycji poszczególnych postanowień porozumienia. Nie były natomiast prowadzone dowody na okoliczność treści porozumienia. Uzasadnienie zarzutu naruszenia art. 316 § 1 k.p.c. nie odnosi się do treści tego przepisu, który re-

guluje tylko zasady wyrokowania. Uchybienie, opisane jako „niewzględnienie okoliczności, które zostały udowodnione”, nie koresponduje z dyspozycją tego przepisu, a zarzut dotyczy raczej błędu w ocenie dowodów, czyli naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. Nie mogą być uwzględnione zarzuty dotyczące naruszenia tego ostatniego przepisu, gdyż nie ma nieprawidłowości w ocenie dowodów dotyczących istotnych okoliczności. Fakt, że w pozwanej Spółce dokonywano gruntownej reorganizacji pociągającej za sobą zmniejszenie zatrudnienia i konieczność zwolnień grupowych jest niezaprzeczalny. Istotną dla rozstrzygnięcia sprawy była kwestia, czy w dacie sporządzenia listy pracowników przewidzianych do zwolnienia, pracownicy działu marketingu, w którym pracowała powódka, figurowali na tej liście. Z zeznań świadków, na których Sąd oparł ustalenia, wynika że dział marketingu był organizowany w związku ze zwiększeniem jego zadań. Ustalenia tego nie zmienia wynikający z tych zeznań fakt, że następowała rotacja pracowników i ich liczba mogła się zmniejszać. Powódka nie wykazała, że zamiarem zwolnień byli objęci pracownicy jej działu, nie może zatem powoływać się skutecznie na błędne ustalenia faktyczne dokonane z naruszeniem art. 233 § 1 k.p.c.

Nie stanowią także usprawiedliwionej podstawy kasacji zarzuty naruszenia prawa materialnego, gdyż Sąd Okręgowy dokonał prawidłowej interpretacji przepisów wskazanych w kasacji. Podstawą prawną roszczeń powódki jest przepis art. 8 ust. 1 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.) w zakresie żądania odprawy pieniężnej i § 3 ust. 4 porozumienia z dnia 16 grudnia 1999 r. między pozwaną a związkami zawodowymi zawartego na podstawie art. 4 tej ustawy w zakresie żądania odszkodowania. Pierwszy z tych przepisów nie został objęty podstawami kasacji, a zarzuty ograniczają się do kwestionowania prawidłowości interpretacji porozumienia.

Zgodnie z art. 9 § 1 k.p. porozumienia zbiorowe traktowane są jak normy prawa pracy jeżeli są oparte na ustawie. Jak stwierdził Sąd Najwyższy w powołanym wyroku, postanowienia takiego porozumienia mają walor prawa materialnego i przy ich wykładni należy stosować zasady interpretacji norm prawnych a nie oświadczeń woli na podstawie art. 65 § 1 k.c. W związku z tym przy wykładni postanowień porozumienia zbiorowego należy odnosić je do przedmiotu objętego regulacją ustawy upoważniającej do zawarcia porozumienia, a w kwestiach nieuregulowanych tymi postanowieniami należy odwołać się do przepisów ustawy. Porozumienie z dnia 16

grudnia 1999 r. zawarto w związku ze zmianami technologiczno - produkcyjnymi i organizacyjnymi powodującymi zmniejszenie zatrudnienia i konieczność dokonania zwolnień grupowych na podstawie art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. Zgodnie z § 2 porozumienia zwolnieniami mieli być objęci pracownicy z oddziałów, gdzie występują skutki podjęcia decyzji o dokonaniu zmian technologicznych i organizacyjnych, a z innych działów tylko ci pracownicy, którzy posiadają uprawnienia emerytalne. Kryteria doboru pracowników do zwolnienia określone są w § 3, przy czym dotyczą one pracowników oddziałów wymienionych w § 2. Według tych kryteriów sporządza się listę osób objętych zwolnieniem na podstawie § 4 ust. 1. Postanowienie zawarte w § 4 ust. 2 ma brzmienie następujące: w przypadku, gdy inni pracownicy nie objęci listą wymienioną w ustępie 1, zobowiążą się do rozwiązania umowy o pracę w okresie obowiązywania niniejszego porozumienia, to otrzymają niezależnie od kwoty należnej odprawy wynikającej z ustawy, odszkodowanie w wysokości 17.000 PLN, z wymagalnością wypłaty tej kwoty w ciągu 7 dni od rozwiązania umowy. Rację ma Sąd Okręgowy, gdy stwierdza, że postanowienie to odnosi się tylko do kręgu pracowników wymienionych w § 2. Zwolnieniom grupowym podlegają oczywiście nie wszyscy pracownicy zatrudnieni w oddziałach wymienionych w § 2, lecz zakwalifikowani do zwolnienia według kryteriów określonych w § 3 i umieszczeni na liście sporządzonej na zasadach określonych w § 4 ust. 1 i 2. Kryteria określone w § 3 nie są siłą rzeczy precyzyjne i na liście osób objętych zwolnieniami mogą znaleźć się pracownicy o porównywalnym statusie do statusu tych, którzy nie tracą pracy. Pracownicy zakwalifikowani do zwolnienia mogą mieć poczucie krzywdy, a postanowienie zawarte w § 4 ust. 3 ma na celu zminimalizowanie tego pokrzywdzenia. W sytuacji, gdy pracownik nieobjęty listą wyrazi wolę rozwiązania umowy i umowa z nim zostanie rozwiązana, lista osób zakwalifikowanych do zwolnienia się zmniejszy. Zróżnicowanie odszkodowań osób objętych listą zwolnień i osób, które wyrażą wolę rozwiązania umowy (na niekorzyść tych ostatnich), jest zupełnie zrozumiałe, skoro w stosunku do pierwszych z nich rozwiązanie umowy o pracę następuje wbrew ich woli.

Przedstawiona w kasacji interpretacja postanowienia zawartego w § 4 ust. 3 porozumienia jest niewłaściwa. Ze sformułowania stwierdzającego, że jeżeli pracownicy zobowiążą się do rozwiązania umowy o pracę, to otrzymają odszkodowania, wnoszący kasację wyciąga wniosek, że samo zobowiązanie się do rozwiązania umowy stanowi podstawę do żądania odszkodowania „niezależnie od woli pracodawcy”. Pomija się przy tym dalszą część tego postanowienia, w której ustala się wy-

magalność odszkodowania po rozwiązaniu umowy. Warunkiem wypłacenia odszkodowania jest rozwiązanie umowy o pracę a nie samo wyrażenie takiej woli. Jeżeli umowa ma się rozwiązać niezależnie od woli pracodawcy przez jednostronne oświadczenie woli pracownika, to można przez to rozumieć tylko rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem dokonany przez pracownika na podstawie art. 32 § 1 k.p. Tymczasem ustawa z dnia 28 grudnia 1989 r. nie przewidywała stosowania jej przepisów (w tym art. 4 i w konsekwencji porozumienia zbiorowego zawartego na jego podstawie) w przypadku rozwiązania umowy o pracę w takim trybie. Stosuje się je tylko w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę na podstawie art. 1 i 10 ust.1 oraz na mocy porozumienia stron na podstawie art. 11. Zawarcie porozumienia z samej istoty wymaga zgodnych oświadczeń woli obu stron, a więc warunkiem zastosowania § 4 ust. 3 porozumienia jest zgoda pracodawcy na propozycję pracownika rozwiązania umowy. Przepis art. 11 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. wymaga istnienia przyczyn określonych w art. 1, porozumienie stron musi dotyczyć pracownika objętego zmniejszeniem zatrudnienia. Nie stosuje się przepisów ustawy w przypadku, gdy pracodawca nie zamierza zwolnić pracownika w ramach redukcji zatrudnienia, lecz po wypowiedzeniu umowy przez pracownika wyraża zgodę na jego propozycję rozwiązania umowy za porozumieniem stron w terminie krótszym niż upływ okresu wypowiedzenia. Postanowienia zawartego w § 4 ust. 3 porozumienia nie można interpretować w oderwaniu od przepisów ustawy. Rozumienie tego postanowienia w sposób zaprezentowany w kasacji prowadziłoby do paradoksalnej sytuacji nałożenia na pracodawcę obowiązku wypłacenia odszkodowań wszystkim swoim pracownikom, gdyby zobowiązali się oni do rozwiązania umowy o pracę. Intencją stron zawierających porozumienie była osłona socjalna pracowników tracących pracę a nie uprzywilejowanie pracowników, których stanowiska pracy nie były zagrożone.

Z tych przyczyn Sąd Najwyższy w oparciu o przepis art. 393¹² k.p.c. oddalił kasację jako pozbawioną usprawiedliwionych podstaw. O kosztach postępowania orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c.

=====