

Wyrok z dnia 26 stycznia 1999 r.

I PKN 439/98

Postanowienia zakładowego układu zbiorowego pracy podlegają sądowej wykładni przy zastosowaniu wszystkich jej reguł, a nie tylko wykładni językowej.

Przewodniczący: SSN Teresa Flemming-Kulesza (sprawozdawca), Sędziowie SN: Zbigniew Myszka, Barbara Wagner.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 26 stycznia 1999 r. sprawy z powództwa Piotra N. przeciwko Zakładom Mięsnym „J.” SA w J. o zapłatę, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Przemyślu z dnia 24 kwietnia 1998 r. [...]

z m i e n i ł zaskarżony wyrok w punkcie I i III w ten sposób, że oddalił apelację strony pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Jarosławiu z dnia 16 lutego 1998 r. [...]

U z a s a d n i e

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Jarosławiu wyrokiem z dnia 16 lutego 1998 r. zasądził na rzecz Piotra N. od Zakładów Mięsnych „J.” S.A. w Jarosławiu kwotę 12 263 60 zł; oddalił powództwo w pozostałej części i orzekł o kosztach procesu.

Sąd ten ustalił, że powód pracował u pozwanego od 1 sierpnia 1984 r. do 12 lutego 1997 r., ostatnio na stanowisku dyrektora do spraw produkcji. Od 21 maja 1996 r. powód chorował i pobierał zasiłek chorobowy. W związku z przejściem powoda na rentę pozwany wypłacił mu odprawę w wysokości 100% wynagrodzenia, która to odprawa przysługiwała na podstawie zakładowego układu zbiorowego Zakładów Mięsnych „J.” S.A. Sąd Rejonowy uznał za nieuzasadnione roszczenia powoda dotyczące tzw. „pakietu socjalnego” czyli dodatku do wynagrodzenia wypłacanego w pozowanych zakładach od marca do września 1996 r., uznając, że dodatek ten włączony do płacy zasadniczej, nie przysługiwał powodowi od października 1996 r., a zatem

nie mógł być również podstawą wyliczenia zasiłku chorobowego ani ekwiwalentu za urlop. Natomiast za uzasadnione uznał Sąd Rejonowy żądanie zasądzenia różnicy między wysokością otrzymanej przez powoda odprawy (stanowiącej 100% wynagrodzenia), a odprawą obliczoną w wysokości 500% wynagrodzenia. Rozstrzygnięcie to Sąd pierwszej instancji oparł na wykładni § 26 pkt 3 zakładowego układu zbiorowego pracy pracowników Zakładów Mięsnych J. S.A., który wszedł w życie 26 listopada 1994 r. Przepis ten stanowi, że pracownikowi przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w wysokości 100% wynagrodzenia liczona jak za urlop wypoczynkowy pracownika mimo nieprzepracowania 10 lat, jeżeli przejście na rentę nastąpiło wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej z winy pracownika; 500% liczone jak za urlop wypoczynkowy jeżeli wypadek nastąpił z winy zakładu. Sąd Rejonowy podał w uzasadnieniu swego wyroku, że „zastosował wykładnię rozszerzającą” uznając, że odprawa w wysokości 500% należy się również w razie przejścia na rentę z powodu choroby zawodowej tak, jak to miało miejsce w przypadku powoda „niewątpliwie z winy zakładu pracy”. Zdaniem Sądu za taką wykładnią przemawia również intencja twórców tego przepisu, którzy przyznali, że celem jego wprowadzenia było przyznanie zwiększonej odprawy również w przypadku choroby zawodowej.

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Przemyślu po rozpoznaniu apelacji strony pozwanej wyrokiem z dnia 24 kwietnia 1998 r. zmienił wyrok Sądu Rejonowego w punkcie pierwszym i trzecim w ten sposób, że oddalił powództwo i nie obciążył powoda kosztami postępowania, a także odrzucił apelację w pozostałej części. Sąd Wojewódzki powołał się na orzecznictwo Sądu Najwyższego, zgodnie z którym przepisy płacowe podlegają wykładni ścisłej i niedopuszczalna jest ich rozszerzająca interpretacja. W przepisie § 26 ust. 3 układu przewidziano wyraźnie, że odprawa w wysokości 500% przysługuje tylko z tytułu wypadku przy pracy powstałego z winy zakładu pracy. Nieuzasadnione jest stosowanie wykładni rozszerzającej „i podciągnięcie pod ten zapis także choroby zawodowej”. Sąd drugiej instancji stwierdził, że Sąd Rejonowy nie wyjaśnił wszystkich okoliczności sprawy albowiem nie dokonał ustaleń kiedy i w jakich okolicznościach powstała u powoda choroba zawodowa, a także czy powstała ona z winy pozwanego pracodawcy.

Powód wniósł kasację od tego wyroku. Podniósł zarzut naruszenia prawa materialnego oraz naruszenia przepisów postępowania mającego wpływ na treść orzeczenia i wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania lub o oddalenie apelacji pozwanego. W uzasadnieniu kasacji

wskazano, że w rozpoznawanej sprawie spór dotyczy interpretacji § 26 pkt 3 zakładowego układu zbiorowego, który jest sformułowany nieprecyzyjnie. Za interpretacją przyjętą przez Sąd Rejonowy przemawia intencja „ustawodawcy”. Wykładnia dokonana przez Sąd Wojewódzki jest sprzeczna z zeznaniami świadków. W konsekwencji tej wykładni należałoby przyjąć, że w przypadku choroby zawodowej powstałej z winy zakładu pracy odprawa w ogóle się należy, a wątpliwe byłoby czy należy się w przypadku wypadku w drodze do pracy. O tym kiedy i w jakich okolicznościach powstała u powoda choroba zawodowa przesądza decyzja inspektora [...].

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja została oparta na dwóch podstawach, tj. zarówno na zarzucie naruszenia prawa materialnego, jak i zarzucie naruszenia przepisów postępowania. Mimo tego nie podano jakiego przepisu dotyczy podstawa odnosząca się do zarzucanego naruszenia przepisów postępowania. W istocie rzeczy podstawę kasacji stanowi zatem jedynie zarzut naruszenia prawa materialnego poprzez błędną wykładnię § 26 ust (pkt) 3 układu zbiorowego. Układ zbiorowy zgodnie z art. 9 KP stanowi źródło prawa pracy, a jego postanowienia stosowane przez sądy podlegają ich wykładni.

W rozpoznawanej sprawie spór wywołała wykładnia przepisu układu zbiorowego. W myśl § 26 ust. 1 pracownikowi pozwanych zakładów przysługuje w związku z przejściem na emeryturę lub rentę odprawa pieniężna w wysokości 100% po 10 latach, 150% po 15 latach i we wzrastającej wysokości zależnie od stażu pracy. W przepisie ust. 3 postanowiono, że mimo nieprzepracowania 10 lat pracownik przechodzący na rentę ma prawo do odprawy w wysokości 100%, jeżeli przejście nastąpiło w wyniku wypadku przy pracy lub choroby zawodowej z winy pracownika i 500%, jeżeli wypadek nastąpił z winy pracodawcy.

Odczytanie normy prawnej z tak sformułowanego przepisu sprawia trudności. Wykładnia językowa – wbrew pogładowi Sądu drugiej instancji – nie jest wystarczająca. Językowa treść przepisu wskazywać mogłaby bowiem na to, że dotyczy on wyłącznie pracowników, którzy nie przepracowali 10 lat. Podwyższenie odprawy w razie przejścia na rentę nawet tylko z powodu wypadku przy pracy zawinionego przez pracodawcę nie byłoby możliwe w odniesieniu do pracowników, którzy przepracowali 10, 15, 20 czy też 25 lat. Otrzymaliby oni 100, 150, 200 lub 300 procentową odprawę.

Wobec powyższego należy dojść do przekonania o konieczności interpretacji analizowanego przepisu przy pomocy innych metod wykładni. Wykładnia logiczna, systemowa i celowościowa prowadzi do wniosku, że w przepisie ust. 3 uregulowano dwie kwestie: uprawnienia do nabycia prawa do odprawy rentowej mimo niespełnienia wymagania odpowiedniego stażu oraz podwyższenia odprawy z uwagi na przyczyny przejścia na rentę. Przeciwstawienie „jeżeli przejście na rentę nastąpiło wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej z winy pracownika” – „a jeżeli wypadek nastąpił z winy przedsiębiorstwa” wymaga interpretacji. W pierwszym członie winę pracownika odniesiono zarówno do wypadku jak i choroby, a winę pracodawcy tylko do wypadku.

Tymczasem z definicji i istoty pojęcia choroby zawodowej wynika, że powstaje ona na skutek narażenia pracownika przy wykonywaniu pracy na niekorzystne chorobotwórcze oddziaływanie środowiska pracy. O ile wypadek może powstać z winy pracownika, o tyle trudno sobie wyobrazić chorobę zawodową, której powstanie spowodował wyłącznie pracownik. Dlatego też różnicowanie określone w § 26 ust. 3 odnosić praktycznie można do wypadku, a nie do choroby zawodowej. Zawinione zachowanie pracownika wyłącza odpowiedzialność pracodawcy na podstawie ustawy wypadkowej tylko w odniesieniu do wypadków przy pracy. Poza tym odpowiedzialność pracodawcy z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych jest uregulowana analogicznie. Brak jest podstaw do dokonania różnicowania w zakresie obowiązku wypłaty podwyższonej odprawy rentowej tylko na podstawie nieprecyzyjnego sformułowania przepisu układu zbiorowego redagowanego nie przez fachowców.

Powołanie się przez Sąd Rejonowy na wolę twórców przepisu nie zostało skutecznie zakwestionowane. Sąd Rejonowy uznał za „rozszerzającą” dokonaną przez siebie wykładnię, chociaż w istocie rzeczy jej nie dokonał, a oparł się na intencji twórców i wykładni celowościowej. Zmiana orzeczenia na skutek uwzględnienia apelacji przez Sąd drugiej instancji nie została oparta na wszechstronnej analizie przepisu prawa materialnego, który miał zastosowanie w sprawie.

Z tych względów kasację należało uwzględnić na podstawie art. 393¹⁵ KPC.

=====