

Wyrok z dnia 23 lutego 1999 r.

I PKN 588/98

Porozumienie w sprawie gwarancji socjalnych zawarte między związkiem zawodowym a przyszłym nabywcą akcji w spółce akcyjnej będącej pracodawcą nie jest porozumieniem zbiorowym w rozumieniu art. 9 § 1 KP.

Przewodniczący: SSN Jadwiga Skibińska-Adamowicz (sprawozdawca), Sędziowie SN: Andrzej Kijowski, Barbara Wagner.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 23 lutego 1999 r. sprawy z powództwa Ludmiły S. przeciwko Zakładom Tłuszczowym „K.” SA w K. o odszkodowanie, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 16 lipca 1998 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok w punkcie II oraz punkcie I podpunkt 2 i w tym zakresie przekazał sprawę Sądowi Apelacyjnemu w Gdańsku do ponownego rozpoznania wraz z orzeczeniem o kosztach postępowania kasacyjnego.

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

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Bydgoszczy wyrokiem z dnia 19 maja 1998 r. oddalił powództwo Ludmiły S. przeciwko Zakładom Tłuszczowym „K.” SA w K. o odprawę. Ustalił, że powódka była zatrudniona u strony pozwanej na stanowisku specjalisty do spraw papierów wartościowych na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nie określony od dnia 1 lutego 1997 r. W dniu 30 października 1997 r. pracodawca wypowiedział jej umowę o pracę z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia, podając jako przyczynę odmowę podjęcia pracy na stanowisku kierownika sekcji finansowej. Zdaniem Sądu Wojewódzkiego wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnione w rozumieniu art. 45 KP, gdyż w pozwanych Zakładach powstała potrzeba zatrudnienia pracownika na wymienionym stanowisku, a powódka odmówiła jego objęcia. Motywy jej decyzji, „osobiste i czysto subiektywne”, nie zasługiwały zaś na aprobatę, gdyż sprowadzały się do tego, że na

nowym stanowisku powódka nie miała możliwości specjalizacji giełdowej i rozwijania zainteresowań rynkiem papierów wartościowych. Znaczenie tych motywów musi jednak ustąpić względowi na interes pracodawcy.

Sąd Wojewódzki ponadto ustalił, że w dniu 25 kwietnia 1997 r. przedstawiciele obydwu Związków Zawodowych działających u strony pozwanej i przedstawiciel nabywcy akcji imiennych i akcji na okaziciela należących do pozwanych Zakładów, którym jest „C.H. B.V.” z siedzibą w U. w Holandii, zawarli porozumienie, w którym kupujący zagwarantował utrzymanie zatrudnienia w pozwanej Spółce przez okres 24 miesięcy od chwili zawarcia umowy kupna akcji tej Spółki od Skarbu Państwa wszystkim pracownikom, którzy w dniu podpisania umowy posiadali zawartą ze Spółką umowę o pracę na czas nie określony w wymiarze całego etatu. Gwarancja zatrudnienia oznaczała, że strona pozwana nie mogła rozwiązać umowy o pracę na czas nie określony, chyba że reprezentacja Związków Zawodowych działających w Spółce wyraziłaby zgodę na rozwiązanie przez Spółkę umowy o pracę z zachowaniem stosownego okresu wypowiedzenia. Wobec tego, że działające u strony pozwanej Związki Zawodowe wyraziły zgodę na rozwiązanie z powódką umowy o pracę, nie było przeszkód do jej wypowiedzenia.

Sąd Apelacyjny w Gdańsku wyrokiem z dnia 16 lipca 1998 r. zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 4.633,20 zł tytułem odszkodowania z odsetkami od dnia 8 grudnia 1992 r. i oddalił powództwo o zapłatę odprawy z tytułu rozwiązania umowy o pracę.

Sąd drugiej instancji zaznaczył, że obowiązek wskazania przyczyny rozwiązania umowy o pracę przewidziany w art. 30 § 4 KP ma to znaczenie, że w razie zakwestionowania przez pracownika decyzji pracodawcy, spór przed sądem toczy się w granicach podanego zarzutu (przyczyny), a pracodawca w toku procesu jest pozbawiony możliwości powoływania innych jeszcze przyczyn. Wobec tego Sąd Wojewódzki postąpił prawidłowo ograniczając badanie zasadności dokonanego powódce wypowiedzenia umowy do przyczyny, którą była odmowa podjęcia pracy na stanowisku kierownika sekcji finansowej. Jednak Sąd Apelacyjny zwrócił uwagę na to, że o ile jest to typowa przyczyna dla wypowiedzenia zmieniającego, o tyle nie jest typowa dla wypowiedzenia definitywnego. Nie jest bowiem w żadnej mierze związana z negatywną oceną dotychczasowego sposobu wykonywania przez powódkę obowiązków służbowych na stanowisku specjalisty do spraw papierów wartościowych. Jest to jednak przyczyna uzasadniona interesem pracodawcy. Poza tym trzeba też zauwa-

żyć, że z reguły jeżeli określona przyczyna uzasadnia wypowiedzenie definitywne, to będzie ona też wystarczająca dla wypowiedzenia zmieniającego. Z drugiej strony nie można jednak pomijać tego, że przyczyny stanowiące podstawę wypowiedzenia zmieniającego powinny być adekwatne do tego wypowiedzenia, podobnie jak w określonej współzależności pozostają przyczyny i sposób rozwiązania umowy o pracę: natychmiastowy i za wypowiedzeniem. W konsekwencji Sąd Apelacyjny uznał, że przyczyna odmowy podjęcia przez powódkę pracy na stanowisku kierownika sekcji finansowej sama przez się (wobec niepodania innych jeszcze przyczyn w piśmie wypowiadającym umowę), nie uzasadniała wypowiedzenia umowy o pracę. Z tego względu na podstawie art. 386 § 1 i art. 477¹ KPC Sąd Apelacyjny zmienił zaskarżony wyrok i zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki odszkodowanie na podstawie art. 47¹ w związku z art. 45 § 1 KP, odpowiadające dwumiesięcznemu wynagrodzeniu za pracę.

Gdy chodzi o odprawę pieniężną przewidzianą w porozumieniu z dnia 25 kwietnia 1997 r. w sprawie rozwiązań socjalnych w związku z prywatyzacją pozwanych Zakładów, Sąd Apelacyjny stwierdził, że jednym z trzech warunków uzyskania przez pracownika odprawy jest niewyrażenie przez reprezentację związków zawodowych działających w spółce zgody na wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę. W przypadku powódki oba związki zawodowe, które zawarły porozumienie, wyraziły zgodę na wypowiedzenie. Zatem w części dotyczącej odprawy należało oddalić apelację stosownie do art. 385 KPC.

Od wyroku Sądu Apelacyjnego w części oddalającej apelację złożyła powódka kasację, wnosząc o jego zmianę w tej części i zasądzenie na jej rzecz odprawy pieniężnej przewidzianej w art. 1 ust. 3 porozumienia w sprawie rozwiązań socjalnych w związku z prywatyzacją pozwanych Zakładów oraz kosztów postępowania według norm przepisanych.

Zdaniem powódki zaskarżony wyrok narusza prawo materialne wskutek błędnej wykładni § 1 porozumienia w sprawie rozwiązań socjalnych, będącego załącznikiem do umowy z dnia 22 lipca 1997 r. o sprzedaży akcji pozwanych Zakładów przez Skarb Państwa Spółce C.H. B.V. w U., polegającej na uznaniu, że powódce nie przysługuje odprawa pieniężna, podczas gdy prawidłowa wykładnia umowy implikuje tezę przeciwną. Narusza również przepisy art. 9 i art. 23² KP. Sąd Wojewódzki pomiął to, że związki zawodowe są powołane do ochrony interesów pracowników i w związku z tym nie rozważył, czy z punktu widzenia praw i interesów pracowników

oraz przepisów o reprezentacji związkowej dopuszczalne jest, by zgoda związków zawodowych na rozwiązanie umowy o pracę w drodze wypowiedzenia wyłączała prawo podmiotowe pracownika do odprawy pieniężnej oraz czy w porozumieniu zbiorowym mogą być zawarte postanowienia przewidujące współdecydujący udział organizacji związkowych w procesie zwalniania pracowników z pracy w okresie ochronnym 24 miesięcy. Zgodnie z kierunkiem orzecznictwa Sądu Najwyższego, wszelkie nazwane porozumienia z udziałem związku zawodowego jako strony tego porozumienia mogą wprowadzać wiążące dla stron tylko takie regulacje, które w sposób korzystniejszy kształtują świadczenia na rzecz pracowników. Przeczy natomiast temu postanowienie porozumienia, według którego zgoda reprezentacji związków zawodowych na rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę stanowi przesłankę eliminującą jego prawo do odprawy pieniężnej związanej z ustaniem stosunku pracy. Poza tym stosownie do art. 23² KP, jeżeli przepisy prawa pracy przewidują współdziałanie pracodawcy z zakładową organizacją związkową w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, to chodzi o organizację reprezentującą pracownika z racji jego członkostwa w związku zawodowym albo tę, która wyraziła zgodę na obronę praw pracownika nie należące do tego związku. Tymczasem porozumienie wprowadziło wspólną reprezentację związków zawodowych działających w pozwanych Zakładach, przyznając jej uprawnienia do decydowania o pozbawieniu pracownika świadczenia pieniężnego w związku z ustaniem zatrudnienia. Przede wszystkim jednak związki zawodowe są powołane do ochrony interesów pracowników, wobec czego stosownie do art. 9 KP przedmiotowe porozumienie, jako zawierające mniej korzystne postanowienia niż przepisy Kodeksu pracy, innych ustaw i aktów wykonawczych, jest we wskazanym zakresie nieważne.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja okazała się uzasadniona, choć nie wszystkie jej zarzuty są trafne.

Nie jest trafny zarzut naruszenia art. 9 KP. Przepis ten w § 1 wskazuje, jakie są źródła prawa pracy i wymienia oprócz przepisów Kodeksu pracy oraz przepisów innych ustaw i aktów wykonawczych określających prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, także postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Porozumienie z dnia 25 kwietnia 1997 r., zawarte mię-

dzy Związkami Zawodowymi działającymi w pozwanych Zakładach a nabywcą akcji tych Zakładów w sprawie rozwiązań socjalnych w związku z ich prywatyzacją, nie jest porozumieniem zbiorowym w rozumieniu art. 9 § 1 KP. Według bowiem tego przepisu warunkiem zaliczenia porozumienia do kategorii źródeł prawa pracy jest jego oparcie „na ustawie”, to znaczy na przepisach rangi ustawowej, a ponadto zawarciu go przez partnerów socjalnych, to znaczy przez pracodawcę i zakładową organizację związkową (lub zakładowe organizacje związkowe bądź ich wspólną reprezentację). Z tego względu porozumienie z dnia 25 kwietnia 1997 r. w sprawie gwarancji socjalnych, jako nie odpowiadające porozumieniu zbiorowemu w rozumieniu art. 9 § 1 KP, nie może być oceniane z punktu widzenia normy zawartej w art. 9 § 2 KP, stanowiącej, że postanowienia porozumień zbiorowych nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych. Tak więc zarzut kasacji, że wyrok Sądu Apelacyjnego, nie uwzględniający roszczenia powódki o odprawę pieniężną z tytułu rozwiązania umowy o pracę przed upływem 24 miesięcy od chwili kupna akcji pozwanych Zakładów przez C.H. BV w U., naruszył art. 9 KP, jest nietrafny, zaś z uwagi na brak podstaw do zastosowania wymienionego przepisu Sąd Najwyższy nie mógł też rozważać, czy postanowienia omawianego porozumienia są mniej korzystne dla pracowników, w tym także dla powódki, niż przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych stanowiących gwarancję minimalnych uprawnień pracowniczych.

Zasadny jest natomiast zarzut naruszenia art. 23² KP. Przepis ten określa obowiązki pracodawcy związane ze współdziałaniem z zakładową organizacją związkową przy podejmowaniu decyzji w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy pracowników zrzeszonych i nie zrzeszonych w związkach zawodowych i postanawia, że pracodawca ma obowiązek współdziałać w takich sprawach z zakładową organizacją związkową reprezentującą pracownika z tytułu jego członkostwa w związku zawodowym albo z tytułu wyrażenia zgody na obronę praw pracownika nie zrzeszonego w związku. Przepis ten również stanowi, że współdziałanie w indywidualnych sprawach pracowniczych powinno odbywać się „zgodnie z ustawą o związkach zawodowych”. Powyższa regulacja wspólnie z art. 30 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. Nr 55, poz. 234 ze zm.) oznacza więc, że w każdym zastrzeżonym przepisami przypadku podejmowania decyzji w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy pracodawca ma obowiązek współdziałać z zakładową organizacją związkową stosownie do zasad i sposobu tego współdziałania

przewidzianych dla pracowników zrzeszonych i nie zrzeszonych w związku zawodowym.

Z art. 38 § 1 KP wynika, że o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nie określony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy. Stosownie do art. 38 § 2 KP, jeżeli organizacja ta uważa, że wypowiedzenie umowy byłoby nieuzasadnione, może zgłosić na piśmie umotywowane zastrzeżenia. Jak z powyższych przepisów wynika, prawo wypowiedzenia się w przedmiocie zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę przysługuje nie każdej zakładowej organizacji związkowej, lecz tylko zakładowej organizacji związkowej reprezentującej pracownika, to znaczy tej, której członkiem jest określony pracownik lub tej, która wyraziła zgodę na obronę jego praw. Z punktu widzenia powyższego unormowania poważne zastrzeżenia wzbudza więc postanowienie art. 1 ust. 1 porozumienia z dnia 25 kwietnia 1997 r. przyznające reprezentacji dwóch Związków Zawodowych działających w pozwanych Zakładach prawo wyrażania zgody na rozwiązanie przez pracodawcę umów o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Nie uwzględnia bowiem wymagań zawartych w art. 38 § 1 i 2 KP oraz w art. 30 w związku z art. 7 ustawy o związkach zawodowych, nie ma zaś w sprawie ustaleń świadczących o tym, że którykolwiek z tych Związków był uprawniony do reprezentowania powódki i obrony jej praw pracowniczych.

Słuszny jest także pogląd zawarty w kasacji, według którego przyznanie reprezentacji Związków Zawodowych działających w pozwanych Zakładach uprawnienia do decydowania o pozbawieniu pracownika świadczenia pieniężnego (odprawy) z powodu rozwiązania z nim umowy o pracę, jest sprzeczne z celem i zadaniami związków zawodowych. Z wielu przepisów ustawy o związkach zawodowych (art. 4, 7, 8, 30) wynika, że istota działalności związków polega na obronie praw i interesów pracowników i to nie tylko tych pracowników, których reprezentują na zasadach przewidzianych w art. 23² KP. Związki zawodowe bronią bowiem także praw i interesów zbiorowych wszystkich pracowników, niezależnie od ich przynależności związkowej. Należy zatem stwierdzić, że zawarte w porozumieniu z dnia 25 kwietnia 1997 r. uprawnienie reprezentacji Związków Zawodowych w pozwanych Zakładach (tj. dla Związku Zawodowego NSZZ „Solidarność” i Związku Zawodowego NSZZ Pracowników Zakładów Tłuszczowych) do wyrażenia zgody na wypowiedzenie umowy o pracę, którego konsekwencją jest utrata przez pracownika prawa do odprawy pie-

niężnej, jest oczywiście sprzeczne z celem i zadaniami związków zawodowych i wykracza poza ramy ich działania określone wymienionymi wyżej przepisami.

Tymczasem Sąd Apelacyjny uznał za dopuszczalną taką konstrukcję prawną, według której, jeżeli reprezentacja Związków Zawodowych wyrazi zgodę na rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę za wypowiedzeniem w tzw. okresie ochronnym wynoszącym w sprawie 24 miesiące, to znaczy, że wyraziła także zgodę na pozbawienie pracownika prawa do odprawy pieniężnej (§ 1 ust. 1 i 3 porozumienia). Z § 1 ust. 1 porozumienia wynika przy tym, że możliwość wypowiedzenia umowy zawartej na czas nie określony i akceptacja tej czynności przez reprezentację Związków Zawodowych nie została uzależniona od wystąpienia jakiegokolwiek przyczyny, podczas gdy inny sposób rozwiązania umowy o pracę i zwolnienie od „gwarancji zatrudnienia” zostały w § 1 ust. 2 porozumienia powiązane z istnieniem ściśle lub mniej ściśle określonych przyczyn, takich jak: śmierć pracownika, przejście na emeryturę lub uzyskanie uprawnień do renty, ustanie stosunku pracy w warunkach określonych w art. 52 i art. 66 KP, wypowiedzenie umowy o pracę przez pracownika itp. W odniesieniu więc do wypowiedzeń umów o pracę zawartych na czas nie określony zasady przyjęte w omawianym porozumieniu są niezgodne z przepisem art. 38 § 1 KP, który wymaga od pracodawcy podania przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Również zakładowa organizacja związkowa – stosownie do art. 38 § 2 KP – wypowiada się na temat zamierzonego wypowiedzenia umowy w ramach przedstawionej jej przyczyny. W związku zatem z powyższą regulacją niedopuszczalne było przyjęcie w drodze jakiegokolwiek porozumienia, że zgoda zakładowej organizacji związkowej na wypowiedzenie umowy o pracę zwalniała pracodawcę od wskazania przyczyny. Ponadto w myśl art. 45 § 1 KP podana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia musi być uzasadniona w rozumieniu tego przepisu, bez względu na to, jak ją oceni zakładowa organizacja związkowa. W razie więc wystąpienia pracownika do sądu pracy z roszczeniem o odprawę pieniężną z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę (tym bardziej wypowiedzenia w tzw. okresie ochronnym), los jego roszczenia będzie zawsze zależał od zasadności przyczyny. Wprawdzie w rozpoznawanej sprawie Sąd Apelacyjny zajmował się kwestią przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę i uznał, że odmowa podjęcia przez nią pracy na stanowisku kierownika sekcji finansowej nie uzasadniała rozwiązania umowy w tym trybie, wobec czego zmieniając wyrok Sądu Wojewódzkiego zasądził na rzecz powódki odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę (art. 47¹ w związku z art. 45

§ 1 KP), jednak gdy chodzi o żądanie odprawy pieniężnej wyszedł z błędnego założenia, że skoro reprezentacja obu Związków Zawodowych wyraziła zgodę na wypowiedzenie, to – niezależnie od zasadności przyczyny – nie przysługuje powódce prawo do odprawy pieniężnej.

Z tych względów kasacja okazała się uzasadniona, a uchylene zaskarżonego wyroku w części rozstrzygającej o odprawie pieniężnej i kosztach postępowania stało się konieczne ze względu na istnienie podstawy kasacyjnej przewidzianej w art. 393¹ pkt 1 KPC. Dlatego stosownie do art. 393¹³ § 1 KPC Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji wyroku.

=====