

**Wyrok z dnia 10 października 2003 r.**

**I PK 313/02**

**1. Zgodność układu zbiorowego pracy z bezwzględnie obowiązującymi przepisami prawa nie ma charakteru bezwarunkowego i podlega ocenie z punktu widzenia konstytucyjnego prawa (wolności) do rokowań zbiorowych oraz konstytucyjnej zasady proporcjonalności.**

**2. Według art. 50 ust. 3 ustawy z dnia 8 września 2000 r. o komercjalizacji, restrukturyzacji i prywatyzacji przedsiębiorstwa państwowego "Polskie Koleje Państwowe" (Dz.U. Nr 84, poz. 948 ze zm.) w związku z art. 9 § 2 k.p., pracownikowi, o którym mowa w § 6 Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników przedsiębiorstwa państwowego "Polskie Koleje Państwowe" z dnia 4 stycznia 1999 r., przysługuje tylko jedno świadczenie z tytułu rozwiązania stosunku pracy, to jest albo odszkodowanie z § 6 Układu, albo odprawa z art. 48 ustawy, z tym że odszkodowanie z § 6 Układu wypłaca się wówczas, gdy jest ono korzystniejsze dla pracownika niż odprawa określona w art. 48 ustawy.**

Przewodniczący SSN Józef Iwulski, Sędziowie SN: Zbigniew Hajn (sprawozdawca), Barbara Wagner.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 10 października 2003 r. sprawy z powództwa Janusza L. przeciwko PKP SA Centrali Zakładu Gospodarowania Nieruchomościami w K. o odszkodowanie, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Rzeszowie z dnia 18 kwietnia 2002 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Powodowie Krystyna F. i Janusz L. wnieśli o zapłatę odpowiednio 8.908,66 zł i 9.728,17 zł z odsetkami, jako odszkodowania pieniężnego w wysokości 6-miesięcz-

nego wynagrodzenia w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn leżących po stronie pracodawcy w terminie krótszym niż 1 miesiąc.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Rzeszowie wyrokiem z 5 lutego 2002 r. zasądził na rzecz powodów Krystyny F. i Janusza L. odpowiednio 7.7460, 60 zł i 10.245 zł z ustawowymi odsetkami od 28 grudnia 2000 r. do dnia zapłaty, tytułem odszkodowania. Sąd Rejonowy ustalił, że powodowie zostali zatrudnieni w pozwanym zakładzie odpowiednio 15 października 1974 r. i 1 maja 1979 r. Rozwiązanie ich stosunków pracy nastąpiło 28 grudnia 2000 r. za porozumieniem stron na wniosek powodów. Powodowie pracowali u pozwanego przez ostatnie 10 lat na podstawie umów na czas nieokreślony. W pozwanym zakładzie obowiązuje Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla pracowników przedsiębiorstwa państwowego „Polskie Koleje Państwowe z dnia 4 stycznia 1999 r. (powoływany dalej jako „UZP”). W § 6 tego układu przewidziano, że jeżeli rozwiązanie stosunku pracy zawartego na czas nieokreślony następuje z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, określonych w art. 36<sup>1</sup> Kodeksu pracy, a strony stosunku pracy ustalą wcześniejszy niż jeden miesiąc termin rozwiązania stosunku pracy, to pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia, obliczonego jak za urlop wypoczynkowy. Pozwany odmówił powodom wypłaty tego odszkodowania, uzasadniając to treścią art. 50 ust. 3 ustawy z 8 września 2000 r. o komercjalizacji, restrukturyzacji i prywatyzacji przedsiębiorstwa państwowego „Polskie Koleje Państwowe” (Dz.U. Nr 84, poz. 948 ze zm.), która weszła w życie 27 października 2000 r.

Sąd Rejonowy uznał, że łączne wystąpienie przesłanek z § 6 UZP, tj. bezterminowy czas trwania umowy o pracę, ustalenie przez strony wcześniejszego niż jeden miesiąc okresu wypowiedzenia oraz przepracowanie u pozwanego ostatnich 10 lat, powoduje uzyskanie przez pracownika prawa do ubiegania się o świadczenie wynikające z tego przepisu. Charakter tego świadczenia jest zbliżony do odszkodowania z art. 36<sup>1</sup> k.p. Interpretując art. 50 ust. 3 ustawy o komercjalizacji, restrukturyzacji i prywatyzacji przedsiębiorstwa państwowego „Polskie Koleje Państwowe”, Sąd Rejonowy uznał, że z pewnością ustawodawca nie miał na myśli rekompensaty lub odszkodowania uregulowanego w układach zbiorowych pracy, czy też w innych aktach stosowanych do pracowników PKP. Z tych względów Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powodów stosowne odszkodowania.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego złożył pozwany.

Sąd Okręgowy w wyroku z 7 maja 2002 r. uznał apelację za uzasadnioną i w związku z tym zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego i powództwo oddalił.

W szczególności Sąd Okręgowy uznał za uzasadniony zarzut naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 50 ust. 3 ustawy z 8 września 2000 r. o komercjalizacji, restrukturyzacji i prywatyzacji przedsiębiorstwa państwowego „Polskie Koleje Państwowe”. Sąd ten wskazał, że zgodnie z art. 48 wyżej wymienionej ustawy pracownicy, z którymi rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło w latach 2000-2002 z przyczyn dotyczących zakładu pracy, a którzy nie spełniają warunków umożliwiających uzyskanie prawa do emerytury, urlopu kolejowego lub świadczenia przedemerytalnego, mają prawo do jednorazowej odprawy pieniężnej. Z kolei zgodnie z art. 50 ust. 3 tej ustawy pracownikom tym nie przysługuje odprawa pieniężna określona w art. 8 ust. 1 ustawy z 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, ani żadne inne świadczenie z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Według Sądu Okręgowego pojęcie „inne świadczenia” z art. 50 ust. 3 ustawy z 8 września 2000 r. odnosi się właśnie do świadczeń wynikających z UZP dla Pracowników PKP, a szczególnie z § 6 tego układu. Wynika to stąd, że ustawa ta dotyczy tylko pracowników PKP i w związku z tym odnosi się do przepisów dotyczących właśnie tych pracowników, także przepisów zakładowych i ponadzakładowych układów zbiorowych pracy. Brak jest przy tym innych przepisów powszechnie obowiązujących, poza art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy, które przewidywałyby inne świadczenia w rozumieniu art. 50 ust. 3 ustawy z 8 września 2000 r. Sąd Rejonowy przeoczył, że art. 50 ust. 3 ustawy z 8 września 2000 r. wymienia jeszcze jedną przesłankę uzyskania wskazanego w nim świadczenia, którą jest konieczność rozwiązania stosunku pracy z przyczyn wymienionych w art. 36<sup>1</sup> k.p. W tej sytuacji konfrontacja § 6 UZP dla Pracowników PKP z treścią art. 50 ust. 3 ustawy z 8 września 2000 r. wskazuje, że świadczenie wymienione w § 6 UZP jest właśnie „innym świadczeniem z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy”, o którym mowa w art. 50 ust. 3 wyżej wymienionej ustawy. Brak bowiem rozwiązania umowy z przyczyn dotyczących zakładu pracy uniemożliwia uznanie za zasadne roszczenia pracownika o odszkodowanie z § 6 UZP.

Powyższy wyrok w całości zaskarżył kasacją powód Janusz L., zarzucając mu naruszenie:

- art. 48 i art. 50 ust. 3 ustawy z 8 września 2000 r. o komercjalizacji, restrukturyzacji i prywatyzacji przedsiębiorstwa państwowego „Polskie Koleje Państwowe”, a także art. 8 ustawy z 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, polegające na przyjęciu, że powodowi nie przysługuje odszkodowanie ani odprawa pieniężna wynikające z § 6 UZP dla Pracowników PKP, ani też żadne inne świadczenia;

- § 6 UZP dla Pracowników PKP przez ustalenie, że prawo do odszkodowania uzależnione jest od zaistnienia przesłanki wymienionej w art. 36<sup>1</sup> k.p., mimo że charakter spornego odszkodowania jest zbliżony do odszkodowania z tytułu skrócenia okresu wypowiedzenia, uregulowanego w art. 36<sup>1</sup> k.p., które wypłacane jest niezależnie od odprawy pieniężnej i winno rekompensować pracownikowi utratę wynagrodzenia zagwarantowanego przez przepisy kodeksu pracy;

- art. 50 ust. 3 ustawy z 8 września 2000 r. o komercjalizacji, restrukturyzacji i prywatyzacji przedsiębiorstwa państwowego „Polskie Koleje Państwowe”, przez przyjęcie, że inne świadczenia dotyczą właśnie świadczeń obowiązujących u pozwanego na podstawie UZP dla Pracowników PKP, pomimo że z ustawy wynika, iż ustawodawca z pewnością miał na myśli rekompensatę lub odszkodowanie uregulowane w porozumieniach zbiorowych, czy też innych aktach stosowanych do pracowników PKP, należnych obok przysługującej pracownikom odprawy pieniężnej.

W uzasadnieniu kasacji skarżący podniósł, że celem odprawy z art. 8 ustawy z 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy jest zrekompensowanie każdemu pracownikowi utraty stałego źródła utrzymania na skutek zwolnienia z pracy z przyczyn od pracownika niezależnych. Podobną funkcję spełnia odprawa z art. 49 ustawy z 8 września 2000 r. o komercjalizacji, restrukturyzacji i prywatyzacji przedsiębiorstwa państwowego „Polskie Koleje Państwowe”, z tym, że węższy jest krąg podmiotów uprawnionych do jej uzyskania. Natomiast celem odszkodowania z § 6 UZP dla Pracowników PKP jest zrekompensowanie wynagrodzenia utraconego w wyniku wcześniejszego rozwiązania stosunku pracy tylko długoletnim pracownikom zatrudnionym na czas nieokreślony, którzy dobrowolnie wyrażą zgodę na rozwiązanie stosunku pracy we względnie krótkim terminie. Charakter tego świadczenia jest zbliżony do odszkodowania z tytułu skrócenia okresu wypowiedzenia uregulowanego w „art. 56 (1) k.p.” (taki przepis wskazano w tekście kasacji), które wypłacane jest niezależnie od odprawy pieniężnej i rekompensuje pracownikowi utratę wynagrodzenia za-

gwarantowanego przez odpowiednie przepisy Kodeksu pracy, tj. takie, które pracownik uzyskałby w przypadku rozwiązania stosunku pracy w zwykłym trybie, przy zachowaniu pełnego okresu wypowiedzenia. Odszkodowanie z § 6 UZP dla Pracowników PKP ma na celu zachęcić pracowników do dobrowolnej rezygnacji z kontynuowania stosunku pracy, a z drugiej strony ma ułatwić pracodawcy dokonywanie zwolnień grupowych poprzez ograniczenie liczby osób podlegających zwolnieniom w drodze wypowiedzenia. Skarżący podkreśla także, że sama strona pozwana w wyjaśnieniach przesyłanych do swoich jednostek wielokrotnie zwracała uwagę, że w świetle art. 50 ust. 3 ustawy o komercjalizacji, restrukturyzacji i prywatyzacji przedsiębiorstwa państwowego „Polskie Koleje Państwowe” pracownikowi, który przepracował 10 lat w przedsiębiorstwie PKP i, z którym rozwiązano umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony z przyczyn leżących po stronie pracodawcy w trybie porozumienia stron, w uzgodnionym przez strony terminie krótszym niż 1 miesiąc, przysługuje odszkodowanie, o którym mowa w § 6 ust. 1 UZP dla pracowników PKP.

Skarżący wniósł w kasacji o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości odnośnie do powoda Janusza L. i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania przy uwzględnieniu kosztów postępowania kasacyjnego jako części procesu ewentualnie o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i zasądzenie na rzecz powoda od strony pozwanej 10.245 zł brutto z ustawowymi odsetkami od 28 grudnia 2000 r. oraz o zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył co następuje:

Kasacja nie jest zasadna. Bezpodstawne są zawarte w niej zarzuty, dotyczące naruszenia przez Sąd Okręgowy przepisów prawa materialnego. Nietrafna jest dokonana przez skarżącego interpretacja § 6 ust. 1 Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników Przedsiębiorstwa Państwowego „Polskie Koleje Państwowe” oraz art. 48, art. 49 i art. 50 ustawy z 8 września 2000 r. o komercjalizacji, restrukturyzacji i prywatyzacji przedsiębiorstwa państwowego „Polskie Koleje Państwowe” (cyt. dalej jako „ustawa”) i art. 8 ustawy z 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy i ocena związku zachodzącego między tymi przepisami.

Paragraf 6 ust. 1 UZP stanowi, że „jeżeli rozwiązanie z pracownikiem stosunku pracy zawartego na czas nie określony następuje z przyczyn leżących po stronie

pracodawcy, określonych w art. 36<sup>1</sup> Kodeksu pracy, a strony stosunku pracy ustalą wcześniejszy niż jeden miesiąc termin rozwiązania stosunku pracy, to pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia, obliczonego jak za urlop wypoczynkowy”. W § 6 ust. 2 układ ten stanowi, że „odszkodowanie, o którym mowa w ustępie 1 przysługuje pracownikowi, który przepracował w przedsiębiorstwie PKP nieprzerwanie co najmniej ostatnie 10 lat”. Z kolei według ustawy, w brzmieniu obowiązującym przed jej zmianą wprowadzoną ustawą z dnia 28 marca 2003 r. o zmianie ustawy o komercjalizacji, restrukturyzacji i prywatyzacji przedsiębiorstwa państwowego „Polskie Koleje Państwowe” oraz o zmianie ustawy o gospodarce nieruchomościami (Dz.U Nr 80, poz. 720), która weszła w życie 25 maja 2003 r., pracownicy, z którymi rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło w latach 2000-2002 z przyczyn dotyczących zakładu pracy w PKP lub PKP S.A. oraz innych wymienionych w ustawie zakładach pracy, a którzy niespełniali warunków umożliwiający uzyskanie prawa do emerytury, urlopu kolejowego lub świadczenia przedemerytalnego, uzyskują prawo do jednorazowej odprawy pieniężnej (art. 48). Wysokość tej odprawy wynosi 30.000 zł lub 20.000 zł zależnie od stopy bezrobocia w powiecie, w którym pracownik ma miejsce zamieszkania (art. 49). Jednorazową odprawę pieniężną otrzymuje pracownik, który był zatrudniony u pracodawców określonych w art. 48 ustawy, łącznie i nieprzerwanie co najmniej 5 lat, niezależnie od formy stosunku pracy przed dniem wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (art. 50 ust. 1). Odprawa ta nie przysługuje jednak pracownikom w okolicznościach, o których mowa w art. 8 ust. 3 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 (art. 50 ust. 2). Ponadto pracownikom wskazanym w art. 48 ustawy, nie przysługuje odprawa pieniężna określona w art. 8 ust. 1 wymienionej ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy ani żadne inne świadczenie z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (art. 50 ust. 3).

Treść art. 50 ust. 3 jednoznacznie wskazuje, że pojęcie „inne świadczenie z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy” obejmuje wszelkie przewidziane w przepisach prawa świadczenia z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Ustawodawca wyraził swą wolę w tej kwestii w sposób niezwykle kategoryczny (nie przysługuje odprawa..., ani żadne

inne świadczenie...). Nie budzi również wątpliwości, że odszkodowanie z § 6 UZP jest świadczeniem z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu art. 50 ust. 3 ustawy. Wniosek taki wynika wprost z literalnego brzmienia § 6 UZP *in initio* („jeżeli rozwiązanie z pracownikiem stosunku pracy zawartego na czas nie określony następuje z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, określonych w art. 36<sup>1</sup> k.p.”). Nie podważa go to, że wypłata odszkodowania została uzależniona od zgody pracownika na wcześniejsze, niż wynikające z normalnego okresu wypowiedzenia, rozwiązanie stosunku pracy. Paragraf 6 UZP nie stanowi o odszkodowaniu za wcześniejsze rozwiązanie stosunku pracy, lecz po prostu o odszkodowaniu. Świadczenie to przysługuje tylko pracownikom, którzy przepracowali w PKP co najmniej 10 lat, a nie wszystkim, którzy zgodzili się na wcześniejsze odejście z zakładu. Wysokość odszkodowania nie została powiązana z długością okresu wypowiedzenia, ustalonego przez § 7 UZP w wymiarze wyższym niż kodeksowy, jeżeli rozwiązanie umowy następuje z przyczyn dotyczących pracodawcy określonych w ustawie z 28 grudnia 1989 r. Wszystkie te okoliczności wskazują, że rozważane świadczenie nie jest rekompensatą za wcześniejsze rozwiązanie stosunku pracy, lecz szczególnym świadczeniem należnym w przypadku rozwiązania stosunku pracy, uzależnionym między innymi od zgody na wcześniejsze, niż wynikałoby to z zastosowania wypowiedzenia, zakończenie zatrudnienia. Można stwierdzić, że zgodnie z art. 50 ust. 3 ustawy pracownikowi objętemu hipotezą tego przepisu nie przysługuje, żadne inne świadczenie z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, niż jednorazowa odprawa pieniężna z art. 48, w tym również takie, które jednocześnie, jak odszkodowanie z § 6 UZP, zostało uzależnione od zgody pracownika na wcześniejsze odejście z zakładu. Trafnie również wskazał Sąd Okręgowy, że poza § 6 UZP nie ma innych przepisów, oprócz art. 8 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy, które przewidywałyby inne świadczenia w rozumieniu art. 50 ust. 3 ustawy. Zgodnie z wolą ustawodawcy jednorazowa odprawa pieniężna z art. 48 ustawy jest więc świadczeniem przysługującym w każdym przypadku rozwiązania stosunku pracy w okolicznościach określonych w tym przepisie, w tym także w przypadku rozwiązania stosunku pracy, o którym stanowi § 6 UZP. W związku z tym Sąd Najwyższy w pełni akceptuje pogląd wyrażony w uchwale z 16 kwietnia 2003 r., III PZP 4/03, w której Sąd Najwyższy stwierdził, że „odszkodowanie przewidziane w § 6 Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników przedsiębiorstwa państwowego „Pol-

skie Koleje Państwowe” z dnia 4 stycznia 1999 r. w brzmieniu z dnia 1 stycznia 2000 r., jest innym świadczeniem z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu art. 50 ust. 3 ustawy z dnia 8 września 2000 r. o komercjalizacji, restrukturyzacji i prywatyzacji przedsiębiorstwa państwowego „Polskie Koleje Państwowe” (Dz.U. Nr 84, poz. 948 ze zm.)”. Sąd Najwyższy w obecnym składzie zgadza się także w pełni z argumentacją wspierającą cytowane wyżej twierdzenie zawarte w przytoczonej uchwale.

Powyższe ustalenie nie przesądza jednak samo przez się, że powodowi nie przysługuje odszkodowanie z § 6 UZP. Rozstrzygnięcie tej kwestii wymaga rozważenia charakteru omawianych przepisów i relacji między nimi. W uzasadnieniu powołanej wyżej uchwały z 16 kwietnia 2003 r., III PZP 4/03, Sąd Najwyższy przyjął, że art. 50 ust. 3 ma charakter normy ściśle bezwzględnie obowiązującej i tym samym należy do norm, które nie zezwalają na odstępstwa od nich w prawie autonomicznym, a sprzeczne z nimi postanowienia prawa autonomicznego nie mają mocy prawnej. Wobec tego art. 50 ust. 3 ustawy wyłączył stosowanie § 6 UZP. Ponadto, odwołując się do wykładni funkcjonalnej i systemowej, Sąd Najwyższy stwierdził, że odszkodowanie z § 6 UZP stanowi szczególne świadczenie z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy i ustawodawca, wydając ustawę o komercjalizacji PKP niewątpliwie miał świadomość jego obowiązywania. W takiej sytuacji akceptacja przyznania dwukrotnie świadczenia z tego samego tytułu wymagałaby wyraźnego przepisu ustawy lub, co najmniej, niezajęcia stanowiska w tej kwestii, tym bardziej, że jednorazowa odprawa została ukształtowana korzystniej niż odszkodowanie z § 6 UZP. Tymczasem ustawodawca zdecydowanie wyłączył w art. 50 ust. 3 ustawy możliwość zbiegu świadczeń z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

Sąd Najwyższy w obecnym składzie podziela pogląd, że art. 50 ust. 3 ustawy ma charakter ściśle bezwzględnie obowiązujący oraz że przepis ten wyłącza możliwość zbiegu świadczeń z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Zgodnie z poglądami części przedstawicieli doktryny prawa pracy układ zbiorowy pracy nie może odstępować od bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa także na korzyść pracownika. Taki pogląd wyraził także Trybunał Konstytucyjny w wyroku z 23 października 2001, K 22/01 (OTK 2001 nr 7, poz. 215) w którym ogólnie stwierdził, bez uzasadniania swojego stanowiska, że „układy nie mogą regulować spraw unormowanych przez bezwzględnie obowiązujące przepisy

prawa pracy.”. Wyrażane są jednak poglądy, że układ zbiorowy pracy może wprowadzać odstępstwa od wszystkich przepisów prawa pracy określających warunki, jakim ma odpowiadać treść stosunku pracy, pod jednym warunkiem, a mianowicie, by nie były to uregulowania mniej korzystne dla pracowników. Dotyczy to także tych norm prawa pracy, które z punktu widzenia umowy o pracę mają charakter ściśle bezwzględnie obowiązujący. Wskazuje się także, że niedopuszczalność odstępstw w układzie zbiorowym pracy od norm bezwzględnie obowiązujących została wyraźnie odniesiona w art. 240 § 2 k.p. jedynie do tak zwanej „trzeciej części układu zbiorowego”, a nie do postanowień normatywnych, określających warunki, jakim powinna odpowiadać treść stosunku pracy, a więc określających prawa i obowiązki stron tego stosunku.

Uzasadnienie dla dopuszczenia w pewnych przypadkach odstępstw w układzie zbiorowym pracy od bezwzględnie obowiązujących przepisów ustawowych można widzieć między innymi w wolności rokowań zbiorowych. W tym kontekście należy przypomnieć wyrok z 7 grudnia 1999 r., I PKN 438/99 (OSNAPiUS 2000 nr 12, poz. 475 z glosą aprobującą L. Florka. OSP 2000 nr 11, poz. 174), w którym Sąd Najwyższy przyjął, że „postanowienia układu zbiorowego pracy zmieniające na korzyść pracowników zasady szczególnej ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy są ważne (prawnie skuteczne). Przepis art. 240 § 3 pkt 1 k.p. jest sprzeczny z art. 59 Konstytucji oraz postanowieniami ratyfikowanej Konwencji Nr 87 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej wolności związkowej i ochrony praw związkowych, przyjętej w San Francisco dnia 9 lipca 1948 r. (Dz.U. z 1958 r. Nr 29, poz. 125)”. W orzeczeniu tym Sąd Najwyższy podważył moc obowiązującą dawnego art. 240 § 3 pkt. 1 k.p., który był przepisem bezwzględnie obowiązującym, ponieważ przepis ten był sprzeczny art. 59 Konstytucji RP i konwencją 87 MOP, stwierdzając m.in., że prawo do rokowań zbiorowych może być ograniczone tylko zgodnie z zasadą proporcjonalności z art. 31 ust. 3 Konstytucji RP. Warto też wskazać stanowisko Trybunału Konstytucyjnego wyrażone w wyroku z 18 listopada 2002 r., K 37/01 (OTK-A 2002, nr 6, poz. 82), w którym uznał, że art. 59 nie zakazuje ustawodawcy ustanawiania ograniczeń dotyczących treści zawieranych układów zbiorowych, pod warunkiem, że ograniczenia te są niezbędne dla realizacji innych wartości konstytucyjnych.

Wynika stąd, że wymóg zgodności układu zbiorowego pracy z bezwzględnie obowiązującymi przepisami prawa nie ma charakteru bezwarunkowego. Dopuszczalność reglamentowania treści układów na tej drodze musi bowiem być kontrolo-

wana z punktu widzenia jej zgodności z konstytucyjnym prawem (wolnością) do rokowań zbiorowych oraz jej zgodności z konstytucyjną zasadą proporcjonalności. Stanowisko to znajduje dodatkowo uzasadnienie w tym, że art. 59 ust. 2 w związku z ust. 4 Konstytucji RP nie ogranicza wolności rokowań i nie przewiduje innych ograniczeń tej wolności, niż wynikające z wiążących Rzeczpospolitą Polską umów międzynarodowych. Przyjęcie innego stanowiska oznaczałoby, że ustawodawca mógłby zawsze, w drodze przepisów bezwzględnie obowiązujących, ograniczyć wolność rokowań - wolność kształtowania treści układu albo *ex ante* - uniemożliwiając określoną regulację układową - albo *ex post* - przekreślając wyniki rokowań zbiorowych. Wychodząc z takich założeń można stwierdzić, iż treść konstytucyjnej zasady proporcjonalności nie uzasadnia wniosku, że art. 50 ust. 3 ustawy mógł pozbawić mocy obowiązującej regulację zawartą w § 6 UZP. Ograniczenia w zakresie korzystania z konstytucyjnych wolności i praw mogą bowiem być ustanawiane, zgodnie z tą zasadą, tylko w ustawie i tylko wtedy, gdy są konieczne w demokratycznym państwie dla jego bezpieczeństwa lub porządku publicznego, bądź dla ochrony środowiska, zdrowia i moralności publicznej, albo wolności i praw innych osób. Ograniczenia te nie mogą naruszać istoty wolności i praw. Żadna z tych okoliczności nie uzasadnia, zdaniem Sądu Najwyższego, ograniczenia wolności rokowań w odniesieniu do ich wyniku zawartego w treści § 6 UZP.

Skoro więc § 6 UZP zachowuje moc obowiązującą i skoro, zarówno ten przepis, jak i art. 48 ustawy, regulują świadczenia przysługujące w przypadku rozwiązania stosunku pracy, to o tym, które z tych unormowań należy zastosować w konkretnej sytuacji należy rozstrzygnąć odwołując się do zasady korzystności wynikającej z art. 9 § 2 k.p. W rozważanym przypadku porównanie korzystności dla pracownika może dotyczyć tylko sytuacji objętych hipotezami, zarówno § 6 UZP, jak i art. 48 ustawy, to jest rozwiązania stosunku pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, w których strony ustaliły „wcześniejszy” niż jeden miesiąc termin rozwiązania stosunku pracy, a pracownik przepracował w przedsiębiorstwie PKP nieprzerwanie co najmniej ostatnie 10 lat.

Powyższa wykładnia prowadzi do wniosku, że zgodnie z art. 50 ust. 3 ustawy w związku z art. 9 § 2 k.p. pracownikowi, o którym mowa w § 6 UZP, przysługuje tylko jedno świadczenie z tytułu rozwiązania stosunku pracy, to jest albo odszkodowanie z § 6 UZP albo odprawa z art. 48 ustawy, z tym, że odszkodowanie z § 6 UZP wypłaca się wówczas, gdy jest ono korzystniejsze dla pracownika niż odprawa okre-

ślona w art. 48 ustawy. Wybór między art. 48 ustawy a § 6 UZP zależy zatem od oceny, która z tych regulacji jest korzystniejsza dla pracownika. Należy stwierdzić, że w niektórych przypadkach, zależnie od wysokości wynagrodzenia, odszkodowanie z § 6 UZP może być korzystniejsze dla pracownika. Jak jednak wynika z okoliczności niniejszej sprawy, odszkodowanie przysługujące powodowi na podstawie § 6 UZP wynosiłoby 10.245 zł natomiast jednorazowa odprawa z art. 49 ustawy wynosi co najmniej 20.000 zł. Jednorazowa odprawa jest zatem świadczeniem niewątpliwie korzystniejszym, nawet przy uwzględnieniu faktu, że jej wypłata pozbawiła powoda prawa do odprawy z art. 8 ustawy z 28 grudnia 1989 r. Zgodnie z zasadą korzystności, do powoda należało zatem zastosować art. 48 ustawy.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy orzekł, na podstawie art. 393<sup>12</sup> k.p.c., jak w sentencji.

=====