

Wyrok z dnia 22 stycznia 2004 r.

I PK 199/03

1. Możliwość uchylenia się przez pracownika od skutków prawnych oświadczenia woli (art. 87 k.c. w związku z art. 300 k.p.), w przypadku przekazania mu przez pracodawcę informacji o zamiarze jednostronnego rozwiązania umowy o pracę, zależy od tego, czy celem pracodawcy było wymuszenie w ten sposób na pracowniku wyrażenia zgody na rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron.

2. Porozumienie o zawieszeniu stosowania układu zbiorowego pracy (art. 241²⁷ k.p.) nie może działać ze skutkiem wstecznym i pozbawiać pracownika wymagalnych roszczeń.

Przewodniczący Prezes SN Walerian Sanetra (sprawozdawca), Sędziowie SN: Zbigniew Myszka, Andrzej Wróbel.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 22 stycznia 2004 r. sprawy z powództwa Edmunda S. przeciwko Zakładowi Ceramiki Budowlanej „W.” w K. o ustalenie i zapłatę, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kaliszu z dnia 16 stycznia 2003 r. [...]

1. u c h y l i ł zaskarżony wyrok w części dotyczącej kwoty 1.434,80 zł (tysiąc czterysta trzydzieści cztery złote osiemdziesiąt groszy) i w tym zakresie przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kaliszu do ponownego rozpoznania,

2. o d d a l i ł kasację w pozostałym zakresie.

U z a s a d n i e

W imieniu powoda Edmunda S. wniesiona została kasacja od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kaliszu z dnia 16 stycznia 2003 r. [...]. Wyrokiem tym została oddalona apelacja powoda od wyroku Sądu Rejo-

nowego-Sądu Pracy w Kaliszu z dnia 7 listopada 2002 r. [...], którym oddalone zostało jego powództwo.

Sprawę rozpoczęło wniesienie pozwu przez Edmunda S. przeciwko Zakładowi Ceramiki Budowlanej „W.” w K. o ustalenie istnienia stosunku pracy i zasądzenie nagrody z zysku za lata 1999 i 2000 w łącznej kwocie 5.000 zł. Według ustaleń Sądu Pracy, Edmund S. był ostatnio zatrudniony przez stronę pozwaną od 2 stycznia 1997 r. na stanowisku ślusarza - mechanika. Do dnia 25 stycznia 2002 r. powód przebywał na długotrwałym zwolnieniu lekarskim, datującym się od końca lipca 2001 r. Na dzień 28 stycznia 2002 r. (poniedziałek) powód „miał wyznaczoną” komisję lekarską ZUS w związku z ubieganiem się o rentę. Komisja „nie przyznała” mu renty, uznając go za zdolnego do pracy. W dniu 25 stycznia 2002 r. podczas swej bytności w zakładzie powód poinformował R.G. (głównego specjalistę do spraw produkcyjno-technicznych), że w dniu 28 stycznia 2002 r. ma komisję lekarską. R.G. polecił stawić się powodowi do pracy na zmianę popołudniową z zaświadczeniem lekarskim o zdolności do pracy. Powód na stanowisko pracy w dniu 28 stycznia 2002 r. nie zgłosił się. Pod koniec zwolnienia lekarskiego dowiedział się od A.K. (specjalisty do spraw bhp) o konieczności posiadania zaświadczenia lekarskiego o zdolności do pracy. Powód dopiero w dniu 29 stycznia 2002 r. około godziny 13⁴⁰ stawił się w zakładzie z zaświadczeniem lekarskim o zdolności do pracy. Zaświadczenie lekarskie nosi datę 25 stycznia 2002 r. Powód stawił się u Stanisława W., który oświadczył, że dyrektor zakładu zdecydował o rozwiązaniu z nim stosunku pracy za wypowiedzeniem, z uwagi na niestawiennictwo w pracy po zwolnieniu lekarskim. Po godzinnych negocjacjach dyrektor wyraził zgodę na rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron. W tej sprawie negocjował Stanisław W. Powód sporządził własnoręcznie pismo datowane na 28 stycznia 2002 r. o rozwiązaniu stosunku pracy za porozumieniem stron, na co pracodawca wyraził zgodę. Po opuszczeniu zakładu pracy powód udał się do urzędu pracy, gdzie dowiedział się, że z uwagi na rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron zasiłek dla bezrobotnych otrzyma dopiero po 3 miesiącach. Powód jest technikiem-mechanikiem, ma wykształcenie średnie. W piśmie do dyrektora, (datowanym na 1 lutego 2002 r.) powód stwierdza, że był zastraszony pisząc wniosek o rozwiązanie stosunku pracy.

W zakładzie funkcjonuje zakładowy układ zbiorowy pracy i zakładowy fundusz świadczeń socjalnych. Na mocy uchwały [...], zebranie ogólne pracowników zakładu

Ceramiki Budowlanej „W.” w K. przekazało zysk z roku 1999 - 2000 na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych.

Wypłata nagrody z okazji „Dnia Budowlanych” została w zakładzie pozwanego zawieszona na mocy protokołu dodatkowego nr 4 do zakładowego układu zbiorowego pracy. Protokół podpisano 10 października 2001 r. Protokół zarejestrował Okręgowy Inspektorat Pracy w P. 29 października 2001 r. Zgodnie z jego paragrafem 2, protokół wchodzi w życie z pierwszym dniem miesiąca po upływie 3 miesięcy od dnia zarejestrowania. Protokół nabrał więc mocy obowiązującej od dnia 1 lutego 2002 r.

W oparciu o powyższe ustalenia faktyczne, Sąd pierwszej instancji przyjął, iż do rozwiązania stosunku pracy między stronami doszło za porozumieniem stron oraz że powód nie uchylił się skutecznie od skutków prawnych oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy, powołując się na art. 87 k.c. dotyczący groźby bezprawnej. W zakresie nagrody z zysku za rok 1999 - 2000, Sąd przyjął, iż fundusz nagród został przekazany na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych, stąd roszczenie o wypłatę nagrody z zysku jest bezzasadne, natomiast co do nagrody z tytułu „Dnia Budowlanych” przepisy przewidujące to świadczenie zostały skutecznie zawieszane.

W uzasadnieniu wyroku oddalającego apelację powoda Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych stwierdził w szczególności, że Sąd Pracy poczynił prawidłowe ustalenia faktyczne i wywiódł z nich trafne wnioski. Nie budzi wątpliwości, iż powód złożył oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy za porozumieniem stron. W dniu 28 stycznia 2002 r. powód miał stawić się do pracy na zmianę popołudniową, ale się na nią nie stawił. Nie można uznać za groźbę karalną informacji pracodawcy o skutkach niestawienia się do pracy bez usprawiedliwienia. To, iż powód miał stawić do pracy 28 stycznia 2002 r. na zmianę popołudniową potwierdził świadek R.G. Z zeznań świadka Stanisława W. wynika, iż powód dysponował zaświadczeniem lekarskim o zdolności do pracy datowanym na 25 stycznia 2002 r., ale zaświadczenia tego pracodawcy nie okazał do 29 stycznia 2002 r. Świadczenie nie potwierdziło wywierania na powoda presji dotyczącej złożenia oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy za porozumieniem stron. Świadek Stanisław W. wręcz stwierdził, iż konsultował się z urzędem pracy co do tego, jaki sposób rozwiązania stosunku pracy będzie dla powoda korzystniejszy w zakresie prawa do zasiłku dla bezrobotnych. Poinformował powoda, iż korzystniejsze jest wypowiedzenie stosunku pracy, ale powód złożył oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy za porozumieniem stron.

Według Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, co do wypłaty nagrody z okazji „Dnia Budowlanych”, Sąd pierwszej instancji trafnie przyjął, iż działanie przepisów zakładowych przewidujących wypłatę tego świadczenia zostało zawieszona protokołem dodatkowym nr 4 z 10 października 2001 r. wpisanym do rejestru układów zbiorowych pracy w dniu 29 października 2001 r.

Natomiast w kwestii nagrody z zysku za lata 1999 - 2000 środki „powyższe” zostały przekazane na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych, co powód przyznaje w piśmie z 8 lutego 2002 r. Powód domagał się wypłaty tytułem tzw. „wczasów pod gruszą”. Świadczenie takie nie jest przewidziane w regulaminie korzystania z tych świadczeń. U pozwanego nie obowiązuje przy tym inny akt prawny dotyczący powyższego zagadnienia.

W kasacji postawione zostały zarzuty dotyczące zarówno naruszenia prawa materialnego jak i przepisów postępowania. Gdy idzie o płaszczyznę materialno-prawną to zarzuca się w niej naruszenie: 1. art. 30 § 1 pkt 1 k.p. oraz art. 87 k.c. w związku z art. 300 k.c. przez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, iż w niniejszej sprawie nie zachodziły przesłanki uchylenia się powoda od skutków oświadczenia woli złożonego na skutek groźby bezprawnej, 2. § 1 pkt 7 protokołu dodatkowego nr 4 do zakładowego układu zbiorowego pracy ZCB „W.”, przez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, iż ograniczenie tam przewidziane ma zastosowanie do powoda, 3. ”propozycji podziału funduszu świadczeń socjalnych na rok 2001, poprzez niezastosowanie tego unormowania”. W zakresie zarzutów natury procesowej podniesiono, że naruszone zostały: 1. art. 382 k.p.c. oraz art. 391 § 1 k.p.c. w związku z art. 233 § 1 k.p.c. i art. 328 § 2 k.p.c., „przez niewyjaśnienie wszystkich istotnych okoliczności dla rozstrzygnięcia sprawy, szczególnie przez pominięcie w uzasadnieniu wyroku przesłanek decydujących, zdaniem sądu, iż Protokół nr 4 do ZUZP ma zastosowanie do powoda, przy całkowitym pominięciu dowodu z treści protokołu dodatkowego nr 3 do ZUZP”, 2. art. 382 k.p.c. oraz art. 391 § 1 k.p.c. w związku z art. 233 § 1 k.p.c. i art. 328 § 2 k.p.c. „przez pominięcie faktu, iż przeciwko dyrektorowi pozwanego toczy się postępowanie karne dotyczące naruszenia przepisów prawa pracy, w sytuacji kiedy zarzuty dotyczą między innymi kwestii objętych niniejszym postępowaniem, oraz pominięcie faktu, iż Propozycja podziału Funduszu Świadczeń Socjalnych za rok 2001 przewidywała świadczenie o wartości 5000,00 zł na każdego zatrudnionego”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja ma częściowo usprawiedliwione podstawy, a mianowicie jest zasadna w zakresie dotyczącym nagrody z okazji „Dnia Budowlanych”. W zakresie powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy (ustaleń faktycznych dotyczących tej kwestii) w kasacji nie stawia się zarzutów natury procesowej, co oznacza, że w ten pośredni sposób nie kwestionuje się w niej ustalonych (przyjętych za Sądem pierwszej instancji faktów; Sąd drugiej instancji stwierdził, że ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji są prawidłowe i tym samym - należy przyjąć - że potraktował je jako ustalenia własne) okoliczności faktycznych stanowiących podstawę rozstrzygnięcia kwestii istnienia stosunku pracy. Zgodnie zaś z art. 393¹¹ § 2 k.p.c. Sąd Najwyższy związany jest ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia. Wprawdzie w uzasadnieniu kasacji pisze się, że „zdziwienie budzą rozważania Sądu o rzekomej wiedzy powoda na temat uprawnień związanych z bezzasadnym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia”, ale z uwagi na okoliczności wyżej wskazane ustalenia faktyczne Sądu drugiej instancji dotyczące tego zagadnienia są dla Sądu Najwyższego miarodajne, co oznacza, iż Sąd ten nie może przyjąć, że było inaczej (fakty były inne) niż wynika to z wywodów uzasadnienia zaskarżonego wyroku. Nie jest trafny kasacyjny zarzut naruszenia art. 30 § 1 k.p. bo strony mogły rozwiązać (i co więcej - rozwiązały) umowę o pracę na mocy porozumienia. Czym innym jest natomiast kwestia następstw tego porozumienia w sytuacji, w której (już po rozwiązaniu umowy o pracę) powód złożył oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych wcześniejszego jego oświadczenia woli stanowiącego element czynności prawnej określonej przez art. 30 § 1 k.p. jako porozumienie stron. Nie jest uprawniony również zarzut naruszenia art. 87 k.c. w związku z art. 300 k.p., gdyż oświadczenie powoda wyrażające jego wolę rozwiązania umowy o pracę w drodze porozumienia stron nie zostało złożone pod wpływem bezprawnej groźby strony pozwanej, czego wymaga art. 87 k.c. i co jak twierdzi powód podobno miało miejsce. W związku z kasacyjnym zarzutem naruszenia tego przepisu twierdzi on, że o charakterze bezprawności groźby decyduje nie to, czy zachowanie jest zgodne czy niezgodne z prawem. Powołano przy tym wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 lutego 1957 r., 3 CR 843/55 (Nowe Prawo 1957 nr 7-8, s. 187), w związku z którym sformułowano tezę, że „bezprawne jest zarówno zachowanie sprzeczne z prawem (ustawą bądź zasadami współżycia społecznego), jak i zachowanie, które jest formalnie zgodne z pra-

wem, jednakże zmierza do wymuszenia oświadczenia woli”. Tak też kwestia ta została ujęta w Komentarzu do Kodeksu cywilnego (Tom I, pod red. K. Pietrzykowskiego, Warszawa 1997, s. 232). Zwrócić wszakże należy uwagę, że teza powołanego orzeczenia jest inna, a mianowicie stwierdza się w niej, że „groźenie zawiadomieniem prokuratury o wiadomym przestępstwie popełnionym przez dłużnika nie może być użyte jako środek presji celem wymuszenia świadczenia”. Pamiętać przy tym należy, że przepis art. 87 k.c., możliwość uchylenia się od skutków prawnych oświadczenia uzależnia od bezprawności groźby. Bezprawność zaś zasadniczo oznacza zachowanie, które jest niezgodne z konkretnym przepisem (przepisami) prawa. Uznaje się wszakże, że w pojęciu bezprawności groźby mieszczą się także przypadki zachowania sprzecznego z powszechnie przyjętymi w społeczeństwie normami etycznego postępowania i wzajemnego współżycia, które należy uważać za część obowiązującego porządku prawnego (S. Dmowski, S. Rudnicki: Komentarz do Kodeksu cywilnego. Księga pierwsza. Część ogólna, Warszawa 1999, s. 281), co inaczej można wyrazić w ten sposób, że warunkiem uznania danej groźby za bezprawną jest to, by stronie grożono popełnieniem czynu (pociągającego dla niej lub innej osoby poważne niebezpieczeństwo osobiste lub majątkowe), który jest spreczny z przepisami prawa lub z zasadami współżycia społecznego. Wątpliwe jest natomiast rozciąganie w kontekście problematyki groźby pojęcia bezprawności także na inne przypadki, pamiętając o znacznej elastyczności kategorii jaką są zasady współżycia społecznego. Niezależnie wszakże od tego w rozpoznawanej sprawie najistotniejsze jest to, że groźba jest zawsze działaniem celowym, skierowanym na zmuszenie zagrożonego, wbrew jego chęci, do złożenia oświadczenia woli. Z ustaleń faktycznych dokonanych w niniejszej sprawie nie wynika natomiast, że celem działania strony pozwanej było zmuszenie powoda do złożenia oświadczenia, w którym wyrazi on wolę rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron. Nie wynika z nich, że strona pozwana nie miała rzeczywistego zamiaru rozwiązania z nim umowy o pracę z powodu jego nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy i że przekazane mu co do tego informacje stanowiły tylko pretekst czy sposób wymuszenia na nim zgody na rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron. W szczególności z ustaleń faktycznych dokonanych w sprawie nie wynika, że przekazane powodowi oświadczenie dyrektora zakładu pracy, iż zdecydował się na rozwiązanie stosunku pracy z powodem za wypowiedzeniem (z uwagi na jego niestawiennictwo w pracy po upływie zwolnienia lekarskiego), miało charakter pozorny, a jego rzeczywi-

stym celem było wymuszenie na powodzie zgody (złożenia oferty) na rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron. Z ustaleń tych nie wynika także, że taki cel miały negocjacje prowadzone z pozwanym, a skoro tak, to nie można przyjąć, iż cel taki stronie pozwanej przyświecał. Tylko zaś wtedy, gdyby z ustaleń faktycznych przyjętych w zaskarżonym wyroku wynikało, że celem strony pozwanej było wymuszenie na powodzie określonego oświadczenia woli możliwe byłoby zastosowanie art. 87 k.c., a w konsekwencji trafny byłby także zarzut jego naruszenia przez Sąd drugiej instancji. To, że powód podejmował decyzję w warunkach presji nie oznacza jeszcze, iż presja ta była równoznaczna z celem strony pozwanej polegającym na dążeniu do wymuszenia na nim zgody na rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron. Innymi słowy, nie można stawiać znaku równości między poinformowaniem pracownika o zamiarze rozwiązania z nim umowy o pracę a groźbą. Z reguły informacja taka ma umożliwić pracownikowi przedstawienie swoich racji, czy stworzenie szansy na bardziej korzystny dla niego sposób rozwiązania z nim umowy o pracę, co nie oznacza, że jej celem jest wymuszenie na nim określonego oświadczenia woli. Nie oznacza to wszakże, że w skrajnych przypadkach nie dochodzi do szantażowania pracownika i celowego działania wymuszającego na nim zgodę na rozwiązanie stosunku pracy na podstawie porozumienia stron, zwłaszcza gdy podstawy dla jednostronnego rozwiązania z nim tego stosunku przez pracodawcę są wysoce wątpliwe. W takich szczególnych okolicznościach zachowanie pracodawcy może zostać uznane za naruszające zasady współżycia społecznego i tym samym groźba skierowana przez niego wobec pracownika za bezprawną. Warunkiem więc uznania możliwości uchylenia się na podstawie art. 87 k.c. w związku z art. 300 k.p. od skutków prawnych oświadczenia woli w przypadku przekazania przez pracodawcę pracownikowi informacji o zamiarze jednostronnego rozwiązania z nim stosunku pracy jest wyraźny zamiar i rzeczywisty cel pracodawcy skłonienia pracownika wbrew jego chęci (poprzez tę informację i określony sposób jej prezentacji) do wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy na mocy porozumienia stron, co z uwagi na wymuszający charakter zachowania się pracodawcy może być jednocześnie ocenione jako sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Mając to na uwadze i ze względu na dokonane ustalenia faktyczne, należy stwierdzić, że powód nie miał podstaw do uchylenia się na mocy art. 87 k.c. od skutków złożonego przezeń oświadczenia woli i wobec tego trafnie jego żądanie stwierdzenia, że nadal istnieje między nim a stroną pozwaną stosunek pracy, zostało uznane za bezzasadne.

Nie są uzasadnione także kasacyjne zarzuty powiązane z żądaniem zasądzenia nagrody z zysku za lata 1999-2000. Ich podstawą jest bowiem twierdzenie, że w rozpoznawanej sprawie doszło do naruszenia „Propozycji podziału Funduszu Świadczeń Socjalnych na rok 2001, poprzez niezastosowanie tego unormowania”. Sąd Najwyższy rozpoznaje kasację w granicach jej podstaw (art. 393¹¹ § 1 k.p.c.), te zaś wyznaczone są przez konkretny przepis czy przepisy, których naruszenie zarzuca się w kasacji. W kasacji powoda nie wskazano zaś, który przepis „Propozycji” podziału funduszu świadczeń socjalnych na rok 2001 został naruszony (Propozycja składa się z czterech punktów), a to oznacza że odnośny jej zarzut nie może wywołać zamierzonego przez powoda skutku w postępowaniu kasacyjnym. Ponadto w kasacji brak jest uzasadnienia, że wspomniana „Propozycja” zawiera w swej treści przepisy prawa materialnego, po to zaś, by w ogóle można było mówić o trafności zarzutu opieranego na art. 393¹ pkt 1 k.p.c., nie może budzić wątpliwości to, że naruszenie reguł, które wskazane zostają w kasacji, dotyczy tylko przepisów (postanowień) mieszczących się w pojęciu prawa materialnego (źródeł prawa materialnego). W uzasadnieniu kasacji brak jest zaś wywodów, z których wynikałoby, iż powód wspomnianą „Propozycję” traktuje jako źródło prawa (jako prawo materialne). Twierdzi się w nim jedynie, że z dniem podpisania „Propozycja” przekształciła się w porozumienie oraz że zgodnie z nią każdemu pracownikowi zatrudnionemu na dzień 29 czerwca 2001 r. przysługiwał deputat w postaci materiałów budowlanych o wartości 5.000 zł brutto. Uznanie, że jakiś akt jest porozumieniem nie oznacza wszakże, że stanowi on źródło prawa i może być zaliczony do kategorii prawa materialnego. W uzasadnieniu kasacji nie wskazuje się, czy istniały podstawy dla uznania, że „Propozycja” stanowiła rodzaj porozumienia między pracodawcą a związkami zawodowymi, jak również nie twierdzi się w niej, że do zawarcia porozumienia doszło na podstawie ustawy, co jest o tyle istotne, że w myśl art. 9 § 1 k.p. „prawem pracy” (a tym samym źródłami prawa pracy) są postanowienia tylko takich porozumień zbiorowych, które oparte są na ustawie. Sama zresztą „Propozycja” nie wskazuje żadnego przepisu ustawy, na którym została (mogła zostać) oparta. „Propozycja” pozostaje w związku z unormowaniami ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (jednolity tekst: Dz.U. z 1996 r. Nr 70, poz. 335 ze zm.) oraz z wydawanym na jej podstawie regulaminem zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, ale okoliczność ta oraz do pewnego stopnia generalny charakter zawartego w niej rozstrzygnięcia w kwestii deputatu w postaci materiałów budowlanych, nie uzasadniają jed-

nak jeszcze traktowania jej jako prawa materialnego i to niezależnie od tego, czy uważa się, że ze wspomnianego rozstrzygnięcia można było wywodzić określone roszczenie. W ocenie Sądu Najwyższego „Propozycję” - z uwagi na nieokreśloność jej podstawy prawnej, a także niejasność w kwestii stron porozumienia, a także jego zbiorowego charakteru - trudno traktować jako porozumienie zbiorowe w rozumieniu art. 9 k.p. jak również i art. 59 ust. 1 Konstytucji RP.

Powód dochodził nagrody z zysku, a jednocześnie jako źródło swojego prawa do tej nagrody wskazał wspomnianą „Propozycję”, w której nie ma mowy o nagrodach z zysku. Przewiduje się w niej deputat, a prawo do tego deputatu nie może być utożsamiane z nagrodą z zysku. Przekazanie zysku (części zysku przeznaczonej na fundusz nagród dla załogi) na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych nie oznacza, że nagroda z zysku (roszczenie o tę nagrodę) przekształca się w świadczenie z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych (roszczenie o takie świadczenie), ani też, że po takim przekazaniu nagroda przysługuje pracownikowi (jest wypłacana) nie z funduszu nagród dla załogi tworzonego z zysku, lecz z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Jeżeli bowiem tak miałyby być, to operacja polegająca na przekazywaniu zysku (części zysku przeznaczonego na nagrody dla załogi) na fundusz świadczeń socjalnych w dużej mierze pozbawiona byłaby sensu. Tym samym prawa do nagrody z zysku za lata 1999 i 2000 powód nie mógł skutecznie wywodzić z „Propozycji” (bo dotyczyła ona podziału świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, a nie podziału nagród, a ponadto nie przewidywała świadczenia pieniężnego lecz deputat). W zaskarżonym kasacją wyroku Sąd drugiej instancji orzekł o nagrodzie z zysku a nie o deputacie, bo z żądaniem przyznania deputatu powód nie występował i wobec tego oddalając powództwo Sąd pierwszej instancji nie rozstrzygał o deputacie a jedynie o nagrodzie z zysku. Ponieważ podstawy prawnej nagrody z zysku nie mógł stanowić akt dotyczący podziału zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, a powód nie dochodził świadczenia z tego funduszu (deputatu przewidzianego w „Propozycji”), to wobec tego nie zachodziła też potrzeba badania i analizowania „Propozycji”, która odnosiła się do podziału funduszu świadczeń socjalnych a nie do nagród z zysku. Stąd też nieusprawiedliwione są kasacyjne zarzuty naruszenia prawa procesowego (braku określonych ustaleń w tym względzie i ich uzasadnienia) dotyczące tej kwestii.

Jak już stwierdzono, uzasadnione są natomiast zarzuty dotyczące oddalenia apelacji w zakresie odnoszącym się do roszczenia o nagrodę z okazji „Dnia Budow-

lanych". W kwestii tej Sąd drugiej instancji stwierdził, że Sąd Pracy trafnie przyjął, iż działanie przepisów zakładowych przewidujących wypłatę tej nagrody zostało zawieszane protokołem dodatkowym nr 4 z dnia 10 października 2001 r. wpisanym do rejestru układów zbiorowych pracy w dniu 26 października 2001 r. Protokół ten wszedł w życie z dniem 1 lutego 2002 r. (wskazał na to Sąd pierwszej instancji, natomiast o dacie wejścia w życie protokołu nie wspomina w swoim uzasadnieniu Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych). W myśl art. 241²⁷ k.p. strony zakładowego układu zbiorowego pracy mogą zawrzeć porozumienie o zawieszeniu stosowania u danego pracodawcy, w całości lub w części, tego układu lub układu ponadzakładowego bądź jednego z nich. W ocenie Sądu Najwyższego, zawieszenie stosowania układu zbiorowego pracy nie może polegać na pozbawieniu pracowników roszczeń ze stosunku pracy, które mają postać skonkretyzowanych określonych świadczeń, a zwłaszcza jeżeli stały się one już wymagalne. Stanowiska takiego zdaje się nie brać pod uwagę Sąd drugiej instancji (a także Sąd Pracy), uznając ponadto, że bez znaczenia jest to, iż porozumienie o zawieszeniu stosowania postanowień układu zbiorowego pracy dotyczy świadczeń za rok poprzedzający (2001) wejście w życie tego porozumienia (2002). Wprowadzenie instytucji porozumienia w sprawie zawieszenia stosowania układu zbiorowego pracy stanowi odstępstwo od ogólnej zasady obowiązywania i stosowania postanowień układowych, a to przemawia za ścisłą interpretacją granic dopuszczalności wprowadzania zmian (zawieszania stosowania układu zbiorowego pracy) w drodze porozumień o zawieszeniu stosowania w całości lub w części układu zbiorowego pracy. Prowadzi to do wniosku, że pod pojęciem zawieszenia stosowania postanowień układu zbiorowego pracy nie należy umieszczać przypadków, w których w wyniku działania mechanizmu układowego (jego „stosowania”) pracownik nabył konkretne roszczenie i roszczenie to jest wymagalne. Z art. 241²⁷ § 3 k.p. wynika, że w razie zawarcia wskazanego w nim porozumienia z mocy prawa nie stosuje się warunków umowy o pracę wynikających z układu zbiorowego pracy. Na tym tle należy odróżnić przypadki, w których określone warunki umowy o pracę zostały już zastosowane (w tym znaczeniu, że na ich podstawie po stronie pracownika powstało już konkretne roszczenie, zwłaszcza jeżeli jest ono już wymagalne) od przypadków, w których warunki te jeszcze nie zostały zastosowane, ale mogą zostać zastosowane w przyszłości, w tym rozumieniu, że po zaistnieniu określonych zdarzeń zrodzą określone roszczenia po stronie pracownika. Porozumienie o zawieszeniu stosowania w całości lub w części układu zbiorowego pracy może dotyczyć tylko skutków, które

mają nastąpić w przyszłości, a nie zdarzeń prawnych i ich skutków (roszczeń pracowniczych), które już nastąpiły. Zawiesza się bowiem „stosowanie” (postanowień) układu zbiorowego pracy, a nie jego postanowień, które już zostały „zastosowane”. Nie zawiesza się „zastosowania” układu a jego stosowanie, a więc jego oddziaływanie w przyszłości, po zawarciu stosownego porozumienia i jego wejściu w życie. Przyjmując inną interpretację unormowań zawartych w art. 241²⁷ k.p. Sąd drugiej instancji nie zajmował się kwestią dopuszczalności zawieszenia prawa powoda do nagrody z okazji „Dnia Budowlanych” za rok 2001 w następstwie zawarcia porozumienia, które weszło w życie dopiero w roku 2002, ani też nie ustalał, czy prawo to przekształciło się w konkretne, wymagalne roszczenie i kiedy to nastąpiło. Za prawidłową należy wszakże przyjąć wykładnię art. 241²⁷ k.p., z której wynika, że zawierane na jego podstawie porozumienie o zawieszeniu stosowania układu zbiorowego pracy nie może działać ze skutkiem wstecznym, w tym znaczeniu, iż nie może ono pozbawiać pracownika prawa do świadczeń, które wynikają z jego skonkretyzowanych roszczeń - zwłaszcza jeżeli stały się one już wymagalne - powstałych przed zawarciem porozumienia. Z tego też powodu za trafny należało uznać kasacyjny zarzut niewłaściwego zastosowania § 7 pkt 1 protokołu dodatkowego nr 4 z dnia 10 października 2001 r.

Kierując się powyżej wskazanymi motywami Sąd Najwyższy, stosownie do art. 393¹² i art. 393¹³ k.p.c., orzekł jak w sentencji wyroku.

=====