

Wyrok z dnia 27 października 2004 r.

I PK 627/03

Zawieszenie stosowania postanowień zakładowego układu zbiorowego pracy (art. 241²⁷ k.p.) dotyczy także pracownika korzystającego w okresie przedemerytalnym z ochrony przed wypowiedzeniem warunków pracy lub płacy (art. 39 w związku z art. 42 § 1 k.p.).

Przewodniczący SSN Herbert Szurgacz, Sędziowie SN: Zbigniew Hajn (sprawozdawca), Andrzej Kijowski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 27 października 2004 r. sprawy z powództwa Zenona K. przeciwko Fabryce Silników Elektrycznych „B.” SA w B. o zapłatę, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Opolu z dnia 7 maja 2003 r. [...]

1. o d d a l i ł kasację,
2. odstąpił od obciążenia powoda kosztami postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Powód żądał od pracodawcy - Fabryki Silników Elektrycznych „B.” SA w B. 11.796 zł tytułem wyrównania obniżonego wynagrodzenia za pracę. Pozwana wniosła o oddalenie powództwa i obciążenie powoda kosztami zastępstwa procesowego.

Wyrokiem z 21 października 2002 r. Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Brzegu zasądził od pozwanej dochodzoną przez powoda kwotę wraz z ustawowymi odsetkami od 5 lipca 2002 r. oraz 3.000 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy ustalił, że w okresie, gdy powód podlegał ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy (11 miesięcy przed emeryturą), pomiędzy zarządem pozwanej a związkami zawodowymi istniejącymi w Spółce zawarte zostało porozumienie o częściowym i czasowym zawieszeniu stosowania postanowień zakładowego układu zbiorowego Pracy (ZUZP) na okres od 1 lipca 2001 r. do 30 września 2001 r. oraz kolejne porozumienia z 21 września 2001 r. i 28 listopada 2001 r. przedłużające

czas obowiązywania zawieszenia do 30 września 2002 r. Wynagrodzenie w kwocie wynikającej z ZUZP powód otrzymywał do czerwca 2001 r., następnie zaś - do dnia rozwiązania stosunku pracy - w wysokości obniżonej stosownie do postanowień powyższego porozumienia, które prowadziło do obniżenia wynagrodzeń za pracę wszystkich pracowników Spółki. Sąd Rejonowy wskazał, że art. 241²⁷ k.p. istotnie wprowadza możliwość zawieszenia układu zbiorowego pracy w razie występowania w zakładzie trudności ekonomicznych, na okres limitowany przepisami Kodeksu pracy. Sąd przyznał rację stronie pozwanej, że zawieszenie układu nie wymaga wręczania pracownikom wypowiedzeń zmieniających. Jednakże stwierdził, że zawieszenie układu, tak jak i sam układ, nie może prowadzić do pominięcia przepisów Kodeksu pracy o charakterze bezwzględnie obowiązującym, a taki właśnie charakter ma art. 39 k.p., który z mocy art. 42 ma w stosunku do powoda zastosowanie. Co prawda, pod względem formalnym zawieszenie układu nie wymaga wypowiedzenia, to jednak w istocie rzeczy jego zawieszenie ma w stosunku do powoda skutek zmieniający faktycznie warunki płacy i to w okresie korzystania przez niego ze szczególnej ochrony stosunku pracy. Zdaniem Sądu twierdzenie, że w okresie zawieszenia układu, nie mają zastosowania przepisy Kodeksu pracy o charakterze bezwzględnie obowiązującym, prowadzi do usankcjonowania poglądu, że zakres stosowania przepisów *ius cogens* zależy od rodzaju przepisów prawa wewnętrznego regulujących stosunek pracy. Z tych względów Sąd podzielił stanowisko powoda, że nabyte uprawnienia, dotyczące szczególnej ochrony stosunku pracy, które z mocy art. 240 § 2 k.p. nie mogą być przedmiotem zakładowego układu zbiorowego pracy, tym bardziej nie mogą być podważane porozumieniem o zawieszeniu układu.

Od powyższego wyroku apelację złożyła strona pozwana, zaskarżając go w całości. Apelująca podniosła między innymi, że zgodnie z 241²⁷ § 3 k.p., warunki umów o pracę z mocy samego prawa w zakresie i na czas określony w porozumieniu, zostają zawieszane i to bez konieczności ich wypowiedzenia. Ma to zastosowanie w stosunku do wszystkich pracowników zakładu. Powód nabył prawo do świadczeń przewidzianych w układzie, lecz od momentu zawieszenia układu te jego uprawnienia ulegają zawieszeniu *ipso iure*. Po upływie okresu zawieszenia, również z mocy prawa, następuje reaktywowanie tych uprawnień. Skarżąca podniosła, że skoro art. 43 k.p. dopuszcza możliwość definitywnego wypowiedzenia warunków pracy i płacy pracownikowi chronionemu na podstawie art. 39 k.p., z przyczyn opisanych w tym przepisie, to tym bardziej dopuszczalne jest czasowe zawieszenie części wynagro-

dzenia i brak jest podstaw do uznania za niedopuszczalne czasowego zawieszenia postanowień zakładowego układu zbiorowego pracy w stosunku do takich pracowników. Nadto pozwana podniosła, że z treści art. 241²⁷ k.p. nie wynika, aby ustawodawca obligował pracodawcę w takim wypadku do stosowania wypowiedzeń warunków pracy i płacy, na co wskazuje czasowość zawieszenia postanowień układu, a nie trwałość jego charakteru.

Po rozpoznaniu apelacji Sąd Okręgowy zmienił wyrok Sądu Rejonowego i powództwo oddalił. Sąd uznał, że ustalony w pierwszej instancji stan faktycznego sprawy nie budzi wątpliwości. Sąd Okręgowy stwierdził - między innymi - że postanowienia układów zbiorowych są z reguły korzystniejsze dla pracowników, niż normy kodeksowe. Zdarzają się jednak przypadki, gdy sytuacja ekonomiczna i finansowa pracodawcy ulega pogorszeniu, co może skutkować zaprzestaniem działalności gospodarczej danej firmy lub prowadzić do redukcji zatrudnienia. W takiej sytuacji, w interesie obu stron stosunku pracy może leżeć ograniczenie nadmiernych obciążeń finansowych pracodawcy wynikających z postanowień układu zbiorowego. Temu służy przewidziana w art. 241²⁷ k.p. możliwość zawieszenia postanowień układu zbiorowego. Przepis ten ma charakter wyjątkowy przez to, że dopuszcza możliwość czasowego pogorszenia warunków pracy i płacy pracowników, w stosunku do dotychczas obowiązujących. Pogorszenie to ma z natury charakter nietrwały i nie wymaga dokonania wypowiedzeń zmieniających, w przeciwieństwie do sytuacji, gdy wprowadzenie lub zmiany układu zbiorowego wiążą się z trwałą i mniej korzystną dla pracowników modyfikacją zasad wynagradzania (art. 241¹³ § 2 k.p.). Brak jest podstaw, by przy wykładni art. 241²⁷ k.p. posiłkować się art. 241¹³ § 2 k.p., na co powołuje się powód. Przepis art. 241²⁷ § 3 k.p. wskazuje, że w ustalonym w porozumieniu zakresie i czasie, nie stosuje się, z mocy prawa, wynikających z układu zbiorowego warunków umów o pracę i innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy. Jeżeli więc jakaś kwestia, np. dotycząca wynagradzania pracowników, jest uregulowana w zakładowym układzie zbiorowym i równocześnie zostanie objęta porozumieniem, o którym mowa w § 1, to zawieszeniu ulegają postanowienia układowe właśnie w części dotyczącej tej kwestii, przy czym zawarcie porozumienia zawieszającego, z mocy prawa (automatycznie) zmienia warunki umów o pracę, wynikające ze wspomnianych postanowień układu zbiorowego. Po upływie wskazanego w porozumieniu terminu (do 3 lat) uprawnienia te zostają automatycznie reaktywowane. Nie ma przy tym znaczenia okoliczność, że w przypadku konkretnego pracow-

nika, tak jak w przypadku powoda, nie dojdzie do reaktywowania poprzednich warunków umowy o pracę, z uwagi na jej definitywne rozwiązanie przed upływem okresu zawieszenia układu. Zawieszenie dotyczy bowiem ogółu pracowników danego pracodawcy, a zawsze może zdarzyć się, że umowa o pracę zostanie rozwiązana z różnych przyczyn, chociażby na wniosek samego pracownika. Nabycie przez pracownika uprawnień emerytalnych nie musi automatycznie prowadzić do rozwiązania stosunku pracy. Nie można zatem z całą pewnością przewidzieć, czy wszyscy pracownicy zatrudnieni w chwili zawieszenia układu będą pozostawać w zatrudnieniu w momencie jego ustania. Niezasadne byłoby wobec tego różnicowanie sytuacji pracowników przy zawieszeniu układu i stosowanie wobec niektórych odmiennych, korzystniejszych, zasad jedynie z tego względu, iż przed jego ustaniem może dojść do rozwiązania ich stosunku pracy. Sąd Okręgowy wskazał też, że skoro w przypadkach określonych w art. 43 k.p., tj. wprowadzenia nowych zasad wynagradzania wobec ogółu pracowników danego pracodawcy lub grupy pracowników, do której należy pracownik, możliwe jest wprowadzenie - w drodze wypowiedzenia zmieniającego, mogącego przecież prowadzić do rozwiązania stosunku pracy - zmian mniej korzystnych dla pracownika szczególnie chronionego, wynikających z zawarcia układu lub jego modyfikacji, to tym bardziej możliwe jest to w przypadku czasowego, z samej istoty, i nie prowadzącego do rozwiązania stosunku pracy, zawieszenia postanowień układu, które także dotyczą ogółu pracowników zakładu.

W kasacji powód zaskarżył wyrok Sądu Okręgowego w całości i zarzucił mu naruszenie prawa materialnego, a mianowicie art. 39 i 42 k.p. poprzez błędną ich wykładnię, polegającą na uznaniu, że przepisy te nie obowiązują w sytuacji, gdy zakładowy układ zbiorowy pracy, określający wysokość wynagrodzenia powoda został zawieszony ze względu na sytuację finansową pracodawcy w drodze porozumienia określonego w przepisie art. 241²⁷ k.p., a co za tym idzie uznanie, że powodowi, znajdującemu się w okresie ochronnym z powodu uzyskania wieku przedemerytalnego, nie służy szczególna ochrona wynikająca z art. 39 w związku z art. 42 k.p. Skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie apelacji strony pozwanej, ewentualnie o uchylenie powyższego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w Opolu do ponownego rozpoznania, a także o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów procesu według norm obowiązujących, z uwzględnieniem kosztów postępowania kasacyjnego. Na poparcie podniesionych zarzutów skarżący wskazał - między innymi - że Sąd Okręgowy nie dostrzegł, iż pozbawienie

powoda części wynagrodzenia ma dla niego, w jego konkretnej sytuacji, charakter ostateczny, a nie czasowy, i rzutuje na sposób naliczenia emerytury i obniżkę odprawy emerytalnej. Wbrew twierdzeniom Sądu, sam ustawodawca wprowadza w uprawieniach pracowników zróżnicowanie ustalając np. okresy szczególnej ochrony stosunku pracy i dając pracownikom znajdującym się w takim okresie szczególne przywileje, jak to wynika z art. 39 w związku z art. 42 k.p. Taka ochrona powinna przysługiwać pracownikowi niezależnie od tego, czy w miejscu pracy doszło do zawarcia układu zbiorowego, czy nie. Sąd Okręgowy nie dostrzega ograniczeń, jakie wprowadza dla zawieranych porozumień art. 241²⁷ § 3 k.p. Podobnie jak art. 240 § 3 k.p. zabrania regulowania w układach zbiorowych pracy kwestii uregulowanych przepisami bezwzględnie obowiązującymi Kodeksu pracy, tak odpowiednio art. 241²⁷ § 3 k.p. zawęża przedmiot porozumień dotyczących układu zakładowego do spraw wynikających tylko z tych porozumień. W sprawie powoda oznacza to, że porozumienie stron układu zakładowego o jego czasowym zawieszeniu nie może stanowić o wyłączeniu obowiązywania norm bezwzględnie obowiązujących, o czym może stanowić wyłącznie ustawa.

W odpowiedzi na kasację strona pozwana wniosła o jej oddalenie, utrzymanie w mocy wyroku Sądu Okręgowego oraz zasądzenie od strony powodowej na rzecz pozwanego kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja podlega oddaleniu, ponieważ nie ma usprawiedliwionych podstaw. Istota sporu sprowadza się do pytania, czy zawieszenie stosowania postanowień zakładowego układu zbiorowego pracy na podstawie art. 241²⁷ k.p. dotyczy także pracownika podlegającego w okresie przedemerytalnym ochronie przed wypowiedzeniem warunków pracy lub płacy (art. 39 w związku z art. 42 § 1 k.p.).

Przed rozważeniem tej kwestii należy wskazać, że porozumienie o częściowym i czasowym zawieszeniu stosowania zakładowego układu zbiorowego pracy zostało zawarte w zakładzie pracy powoda 19 grudnia 2000 r., a zatem pod rządem art. 241²⁷ k.p. w brzmieniu obowiązującym przed 1 stycznia 2001 r., tj. przed zmianą wprowadzoną art. 10 ustawy z dnia 9 listopada 2000 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 107, poz. 1127 ze zm.). Jego przedłużenie porozumieniami z 21 września 2001 r. i 28 listopada 2001 r. nastąpiło nato-

miast już na gruncie nowego, aktualnie obowiązującego stanu prawnego. Zmiana ta, chociaż istotna, nie ma wpływu na kierunek odpowiedzi na powyższe pytanie. Istotne dla niniejszej sprawy jest to, że porozumienie o zawieszeniu postanowień układu może zostać zawarte ze względu na sytuację finansową pracodawcy (przed 1 stycznia 2001 r. w celu uniknięcia lub ograniczenia zwolnień pracowników z przyczyn dotyczących pracodawcy) oraz że w zakresie i przez czas określony w porozumieniu, nie stosuje się z mocy prawa wynikających z układu ponadzakładowego oraz z układu zakładowego warunków umów o pracę. Należy też dodać, że w okresie zawieszenia postanowień układu zakładowego wynikające z nich warunki umów o pracę nie obowiązują, a w miejsce zawieszonych postanowień stosuje się odpowiednie przepisy prawa ustawowego, postanowienia ponadzakładowego układu zbiorowego pracy, jeśli nie został zawieszony, lub porozumienia o zawieszeniu, zastępujące postanowienia zawieszane (zmniejszające poziom uprawnień pracowniczych do poziomu wyższego od ustawowego), co dotyczy porozumienia o częściowym zawieszeniu. W braku wskazanych wyżej odpowiednich postanowień uprawnienia pracownicze objęte warunkami umowy wynikającymi z zawieszonych postanowień układu zakładowego w okresie zawieszenia w ogóle nie przysługują. W rezultacie należy przyjąć, że zawieszenie postanowień układu zbiorowego pracy nie może prowadzić do sytuacji, w której stosowane będą warunki zatrudnienia mniej korzystne, aniżeli gwarantują to istniejące przepisy ustawowe (por. G. Goździewicz [w:], Kodeks pracy. Komentarz, pod red. W. Muszalskiego, Warszawa, 2003, s. 982) lub postanowienia niezawieszonych ponadzakładowego układu zbiorowego pracy.

Z zarysowanej wyżej regulacji zawieszenia zakładowego układu zbiorowego pracy wynika między innymi, że skutek porozumienia zawieszającego, w postaci zmiany treści umów o pracę, polegającej na zastąpieniu warunków tych umów wynikających z zawieszonych postanowień układu warunkami wynikającymi z przepisów ustawowych, następuje z mocy prawa od daty określonej w porozumieniu. Pracodawca nie ma zatem możliwości niezastosowania porozumienia do pracowników objętych porozumieniem, ponieważ jego skutki następują automatycznie. Automatyzm ten dotyczy także pracowników objętych ochroną szczególną przed wypowiedzeniem warunków pracy lub płacy, w tym również pracowników chronionych, tak jak powód, na podstawie art. 39 w związku z art. 42 § 1 k.p. Przepisy art. 241²⁷ k.p. nie wyłączają bowiem tej kategorii pracowników z zakresu oddziaływania porozumienia o zawieszeniu. Wbrew twierdzeniom zawartym w kasacji oraz w uzasadnieniu wyroku

Sądu Rejonowego, pozwana spółka - pracodawca powoda, stosując się do wskazanej dyspozycji art. 241²⁷ § 3 k.p. nie naruszyła zatem ochrony przed wypowiedzeniem warunków pracy lub płacy powoda, jako pracownika w wieku przedemerytalnym. Doszłoby do tego tylko wtedy, gdyby porozumienie zawieszające objęło swoim zakresem także jego prawo do ochrony wynikającej z art. 39 w związku z art. 42 § 1 k.p., co w niniejszej sprawie nie miało miejsca. Wskazane wyżej twierdzenia kasacji opierają się na założeniu, że przepisy te wyznaczają minimalny standard warunków zatrudnienia pracownika w wieku emerytalnym, który nie może być pogorszony przez porozumienie zawieszające. Pogląd ten nie jest jednak trafny. Przepisy art. 39 w związku z art. 42 § 1 k.p. wprowadzają zakaz pogorszenia warunków zatrudnienia tych pracowników w drodze wypowiedzenia zmieniającego, a nie w drodze porozumienia zawieszającego. Zakaz ten jest zresztą względny, na co wskazuje w szczególności treść art. 43 k.p.

Powyższe wnioski znajdują także potwierdzenie w *ratio legis* instytucji zawieszenia postanowień układu zbiorowego pracy. Polega ona na okresowym pogorszeniu warunków zatrudnienia podyktowanym dążeniem stron porozumienia do uzdrowienia sytuacji finansowej pracodawcy, głównie w celu ratowania miejsc pracy zagrożonych trudnościami finansowymi pracodawcy. Pogorszenie to dotyka solidarnie pracowników zakładu, łącznie z pracownikami objętymi ochroną szczególną przed wypowiedzeniem zmieniającym. Należy jednak pamiętać, że dotyczy ono wyłącznie uprawnień zwiększonych lub przyznanych układem zbiorowym pracy, bez możliwości naruszenia uprawnień wynikających z ustawy lub z innych przepisów wskazanych we wcześniejszych uwagach. Nie można zatem uznać, że pracownicy ci pozostają bez ochrony. Warto także wskazać, że uprzywilejowana pozycja pracowników podlegających ochronie szczególnej przed rozwiązaniem lub wypowiedzeniem stosunku pracy nie jest bezwzględnym dogmatem prawa pracy. Poza, rozważanym w niniejszej sprawie przypadkiem zawieszenia układu zbiorowego pracy, ulega ona osłabieniu lub wyłączeniu także w innych sytuacjach, w których występuje konieczność podjęcia działań poprawiających funkcjonowanie zakładu. Znajdują one wyraz w powołanym już wyżej art. 43 k.p., w art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p., w art. 5 ust. 1, 3-5 oraz art. 7 i 10 ust. 2-4 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844).

Z powyższych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 393¹² k.p.c., a o kosztach postępowania kasacyjnego - na podstawie art. 102 k.p.c. w związku z art. 393¹⁹ k.p.c.

=====