

**Wyrok z dnia 25 listopada 2004 r.**

**III PK 57/04**

**Przepis art. 241<sup>13</sup> § 2 k.p. nie ma zastosowania do postanowień porozumienia zbiorowego niebędącego układem zbiorowym pracy.**

Przewodniczący SSN Andrzej Wróbel, Sędziowie SN: Zbigniew Hajn (sprawozdawca), Andrzej Wasilewski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 25 listopada 2004 r. sprawy z powództwa Jadwigi K. przeciwko PKS C.Ł. Spółce z o.o w W.D. o zapłatę, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Apelacyjnego w Rzeszowie z dnia 13 maja 2004 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok oraz poprzedzający go wyrok Sądu Okręgowego w Rzeszowie z dnia 16 grudnia 2003 r. [...] i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu w Rzeszowie do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

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

Powódka żądała w pozwie zasądzenia od pozwanej PKS C.Ł. Spółki z o.o. 38.048 zł z ustawowymi odsetkami od 30 listopada 2001 r. tytułem odszkodowania związanego z rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, wynikającego z Pakietu Gwarancji Pracowniczych z 3 stycznia 2001 r. (dalej jako: „Pakiet”). Pozwana wniosła o oddalenie powództwa.

Sąd Okręgowy w Rzeszowie wyrokiem z 16 grudnia 2003 r. powództwo oddalił, nie obciążając powódki kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej. Sąd ustalił, że powódka ze względu na stan zdrowia i długotrwałe zwolnienie lekarskie wystąpiła do prezesa pozwanej Spółki o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron. Po rozwiązaniu umowy otrzymała zasiłek przedemerytalny, o który mogła się ubiegać tylko po wykazaniu, że umowa o pracę ustała z przyczyn ekonomicznych leżących po stronie pracodawcy. Nie groziło jej zwolnienie. Nikt nie nakłaniał jej do

rozwiązania umowy. To jej zależało na jak najszybszym ustaniu zatrudnienia. Pozwana Spółka powstała w efekcie prywatyzacji PKS w Ł. Pakiet powstał jako umowa pomiędzy prezesem pozwanej a związkami zawodowymi. Dawał on gwarancję 36 miesięcznego zatrudnienia oraz odszkodowanie w przypadku wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę. Pracownicy pozwanej byli zainteresowani uzyskaniem prawa do zasiłku przedemerytalnego i w związku z tym pytali o możliwość wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę. Wiązało się to z zapowiedzią zniesienia tego typu uprawnień z dniem 1 stycznia 2002 r. z mocy ustawy uchwalonej 17 grudnia 2001 r. W tej sytuacji 14 listopada 2001 r. sporządzono Aneks (dalej jako: „Aneks”) do Pakietu, który wyłączał z „gwarancji” przypadki rozwiązania stosunków pracy z inicjatywy pracowników, między innymi pragnących uzyskać zasiłek lub świadczenie przedemerytalne. Przed wprowadzeniem tego postanowienia pracodawca nie wyrażał zgody na rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn ekonomicznych ze względu na grożące mu kary umowne wynikające z prywatyzacji jak i konieczność wypłaty odszkodowań. Strony Pakietu i Aneksu uważają, że jest on przejawem ochrony pracowników, którzy po ustaniu zatrudnienia nie uzyskaliby świadczeń zasiłkowych. Przepisy § 11 pkt 8 Pakietu umożliwiały zmiany jego treści w drodze porozumienia stron, a pkt 2 ustalały, że jego strony będą wspólnie rozpatrywać sposoby dostosowania treści tego aktu do zmian legislacyjnych mających wpływ na jego postanowienia.

Sąd Okręgowy uznał za mylne stanowisko powódki, że Pakiet stanowi integralną część umowy prywatyzacyjnej. Jest to akt zawarty pomiędzy związkami zawodowymi - reprezentowanymi zgodnie z ich statutem - a prezesem pozwanego i mógł ulec zmianie dokonanej przez strony go zawierające. Aneks został wprowadzony pod wpływem zapowiedzi zmian ustawodawczych ograniczających uprawnienia przedemerytalne. Działając pod wpływem i w imieniu pracowników związku zawodowe stały się jego stroną. Również powódka skorzystała z możliwości stworzonych Aneksem. Nie ulega bowiem wątpliwości, że inicjatywa rozwiązania stosunku pracy leżała wyłącznie po jej stronie i była spowodowana wiedzą, iż brak takiego działania spowoduje, że nie uzyska zasiłku przedemerytalnego. Zdaniem Sądu, Aneks był zmianą na niekorzyść pracowników. Przeciwnie, to pierwotna jego treść ograniczała uprawnienia. W tej sytuacji, nawet w razie przyjęcia, że Pakiet stanowił źródło prawa pracy, wymóg dokonywania wypowiedzenia zmieniającego nie obowiązywał z uwagi na brak niekorzystnych zmian. Regulacja zawarta w Aneksie jest zgodna z zasadą

sprawiedliwości w sytuacjach powodujących konieczność dokonywania redukcji zatrudnienia. W ocenie Sądu, Pakiet nie stanowił jednak źródła prawa pracy. Nie jest on integralną częścią umowy prywatyzacyjnej - ponieważ tego typu wymóg ustawowy nie istniał przy prywatyzacji dokonywanej w formie sprzedaży. Tym samym, Pakiet nie należy do kategorii „innych porozumień zbiorowych”, o których mowa w art. 9 § 1 k.p. Nie został on bowiem wyraźnie wskazany w ustawie. Dozwolona zatem była jego zmiana przez strony zawierające Pakiet bez konieczności dokonywania wypowiedzeń zmieniających pracownikom.

Powyższy wyrok zaskarżyła apelacją powódka. Zarzuciła ona zaskarżonemu wyrokowi, między innymi, obrazę: art. 9 § 1 k.p. i § 5 pkt 5 Pakietu przez przyjęcie, że nie stanowił on źródła prawa i brak było w związku z wprowadzeniem Aneksu wymogu dokonywania wypowiedzenia zmieniającego; art. 65 k.c. przez przyjęcie, że strony wprowadziły Aneks, pomimo że związki zawodowe nie były należycie reprezentowane; art. 3<sup>1</sup> k.p., przez przyjęcie skuteczności zmian, pomimo że stroną Pakietu nie była pozwana, lecz prezes C. Spółka z o.o. w W.; sprzeczność ustaleń Sądu z treścią materiału dowodowego, przez przyjęcie, że związki zawodowe, reprezentowane przez przewodniczących, były reprezentowane należycie, oraz że Pakiet nie stanowi integralnej części umowy prywatyzacyjnej, pomimo że został wymieniony w jej treści.

Sąd Apelacyjny oddalił apelację. Sąd Apelacyjny podzielił stanowisko apelującej o normatywnym charakterze Pakietu. Analiza jego treści pozwala na uznanie go za dotyczący wszystkich pracowników akt o dużym stopniu abstrakcyjności, z którego treści wynika, że pracodawca zobowiązał się do określonych świadczeń na rzecz pracowników. Sam Pakiet został zawarty pomiędzy inwestorem a organizacjami związkowymi działającymi w pozwanej Spółce. Jest to akt wiążący zarówno obie jego strony, jak również pracodawcę - czyli pozwaną - na rzecz której został przez inwestora zawarty. Stosownie do art. 9 § 1 k.p. warunkiem istotnym dla uznania Pakietu za źródło prawa jest przyjęcie, że został on oparty na ustawie. W tym celu wystarczające jest wskazanie przepisu ustawy dopuszczającego zawarcie porozumienia określającego prawa i obowiązki pracowników i pracodawców. Sąd pierwszej instancji uwzględnił jedynie ustawę będącą podstawą prywatyzacyjnych działań u pozwanej (ustawa o komercjalizacji i prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych), pominął natomiast inne przepisy, które mogą być podstawą ustawową Pakietu, a mianowicie art. 21 ust. 1 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych. Norma

ta nie zawiera żadnych ograniczeń zawierania porozumień przewidzianych przepisami prawa pracy. Stanowi więc ona ustawową podstawę Pakietu. Podobne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w uchwale siedmiu sędziów z 23 maja 2001 r., III PZ 25/00 (OSNAPiUS 2002 nr 6, poz. 134). Uchwała ta analizowała wprowadzenie normatywnej rangę paktu gwarancji pracowniczych zawartego w PKP, jednak identyczność stanu faktycznego przedmiotu sprawy pozwala na jej uwzględnienie również w rozpoznawanej sprawie.

Normatywny charakter Pakietu nie oznacza automatycznie uznania zasadności zgłoszonego roszczenia. Został on bowiem zmieniony w drodze Aneksu ograniczającego uprawnienia pracowników, z którymi rozwiązano umowę o pracę z ich inicjatywy w celu uzyskania świadczeń lub zasiłków przedemerytalnych. Powódka kwestionuje ważność Aneksu zarzucając braki w reprezentacji stron, jak również niedokonanie przez pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego w związku z wejściem w życie Aneksu. Faktycznie Aneks został zawarty przez bezpośredniego pracodawcę powódki, a nie przez podmiot zawierający Pakiet, będący inwestorem. Okoliczność ta nie może jednak wywierać skutku wskazanego w apelacji. Pakiet został co prawda zawarty przez wymieniony w nim podmiot, jednak jego stosowanie znalazło się w gestii pracodawcy (pозwanej), który przyjął tę normę prawa do wykonania. W tej sytuacji, zgodnie z § 11 ust. 2 i 3 Pakietu, był on uprawniony do podejmowania działań dostosowujących Pakiet do zmieniającego się stanu prawnego. Jeżeli bowiem od pozwanej żąda się wykonywania zobowiązań wynikających z treści Pakietu, jako aktu o charakterze normatywnym, a tym samym uważa się ją za stronę zobowiązaną do spełnienia jego wymogów, to należy również umożliwić jej podjęcie działań zmierzających do zmiany jego postanowień w drodze porozumienia ze związkami zawodowymi (podobne stanowisko zaprezentował Sąd Najwyższy w wyroku z 12 grudnia 2001 r., I PKN 729/00, OSNP 2003 nr 23, poz. 568).

Odnosnie do zarzutu nieprawidłowej reprezentacji związków zawodowych przy zawieraniu Aneksu, Sąd Apelacyjny wskazał, że w tej kwestii przepisy ustawy o związkach zawodowych nie zawierają żadnych norm i została ona w całości pozostawiona wewnętrznej regulacji w statutach lub innych podobnych aktach związkowych. W czynnościach związanych z zawieraniem Pakietu i Aneksu brały udział trzy związki zawodowe działające w pozwanej spółce. Statuty Związku Zawodowego Pracowników Oddziału Towarowo-Osobowego PKS oraz Związku Zawodowego Kierowców określają specjalny sposób reprezentacji jedynie w sprawach majątkowych

związku (odpowiednio: § 37 i § 29 tych statutów). Trzeci ze związków - "Solidarność" kwalifikowanej większości członków prezydium wymienionej w § 19 nie przywołuje w § 26, który określa władze zakładowe związku. Ten ostatni przepis określający komisję zakładową, jako podstawowy organ, umożliwia powołanie prezydium, któremu może ona przekazać część swoich kompetencji. Zebrany materiał dowodowy nie zawiera dokładnych informacji, co do faktu skorzystania z podanej możliwości. Z dokumentacji zebranej w sprawie wynika, że związek ten upoważnił do reprezentowania dwie osoby, tj. przewodniczącego i wiceprzewodniczącego, a ten udzielił pełnomocnictwa przewodniczącemu. Statut tego związku nie przewiduje takiej możliwości. Nie wynika stąd jednak, że ten brak w reprezentacji powoduje nieważność danej czynności. Rozdział VIII statutu przewiduje bowiem w tego rodzaju sytuacji skutki korporacyjne w postaci wszczęcia stosownej procedury zawieszania danego szczebla organizacji związkowej. Nie sposób zatem przyjąć za w pełni uzasadnioną tezę powódki o nieważności Aneksu ze względu na braki w reprezentacji stron.

Również podnoszony przez apelującą argument niedokonania przez pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego w trybie art. 42 k.p. w związku z przyjęciem Aneksu nie jest zasadny. Przepis ten odnosi się do warunków płacy i pracy. Zgodnie z judykaturą powinien on być stosowany tylko wtedy, gdy dotyczy uzgodnionych w umowie o pracę warunków istotnych i pogarsza sytuację pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 maja 1978 roku w sprawie o sygn. akt I PRN 40/78 - niepublikowany). Uprawnienia do odszkodowania przewidziane treścią Aneksu do tego rodzaju warunków objętych umową nie należą.

Oceniając zasadność roszczeń powódki z punktu widzenia art. 8 k.p. Sąd Apelacyjny stwierdził, że z jednoznacznych i prawidłowo dokonanych przez Sąd pierwszej instancji ustaleń wynika, że to powódka była inicjatorką rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron. Podjęła działania - jak sama przyznała w toku postępowania przed Sądem Okręgowym - gdy dowiedziała się, że pracodawca wyraża zgodę na tego typu zwolnienie. Jej zamiarem było uzyskanie zasiłku przedemerytalnego. W tej sytuacji należy przyjąć, że miała ona pełną świadomość okoliczności istniejących i branych pod uwagę przez jej pracodawcę przy wyrażaniu zgody na ustanie stosunku pracy za porozumieniem stron. Pozwana wyraziła na to zgodę w przekonaniu o wiążącym charakterze Aneksu i braku konieczności ponoszenia kosztów związanych z rozwiązaniem przedmiotowej umowy o pracę. Powódka nie wykazała, aby pozwany właśnie ją zamierzał zwolnić. Z jej zeznań wynika, że czuła

się niezagrożona zwolnieniem. W tym stanie rzeczy jej żądania muszą zostać negatywnie ocenione w świetle zasad współżycia społecznego, a zwłaszcza sprawiedliwości i lojalności wobec pracodawcy.

W kasacji powódka zaskarżyła wyrok Sądu Apelacyjnego w całości i zarzuciła mu rażące naruszenie prawa materialnego polegającego na błędnej wykładni: (-) art. 42 § 2 k.p. w związku z art. 241<sup>13</sup> § 2 k.p., ponieważ mimo uznania, że Pakiet stanowi źródło prawa pracy Sąd przyjął, że jego zmiana na niekorzyść pracowników nie wymagała wypowiedzenia zmieniającego, (-) art. 65 k.c. przez przyjęcie, że strony Pakietu skutecznie wprowadziły do niego zmiany Aneksem, mimo tego, że związki zawodowe nie były należycie reprezentowane, (-) art. 3<sup>1</sup> k.p. przez przyjęcie, że pozwana skutecznie wprowadziła zmiany do Pakietu, mimo że nie była stroną Aneksu, lecz był nią Prezes C.P. sp. z o.o. w W., który nie jest i nie był pracodawcą dla powódki, (-) art. 9 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych w związku z art. 38 k.c. przez przyjęcie, że związki zawodowe działające u strony pozwanej były należycie reprezentowane w chwili podpisywania Aneksu, (-) niewłaściwe zastosowanie art. 8 k.p. przez przyjęcie, że powódka nadużyła swojego prawa do odszkodowania. Skarżąca zarzuciła również naruszenie art. 233 k.p.c. wskutek przekroczenia granicy swobodnej oceny dowodów i ustalenie w sposób dowolny, niepoparty żadnymi dowodami, że: (-) zmiana § 5 punkt 2 Pakietu dokonana Aneksem nastąpiła wyłącznie z inicjatywy pracowników w związku ze zmianami w ustawie w zakresie przyznawania zasiłków przedemerytalnych, (-) powódka nie została zwolniona z przyczyn dotyczących pracodawcy, (-) stroną Aneksu były związki zawodowe reprezentowane zgodnie ze statutem jedynie przez ich przewodniczących, mimo że takich postanowień w statutach nie ma, oraz przyjęcie, że Aneksu podpisał prezes zarządu pozwanej, mimo że podpisu na Aneksie nie można znaleźć, a podpisał go Prezes spółki inwestującej, nie będący dla powódki pracodawcą, (-) powódka wykorzystwała wiedzę i przekonanie pozwanego co do treści obowiązującego go Pakietu, który po wprowadzeniu Aneksu nie przewidywał odszkodowań za zwolnienie pracownika w okresie gwarantowanym, (-) zmiana Pakietu wprowadzona Aneksem nie należała do zmian na niekorzyść pracowników i rzekomo ograniczała powódce możliwość zwolnienia, mimo że Aneks pozbawił powódkę stosownego odszkodowania, a więc był oczywistą zmianą na niekorzyść powódki.

Wskazując na powyższe podstawy skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Apelacyjnemu w Rzeszowie do ponownego

rozpoznania z zaliczeniem kosztów postępowania kasacyjnego jako części kosztów w sprawie.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Trafny okazał się podniesiony w kasacji zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., przez dokonane w zaskarżonym wyroku ustalenie, że Aneks „podpisał prezes zarządu pozwanej, mimo że (...) podpisał go Prezes spółki inwestującej, nie będący dla powódki pracodawcą”. Zasadność tego zarzutu znajduje potwierdzenie zarówno w oznaczeniu stron Aneksu, jak i podpisach złożonych pod tym aktem. To błędne ustalenie mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy ponieważ jest to kwestia zasadnicza dla określenia charakteru prawnego Aneksu. Niejasne są też ustalenia dotyczące określenia stron Pakietu. Z jednej strony Sąd Apelacyjny stwierdza, że z treści Pakietu wynika, że pracodawca zobowiązał się do określonych świadczeń na rzecz pracowników, z drugiej zaś podkreśla, że Pakiet został zawarty pomiędzy inwestorem a organizacjami związkowymi działającymi w pozwanej Spółce. Ustalenia te pozostają we wzajemnej sprzeczności. Należy też wskazać, że ustalenia faktyczne przyjęte przez Sąd Apelacyjny, a także ustalenia dokonane przez Sąd Okręgowy, do których Sąd Apelacyjny nie odniósł się przez wskazanie w jakim zakresie uznaje je prawidłowe, zawierają również inne braki i nieścisłości. Na przykład, Sąd Okręgowy przyjął, że Pakiet powstał jako umowa pomiędzy prezesem pozwanej a związkami zawodowymi. Sąd ten uznał także, bez uzasadnienia, za mylne stanowisko powódki, że Pakiet stanowi integralną część umowy prywatyzacyjnej. Takie stwierdzenie powinno było jednak być oparte na lekturze tekstu tej umowy. Wskazane uchybienia uzasadniają ocenę, że Sądy nie rozpoznały istoty sprawy, a wadliwość zaskarżonego orzeczenia pozostaje w związku z rażącymi nieprawidłowościami w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji, co uzasadnia uchylenie także wyroku tego Sądu i przekazanie mu sprawy do ponownego rozpoznania (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 5 stycznia 2001 r., V CKN 499/00, LEX nr 53112).

Zgodnie z art. 393<sup>11</sup> § 2 k.p.c. Sąd Najwyższy jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia i w związku z tym nie ma kompetencji do dokonywania własnych ustaleń tego rodzaju. W tej sytuacji nieprawidłowość dokonanych przez Sąd Apelacyjny podstawowych dla sprawy ustaleń faktycznych uniemożliwia rozważenie kwestii prawnych związanych z oceną charakteru

prawnego Pakietu i Aneksu, a także skutków, jakie mogą wynikać z tych aktów w zakresie stosunku pracy powódki. Podejmując się takiej oceny, Sąd Najwyższy musiałby bowiem rozpatrywać różne hipotetyczne sytuacje, łącząc z nimi oceny prawne oderwane od stanu faktycznego sprawy, a zatem pozbawione waloru „wykładni prawa ustalonej w sprawie przez Sąd Najwyższy”, o czym stanowi art. 393<sup>17</sup> k.p.c.

Nietrafny okazał się zarzut naruszenia przez zaskarżony wyrok art. 42 § 2 k.p. w związku z art. 241<sup>13</sup> § 2 k.p. Przepis art. 241<sup>13</sup> § 2 k.p., przewidujący stosowanie wypowiedzenia zmieniającego do zmiany na niekorzyść pracownika warunków pracy lub płacy ukształtowanych przez układ zbiorowy, jest wyjątkiem od art. 42 § 1 k.p., który dopuszcza stosowanie tego wypowiedzenia tylko do warunków pracy lub płacy wynikających z umowy o pracę. Taką wykładnię art. 42 § 1 k.p., także w odniesieniu do możliwości jego stosowania do zmiany warunków wprowadzonych do treści stosunku pracy przez swoiste źródła prawa pracy, potwierdza orzecznictwo Sądu Najwyższego (zob. wyroki z: 18 maja 1978, I PRN 40/78, LEX nr 14454; 13 grudnia 1996, I PKN 35/96, OSNAPiUS 1997 nr 15, poz. 267; 19 grudnia 1996, I PKN 23/96, OSNAPiUS 1997 nr 15, poz. 270; 11 maja 1999, I PKN 26/99, OSNAPiUS 2000 nr 14, poz. 543) oraz doktryna prawa (zob. np. Kodeks pracy. Komentarz, pod red. T. Zielińskiego, Warszawa 2000, s. 1033-1034). Wynika stąd, że uznanie istnienia obowiązku pracodawcy stosowania wypowiedzenia zmieniającego do zmiany warunków pracy lub płacy ukształtowanych przez Aneks (porozumienie zmieniające Pakiet), byłoby niedopuszczalnym, w świetle zasad wykładni, rozszerzeniem uregulowań mających charakter wyjątków od art. 42 § 1 k.p. W tej sytuacji, stosowanie *per analogiam* art. 241<sup>13</sup> § 2 k.p. do porozumień zbiorowych innych niż układ zbiorowy pracy, byłoby poprawianiem prawa do stanu zgodnego z wyobrażeniami interpretatora o tym, jakie prawo być powinno, a zatem niedopuszczalnym wypełnianiem tzw. luki aksjologicznej. Zastosowaniu takiej interpretacji sprzeciwia się także dyrektywa wykładni prawa, wskazująca że przepis określający wyjątek w stosunku do przepisu ogólniejszego nie może być interpretowany *a simili*, a więc rozszerzająco (*exceptiones non sunt extentendae*). Wynika stąd zatem, że art. 241<sup>13</sup> § 2 k.p. nie ma zastosowania do postanowień porozumienia zbiorowego innego niż układ zbiorowy pracy. Równocześnie jednak należy podkreślić, że wypowiedzenie zmieniające byłoby konieczne, gdyby umowa o pracę powódki odsyłała do postanowień Pakietu. W takim bowiem przypadku warunki pracy lub płacy, będące przedmiotem tego odesłania,



wynikałyby równocześnie z umowy o pracę (por. np. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 19 grudnia 1996, I PKN 23/96, OSNAPiUS 1997 nr 15, poz. 270).

Z powyższych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 393<sup>13</sup> § 1 k.p.c.

=====