

**Wyrok z dnia 3 marca 2005 r.**

**I PK 191/04**

**Porozumienie o zawieszeniu stosowania układu zbiorowego pracy zawiera się dla wszystkich pracowników objętych tym układem, chyba, że strony wyraźnie wyłączą z jego zakresu jednoznacznie określoną grupę pracowników (art. 241<sup>27</sup> w związku z art. 239 § 1 i art. 241<sup>9</sup> § 1 zdanie drugie k.p.).**

Przewodniczący SSN Barbara Wagner (sprawozdawca), Sędziowie SN:  
Zbigniew Hajn, Andrzej Kijowski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 3 marca 2005 r. sprawy z powództwa Franciszka M. przeciwko Okręgowej Spółdzielni Mleczarskiej w J. o nagrodę jubileuszową i odprawę pieniężną, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach z dnia 14 maja 2004 r. [...]

o d d a l i ł kasację, nie obciążył powoda kosztami postępowania kasacyjnego.

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

Sąd Okręgowy w Kielcach wyrokiem z dnia 14 maja 2004 r. [...] zmienił wyrok Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Jędrzejowie z dnia 13 listopada 2003 r. [...], zasądający od Okręgowej Spółdzielni Mleczarskiej w J. na rzecz Franciszka M. kwoty 6.000 zł tytułem odprawy emerytalnej i 4.000 zł tytułem nagrody jubileuszowej, w ten sposób, że powództwo oddalił.

Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia faktyczne i ich prawna ocena: Franciszek M. był zatrudniony w Okręgowej Spółdzielni Mleczarskiej w J. od dnia 15 sierpnia 1983 r., ostatnio na stanowisku mechanika. W Okręgowej Spółdzielni Mleczarskiej w J. obowiązywał zakładowy układ zbiorowy pracy. Na podstawie protokołu dodatkowego nr 4 do tego układu, strony zawiesiły jego postanowienia dotyczące nagród jubileuszowych i jednorazowych odpraw przyznawanych w

związku z przejściem na emeryturę lub rentę na okres od 1 lutego 2003 r. do 31 stycznia 2004 r. W dniu 27 stycznia 2003 r. powód wypowiedział umowę o pracę w związku z przejściem na emeryturę. Rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło 31 marca 2003 r., w następstwie czego Franciszek M. nabył od tej daty prawo do emerytury. Na podstawie art. 92<sup>1</sup> k.p. strona pozwana wypłaciła powodowi odprawę emerytalną w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia, odmawiając wypłaty nagrody jubileuszowej i odprawy emerytalnej w wysokości wynikającej z postanowień zakładowego układu zbiorowego.

W ocenie Sądu Rejonowego, protokół dodatkowy nr 4 z dnia 31 stycznia 2003 r. do zakładowego układu zbiorowego pracy w sprawie zawieszenia stosowania niektórych jego postanowień nie obejmuje powoda. Według tego Sądu, zakres podmiotowy protokołu odnosi się wyłącznie do pracowników, których stosunki pracy rozwiązano z powodu trudności finansowych dotyczących zakładu pracy. Rozwiązanie umowy o pracę z Franciszkiem M. nie nastąpiło z przyczyn finansowych, lecz w drodze złożonego przez powoda wypowiedzenia w związku z jego przejściem na emeryturę. Wobec tego Franciszek M. nabył zarówno prawo do nagrody jubileuszowej jak i prawo do odprawy na zasadach określonych przez zakładowy układ zbiorowy.

Sąd Okręgowy nie podzielił poglądu Sądu pierwszej instancji i uznał, że protokół dodatkowy nr 4 do zakładowego układu zbiorowego pracy obejmował swym zakresem podmiotowym powoda, w konsekwencji czego Franciszek M. nie nabył prawa do świadczeń wynikających z układu. Według Sądu, istotne znaczenie w rozpoznawanej sprawie ma wykładnia protokołu dodatkowego nr 4. Do 1 lutego 2003 r., czyli daty jego wejścia w życie, zgodnie z art. 17 i art. 18 zakładowego układu zbiorowego pracy, pracownikom strony pozwanej przysługiwały nagroda jubileuszowa oraz jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę w wysokości uzależnionej od stażu pracy. Na podstawie protokołu dodatkowego strony zawiesiły na okres od 1 lutego 2003 r. do 31 stycznia 2004 r. stosowanie, między innymi, art. 17 i art. 18 zakładowego układu zbiorowego pracy. Wedle art. 241<sup>27</sup> § 3 k.p., zawieszenie stosowania części zakładowego układu zbiorowego pracy powoduje, że w zakresie i przez czas określony w porozumieniu nie stosuje się z mocy prawa wynikających z tego układu warunków umów o pracę. W ocenie Sądu, gramatyczna treść porozumienia zamieszczonego w protokole nr 4 w sprawie zawieszenia niektórych postanowień układu zbiorowego pracy wskazuje, że przyczyną dla której strony układu zawarły porozumienie były „trudności finansowe Spółdzielni w wyniku których

następują rozwiązania umów o pracę z przyczyn dotyczących zakładu pracy”. Z treści protokołu dodatkowego nie wynika podmiotowe ograniczenie zakresu stosowania jego postanowień do pracowników, z którymi rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło wyłącznie z przyczyn dotyczących pracodawcy. Powód nie może domagać się świadczeń, o których stanowi układ, ponieważ w dniu rozwiązania umowy o pracę, to jest 31 marca 2003 r., jego postanowienia w tej części były zawieszane.

Franciszek M. zaskarżył ten wyrok kasacją. Wskazując jako podstawy kasacji naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie art. 239 § 1 k.p. w związku z art. 241<sup>27</sup> § 1 i § 3 k.p. oraz protokołu dodatkowego nr 4 do zakładowego układu zbiorowego pracy Okręgowej Spółdzielni Mleczarskiej w J. - poprzez wyrażenie poglądu, że przepisy nie zezwalają na zawieszenie postanowień zakładowego układu zbiorowego pracy „w stosunku do określonych tylko grup pracowniczych”, i że protokół dodatkowy nr 4 „obejmuje podmiotowo pracowników, których stosunki pracy rozwiązano z przyczyn trudności finansowych dotyczących zakładu pracy”, a także naruszenie przepisów postępowania, a to art. 382 k.p.c. - poprzez „dokonanie sprzecznych ustaleń z treścią zebranego materiału dowodowego w pierwszej instancji” oraz art. 233 § 1 k.p.c. - poprzez dowolną ocenę materiału dowodowego i przyjęcie stanowiska, że „strony porozumienia [...] miały na uwadze zawieszenie niektórych postanowień układu zbiorowego w stosunku do wszystkich pracowników z powodu trudności finansowych Spółdzielni w wyniku których następują rozwiązania umów o pracę z przyczyn dotyczących pracodawcy”, wniósł o „uchylenie w całości skarżonego wyroku Sądu Okręgowego w Kielcach i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego jej rozpoznania w innym składzie z uwzględnieniem na rzecz skarżącego kosztów postępowania kasacyjnego jako części kosztów tego postępowania”. Jako okoliczność uzasadniającą rozpoznanie kasacji powołał potrzebę wykładni art. 239 § 1 k.p. i art. 241<sup>27</sup> k.p. „w przedmiocie wyjaśnienia czy wg tych przepisów jest możliwe zawieszenie postanowień układu zbiorowego pracy w stosunku do określonej grupy pracowników [...]. Jeżeli zaś nie jest możliwe, to czy takie podmiotowe zawieszenie układu zbiorowego, powoduje bezwzględną nieważność takiego porozumienia (art. 58 kc w zw. z art. 300 kp) wzgl. czy w takim wypadku porozumienie tak zawarte odnosi skutek zawieszający niektóre postanowienia układu zbiorowego w stosunku do wszystkich pracowników objętych tym układem.”

W uzasadnieniu kasacji pełnomocnik skarżącego podniósł, że stanowisko Sądu w kwestii wykładni protokołu dodatkowego nr 4 jest błędne. Wskazał, że Sąd

ten uległ „sugestii prezentowanej przez stronę pozwaną”, wedle której intencją zawarcia porozumienia było zawieszenie niektórych uprawnień pracowniczych obejmujących wszystkich pracowników. Według pełnomocnika Franciszka M., treść protokołu dodatkowego nr 4 „w istocie, gdy weźmie się pod uwagę jego literalne brzmienie” dotyczy tylko tych pracowników strony pozwanej, z którymi rozwiązano stosunek pracy z powodu trudności finansowych pracodawcy. Jego zdaniem, ocena Sądu wykracza poza zakres swobodnej oceny dowodów, albowiem jest ona jednostronna i sprzeczna z materiałem dowodowym.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja oparta jest na obu podstawach wskazanych w art. 393<sup>1</sup> k.p.c. W pierwszej kolejności należy przeto odnieść się do zarzutu naruszenia przepisów postępowania. Nie jest on trafny. Stan faktyczny rozpoznawanej sprawy nie jest skomplikowany. Podstawę faktyczną rozstrzygnięcia zawartego w zaskarżonym wyroku stanowiły ustalenia, których dokonał Sąd pierwszej instancji. W postępowaniu apelacyjnym nie były one przez strony kwestionowane. Zasadniczy sprzeciw skarżącego budzi stanowisko Sądu drugiej instancji, że zakres protokołu dodatkowego nr 4 - porozumienia zawieszającego stosowanie niektórych postanowień obowiązującego u strony pozwanej zakładowego układu zbiorowego pracy z 29 grudnia 1995 r. - nie był ograniczony podmiotowo do pracowników zwalnianych z pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy, lecz że dotyczył wszystkich pracowników strony pozwanej. W tym właśnie dostrzega on „dowolność” oceny materiału dowodowego zebranego w sprawie, a w istocie owego protokołu dodatkowego. Problem więc nie w błędnej ocenie dowodów, ale w wadliwej, zdaniem pełnomocnika skarżącego, kwalifikacji prawnej prawidłowo ustalonego stanu faktycznego.

Z przepisów Kodeksu pracy nie wynika *expressis verbis* czy porozumienie o zawieszeniu stosowania układu zbiorowego pracy ma dotyczyć wszystkich pracowników objętych tym układem, czy też może ograniczać jego zakres odniesienia do niektórych tylko grup pracowników. Porozumienie, o którym traktuje art. 241<sup>27</sup> k.p., prowadzi do swoistej zmiany układu. Swoistej, bo polegającej na okresowym zawieszeniu stosowania jego postanowień, a w konsekwencji - zastąpieniu na ten czas „układowej” treści stosunków pracy treścią „ustawową”. Porozumienie zawieszające, jak każde inne zmieniające układ, ma formalny kształt protokołu dodatkowego. Zgodnie

z art. 241<sup>9</sup> § 1 zdanie drugie k.p., „do protokołów dodatkowych stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące układu”. Według art. 239 § 1 k.p., układ zbiorowy pracy zawiera się dla wszystkich pracowników zatrudnionych przez pracodawcę, „chyba że strony w układzie postanowią inaczej”. Wynika stąd, że wyłączenie w porozumieniu o zawieszeniu stosowania układu zbiorowego pewnej grupy pracowników objętych tym układem jest prawnie dopuszczalne. Dla swej skuteczności wymaga jednak wyraźnego uzgodnienia przez strony i jasnego określenia kategorii pracowników, których porozumienie nie dotyczy. W braku takiego niebudzącego wątpliwości ograniczenia, porozumienie obejmuje wszystkich pracowników objętych zawieszonym (w całości lub w części) układem.

Treść, a ściślej tekst, protokołu dodatkowego nr 4 z dnia 31 stycznia 2003 r. nie pozostawia żadnych wątpliwości co do tego, że strony zakładowego układu zbiorowego pracy Okręgowej Spółdzielni Mleczarskiej w J. zawieszają nim art. art. 9, 12 i załącznik Nr 4, 14, 15, 16, 17, 18 i 30 tegoż układu na okres od 1 lutego 2003 r. do 31 stycznia 2004 r., a porozumienie to zawierają „w związku z trudnościami finansowymi Spółdzielni w wyniku których następują rozwiązania umów o pracę z przyczyn dotyczących zakładu pracy”. Cytowany zwrot nie określa, jak chciałby pełnomocnik skarżącego, zakresu podmiotowego zastosowania protokołu, lecz stanowi uzasadnienie dla jego zawarcia. Stosowanie niektórych postanowień zakładowego układu zbiorowego pracy (wymienionych w protokole dodatkowym) zostało zawieszono od 1 lutego 2003 r. do 31 stycznia 2004 r. (czas określony w porozumieniu) ze względu na trudności finansowe Okręgowej Spółdzielni Mleczarskiej w J. Trudności finansowe tego rodzaju, że uzasadniają one zwolnienia pracowników z przyczyn dotyczących pracodawcy. A więc istotne. Zawieszenie stosowania układu jest jednak skuteczne, *ex lege*, wobec wszystkich pracowników objętych układem. Za taką interpretacją zakresu podmiotowego protokołu dodatkowego nr 4 przemawiają również, poza językowymi, względy systemowe - analiza jego zakresu przedmiotowego. Zawieszenie dotyczy bowiem nie tylko świadczeń związanych z rozwiązaniem stosunku pracy (np. odprawy emerytalnej lub rentowej), ale także należności przysługujących pracownikom w czasie trwania zatrudnienia (np. dodatków za prowadzenie pojazdu samochodowego czy tzw. „śniadaniówki”). Warto też podnieść, że wyłączenie oznaczonych grup pracowników spod działania układu (niektórych jego postanowień) może być dokonane jedynie z obiektywnie uzasadnionych powodów. Sytuację prawną pracowników mogą wszak różnicować tylko kryteria niedyskryminujące. Proponowana przez

pełnomocnika Franciszka M. wykładnia protokołu dodatkowego, zgodnie z którą zawieszenie stosowania układu odnosiłoby skutek tylko do pracowników zwalnianych z pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy, prowadziłaby do oczywistej dyskryminacji tej grupy pracowników. Interpretacja taka byłaby nie tylko sprzeczna z zasadą równego traktowania pracowników, ale i z regułami logiki. Wszak to właśnie pracownicy zwalniani z pracy z przyczyn ich nie dotyczących korzystają ze wzmożonej ochrony socjalnej i materialnej (odprawy).

Sąd zatem prawidłowo wyłożył postanowienia protokołu dodatkowego nr 4 i właściwie je zastosował. Zarzuty kasacji odnoszące się do uchybienia przepisom art. 239 § 1 k.p. oraz art. 241<sup>27</sup> § 1 i § 3 k.p. są bezzasadne.

Mając powyższe na względzie Sąd Najwyższy, stosownie do art. 393<sup>12</sup> k.p.c., orzekł jak w sentencji.

=====