

Wyrok z dnia 6 lutego 2006 r.

III PK 114/05

Porozumienie zbiorowe partnerów społecznych określające prawa i obowiązki stron stosunku pracy, także zawarte bez "oparcia na ustawie", jest źródłem prawa pracy (art. 59 ust. 2 i 4 Konstytucji w związku z art. 9 § 1 k.p.).

Przewodniczący SSN Kazimierz Jaśkowski (sprawozdawca), Sędziowie SN: Małgorzata Wrębiakowska-Marzec, Andrzej Wróbel.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 6 lutego 2006 r. sprawy z powództwa Franciszka W. przeciwko Wytwórni Sprzętu Komunikacyjnego „P.-R.” SA o odszkodowanie, na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego w Rzeszowie z dnia 7 lipca 2005 r. [...]

o d d a ł skargę.

U z a s a d n i e

Powód Franciszek W., w sprawie przeciwko Wytwórni Sprzętu Komunikacyjnego „P.-R.” SA o odszkodowanie, wniósł skargę kasacyjną od wyroku Sądu Apelacyjnego w Rzeszowie z dnia 7 lipca 2005 r. [...]. Zaskarżonym wyrokiem oddalono jego apelację od wyroku Sądu pierwszej instancji oddalającego powództwo.

Powód ze swej inicjatywy rozwiązał z pozwaną umowę o pracę z dniem 30 czerwca 2003 r. na mocy porozumienia stron, z przyczyn dotyczących pracodawcy. Otrzymał odprawę z 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 (jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r. Nr 112, poz. 980 ze zm., dalej: ustawa o zwolnieniach grupowych) i przewidzianą zakładowym porozumieniem zbiorowym (Program 200) rekompensatę w wysokości 14-krotnego wynagrodzenia za pracę. Oddalone przez Sądy żądanie powoda dotyczyło 19-krotnego wynagrodzenia, stanowiącego różnicę między odszkodowaniem należnym za wypowiedzenie przez pracodawcę w okresie obowiązującej gwarancji zatrudnienia umowy

o pracę z przyczyn jego dotyczących (za 36 miesięcy), a otrzymaną rekompensatą i odprawą z ustawy o zwolnieniach grupowych. Sąd Okręgowy uznał, że nie narusza zasady równego traktowania i niedyskryminacji (art. 11² i art. 11³ k.p.) przyznanie niższych świadczeń pracownikom, z którymi rozwiązano umowy o pracę na mocy porozumienia stron z ich inicjatywy niż pracownikom, których umowa o pracę została rozwiązana przez pracodawcę za wypowiedzeniem.

W skardze kasacyjnej powód zarzucił: 1. błędną wykładnię postanowień art. 6 ust. 4 lit. d w związku z art. 9 układu zbiorowego pracy (u.z.p.) wskutek przyjęcia, że przepis ten dotyczy powoda i dlatego nie jest on objęty gwarancją zatrudnienia i rozszerzoną gwarancją zatrudnienia; 2. naruszenie art. 9 ust. 2 układu zbiorowego pracy przez przyjęcie, iż stosunek pracy z powodem został rozwiązany na jego wniosek; 3. błędną wykładnię: a) art. 6 ust. 3, art. 7 i art. 9 w związku z art. 2 ust. 14 i art. 6 ust. 1 u.z.p. oraz porozumienia w sprawie procedury programu dobrowolnych odejść (Program 200), przez przyjęcie, że postanowienia te nie naruszają: art. 32 ust. 1 i 2 Konstytucji RP, wyrażającego zasadę równości i niedyskryminacji z jakichkolwiek przyczyn; b) art. 11² i art. 11³ k.p. wyrażających zasadę równego traktowania pracowników w zatrudnieniu i ich niedyskryminacji, wskutek niewzięcia pod uwagę przez Sąd Apelacyjny kryterium, według którego wyżej wymienione postanowienia u.z.p. różnicują sytuację prawną pracowników objętych gwarancją zatrudnienia i rozszerzoną gwarancją zatrudnienia; c) art. 9 k.p. wskutek niedokonania przez Sąd oceny charakteru prawnego porozumienia w sprawie Programu 200, opartego na art. 9 u.z.p. obowiązującego u pozwanej, w celu usytuowania go w hierarchii źródeł prawa; d) art. 18 k.p. wyrażającego zasadę uprzywilejowania pracownika przez przyjęcie, że postanowienia Programu 200, nie są mniej korzystne od regulacji przewidzianych w art. 7 u.z.p.; e) art. 18^{3c} k.p. wyrażającego zasadę jednakowego wynagrodzenia dla kobiet i mężczyzn za taką samą pracę lub pracę o tej samej wartości, przez niezwrócenie przez Sąd uwagi, że pracownicy tej samej kategorii, zróżnicowani według kryterium sposobu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn zakładu, byli różnej płci. Błędna wykładnia wyżej wymienionych postanowień jest wynikiem zaniechania przez Sąd obowiązku zastosowania wykładni tego artykułu w świetle art. 141 TWE oraz dyrektyw 75/117, 97/80, 2000/43 i 2000/78, a także w świetle orzecznictwa ETS dotyczącego obowiązku wykładni przepisów krajowych w świetle przepisów unijnych; 4. niezastosowanie art. 241⁹, art. 241¹¹ § 2 i art. 241¹³ § 2 k.p., przez uznanie za obowiązujący Program 200, mimo że zmiany, które on dokonał w u.z.p. nie

zostały wprowadzone protokołami dodatkowymi i zarejestrowane w Państwowej Inspekcji Pracy, oraz były mniej korzystne dla grupy pracowników wydzielonej z ogólnej kategorii pracowników, objętych gwarancjami zatrudnienia; 5. błędną wykładnię Programu 200 przez niewyjaśnienie, czy w świetle ustawy o zwolnieniach grupowych, zwolnienia dokonywane w ramach tego programu były zwolnieniami indywidualnymi czy grupowymi, co ma znaczenie dla oceny, czy zostały zachowane przez wyżej wskazane Porozumienie wymagane przez ustawę procedury tych zwolnień oraz ze względu na art. 2 ust. 1 i art. 12 wyżej wymienionej ustawy, które wymagają w tego rodzaju porozumieniach wykazania grup zawodowych objętych zamiarem zwolnienia pracowników; 6. naruszenie art. 328 § 2 k.p.c. polegające na tym, że Sąd Apelacyjny w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku nie dokonał rzetelnej analizy powołanych przepisów, a w szczególności nie dokonał ich wykładni w świetle orzecznictwa ETS i Trybunału Konstytucyjnego. Zdaniem ETS, obowiązek wykładni przepisów krajowych w świetle przepisów Unii Europejskiej, wynika z art. 10 i art. 249 TWE oraz obowiązującego w tej materii orzecznictwa ETS.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest nieuzasadniona.

I.1. Powołane w niej przepisy zakładowe stanowią:

Zakładowy układ zbiorowy pracy (u.z.p.): art. 2 „Ilekoć w treści układu jest mowa o: pkt 14 „Pracownikach objętych Gwarancjami Zatrudnienia i Rozszerzonymi Gwarancjami Zatrudnienia - rozumie się przez to Pracowników zatrudnionych w WSK „P.-R.” S.A. na podstawie umowy o pracę na czas nie określony, bez względu na wymiar czasu pracy, którzy byli zatrudnieni w dniu zawarcia Umowy Sprzedaży Akcji tj. 21.09.2001 r. w tym Pracowników nie świadczących pracy z przyczyn usprawiedliwionych, m.in. z powodu odbywania służby wojskowej, korzystania z urlopu macierzyńskiego, wychowawczego, bezpłatnego itp.”, art. 6 „1. Postanowienia niniejszego rozdziału dotyczą Pracowników zatrudnionych w Przedsiębiorstwie na podstawie umowy o pracę na czas nie określony, bez względu na wymiar czasu pracy, którzy pozostają w zatrudnieniu w dniu zawarcia Umowy Sprzedaży Akcji, w tym Pracowników nie świadczących pracy z przyczyn usprawiedliwionych, m.in. z powodu odbywania służby wojskowej, korzystania z urlopu macierzyńskiego, wychowawczego, bezpłatnego itp. 2. Pracodawca zobowiązuje się zatrudniać wszystkich Pracowników

zatrudnionych w Przedsiębiorstwie na podstawie umowy o pracę na czas nie określony, bez względu na wymiar czasu pracy, w dniu zawarcia Umowy Sprzedaży Akcji, w tym Pracowników nie świadczących pracy z przyczyn usprawiedliwionych, m.in. z powodu odbywania służby wojskowej, korzystania z urlopu macierzyńskiego, wychowawczego, bezpłatnego itp. przez Okres Gwarancji i Rozszerzonej Gwarancji Zatrudnienia tj. przez okres 72 miesięcy (6 lat) zgodnie z postanowieniami określonymi w pkt 3 niniejszego Artykułu z zastrzeżeniem jednakże, że dodatkowo w Okresie Gwarancji Zatrudnienia Spółka utrzyma zatrudnienie na poziomie co najmniej odpowiadającym liczbie pełnych etatów obowiązujących na dzień podpisania Umowy Sprzedaży Akcji. 3. Zobowiązanie określone w pkt 2 oznacza, że pracodawca zobowiązuje się, że w Okresie Gwarancji i Rozszerzonej Gwarancji Zatrudnienia Pracodawca nie wypowie Pracownikom wskazanym w pkt 1 umów o pracę z przyczyn niedotyczących pracowników, tj. z przyczyn określonych ustawą z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.). Zobowiązanie powyższe oznacza, że Pracodawca zobowiązuje się w Okresie Gwarancji i Rozszerzonej Gwarancji Zatrudnienia do niedokonywania zwolnień tak grupowych jak i indywidualnych z przyczyn określonych w/w ustawą z dnia 13 marca 2003 r. oraz z innych przyczyn leżących po stronie Pracodawcy, a w przypadku wypowiedzenia umów o pracę z Pracownikami objętymi gwarancjami zatrudnienia i rozszerzonymi gwarancjami zatrudnienia, Pracownicy, z którymi zostały rozwiązane umowy o pracę otrzymają odszkodowanie zgodnie z Artykułem 7. 4. Gwarancjami Zatrudnienia i Rozszerzonymi Gwarancjami Zatrudnienia, o których mowa w pkt 1,2 i 3 nie jest objęty Pracownik: d) którego umowa o pracę uległa rozwiązaniu na mocy porozumienia stron, f) który uzyskał uprawnienia emerytalne na zasadach ogólnych lub który nabył uprawnienia do renty z tytułu niezdolności do pracy, z wyłączeniem Pracowników, którzy prawo to nabyli w wyniku wypadku przy pracy lub choroby zawodowej”; art. 7 „1. W przypadku wypowiedzenia przez Pracodawcę umowy o pracę w Okresie Gwarancji i Rozszerzonej Gwarancji Zatrudnienia z Pracownikiem objętym postanowieniami Artykułu 6, tak w przypadku zwolnień indywidualnych jak i grupowych oraz innych z przyczyn leżących po stronie Pracodawcy (dotyczy to również tzw. wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy lub płacy określonego w Art. 42 K.p., z wyłączeniem Pracowników w stosunku do których ze względu na uzasadnione potrzeby Przedsiębiorstwa, Pracodawca zamierza wypowiedzieć warunki pracy i płacy w trybie

Artykułu 42 K.p. a Związki Zawodowe nie zgłosiły sprzeciwu w terminie 14 dni od daty otrzymania zawiadomienia), Pracodawca zobowiązuje się do wypłacenia każdemu takiemu Pracownikowi, najpóźniej w dniu rozwiązania umowy o pracę, odszkodowanie. 2. Wysokość odszkodowania, o którym mowa w pkt 1 wynosić będzie: (pomięte, jest ona zależna od stażu pracy i roku rozwiązania umowy; wynosi od 2 do 40 miesięcznych wynagrodzeń zwolnionego pracownika). 3. Wynagrodzenie stanowiące podstawę odszkodowania, o którym mowa w pkt 1 i 2 ustala się według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy. 4. Odszkodowanie, o którym mowa w pkt 1 i 2 obejmuje odprawę przewidzianą ustawą 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 późn. zm.)”; art. 9 „1. W celu dostosowania struktury zatrudnienia do potrzeb Pracodawcy w Okresie Gwarancji i Rozszerzonej Gwarancji Zatrudnienia przewiduje się możliwość realizacji przez Pracodawcę tzw. Programu Dobrowolnych Odejść. 2. Generalną zasadą Programu Dobrowolnych Odejść będzie zadeklarowanie przez Pracownika objętego Gwarancją Zatrudnienia i Rozszerzoną Gwarancją Zatrudnienia określonymi w Artykule 6 woli rozwiązania stosunku pracy (na jego wniosek w trybie porozumienia stron) i wypłata jednorazowej rekompensaty. 3. Procedura realizacji Programu Dobrowolnych Odejść oraz wysokość rekompensaty dla Pracowników, z którymi w ramach powyższego Programu zostanie rozwiązana umowa o pracę będzie, w razie zaistnienia takiej potrzeby, opracowana przez Pracodawcę w uzgodnieniu ze Związkami Zawodowymi. 4. Rozwiązanie umów o pracę z Pracownikami w ramach Programu Dobrowolnych Odejść, nie będzie traktowane jako naruszenie Gwarancji Zatrudnienia lub Rozszerzonej Gwarancji Zatrudnienia określonymi w Art. 6.

5. W celu uniknięcia wątpliwości, Strony niniejszym potwierdzają, że w przypadku rozwiązania umowy o pracę z Pracownikiem na podstawie porozumienia stron, lecz nie w ramach realizacji Programu Dobrowolnych Odejść, Pracownik taki nie jest uprawniony do rekompensaty w ramach Programu Dobrowolnych Odejść”.

I. 2. Program dobrowolnych odejść (Program 200) z dnia 26 maja 2003 r. stanowi, że: „Zgodnie z art. 9 układu zbiorowego pracy... wprowadza się Program dobrowolnych odejść (Program 200). 1. Program 200 adresowany jest do pracowników, którzy do końca 2003 r. spełniają warunki określone: A. (pominięte - dotyczy spełnienia warunków do emerytury). B. W ustawie z dnia 14.12.1994 r. o zatrudnie-

niu i przeciwdziałaniu bezrobociu (tekst jednolity: Dz.U. z 2001 r. Nr 6, poz. 56 z późniejszymi zmianami), tj. - kobiety (pominięte), - mężczyźni a) którzy osiągnęli 63 lata życia i posiadają okres uprawniający do emerytury wynoszący co najmniej 25 lat; b) którzy osiągnęli 55 lat życia i posiadają co najmniej 35-letni okres uprawniający do emerytury; c) którzy osiągnęli okres uprawniający do emerytury wynoszący co najmniej 40 lat (bez względu na wiek). C. „Program 200” nie dotyczy osób, które nabyły lub nabędą prawo do emerytury do końca 2003 r., zgodnie z art.103 ust. 2 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z funduszu ubezpieczeń społecznych. 2. Pracownikom, którzy wyrażą zgodę na rozwiązanie umowy o pracę w ramach Programu 200 zostaną wypłacone rekompensaty w wysokości: a) 5-krotnego wynagrodzenia w przypadku pracowników, którzy nabyli prawo do emerytury zgodnie z pkt I A; b) 14-krotnego wynagrodzenia w przypadku pracowników, którzy spełniają warunki wymienione w pkt I B nie więcej niż ilość pełnych miesięcy do osiągnięcia wieku emerytalnego. 3. Oprócz rekompensat wypłaconych zgodnie z pkt 2 pracownicy otrzymają przysługujące im świadczenia związane z rozwiązaniem umowy o pracę wynikające z układu zbiorowego pracy, tj.: a) odprawa emerytalna (dla pracowników, o których mowa w pkt I A (art. 22 u.z.p.); b) nagroda jubileuszowa w wysokości proporcjonalnej do przepracowanego następnego okresu - dla pracowników, o których mowa w pkt I A i I B (art. 32 u.z.p.); c) odprawy z tytułu rozwiązania umowy o pracę z przyczyn dotyczących zakładu (art. 4 u.z.p.)”.

II.1. Zarzuty skargi kasacyjnej są dwójakiego rodzaju. Dotyczą błędnej wykładni aktów zakładowych (autonomicznych) oraz ich niezgodności z aktami wyższej rangi. Wszystkie zarzuty skargi kasacyjnej są niezasadne.

Wykładnia gramatyczna układu zbiorowego i Programu 200 nie pozostawia wątpliwości, że skoro powód na swój wniosek rozwiązał umowę o pracę w drodze porozumienia stron, to nie ma prawa do odszkodowania określonego w układzie zbiorowym. Wynika to wprost z art. 6 ust. 4 lit. b oraz art. 9 ust. 2 i 4 u.z.p. W związku z pierwszym zarzutem kasacyjnym należy więc stwierdzić, że powód byłby objęty gwarancjami zatrudnienia i nabyłby prawo do odszkodowania wtedy, gdyby umowę rozwiązał pracodawca przez jej wypowiedzenie i nie zachodziłyby okoliczności wyłączające to prawo.

II.2. Drugi zarzut skargi kasacyjnej także jest nietrafny. Twierdzi się w nim, że mimo, iż umowa została rozwiązana na wniosek powoda, to nie nastąpiło to z jego inicjatywy, jako że to pracodawca wystąpił z nią tworząc Program 200. Pogląd ten

jest błędny, bo stworzenie przez partnerów społecznych możliwości złożenia przez pracownika wniosku o rozwiązanie umowy w drodze porozumienia stron (z czym w razie zgody pracodawcy łączą się świadczenia pieniężne) nie jest propozycją pracodawcy (ofercą) rozwiązania umowy. Program 200 jest źródłem prawa pracy (o czym niżej w pkt II.4. uzasadnienia), a nie ofertą, nadto oświadczenie pracownika o zamiarze rozwiązania umowy o pracę nie było wiążące dla pracodawcy. Pracodawca oceniał, czy przyjąć propozycje pracownika. Trzeba też podnieść, że ustalenie w zaskarżonym wyroku, iż porozumienie rozwiązujące umowę o pracę zostało zawarte z inicjatywy powoda, jest wiążące dla Sądu Najwyższego. Podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być bowiem zarzuty dotyczące ustaleń faktów lub oceny dowodów (art. 398³ § 3 k.p.c.).

II.3. Trzeci zarzut w zakresie odnoszącym się do naruszenia przepisów o równym traktowaniu i niedyskryminacji ze względu na płeć pracownika jest niezrozumiały (art. 18^{3c} K.p. i art. 241 TWE). Także co do zarzutu naruszenia równego traktowania i niedyskryminacji w zatrudnieniu (art. 11² oraz art. 11³ k.p.), nie wiadomo, jaki ma to związek z rozpoznawaną sprawą.

II.4. Trzeci i czwarty zarzut odnoszą się głównie do miejsca Programu 200 w hierarchii źródeł prawa pracy oraz jego charakteru prawnego. Wyrażony w skardze kasacyjnej pogląd, że ten Program zmienił na niekorzyść pracownika układ zbiorowy bez zachowania stosownych procedur jest niesłuszny. Sąd Najwyższy akceptuje stanowisko Sądu Apelacyjnego. Układ zbiorowy przyznawał pracownikom prawo do świadczenia pieniężnego (nazwanego odszkodowaniem) tylko w razie rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę w drodze wypowiedzenia z przyczyn jego dotyczących (z pewnymi wyłączeniami określonymi w art. 6 ust. 4 u.z.p.), natomiast Program 200 dotyczył rozwiązania umowy za porozumieniem stron z inicjatywy pracownika (art. 9 ust. 2 i 5 u.z.p.). Ustanawiał on dodatkowe uprawnienia dla pracownika w postaci „ekwiwalentu”, który w ogóle nie był przewidziany w układzie zbiorowym, a określone w układzie „odszkodowanie” nie przysługiwało w razie rozwiązania umowy o pracę w drodze porozumienia stron (art. 6 ust. 4 lit. d u.z.p.). W razie tego sposobu rozwiązania umowy o pracę jego uprawnienia majątkowe byłyby ograniczone do odprawy z ustawy o zwolnieniach grupowych (którą otrzymał niezależnie od ekwiwalentu).

Wbrew twierdzeniom zawartym w skardze kasacyjnej, wprowadzenie Programu 200 nie pozbawiło powoda żadnych uprawnień, a wręcz przeciwnie - dzięki

niemu nabył prawo do „rekompensaty”. Twierdzenie, że Program 200 został wprowadzony sprzecznie z prawem, jest niekorzystne dla powoda. Uznanie jego zasadności oznaczałoby, że pozwana nie była obowiązana do zapłaty rekompensaty, a więc prawo do niej wynikałoby tylko z indywidualnego oświadczenia woli o jej przyznaniu powodowi. Mogłoby to stworzyć okazję do uchylecia się od skutków tego oświadczenia i dochodzenia zwrotu rekompensaty, jako świadczenia nienależnego, na podstawie art. 410 i nast. k.c. Tak jednakże nie jest, bo Program 200, uzgodniony przez te same podmioty, które zawarły układ zbiorowy, ma swoje umocowanie w art. 9 układu, a także w art. 20 i art. 59 ust. 2 Konstytucji oraz art. 4 Konwencji MOP nr 98. Z tych przepisów wynika jego obowiązywanie jako porozumienia zbiorowego.

Porozumienie wprowadzające Program 200 nie jest częścią układu zbiorowego, bo nie taka była wola stron, a nadto nie zostało ono zarejestrowane. Jest jednakże niewątpliwe, że partnerzy społeczni zamierzali przy pomocy tego porozumienia zbiorowego wprowadzić dodatkowe świadczenie („ekwiwalent”) dla pracowników, których stosunki pracy zostały rozwiązane w drodze porozumienia stron z ich inicjatywy. Inne są przesłanki nabycia prawa do „ekwiwalentu”, a inne prawa do „odszkodowania”. Dlatego stosunek między regulacjami przyznającymi te świadczenia nie poddaje się przewidzianej w art. 9 k.p. ocenie, która z nich jest korzystniejsza dla pracownika. Inny jest zakres ich odniesienia. Rozważania dotyczące stosunku między układem zbiorowym a porozumieniem zbiorowym nie są więc konieczne. Można jedynie zauważyć, że art. 9 § 2 k.p. nie przewiduje wyższości układu nad porozumieniem. Może to przemawiać za poglądem, iż sprzeczność między tymi aktami nie jest rozstrzygana przez zasadę uprzywilejowania pracownika, lecz przy pomocy ogólnych metod wykładni prawa.

II.5. Dla oceny skutków porozumienia zbiorowego w odniesieniu do indywidualnego prawa pracy zasadnicze znaczenie mają art. 20 i art. 59 ust. 2 Konstytucji. Przepis art. 20 Konstytucji stanowi, między innymi, że solidarność, dialog i współpraca partnerów społecznych stanowi podstawę ustroju Rzeczypospolitej Polskiej. Natomiast według art. 59 ust. 2 „związki zawodowe oraz pracodawcy i ich organizacje mają prawo do rokowań, w szczególności w celu rozwiązywania sporów zbiorowych, oraz do zawierania układów zbiorowych pracy i innych porozumień”. Z zaliczenia przez ten artykuł układów zbiorowych pracy do kategorii porozumień zbiorowych należy wnosić, że chodzi tu o akty o podobnym charakterze, czyli będące zbliżonymi do siebie źródłami prawa pracy. Z art. 9 § 1 k.p. wynika zaś, że do prawa pracy zali-

cza się „postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych”. Porównując art. 59 ust. 2 Konstytucji z art. 9 § 1 k.p. łatwo dostrzec między nimi sprzeczność, jeżeli przez wymóg oparcia porozumienia na ustawie rozumie się istnienie ustawowej podstawy do jego zawarcia. W odniesieniu do porozumień zbiorowych art. 9 § 1 k.p. przewiduje wymóg ich oparcia na ustawie, czego nie ma w art. 59 ust. 2 Konstytucji.

Według ustalonego poglądu Trybunału Konstytucyjnego, przyjętego także przez Sąd Najwyższy i sądy powszechne, z domniemania zgodności ustaw z Konstytucją wynika, że przepisy ustawowe winny być wykładane w taki sposób - jeżeli jest to możliwe - aby uniknąć ich sprzeczności z Konstytucją. W odniesieniu do analizowanej sprzeczności jest to trudne do zrealizowania. Określeniu „oparte na ustawie” trzeba byłoby nadać znaczenie „zgodne (lub niesprzeczne) z ustawą”, co zbyt daleko odbiega od powszechnego rozumienia tego określenia. Tego rodzaju rozumienie omawianego określenia prowadzi zresztą do takiego samego rezultatu, co przyjęcie niekonstytucyjności wymogu oparcia porozumienia zbiorowego na ustawie: porozumienie zawarte bez szczegółowego upoważnienia ustawowego wywołuje takie same skutki, co porozumienie mające to upoważnienie. Trzeba przy tym wyraźnie zaznaczyć, że przedstawione wątpliwości nie dotyczą dopuszczalności zawarcia porozumienia przez partnerów społecznych, a jedynie jego skutków w płaszczyźnie indywidualnego prawa pracy. Chodzi o to, czy rodzi ono uprawnienia pracownika jako źródło prawa pracy (art. 9 § 1 k.p.) czy umowa o świadczenie przez pracodawcę na rzecz osoby trzeciej - tu: pracownika (art. 393 k.c.) ewentualnie umowa o świadczenie na rzecz pracownika przez osobę trzecią - tu: pracodawcę (art. 391 k.c.). Dopuszczalność zawierania przez partnerów społecznych porozumień wywołujących skutki tylko między nimi, czyli w płaszczyźnie zbiorowego prawa pracy, nie była i nie jest kwestionowana. To prawo przyznaje art. 59 ust. 2 Konstytucji, a przede wszystkim jest ono elementem gospodarczego ustroju państwa (art. 20 Konstytucji). Wynika to także z zasady wolności działania związków zawodowych (art. 12 Konstytucji).

Jest niedopuszczalne ograniczenie ustawą praw lub wolności określonych w Konstytucji, jeżeli nie przewiduje ona tej możliwości. W odniesieniu do konstytucyjnych wolności zbiorowych, to jest wolności zgromadzeń (art. 57), zrzeszania się (art. 58) oraz zrzeszania się w związkach zawodowych, organizacjach społeczno - zawodowych rolników i w organizacjach pracodawców, Konstytucja dopuszcza pewne ich ograniczenia w drodze ustawy. Jednak tylko w odniesieniu do wolności pracowni-

czych (art. 59 ust. 1 - 3) Konstytucja przewiduje możliwość ich ograniczenia jedynie w takim zakresie, jaki jest dopuszczalny przez wiążące Polskę umowy międzynarodowe (art. 59 ust. 4). Odnosi się to do wszystkich wiążących Polskę umów międzynarodowych, ale przede wszystkim przepis ten ma znaczenie normatywne dla tych umów, które nie zostały ratyfikowane za uprzednią zgodą wyrażoną w ustawie. Jeżeli bowiem umowa była ratyfikowana w ten sposób, to i tak ma pierwszeństwo przed ustawą, jeżeli ustawy nie da się z nią pogodzić (art. 91 ust. 2 Konstytucji). Każda zaś ratyfikowana umowa międzynarodowa, po jej ogłoszeniu w Dzienniku Ustaw, stanowi część krajowego porządku prawnego i jest bezpośrednio stosowana, chyba że jej stosowanie jest zależne od wydania ustawy (art. 91 ust. 1 Konstytucji).

Żadna z konwencji MOP dotyczących związków zawodowych i związków pracodawców (nr 87, oraz nr 98, Dz.U. z 1958 r. poz. 125 i 126) nie przewiduje ustawowego ograniczenia możliwości zawierania porozumień zbiorowych przez partnerów społecznych. Jeżeli więc ustrojodawca stwierdził w art. 59 ust. 2 Konstytucji prawo do zawierania porozumień zbiorowych, to ustawodawca zwykły nie może go ograniczyć przez wprowadzenie wymogu oparcia porozumienia na ustawie. Możliwość ta nie wynika także z art. 81 Konstytucji. Przepis art. 59 ust. 2 Konstytucji należy stosować bezpośrednio, gdyż Konstytucja nie stanowi inaczej (art. 8 ust. 2 Konstytucji).

Należy też zwrócić uwagę na wnioski wynikające z analizy systemowej ustawodawstwa pracy regulującego kwestię zawierania porozumień i wydawania aktów prawa zakładowego. W szczególności należy wskazać na ustawę z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U. Nr 55, poz. 236 ze zm.). Przewiduje ona możliwość zawierania przez partnerów społecznych porozumienia po rokowaniach (art. 9) i po mediacji (art. 14). Nie wspomina natomiast o porozumieniu postrajkowym. Mimo to trafnie przyjmuje się, że skoro porozumienia z art. 9 i art. 14 są źródłami prawa pracy, to należy do nich zaliczyć również porozumienie postrajkowe, zwłaszcza że także ono ma umocowanie w art. 59 ust. 2 Konstytucji.

Z drugiej strony uznaje się także za źródła prawa pracy akty (regulaminy), które nie mają podstawy konstytucyjnej w art. 59 ust. 2 ani w innym jej przepisie. Chodzi tu o akty, które mogą być ustalone samodzielnie przez pracodawcę. Przykładowo należy wskazać na regulamin wynagradzania (art. 77² § 4 k.p.) i regulamin pracy (art. 104² § 2 k.p.). W tej sytuacji odmowa uznania za źródło prawa pracy porozumienia zbiorowego partnerów społecznych tylko dlatego, że nie ma ono szczegółowego upoważnienia ustawowego oznacza przyjęcie - wbrew art. 8 ust. 1

Konstytucji - prymatu ustawy nad Konstytucją. Uznaje się bowiem za źródła prawa pracy akty mające umocowanie tylko w ustawie, a odmawia tego charakteru aktom mającym umocowanie konstytucyjne.

II.6. Oddzielnie należy odnieść się do zarzutu trzeciego w części dotyczącej naruszenia art. 32 Konstytucji oraz art. 11² i art. 11³ k.p., czyli przepisów stanowiących o równości wobec prawa i niedyskryminacji. Zdaniem skarżącego Sąd naruszył te przepisy, gdyż powinien uznać za niedopuszczalne uzależnienie prawa do świadczenia pieniężnego z tytułu rozwiązania stosunku pracy („odszkodowania” lub „ekwiwalentu”) od sposobu jego rozwiązania. Zarzut ten jest nietrafny.

W dacie rozwiązania stosunku pracy powoda obowiązywała ustawa o zwolnieniach grupowych z 1989 r. W zasadzie traktowała ona na równi wypowiedzenie umowy przez pracodawcę i jej rozwiązanie przez porozumienie stron, niezależnie od tego, z czyjej inicjatywy zostało zawarte (art. 1 i art. 11 tej ustawy). Gdyby przepisy zakładowe pozbawiały prawa do odprawy z tej ustawy w razie porozumień stron rozwiązujących umowę o pracę z inicjatywy pracownika, to oczywiście na podstawie art. 9 § 2 k.p. zamiast nich należałoby stosować ustawę.

W odniesieniu do przyznania w aktach zakładowych prawa do świadczeń dodatkowych z tytułu rozwiązania stosunku pracy partnerzy społeczni nie są wprost związani tą ustawą. Przewidziane w niej kryteria nabycia prawa do odprawy mają znaczenie tylko pomocnicze, przydatne w ramach oceny, czy przesłanki nabycia prawa do świadczeń dodatkowych nie naruszają zasady równego traktowania pracowników, gdyż postanowienia naruszające ją nie obowiązują (art. 9 § 4 k.p.). Decydujące znaczenie ma istnienie obiektywnej podstawy do zróżnicowania sytuacji pracowników w zależności od relewantnej przesłanki (tu: która ze stron występuje z inicjatywą rozwiązania stosunku pracy). Uzasadnione jest przyznanie niższych świadczeń pracownikom występującym z wnioskiem o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron (bo widzą w tym swój interes, choćby w uzyskaniu z tego tytułu świadczenia pieniężnego) niż tym pracownikom, którym pracodawca wypowiada umowę. Są oni w różnych sytuacjach faktycznych i dlatego mogą być różnie traktowani przez prawo. Zróżnicowanie dodatkowych świadczeń pieniężnych przysługujących na podstawie prawa zakładowego z tytułu rozwiązania umowy o pracę z przyczyn leżących po stronie pracodawcy w zależności od tego, która strona stosunku pracy występuje z inicjatywą rozwiązania umowy za porozumieniem stron lub która wypowiada umowę, nie jest nierównym traktowaniem lub dyskryminacją pracownika.

W skardze kasacyjnej skarżący twierdzi także, iż przy interpretacji omawianych aktów zakładowych należy stosować dyrektywę 98/59 WE w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (Dz.Urz. WE L 225 z dnia 12 sierpnia 1998 r., s. 16; Dz.Urz. UE - sp 05 t. 3, s. 327). Nie powołał on żadnego przepisu, a więc zarzut ten nie może wpłynąć na rozstrzygnięcie Sądu Najwyższego. Na marginesie można stwierdzić, że co do zasady ma on rację, ale tylko co do tego, że dyrektywy należy pomocniczo stosować przy wykładni prawa krajowego, także w odniesieniu do zdarzeń sprzed akcesji Polski do Unii Europejskiej. Jednakże w rozpoznawanej sprawie przemawia to przeciwko skarżącemu. Przepis art. 1 wskazanej dyrektywy pojęciem zwolnienia grupowego w ogóle nie obejmuje rozwiązania umowy o pracę z inicjatywy pracownika. Rozwiązania umowy o pracę na podstawie porozumienia stron tylko wtedy są zaliczane do zwolnienia grupowego, gdy następują z inicjatywy pracodawcy i jest ich co najmniej pięć. Taką samą regulację zawiera art. 1 ust. 2 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 ze zm.), obowiązującej od dnia 1 stycznia 2004 r. Także ogólne odwołanie się do orzecznictwa Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości nie spełnia wymagań przewidzianych dla uzasadnienia skargi kasacyjnej. Natomiast wskazany art. 141 ust. 1-3 TWE dotyczy równego traktowania kobiet i mężczyzn, a więc nie ma związku z rozpoznawaną sprawą.

II.7. Piąty zarzut (naruszenie trybu zwolnień przewidzianego w ustawie o zwolnieniach grupowych), jest bezprzedmiotowy. Przedmiotem procesu nie są żądania wywodzone z rozwiązania umowy sprzecznie z prawem, lecz żądanie wyższej odprawy z tytułu ustania stosunku pracy.

II.8. Szósty zarzut (naruszenie art. 328 § 2 k.p.c.) jest zbyt ogólnikowy, aby mógł być rozpatrywany.

=====