

Wyrok z dnia 26 lutego 2008 r.

II BP 36/07

Przepisy porozumienia zbiorowego nie mogą być uznane za statuujące szczególną ochronę stosunku pracy w rozumieniu art. 47 zdanie drugie k.p.

Przewodniczący SSN Jerzy Kuźniar, Sędziowie: SN Zbigniew Myszka, SA Jolanta Pietrzak (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 26 lutego 2008 r. sprawy z powództwa Ryszarda C. przeciwko E. Koncernowi Energetycznemu SA Oddziałowi w L. o wynagrodzenie, na skutek skargi powoda o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy z dnia 23 listopada 2006 r. [...]

o d d a l i ł skargę.

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

Wyrokiem z dnia 30 sierpnia 2006 r. Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy zasądził od strony pozwanej E. Koncernu Energetycznego SA Oddziałowi w L. na rzecz powoda Ryszarda C. kwotę 7.903 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 1 czerwca 2006 r. do dnia zapłaty oraz orzekł o kosztach procesu i rygorze natychmiastowej wykonalności.

Podstawę tego rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia faktyczne i zapatrywania prawne. Powód zaliczał się do grupy pracowników, którym strony Porozumienia Zbiorowego dla Pracowników Spółek Grupy [...] Następców Prawnych tych Spółek z dnia 26 kwietnia 2004 r. w § 6 ust. 1 i 2 w związku z § 32 tego Porozumienia zagwarantowały trwałość zatrudnienia przez okres 9 lat od jego zawarcia. Rozwiązanie z nim umowy o pracę podlegało zatem ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego, powołanego w § 6 ust. 1 i 2 Porozumienia Zbiorowego. Odmienne stanowisko strony pozwanej o pozbawieniu powoda (jako zatrudnionego w Spółce

rencisty) na podstawie § 9 ust. 3 lit. a zarówno prawa do odprawy, jak i gwarancji zatrudnienia, pozostaje w sprzeczności z jasną i czytelną treścią Porozumienia. W przekonaniu Sądu pierwszej instancji, na podstawie § 9 ust. 3 Porozumienia pracownicy spełniający przesłanki do nabycia prawa do emerytury lub renty zostali pozbawieni jedynie prawa do odprawy jednorazowej określonej w § 7 Porozumienia. Skoro zaś powód podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy to przysługuje mu wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy (od 1 września 2005 r. do 22 maja 2006 r.), bowiem należał do kategorii pracowników, z którymi rozwiązanie stosunku pracy podlegało ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego, tj. § 6 ust. 1 i 2 Porozumienia Zbiorowego z 26 kwietnia 2004 r. Z uwagi na to, że strona pozwana wypłaciła już powodowi odszkodowanie w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia, tj. kwotę 5.655 zł, Sąd uznał za uzasadnione jego roszczenie o zasądzenie dalszej kwoty dochodzonej pozwem tytułem wyrównania należnego wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy.

Wyrokiem z dnia 23 listopada 2006 r. Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy zmienił ten wyrok w pkt I, II i III w ten sposób, że powództwo oddalił oraz obciążył powoda obowiązkiem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje. W motywach tego wyroku Sąd Okręgowy stwierdził, że nie zasługuje na aprobatę prezentowane przez stronę pozwaną w toku procesu stanowisko, iż powodowi na mocy Porozumienia Zbiorowego z 26 kwietnia 2004 r. nie przysługiwała gwarancja zatrudnienia przewidziana w § 6 tego Porozumienia. Zgodnie bowiem z treścią przepisu art. 9 § 1 k.p. źródłem prawa pracy są także porozumienia normatywne zawierane między partnerami socjalnymi, w tym układy zbiorowe pracy i inne porozumienia zbiorowe, przy czym warunkiem zaliczenia porozumienia zbiorowego do źródeł prawa pracy jest oparcie go na ustawie.

Sąd Okręgowy podniósł także, że z treści art. 9 § 1 k.p. nie wynika jednak, iż wszystkie wymienione w nim źródła prawa pracy mają charakter przepisów powszechnie obowiązujących. Cechy takiej nie posiadają bowiem postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych opartych na ustawie, regulaminy i statuty określające prawa i obowiązki stron stosunku pracy tylko w określonej gałęzi gospodarki, grupie przedsiębiorców lub u jednego pracodawcy. Te ostatnie obowiązują tylko i wyłącznie podmioty, które objęte są ich treścią, nie są one i nie mogą być źródłem prawa powszechnie obowiązującego. Przyjmuje się na ogół, że źródła prawa

pracy określone w art. 9 k.p. stanowią w konstytucyjnym systemie prawa wyjątek na użytek prawa pracy - tzw. swoiste źródła prawa pracy.

W tym stanie rzeczy słuszne było przyjęcie, że Porozumienie Zbiorowe dla Pracowników Spółek Grupy [...] Następców Prawnych tych Spółek, zawarte w G. w dniu 26 kwietnia 2004 r. stanowi źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p., z którego powód wywodzi swoje roszczenie. Przekonuje o tym przede wszystkim treść postanowień zawartych w § 2 i 3 tego Porozumienia. Poza tym strona pozwana nie kwestionowała tej okoliczności. Za trafny uznał również Sąd Okręgowy pogląd, iż w postanowieniach zawartego Porozumienia Zbiorowego w § 4, 6 i 32 została przewidziana dla wszystkich pracowników objętych Porozumieniem, z zastrzeżeniem wyjątków określonych w § 9 tegoż Porozumienia, trwałość zatrudnienia na okres 9 lat od chwili jego podpisania. Wyłączenia gwarancji zatrudnienia przewidziane w postanowieniach ust. 1 i 2 § 9 nie dotyczyły powoda, gdyż pracuje on u strony pozwanej od 1 lipca 1985 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, a zatem był pracownikiem przed 1 września 2001 r. Natomiast § 9 ust. 3 lit. a dotyczy wyłącznie pozbawienia prawa do odprawy pieniężnej określonej § 7 Porozumienia pracowników, którzy spełniają przesłanki uprawniające do nabycia prawa do emerytury lub renty, i nie obejmuje w swej treści gwarancji zatrudnienia. Konsekwencją powyższego stanowiska było zaliczenie powoda do osób podlegających ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy na podstawie zawartego Porozumienia Zbiorowego.

Z powyższych względów Sąd Okręgowy uznał za uzasadniony także wniosek Sądu pierwszej instancji dotyczący zasadności roszczenia powoda w przedmiocie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, jednak tylko w wysokości limitowanej zdaniem pierwszym art. 47 k.p. W przekonaniu Sądu drugiej instancji, powód po podjęciu pracy u strony pozwanej w wyniku przywrócenia go do pracy prawomocnym wyrokiem Sądu Okręgowego w Legnicy z dnia 17 maja 2006 r. nabył prawo do wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w wysokości 1 miesięcznego wynagrodzenia. Nie należał bowiem do kategorii osób, które z mocy Kodeksu pracy (art. 39, 177) lub z mocy przepisów szczególnych podlegają ochronie przed wypowiedzeniem, a którym to przysługuje w takich przypadkach wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy. Ochrona jego stosunku pracy przed rozwiązaniem przed upływem 9 lat od chwili podpisania Porozumienia Zbiorowego wynikała z treści postanowienia tego Porozumienia, tymczasem przez zawarte w zdaniu drugim art. 47 k.p. określenie „z mocy przepisu szczególnego” należy rozumieć przepisy rangi

ustawowej powszechnie obowiązującego prawa pracy. Będą to między innymi przepisy ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych; art. 32 dotyczący szczególnej ochrony przed zwolnieniem działaczy związkowych; art. 5-7 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników; art. 18 ustawy z 17 maja 1989 r. o izbach lekarskich, art. 11 ustawy z dnia 19 kwietnia 1991 r. o samorządzie pielęgniarek; art. 11 ustawy z 8 września 2000 r. o komercjalizacji, restrukturyzacji i prywatyzacji przedsiębiorstwa państwowego „Polskie Koleje Państwowe” i inne, zawierające szczegółowe uregulowania ustawowe w zakresie ochrony określonych w nich osób przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem z nimi stosunków pracy.

Z kolei postanowienia umowne zawarte w porozumieniach zbiorowych - mających rangę źródeł prawa pracy - nie posiadają charakteru przepisów powszechnie obowiązujących, a zatem będące przedmiotem rozważań w niniejszej sprawie postanowienia Porozumienia Zbiorowego podpisanego w dniu 26 kwietnia 2004 r. przez związki zawodowe i dotychczasowych pracodawców oraz ich następców prawnych nie są źródłem prawa powszechnie obowiązującego. Obowiązują tylko i wyłącznie podmioty, które objęte są ich treścią. Stosownie do treści § 26 omawianego Porozumienia wszelkie gwarancje i świadczenia, przysługujące pracownikom mocą jego postanowień, stanowią świadczenia ze stosunku pracy, należne od pracodawcy. W konsekwencji brak było podstaw prawnych do stwierdzenia, że rozwiązanie umowy o pracę z powodem podlegało ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego (przewidzianego w art. 47 k.p), natomiast postanowienia w § 4, 6 i 32 Porozumienia Zbiorowego gwarantowały powodowi jedynie trwałość stosunku pracy, zaś nie przewidziano w nim obowiązku wypłaty przez pracodawcę - w przypadku wcześniejszego rozwiązania stosunku pracy, wynagrodzenia za cały okres pozostawania zwolnionego pracownika bez pracy. Tymczasem tylko takie ewentualne postanowienia zawarte w Porozumieniu uzasadniałoby nabycie przez powoda prawa do wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy.

Z tych powodów, zdaniem Sądu Okręgowego, uzasadnione było żądanie powoda odnośnie wynagrodzenia tylko w wysokości limitowanej przepisem art. 47 zdanie pierwsze k.p., a ponieważ strona pozwana wypłaciła mu dotychczas kwotę 5.655 zł tytułem odszkodowania, zmienionego wyrokiem na przywrócenie go do pracy, Sąd drugiej instancji uznał, że wypłacona kwota zawierała należne mu z art. 47 k.p. wynagrodzenie 1 miesięczne.

Skargę o stwierdzenie niezgodności z prawem wyroku Sądu drugiej instancji wniósł powód opierając ją na podstawie naruszenia prawa materialnego - art. 47 zdanie ostatnie k.p., poprzez uznanie, że pakiet socjalny (porozumienie zbiorowe) nie jest przepisem szczególnym w rozumieniu art. 47 zdanie ostatnie k.p. oraz art. 393 k.c. w związku z art. 300 k.p. Skarżący wskazał, że zaskarżony wyrok jest niezgodny z art. 47 k.p. oraz art. 393 k.c. w związku z art. 300 k.p. Skarżący podniósł, że wskutek wydania wyroku wyrządzona została mu szkoda w wysokości wynagrodzenia przysługującego za czas pozostawania bez pracy w okresie od 1 września 2005 r. do 22 maja 2006 r. czyli w kwocie 7.903 zł. Nadto skarżący podniósł, że wzruszenie zaskarżonego orzeczenia w drodze innych środków prawnych nie było i nie jest możliwe, gdyż brak jest ustawowej podstawy do złożenia skargi o wznowienie postępowania, a zaskarżony wyrok nie podlega zaskarżeniu skargą kasacyjną. Powód domagał się stwierdzenia, że zaskarżony wyrok jest niezgodny z art. 9 k.p. i art. 47 k.p. oraz zasądzenia zwrotu kosztów postępowania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Po pierwsze, stwierdzić należy, że przewidziana w Kodeksie postępowania cywilnego skarga o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia, usytuowana wśród nadzwyczajnych środków zaskarżenia, a mająca na celu uzyskanie odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem działania władzy publicznej przez wydanie orzeczenia, może odnieść zamierzony skutek tylko wówczas, gdy zarzucane w niej naruszenie prawa ma charakter kwalifikowany, elementarny i nie może być rozumiana jako środek prowadzący do dochodzenia roszczeń odszkodowawczych w odniesieniu do każdego wadliwego wyroku (por. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 4 grudnia 2001 r., SK 18/00, Dz.U. Nr 145, poz. 1638). Uwzględniając zatem okoliczność, że przy wydawaniu każdego orzeczenia sądowego dokonywana jest wykładnia stosowanego prawa, z istoty swej otwarta na wielość możliwych interpretacji, za niezgodne z prawem - w rozumieniu art. 424¹ § 1 k.p.c. w związku z art. 417¹ § 2 k.c. - można uznać tylko orzeczenie niewątpliwie sprzeczne z zasadniczymi i niepodlegającymi różnej wykładni przepisami, z ogólnie przyjętymi standardami rozstrzygnięć albo takie, które zostało wydane w wyniku szczególnie rażąco błędnej wykładni lub niewłaściwego zastosowania prawa, które jest oczywiste i nie wymaga głębszej analizy prawniczej. Innymi słowy, niezgodność z prawem rodząca odpowie-

działność odszkodowawczą Skarbu Państwa musi mieć charakter kwalifikowany, elementarny i oczywisty, tylko bowiem w takim przypadku orzeczeniu Sądu można przypisać cechy bezprawności (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lutego 2007r., I CNP 71/06, LEX nr 253389).

Taka sytuacja nie miała miejsca w rozpoznawanej sprawie, zważywszy na okoliczność, że zagadnienie charakteru porozumień zbiorowych, a w szczególności kwalifikowania ich jako źródeł prawa jest nadal kontrowersyjne i zarówno w judykaturze jak i doktrynie reprezentowane są rozbieżne poglądy w tej materii. Już zatem z tego względu, skoro dokonanej przez Sąd drugiej instancji wykładni przepisów, których naruszenie zarzuca skarżący, nie można uznać za oczywiście błędną i za taką interpretacją przemawiały uzasadnione argumenty, to w świetle przytoczonego na wstępie sposobu rozumienia pojęcia orzeczenia niezgodnego z prawem brak jest możliwości uznania, że zaskarżone orzeczenie jest dotknięte wadami prawnymi, poddającymi się zakwalifikowaniu jako elementarne lub oczywiste (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia z 18 stycznia 2006 r., II BP 1/05, OSNP 2006 nr 23-24, poz. 351, z dnia 13 grudnia 2005 r., II BP 3/05, OSNP 2006 nr 21-22, poz. 323, czy z dnia 9 marca 2006 r., II BP 6/05, OSNP 2007 nr 3-4, poz. 42).

Niezależnie od powyższego stwierdzić należy, że wbrew stanowisku skarżącego, prawidłowe było uznanie przez Sąd drugiej instancji, iż przepisy porozumienia zbiorowego nie mogą być uznane za przepisy statuujące szczególną ochronę stosunku pracy w rozumieniu zdania drugiego art. 47 k.p., jako że nie są to przepisy powszechnie obowiązujące i dotyczą jedynie podmiotów, które są objęte ich treścią. Wszakże powoływany art. 47 k.p. w zdaniu drugim przewidując dla pracownika zwolnionego z naruszeniem przepisów wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy wymienia tylko pracowników szczególnie chronionych przed rozwiązaniem stosunku pracy ale na mocy przepisów powszechnie obowiązujących. Powołany przepis odwołuje się bowiem w tym zakresie do statuujących taką ochronę uregulowań kodeksowych (art.39, art. 177) oraz do statuujących taką ochronę przepisów szczególnych, przy czym nie wymienia ich z uwagi na ich wielość i umieszczenie w różnych ustawach. Brak takiego szczegółowego wyliczenia jednak nie oznacza, że ów przepis szczególny, to nie tylko przepis rangi ustawowej, ale także przepis każdego innego aktu normatywnego stanowiącego źródło prawa pracy, w tym przepis porozumienia czy regulaminu. Taki wniosek jest nieuprawniony w świetle obowiązujących uregulowań prawnych. Należy bowiem odróżnić ochronę trwałości stosunku pracy wyni-

kającą z woli ustawodawcy i przysługującą określonym kategoriom pracowników (chronionym ze względu na wiek, rodzicielstwo, pełnione funkcje społeczne) u każdego pracodawcy od gwarancji trwałości zatrudnienia u danego pracodawcy wynikających ze zobowiązania się tego właśnie pracodawcy w ramach uzgodnień z reprezentacją pracowników.

Z przytoczonych względów Sąd Najwyższy, na podstawie art. 424¹¹ § 1 k.p.c. orzekł jak w sentencji.

=====