

Wyrok z dnia 6 czerwca 2007 r.

II BP 16/06

Podstawę skargi o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia może stanowić zarzut naruszenia przepisów porozumienia, o którym mowa w art. 4 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r. Nr 112, poz. 980 ze zm.).

Przewodniczący SSN Katarzyna Gonera, Sędziowie SN: Beata Gudowska, Herbert Szurgacz (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 6 czerwca 2007 r. sprawy z powództwa Barbary M. przeciwko L.P. SA w W. o nagrodę jubileuszową, na skutek skargi strony pozwanej o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia na wyroku Sądu Okręgowego w Płocku z dnia 17 marca 2006 r. [...]

o d d a l i ł skargę.

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

Zaskarżonym wyrokiem Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Płocku zmienił wyrok Sądu Rejonowego w Ciechanowie z dnia 20 lipca 2005 r. [...] w ten sposób, że zasądził od pozwanego L.P. S A w W. na rzecz powódki Barbary M. kwotę 7 280 zł brutto z ustawowymi odsetkami od dnia 3 czerwca 2004 r. do dnia zapłaty. W powołanym wyroku Sąd Rejonowy powództwo oddalił.

Powódka - Barbara M. - wniosła w dniu 2 czerwca 2004 r. pozew przeciwko L.P. SA w W. o zasądzenie kwoty 4.916,00 zł tytułem nagrody jubileuszowej z ustawowymi odsetkami od dnia 27 maja 2004 r. do dnia zapłaty, uzasadniając to faktem zatrudnienia u pozwanego od dnia 29 listopada 1976 r. do dnia 31 lipca 2003 r., kiedy to doszło do rozwiązania stosunku pracy z powodu jej przejścia na emeryturę. Wskazała, że z porozumienia zawartego pomiędzy pozwanym a związkami zawodo-

wymi działającymi w jego zakładzie pracy w dniu 31 lipca 2003 r. wynika jej prawo do nagrody jubileuszowej.

Pozwany - L.P. SA w W. - wniósł o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu podał, że w dniu 23 maja 2003 r. z powódką zostało zawarte porozumienie o rozwiązaniu stosunku pracy z dniem 31 lipca 2003 r. na podstawie art. 11 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 (Dz.U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 ze zm.), w związku z czym powódka otrzymała odprawę pieniężną. Pozwany podał także, że w dniu 31 lipca 2003 r. zostało zawarte porozumienie ze związkami zawodowym regulujące proces zwolnień grupowych planowanych w zakładzie pracy, jednakże rozwiązanie stosunku pracy z powódką miało charakter indywidualny, czego nie zmienia nawet fakt późniejszego dokonywania zwolnień grupowych. Dlatego zawarte porozumienie, jako dotyczące przyszłych zwolnień grupowych, nie może mieć zastosowania do rozwiązania umowy o pracę z powódką. Ponadto - z ostrożności procesowej, pozwany zakwestionował także wysokość dochodzonej przez powódkę nagrody jubileuszowej.

Sąd Rejonowy ustalił, że Barbara M. była zatrudniona przez L.P. SA w W. w okresie od 31 października 1997 r. do 31 lipca 2003 r. w pełnym wymiarze czasu pracy w zakładzie w P., natomiast wcześniej zatrudniona była u poprzedników prawnych pozwanego. W roku 2001 powódka otrzymała nagrodę jubileuszową za przepracowane 25 lat w kwocie 5.726 zł. W dniu 27 maja 2003 r. powódka złożyła wniosek o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron z dniem 31 lipca 2003 r., do którego to rozwiązania w tym dniu doszło. W związku z przejściem na emeryturę powódka otrzymała w lipcu 2003 r. odprawę emerytalną w wysokości 25.783 zł.

W 2003 r. pozwany planował likwidację zakładu produkcyjnego w J. i w związku z tym prowadził rozmowy ze związkami zawodowymi dotyczące zwolnień grupowych pracowników zatrudnionych w J., a także w zakładzie produkcyjnym w P., celem utworzenia miejsc, na które mieliby być przeniesieni pracownicy z J. W efekcie tych rozmów w nocy z 31 lipca 2003 r. na 1 sierpnia 2003 r. w godzinach pomiędzy 24⁰⁰ a 1⁰⁰ podpisano porozumienie w sprawie zwolnień z przyczyn dotyczących pracodawcy, określające między innymi zasady wypłaty nagród jubileuszowych zwalnianym pracownikom. Tym niemniej ostatecznie zakład w J. nie został zlikwidowany. Dlatego też początkowo pracodawca nie chciał wypłacić nagród jubileuszowych na zasadach określonych w zawartym porozumieniu pracownikom, którzy ze względu

na przejście na emeryturę złożyli wnioski o rozwiązanie stosunków pracy za porozumieniem stron przed dniem 31 lipca 2003 r. Chcąc jednak utrzymać dobre kontakty ze związkami zawodowymi pozwany zdecydował, że 31 lipca 2003 r. zostanie uznany za datę graniczną w tym sensie, że osoby, których stosunki pracy miałyby ulec rozwiązaniu po tej dacie (mimo że porozumienie stron zostało zawarte wcześniej), otrzymałyby nagrody jubileuszowe, zaś pracownicy, których umowy zostały rozwiązane wcześniej, nie.

Sąd Rejonowy stwierdził, że stan faktyczny w sprawie jest bezsporny, zaś podstawą sporu jest odmienna ocena prawna zdarzenia. Wskazał, że przepisy porozumienia zawartego w dniu 31 lipca 2003 r. nie mają zastosowania w stosunku do powódki, jako że jej wniosek o rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron został złożony w dniu 27 maja 2003 r., na długo przed zawarciem porozumienia pozwanego ze związkami zawodowymi. Ponadto rozwiązanie stosunku pracy z powódką miało charakter indywidualny, czego nie zmienia fakt dokonania późniejszych zwolnień grupowych, gdyż pierwszym zwolnieniem w ramach zwolnienia grupowego jest zwolnienie dokonane po zawarciu przez pracodawcę porozumienia z zakładowymi organizacjami związkowymi (art. 4 ust. 1 lub 2 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r.) albo wydaniu przez kierownika zakładu pracy regulaminu (art. 4 ust 3 lub 4 tejże ustawy). Sąd Rejonowy stwierdził ponadto, że zgodnie z art. 3 ust. 2 wskazanej ustawy porozumienie dotyczy pracowników objętych zamiarem zwolnienia grupowego a nie osób które wcześniej i z własnej inicjatywy rozwiązały stosunek pracy.

Uzasadnieniem dla wypłaty powódce nagrody jubileuszowej nie jest także - w ocenie Sądu pierwszej instancji - fakt, że pracodawca z własnej woli rozszerzył stosowanie porozumienia z dnia 31 lipca 2003 r. na osoby, które „dobrowolnie odejdą z pracy” przed 1 stycznia 2004 r., czyli przed rozpoczęciem dokonywania zwolnień grupowych i że inni pracownicy, którzy w tym samym czasie co powódka odeszli z zakładu pracy, takie świadczenie otrzymali. Takie dobrowolne działanie pracodawcy nie może być rozumiane jako statuujące jego obowiązek w tym zakresie.

Od powyższego wyroku apelację wniosła pozwana, zaskarżając rozstrzygnięcie w całości i zarzucając sprzeczność istotnych ustaleń dokonanych przez Sąd z treścią materiału dowodowego. W szczególności podniesiono, że stanowisko, jakoby wypłata nagród jubileuszowych innym pracownikom pozwanego była jedynie przejawem jego dobrej woli, jest sprzeczne z zasadą równego traktowania pracowników oraz zasadami współżycia społecznego. Ponadto powódka, „zwalniając” miejsce

pracy dla osób zwalnianych w zakładzie w J. miała na względzie uzasadniony interes pracodawcy. Zwrócono też uwagę na to, że nagrodę jubileuszową wypłacono także 18 osobom, których stosunek pracy ustał po 31 lipca 2003, ale którzy stosowne porozumienia z pozwanym zawarli jeszcze w dniu 7 lipca 2003 r. Ustosunkowując się zaś do okoliczności zawarcia porozumienia ze związkami zawodowymi w sprawie zwolnień grupowych w apelacji podkreślono, że faktyczny moment jego zawarcia (noc z 31 lipca na 1 sierpnia) jest bez znaczenia wobec opatrzenia dokumentu datą 31 lipca 2003 r., w którym to dniu powódka była jeszcze pracownicą pozwanego.

Pozwany w odpowiedzi na apelację wniósł o jej oddalenie i zasądzenie na jego rzecz kosztów postępowania, w pełni akceptując stanowisko Sądu pierwszej instancji. Podkreślił także, że porozumienie zawarte zostało po północy, a zatem datowanie dokumentu na 31 lipca 2003 r. nie ma znaczenia, faktyczną datą jego zawarcia jest bowiem 1 sierpnia 2003 r., kiedy to powódka nie była już pracownicą pozwanego. Dlatego nie była ona uprawniona do otrzymania nagrody jubileuszowej na zasadach określonych w porozumieniu i nie można mówić o jej dyskryminowaniu w myśl przepisów prawa pracy.

Sąd Okręgowy wyrokiem z dnia 17 marca 2006 r. [...], uznając apelację za uzasadnioną wskazał, że Sąd Rejonowy ustalając stan faktyczny wadliwie rozstrzygnął co do zastosowania w odniesieniu do powódki postanowień porozumienia z 31 lipca 2003 r. i błędnie stwierdził, że zostało ono zawarte w dniu 1 sierpnia 2003 r. W ocenie Sądu Okręgowego datą zawarcia porozumienia oraz początku jego obowiązywania jest data wskazana w nim przez strony, tj. 31 lipca 2003 r., a zatem dokładna godzina jego zawarcia jest bez znaczenia. Oznacza to, że postanowienia tego porozumienia obejmują także powódkę, gdyż w dniu 31 lipca 2003 r. była ona jeszcze pracownicą pozwanego. Z materiału dowodowego wynika także, że nagrody jubileuszowe zostały wypłacone grupie osób, które zawarły indywidualne porozumienia o rozwiązaniu stosunku pracy w dniu 7 lipca 2003 r., a zatem jeszcze przed zawarciem porozumienia ze związkami zawodowymi, co nie wynikało literalnie z zawartego porozumienia, a było efektem nacisków związków zawodowych na pozwanego. Tym samym doszło więc - w ocenie Sądu drugiej instancji - do rozszerzenia stosowania porozumienia, w taki sposób, który za datę decydującą dla powstania uprawnienia do nagrody jubileuszowej na zasadach zawartych w porozumieniu uznawał nie dzień zawarcia porozumienia a datę rozwiązania stosunku pracy. Argumentowanie takiego posunięcia wobec niektórych pracowników (z pominięciem powódki) wyłącznie dobrą

wolą miałyby - w opinii Sądu Okręgowego - dyskryminacyjny charakter. Dlatego rozszerzenie stosowania postanowień porozumienia, niezależnie od motywów takiego zachowania pozwanego, powinno konsekwentnie obejmować wszystkich pracowników, których stosunek pracy ustał po zawarciu porozumienia, niezależnie od daty zawarcia porozumienia w sprawie rozwiązania stosunku pracy, co czyni żądanie powódki zasadnym.

Pozwany zaskarżył wyrok w całości wnosząc skargę o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Płocku oraz o zasądzenie na rzecz pozwanego kosztów postępowania. W skardze podniesiono, że zaskarżone orzeczenie jest niezgodne z art. 72 k.c. i art. 111 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p, z art. 9 § 1 k. p. oraz postanowieniami § 2 ust. 3 oraz 27 ust. 6 porozumienia w sprawie zwolnień pracowników z przyczyn dotyczących pracodawcy, zawartego między LP. SA z siedzibą w W. a związkami zawodowymi: NSZZ Pracowników ZPC „S.”, NSZZ Solidarność w P. i J., NSZZ „Solidarność 80” w P., ZZ Pracowników Przemysłu Cukierniczego w P., zarzucając ich błędną wykładnię poprzez przyjęcie, że przedmiotowe porozumienie zostało zawarte w dniu 31 lipca 2003 r. a nie 1 sierpnia 2003 r. wskutek założenia, że w sytuacji toczących się negocjacji dokładna godzina ich zakończenia nie ma znaczenia, a także w związku z tym, że przedmiotowe porozumienie ma zastosowanie w stosunku do powódki i stanowi podstawę przyznania jej nagrody jubileuszowej, co narusza zasadę niedziałania prawa wstecz. Jako szkodę wyrządzoną przez wydanie wyroku Sądu Okręgowego wskazano uszczerbek majątkowy pozwanego o równowartości kwoty wypłaconej powódce na skutek wydania zaskarżonego orzeczenia. Niemożność wzruszenia w drodze innych środków prawnych uzasadniono zaś niższą niż 10.000 zł wartością przedmiotu zaskarżenia, wykluczającą możliwość złożenia skargi kasacyjnej.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Wprowadzona do Kodeksu postępowania cywilnego ustawą z dnia 22 grudnia 2004 r. o zmianie ustawy - Kodeks postępowania cywilnego oraz ustawy - Prawo o ustroju sądów powszechnych (Dz.U. z 2005 r. Nr 13, poz. 98) skarga o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia stanowi specjalny środek procesowy, umiejscowiony w Kodeksie postępowania cywilnego wśród nadzwyczajnych

środków zaskarżenia. Skarga jest kwalifikowana jako samodzielny, autonomiczny sposób badania legalności działalności jurysdykcyjnej sądów powszechnych, służący jednostce zamierzającej dochodzić od państwa wynagrodzenia szkody, o której mowa w art. 77 ust. 1 Konstytucji. Centralnym pojęciem instytucji skargi jest pojęcie „orzeczenie niezgodne z prawem”. Zarówno w piśmiennictwie, jak i w orzecznictwie przyjęto, że niezgodność z prawem rodząca odpowiedzialność odszkodowawczą Skarbu Państwa musi mieć charakter kwalifikowany, elementarny i oczywisty, tylko bowiem w tym przypadku orzeczeniu sądu można przypisać cechy bezprawności. W wyroku z dnia 7 lipca 2006 r., I CNP 33/06 (OSNC 2007 nr 2, poz. 35), Sąd Najwyższy stwierdził, że „sędzia, poruszający się na obszarze przyznanej mu swobody i nieprzekraczający jej granic, pozostający w zgodzie z własnym sumieniem, jak też prawidłowo dobierający standardy orzeczenia, działa w ramach porządku prawnego nawet wtedy, gdy wydane przez niego orzeczenie - ocenione *a posteriori* - jest „obiektywnie” niezgodne z prawem”. Traktowanie jako niezgodnego z prawem każdego orzeczenia sądowego ocenionego jako wadliwe niesie zagrożenie dla porządku prawnego, stabilności obrotu prawnego swobody sądu w ocenie dowodów i stosowania prawa. W wyroku z dnia 4 grudnia 2001 r., SK 18/00 (OTK Zb. Urz. 2001 nr 8, poz. 256), Trybunał Konstytucyjny wskazywał, że stan prawny wynikający z wykładni art. 77 ust. 1 Konstytucji nie może być rozumiany jako stworzenie podstawy prawnej do dochodzenia roszczeń odszkodowawczych w odniesieniu do każdego wadliwego orzeczenia sądowego.

Zgodnie z art. 424⁴ k.p.c. skargę można oprzeć na podstawie naruszenia prawa materialnego lub przepisów postępowania, które spowodowały niezgodność orzeczenia z prawem. Chodzi przy tym, jak zaznaczono, o niezgodność w znaczeniu powyżej wskazanym. Na gruncie prawa pracy pojęcie przepisów prawa materialnego nie ogranicza się do prawa ustawowego, lecz obejmuje również tzw. prawo autonomiczne. Zgodnie z art. 9 k.p. ilekroć w Kodeksie pracy jest mowa o prawie pracy, rozumie się przez to przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, określających prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także postanowienia układów zbiorowych i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Do tej kategorii aktów należało porozumienie w sprawie zwolnień pracowników z przyczyn dotyczących pracodawcy, zawarte w J. między pozwaną spółką a związkami zawodowymi. Judykatura oraz zdecydowana większość stanowisk w nauce

prawa pracy przyznaje normom tego prawa tę samą moc, przynajmniej w zakresie w jakim prawo autonomiczne kształtuje uprawnienia pracowników, co prawu ustawowemu. Sąd Najwyższy w składzie orzekającym przychylił się do tych poglądów i w konsekwencji jest zdania, że orzeczeniu sądu można, pod wskazanymi wcześniej warunkami, przypisać cechę bezprawności ze względu na naruszenie norm autonomicznego prawa pracy, o którym mowa w art. 9. k.p.

W rozpoznawanej sprawie kwestią centralną jest określenie momentu, od którego obowiązywało porozumienie. Skarżący w skardze przyjmuje (za ustaleniami dokonany przez Sąd Rejonowy), że porozumienie zostało zawarte po północy z dnia 31 lipca na 1 sierpnia 2003 r., obowiązywało więc od 1 sierpnia i w konsekwencji nie mogło obejmować powódki, której stosunek pracy ustał 31 lipca. Sąd Okręgowy dokonał jednak w tej kwestii odmiennych ustaleń, stwierdzając wprost, że nie sposób przyjąć, iż porozumienie zostało zawarte w dniu 1 sierpnia. Skarga nie zawiera zarzutu naruszenia przepisów postępowania, tym samym ustalenie dokonane przez Sąd Okręgowy nie mogło zostać skutecznie podważone. Polemikę skarżącego z tym ustaleniem można ocenić jako zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów, co jednak nie może stanowić podstawy skargi (art. 424⁴ k.p.c.). Nie są usprawiedliwione zarzuty skargi naruszenia przepisów art. 72 i 111 k.c. w związku z art. 300 k.p. Z jednej strony bowiem, podstawą tego zarzutu jest stanowisko skarżącego, że porozumienie zostało zawarte 1 sierpnia 2003 r., co nie jest zgodne z ustaleniami Sądu Okręgowego, a z drugiej strony wynika z poglądu, raczej odosobnionego w nauce prawa, że do zbiorowych stosunków pracy (zawieranie porozumień zbiorowych) znajdują zastosowanie w sprawach nieuregulowanych, poprzez art. 300 k.p. przepisy Kodeksu cywilnego.

Co się tyczy zarzutu skargi, iż gdyby nawet przyjąć, że porozumienie zostało zawarte z datą 31 lipca 2003 r. i od tego dnia obowiązywało, to mimo tego nie znajdowało ono zastosowania do powódki, ponieważ nie można postawić znaku równości między pracownikami, z którymi rozwiązano umowy w drodze porozumienia stron po 31 lipca 2003 r., zgodnie z porozumieniem o rozszerzeniu stosowania porozumienia, a powódką, której stosunek pracy ustał 31 lipca, to nie można odmówić słuszności argumentacji skarżącego, zarazem jednak nie jest pozbawione całkowicie racji stanowisko Sądu Okręgowego, że akceptacja tego stanowiska oznaczałaby „przyzwolenie na zróżnicowane traktowanie przez pracodawcę pracowników znajdujących się takiej samej sytuacji”. Rozbieżna interpretacja postanowień porozumienia, w

szczególności aktu rozszerzającego zakres jego stosowania, u podstaw której leżą różne, merytorycznie zasadne racje, nie stanowi w ocenie Sądu Najwyższego uzasadnionej podstawy skargi o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia.

Z przytoczonych motywów należało orzec jak w sentencji wyroku.

=====