

Wyrok z dnia 14 listopada 2008 r.

II PK 93/08

Postanowienia zakładowego układu zbiorowego pracy nie są przepisami ustanawiającymi szczególną ochronę stosunku pracy w rozumieniu art. 47 zdanie drugie k.p.

Przewodniczący SSN Romualda Spyt, Sędziowie SN: Małgorzata Gersdorf, Jerzy Kwaśniewski (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 14 listopada 2008 r. sprawy z powództwa Mieczysława G. przeciwko Zakładom Chemicznym „P.” SA w P. o przywrócenie do pracy, na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w Szczecinie z dnia 27 listopada 2007 r. [...]

o d d a l i ł skargę kasacyjną.

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

Powód Mieczysław G. wniósł o przywrócenie do pracy na poprzednio zajmowanym stanowisku w Zakładach Chemicznych „P.” SA w P. oraz o zasądzenie od pozwanego pracodawcy na podstawie art. 47 k.p. wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy.

Wyrokiem z dnia 2 sierpnia 2007 r. Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Szczecinie przywrócił powoda do pracy w pozwanej Spółce na dotychczasowych warunkach oraz zasądził od pozwanej na rzecz powoda tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy kwotę 9.586 zł - pod warunkiem podjęcia przez powoda pracy w wyniku przywrócenia do pracy. W pozostałym zakresie powództwo zostało oddalone. Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony w pozwanej Spółce od dnia 15 marca 2004 r., na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, na stanowisku głównego specjalisty Biura Nadzoru Właścicielskiego i Restrukturyzacji, a od września 2006 r. na stanowisku głównego specjalisty Biura Nadzoru Właścicielskiego. W dniu 26 czerwca 2003 r. pomiędzy pozwaną

Spółką a działającymi w niej zakładowymi organizacjami związkowymi został zawarty Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy (ZUZP). W dniu 15 marca 2005 r. pomiędzy stronami ZUZP zawarto porozumienie stanowiące załącznik nr 13 do ZUZP, w sprawie określenia stosunków pracowniczych oraz praw i obowiązków pracodawcy i pracowników w związku z prywatyzacją Zakładów Chemicznych „P.” SA. Porozumienie zostało zawarte na czas określony - pięciu lat od dnia debiutu Spółki na Warszawskiej Giełdzie Papierów Wartościowych (§ 2). Obejmowało ono wszystkich pracowników zatrudnionych w pozwanej Spółce, z wyjątkiem pracowników, którzy nie są objęci ZUZP oraz osób zatrudnionych po dniu wejścia w życie porozumienia (§ 3 oraz § 13). W § 4 - 11 określono gwarancje zatrudnienia dla osób objętych porozumieniem. W § 4 pracodawca oświadczył, że w okresie obowiązywania porozumienia nie rozwiąże umowy o pracę z żadnym z pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, z zastrzeżeniem przepisów określonych w § 5 - § 10. W przypadku konieczności likwidacji etatu pracodawca zobowiązał się zaproponować pracownikowi stanowisko o porównywalnych warunkach pracy i płacy, zgodne z kwalifikacjami pracownika; inne stanowisko z wynagrodzeniem odpowiadającym co najmniej 85% dotychczasowego wynagrodzenia zasadniczego, zgodnie z zakładowym taryfikatorem kwalifikacyjnym. Koszty takiego przekwalifikowania miał ponieść pracodawca (§ 5 i § 6 porozumienia). Jeżeli zaproponowanie pracownikowi innej pracy - po wyczerpaniu ścieżki określonej powyżej - nie byłoby możliwe, pracodawca zobowiązał się wypłacić pracownikowi, z którym zostanie rozwiązana umowa o pracę, odprawę w wysokości określonej w porozumieniu. Ponadto, w razie rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem, któremu data nabycia uprawnienia do nagrody jubileuszowej przypada w okresie obowiązywania gwarancji po dacie rozwiązania stosunku pracy, nagroda ta miała mu zostać wypłacona w dniu rozwiązania stosunku pracy (§ 7 porozumienia). Zastrzeżono także, że wypowiedzenie warunków pracy lub płacy pracownikowi przez pracodawcę w związku z okolicznościami określonymi w § 7 ust. 1 będzie odbywało się zachowaniem ustawowego okresu wypowiedzenia (§ 8 porozumienia), a także że w przypadku odrzucenia przez pracownika proponowanych nowych warunków pracy, zgodnych z posiadanymi kwalifikacjami oraz porównywalnymi warunkami płacy, pracodawca jest zwolniony z obowiązku dalszego zatrudniania pracownika oraz wypłacenia mu przewidzianej porozumieniem odprawy (§ 9 porozumienia). W § 10 wskazano, że powyższe postanowienia (§ 4 - § 9) nie dotyczą pracowników, z którymi rozwiązano umowę o pracę: a) na mocy porozumienia

stron, b) za wypowiedzeniem dokonany przez pracownika, c) z upływem czasu, na który umowa o pracę była zawarta, d) bez wypowiedzenia z przyczyn zawinionych przez pracownika (art. 52 k.p.), e) w związku z przejściem pracownika na emeryturę lub rentę, oraz w przypadku wygaśnięcia umowy o pracę z powodu śmierci pracownika. Debiut pozwanej Spółki na giełdzie papierów wartościowych nastąpił w lipcu 2005 r.

W dniu 19 marca 2007 r. pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia - ze skutkiem na dzień 30 czerwca 2007 r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano utratę zaufania wynikającą ze sposobu wykonywania przez powoda obowiązków pracowniczych w okresie do 15 grudnia 2006 r. Powód był pracownikiem objętym Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, że podstawą roszczenia powoda o przywrócenie do pracy był przepis art. 45 § 1 k.p. w związku z regulacjami zawartymi w § 4 - 10 porozumienia z dnia 15 marca 2005 r., stanowiącego załącznik do obowiązującego u pozwanej ZUZP. Sąd Rejonowy uznał, że stanowiące podstawę roszczenia powoda porozumienie z dnia 15 marca 2005 r., jako akt będący integralną częścią ZUZP obowiązującego w pozwanej Spółce, stanowi źródło prawa pracy, zrównane w jego mocy wiążącej z takimi aktami jak ustawa czy rozporządzenie. Postanowienia porozumienia są przepisami prawa pracy, których naruszenie rodzi takie same konsekwencje jak w przypadku naruszenia przepisów ustaw powszechnie obowiązujących. Zgodnie z § 4 porozumienia, pracodawca w uzgodnionym okresie zobowiązał się nie rozwiązać umowy o pracę z żadnym z pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, z zastrzeżeniem przepisów określonych § 5 - 10. Z § 4 (czytanego łącznie z § 10) wynika jednoznacznie, że przyjęte przez pracodawcę w porozumieniu zobowiązanie ma charakter bezwzględny, a wyjątki od niego zostały ściśle i wyczerpująco określone. Jeżeli stanowisko pracy powoda nie zostało w Spółce zlikwidowane, był on pracownikiem zatrudnionym przed wejściem w życie porozumienia, łączyła go z pracodawcą umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony i nie zaistniał żaden z przypadków wymienionych w § 10 porozumienia - pracodawca nie miał uprawnienia do rozwiązania z własnej inicjatywy, w trybie „zwykłego” wypowiedzenia stosunku pracy łączącego go z powodem. Pracodawca wypowiadając powodowi umowę o pracę naruszył przepisy prawa - przepisy porozumienia z dnia 15 marca 2005 r.

Oceniając możliwość dalszego zatrudnienia powoda, Sąd Rejonowy uwzględnił przede wszystkim rodzaj i zakres naruszenia przez pracodawcę przepisów o wypowiedaniu umów o pracę. Zdaniem Sądu Rejonowego pozwana Spółka w sposób ewidentny i celowy naruszyła zakaz wypowiedzenia umów zawarty w porozumieniu, które wcześniej całkowicie dobrowolnie zawarła, a powołując się obecnie na „nie-możliwość” przywrócenia do pracy chce doprowadzić do obejścia przepisów porozumienia, choćby za cenę konieczności wypłaty powodowi określonych należności finansowych. Takie działanie pracodawcy stanowi nadużycie przysługującego mu prawa i jako naruszające zasady współżycia społecznego nie zasługuje na akceptację, wobec czego Sąd Rejonowy uznał za konieczne przywrócenie powoda do pracy.

Według Sądu Rejonowego nie zachodziła określona w art. 47 zdanie drugie k.p. sytuacja, w której rozwiązanie z powodem umowy o pracę podlegałoby ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego. Sąd Rejonowy podkreślił, że wyjątki od zasady, określone w zdaniu drugim art. 47 k.p. są sprecyzowane bardzo wyraźnie. Wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy przysługuje w wypadku rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem, któremu brakuje nie więcej niż 2 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku oraz z pracownicą w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego. Oba wyjątki mają tę cechę wspólną, że chronią pracowników z uwagi na przesłanki podmiotowe. Ponadto wystąpienie tych przesłanek powoduje zakaz wypowiedzenia umowy o pracę (art. 39 k.p. i art. 177 k.p.). Według Sądu Rejonowego nie każde ograniczenie możliwości rozwiązania umowy o pracę, powoduje zastosowanie wskazanego przepisu. Przepis art. 47 zdanie trzecie k.p. dotyczy tylko ograniczeń wprowadzonych przez przepisy szczególne, polegających na zakazie rozwiązywania umów o pracę z pracownikami, z uwagi na ich cechy podmiotowe (por. wyrok Sądu Najwyższego z 19 sierpnia 1999 r., I PKN 210/99, OSNAPiUS 2000 nr 23, poz. 854). Jeżeli żaden powszechnie obowiązujący przepis prawa nie wprowadza zakazu rozwiązywania umów o pracę z pracownikami o takich cechach podmiotowych, jakie posiada powód, należało uznać, że wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy przysługiwało mu wyłącznie w wysokości wynagrodzenia za jeden miesiąc, gdyż okres wypowiedzenia umowy o pracę wynosił w jego przypadku trzy miesiące.

Wyrokiem z dnia 27 listopada 2007 r. Sąd Okręgowy-Sąd Pracy w Szczecinie na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację powoda od powyższego wyroku Sądu

Rejonowego. Podzielając w pełni podstawę faktyczną zaskarżonego wyroku, Sąd drugiej instancji stwierdził, że jego zastrzeżenia budziły jedynie niektóre argumenty przytoczone w uzasadnieniu podstawy prawnej wyroku Sądu pierwszej instancji, co nie miało wpływu na prawidłowość rozstrzygnięcia. Według Sądu drugiej instancji postanowienia ZUZP nie są przepisami szczególnymi w rozumieniu art. 47 k.p. Postanowienia układu zbiorowego pracy są „prawem pracy” w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. Z art. 9 § 1 k.p. wynika, że ustawodawca w obrębie kategorii „prawo pracy” rozróżnia „przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców” oraz „postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy”. Nie można zatem uznać, że postanowienia układu zbiorowego pracy są traktowane przez ustawodawcę jako przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych. W konsekwencji, skoro ustawodawca w art. 47 k.p. wskazał, że pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy przysługuje wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy - gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego - to brak jest przesłanek do uznania, że powodowi przysługuje wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy na mocy postanowień układu zbiorowego pracy. Gdyby bowiem ustawodawca uznał, że pracownikowi przywróconemu do pracy przysługuje wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy także na mocy postanowień układu zbiorowego pracy, to w przepisie art. 47 k.p. zawarłby postanowienie, że „rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu na mocy prawa pracy”, a nie jak jest obecnie „z mocy przepisu szczególnego”.

Według Sądu drugiej instancji Sąd pierwszej instancji w swoich rozważaniach prawnych, zawartych w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, stwierdził, że w art. 9 k.p. jest mowa o „przepisach prawa pracy”, gdy tymczasem w powołanym przepisie mówi się o „prawie pracy”, na które to pojęcie składają się przepisy (między innymi Kodeksu pracy) oraz postanowienia (między innymi zbiorowych układów pracy). Prawidłowe odczytanie art. 9 k.p. i art. 47 k.p. nie pozwala na zrównanie w skutkach uprawnień wynikających z „przepisów” z uprawnieniami wynikającymi z „postanowień”. Jeżeli zatem postanowienie układu zbiorowego pracy nie jest przepisem, to powód - na podstawie art. 47 zdanie pierwsze k.p. - nabył prawo do wynagrodzenia jedynie za jeden miesiąc pozostawania bez pracy.

Skargę kasacyjną od powyższego wyroku Sądu Okręgowego wniósł powód domagając się jego zmiany przez uwzględnienie powództwa w całości i zasądzenie od pozwanego na jego rzecz kwoty 38.344 zł oraz zasądzenia kosztów postępowania za wszystkie instancje według norm przepisanych.

Skarżący zarzucił naruszenie art. 47 zdanie drugie *in fine* k.p., przez jego błędną wykładnię i przyjęcie, że postanowienie § 4 porozumienia z dnia 15 marca 2005 r., stanowiącego załącznik nr 13 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy obowiązującego w Zakładach Chemicznych „P.” SA, zakazujące pracodawcy rozwiązywania z pracownikami umów o pracę za wypowiedzeniem, nie jest przepisem szczególnym w rozumieniu art. 47 k.p. Według skarżącego pracodawca naruszając w sposób ewidentny i celowy (art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p.) zakaz wypowiedzenia umów o pracę zawarty w powołanym porozumieniu, nadużywając prawa (art. 8 k.p.), wyrządził powodowi szkodę pozbawiając go prawa do pracy i w konsekwencji wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy.

W ocenie skarżącego przepisy zawarte w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy należy uznać za przepisy szczególne w rozumieniu art. 47 k.p., uprawniające powoda, po podjęciu pracy, do wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy - będący wyłącznym następstwem umyślnej, celowej i sprzecznej z prawem decyzji pozwanego o rozwiązaniu umowy o pracę - pomimo jednoznacznego zakazu w tym zakresie - i wyrządzenia powodowi szkody materialnej. Uwzględniając definicję prawa pracy z art. 9 § 1 k.p. oraz wyraźne odniesienie zasady uprzywilejowania pracownika do pozaustawowych źródeł prawa pracy w art. 9 § 2 i § 3 k.p. należy stwierdzić, że zasada ta odnosi się do wszelkich przepisów i postanowień określających prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a w szczególności poza ustawodawstwem pracy dotyczy układów zbiorowych pracy (por. J. Wratny: Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2004, s. 36). Postanowienia załącznika nr 13 do ZUZP to zgodne oświadczenia woli pracodawcy oraz związkowej reprezentacji pracowników, dotyczące gwarancji zatrudnienia. Postanowienie § 4 porozumienia jest przepisem szczególnym prawa pracy. Podobnie jak art. 47 k.p. wprowadza ograniczenia podmiotowe co do osób uprawnionych do wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy, tak i postanowienia porozumienia takie ograniczenia wprowadzają - nie wszyscy pracownicy są bowiem objęci postanowieniami załącznika nr 13 do ZUZP Zakładów Chemicznych „P.” SA, nie każdy rodzaj umowy o pracę podlega ochronie

przed rozwiązaniem, a także ograniczony jest okres, w którym postanowienia te obowiązują.

Według skarżącego pozwana swoim zachowaniem polegającym na rozwiązaniu z powodem umowy o pracę pomimo zakazu przewidzianego w § 4 porozumienia oraz przez odmowę zgody na podjęcie pracy przez powoda niezwłocznie po zapadłym przed Sądem pierwszej instancji wyroku nadużyła prawa podmiotowego. Pozwana, będąc uprawniona pod względem „formalnym” do opisanego wyżej postępowania, rażąco naruszyła normy moralne, co jest sprzeczne z kryteriami słuszności. Takie zachowanie nie może korzystać z ochrony. Strona pozwana z własnej winy wyrządziła powodowi szkodę, którą stanowi suma żądanego wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Chociaż podstawa skargi kasacyjnej ograniczona jest do naruszenia prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 47 zdanie drugie k.p., skarżący w uzasadnieniu tego zarzutu - oprócz kwestii dotyczących wykładni powołanego przepisu - powołuje się w swej argumentacji na to, że pracodawca ze swej winy wyrządził szkodę powodowi, ponadto że zachowanie pracodawcy narusza normy moralne i jest jakoby nadużyciem przysługującego mu prawa podmiotowego. W związku z powyższą argumentacją połączoną ze wskazaniem na przepis Kodeksu cywilnego o odpowiedzialności odszkodowawczej za czyny niedozwolone (art. 415 k.c.) należy stwierdzić, że skarżący powołuje się na fakty i przesłanki odpowiedzialności za szkodę, które nie były w ogóle przedmiotem sprawy i nie mogły być objęte podstawą skargi kasacyjnej. Osądzone w sprawie zostały dochodzone przez powoda roszczenia: 1) o przywrócenie do pracy wobec naruszenia przepisu o wypowiedaniu umów o pracę - na podstawie art. 45 § 1 k.p. oraz 2) o wynagrodzenie określone w art. 47 k.p. - ze względu na rozwiązanie umowy o pracę pomimo zakazu wynikającego z zakładowego układu zbiorowego pracy. Podstawę tego roszczenia nie stanowiły twierdzenia dotyczące odpowiedzialności za szkodę i nie było w sprawie ani zgłoszone ani rozpoznane roszczenie o odszkodowanie. Niedopuszczalne jest zatem powoływanie w postępowaniu kasacyjnym, nawet w formie uzasadnienia podstawy skargi kasacyjnej, roszczeń, które nie były zgłoszone i nie były rozpoznane w sprawie.

Rozpoznając skargę kasacyjną w granicach jej podstawy (por. art. 398¹³ § 1 i § 2 k.p.c.) należało rozpatrzyć zarzut błędnej wykładni art. 47 zdanie drugie k.p., polegającej na przyjęciu przez Sąd drugiej instancji, że naruszenie przez pracodawcę postanowień układu zbiorowego pracy ograniczających rozwiązanie umowy o pracę nie stwarza określonej w art. 47 k.p. podstawy do przysługiwania pracownikowi wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy.

Zarzut skargi kasacyjnej nie jest zasadny. Przedstawionej w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku interpretacji art. 47 k.p. wynikającej z analizy językowej i funkcjonalnej, uwzględniającej orzeczenia Sądu Najwyższego, skarżący przeciwstawia, bez ustosunkowania się do wyjaśnień Sądu drugiej instancji, własne, odmienne stanowisko z przytoczeniem argumentacji zupełnie nieprzekonującej. Główny, jak się wydaje, argument skarżącego wyprowadzony został z art. 9 § 2 i § 3 k.p., z których wynika, że zasada obowiązywania tych regulacji prawa pracy, które są korzystne dla pracownika odnosi się także do pozaustawowych źródeł prawa pracy. Argument ten nie jest przekonujący skoro dochodzone przez powoda wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy nie zostało określone w układzie zbiorowym pracy. W zakładowym układzie zbiorowym pracy określone zostały ograniczenia rozwiązywania umów o pracę, których złamanie przez pracodawcę stało się podstawą - oprócz świadczeń bezpośrednio w układzie określonych - przywrócenia powoda do pracy. Natomiast dochodzone w sprawie wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy musiałoby mieć podstawę w art. 47 k.p., to jest w przepisie ustawowym, którego treść, racje i zamierzone cele dotyczą ustawodawcy a nie - jak w tym przypadku - partnerów układu zbiorowego pracy. W uzasadnieniu zaskarżonego wyroku nie budzi zastrzeżeń wynik analizy interpretacyjnej uwzględniającej spójnie metody językową, systemową i funkcjonalną. Najpierw jest ustanowiona w art. 47 (zdanie pierwsze) k.p. zasada ograniczonego prawa do wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy przysługującego pracownikowi, który uzyskał ochronę co do przywrócenia do pracy i w jej wyniku pracę tę podjął. Taki pracownik został przez ustawodawcę wyposażony w prawo do szczególnego świadczenia, które nie jest odszkodowaniem za szkodę, ale wynagrodzeniem za 2 lub za 1 miesiąc gdy okres wypowiedzenia wynosił - tak jak w rozpatrywanym przypadku - 3 miesiące. Sytuacja będąca przedmiotem kontrowersji interpretacyjnej odnosi się do określonych w zdaniu drugim art. 47 k.p. szczególnych pracowników - do kobiet w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, ojców wychowujących dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego i pracowni-

ków szczególnie chronionych przed uzyskaniem prawa do emerytury (art. 39 k.p.). Dla tych „szczególnych” pracowników wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy. Jest to zatem szczególna, w porównaniu do zasady ze zdania pierwszego art. 47, regulacja. Dla pracowników w niej wymienionych ustawodawca zdecydował się na przyznanie wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy, co upodabnia przyznane świadczenie do odszkodowania za szkodę. Nie ma tu wprawdzie konstrukcji odszkodowania i szkody, ale wyraźnie jest uchwytny zamiar ustawodawczy zapewnienia wskazanym pracownikom pełnej kompensaty bezpodstawnego rozwiązania umowy o pracę. Chodzi wszak o pracowników znajdujących się w takich specyficznych okolicznościach osobistych, które z wysokim prawdopodobieństwem wskazują na to, że pracownicy bezprawnie pozbawieni pracy nie mogli uzyskać zatrudnienia zastępczego u innego pracodawcy.

Powyższe założenia dwóch odrębnych reguł przysługiwania po przywróceniu do pracy wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy muszą być uwzględnione w wyjaśnieniu ostatniego zdania art. 47 k.p., które do drugiej z ustanowionych reguł dołącza pracowników chronionych przed rozwiązaniem umowy o pracę „z mocy przepisu szczególnego”. „Przepisem szczególnym” w tym znaczeniu są, podobne do sytuacji kształtującej regułę wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy, podobne do pracowników szczególnie chronionych na podstawie Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych - przepisy ustaw i aktów wykonawczych.

W tym kontekście jest w pełni uprawnione znaczenie, jakie Sąd Okręgowy w Szczecinie, przywiązał do bezpośredniej analizy językowej interpretowanego tekstu. W art. 47 k.p. jest mowa o „mocy przepisu szczególnego”. Na gruncie przywołanego w skardze kasacyjnej art. 9 k.p. definiującego prawo pracy wyraźnie różnicuje się odrębnymi wyrażeniami źródła prawa pracy i są nimi „przepisy” (Kodeksu pracy, innych ustaw i aktów wykonawczych) oraz „postanowienia” (układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy). Zwrócić też trzeba uwagę, że - stosownie do art. 9 § 1 k.p. - obie te wyróżnione kategorie przepisów i postanowień wchodzi do zdefiniowanego w Kodeksie pracy zbioru prawa pracy („Ilekcroć w Kodeksie pracy jest mowa o prawie pracy”). Natomiast w art. 47 *in fine* k.p. mowa jest nie o „prawie pracy” ale o tym jego składniku, który dotyczy „przepisów”.

Z powyższych przyczyn Sąd Najwyższy podziela ocenę prawną zaskarżonego wyroku, że postanowienia zakładowego układu zbiorowego pracy nie mogą być

uznane za przepisy statuujące szczególną ochronę stosunku pracy w rozumieniu zdania drugiego art. 47 k.p. (por. też - oprócz orzecznictwa wskazanego w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku - wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 lutego 2008 r., II BP 36/07, OSNP 2009 nr 11-12, poz. 138).

Wobec bezzasadności skargi kasacyjnej Sąd Najwyższy orzekł stosownie do art. 398¹⁴ k.p.c.

=====