

Wyrok z dnia 23 czerwca 2010 r.

II PK 21/10

1. W razie zwolnień grupowych pracodawca może wypowiedzieć definitywnie (a nie tylko zmieniająco) umowę o pracę pracownikowi podlegającemu szczególnej ochronie z mocy przepisu odrębnego (art. 5 ust. 1 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.), niewymienionemu w art. 5 ust. 5 tej ustawy, choćby nie nastąpiło ogłoszenie upadłości lub likwidacja pracodawcy.

2. Rozstrzygnięcia Sądu Najwyższego w postępowaniu kasacyjnym polegające na wydaniu orzeczenia reformatoryjnego (art. 398¹⁶ k.p.c.) oraz oddaleniu powództwa (mimo zasadności jej zarzutów), gdy zaskarżony wyrok odpowiada prawu (art. 398¹⁴ *in fine* k.p.c.) mogą być stosowane wyjątkowo, w sytuacjach niebudzących żadnych wątpliwości.

Przewodniczący SSN Katarzyna Gonera, Sędziowie SN: Józef Iwulski (sprawozdawca), Zbigniew Korzeniowski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 23 czerwca 2010 r. sprawy z powództwa Zdzisława P. przeciwko I. SA Huta Aluminium K. o odszkodowanie, na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Koninie z dnia 16 października 2009 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Koninie do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

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

Wyrokiem z dnia 28 kwietnia 2009 r. [...] Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Koninie uznał za bezskuteczne oświadczenie strony pozwanej I. SA Huta Aluminium K. z dnia 26 stycznia 2009 r. o wypowiedzeniu umowy o pracę

powodowi Zdzisławowi P. oraz zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód był zatrudniony u pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 1 marca 1986 r. i pracował na stanowiskach elektrolitowego, pracownika gospodarczego na wydziale elektrolizy, a ostatnio na stanowisku brygadzysty brygady gospodarczej wydziału elektrolizy. W dniu 26 stycznia 2009 r. pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę za wypowiedzeniem, jednocześnie skracając okres wypowiedzenia z trzech do jednego miesiąca. Przyczyną rozwiązania umowy o pracę była decyzja o zakończeniu produkcji aluminium elektrolitycznego i zamknięciu Zakładu Hutniczego, spowodowana nieopłacalnością produkcji aluminium ze względu na „dramatyczny” wzrost cen energii elektrycznej od 2009 r. Strona pozwana jest następcą prawnym Huty Aluminium K. SA, której pracownicy (w tym powód) zostali przejęci przez nowego pracodawcę w trybie art. 23¹ k.p. Zakład Hutniczy (tzw. Elektroliza) był wydziałem o znaczeniu strategicznym dla pozwanej. Produkcja aluminium była trudna, a zatrudnieni tam pracownicy wykonywali pracę w szczególnych warunkach i pracowali w wymiarze 6 godzin na dobę. Produkcja aluminium już od kilkunastu lat stawała się dla pozwanej dużym obciążeniem i było wiadomo, że wydział zostanie zamknięty do 2015 r. Pracodawca prowadził ze związkami zawodowymi rozmowy w celu doprowadzenia do wzrostu opłacalności produkcji i zachowania miejsc pracy, czego efektem było zawarte w dniu 14 grudnia 1998 r. Porozumienie pomiędzy Huta Aluminium K. SA a działającymi u niej związkami zawodowymi. Na mocy tego Porozumienia wprowadzono ośmiogodzinny dzień pracy w miejsce sześciogodzinnego. Zgodnie z tym Porozumieniem, pracownicy, którzy utracili miejsca pracy w związku ze zmianą czasu pracy mieli zostać zatrudnieni na innych stanowiskach, natomiast pozostali pracownicy, którzy w dniu 31 grudnia 1998 r. legitymowali się dziesięcioletnim stażem pracy oraz zostali odsunięci od pracy z powodu choroby mieli zagwarantowane miejsca pracy u pozwanej do czasu osiągnięcia wieku emerytalnego. W listopadzie 2008 r. pozwana podjęła uchwałę o zamknięciu wydziału elektrolizy w terminie do 2009 r. z powodu „dramatycznego” wzrostu cen energii elektrycznej powodującego nieopłacalność produkcji aluminium. W dniu 14 listopada 2008 r. pozwana przedstawiła plan zwolnień z pracy na wydziale elektrolizy oraz kryteria doboru pracowników do zwolnień grupowych. Zwolnieniami mieli być objęci wszyscy pracownicy za wyjątkiem osób chronionych na podstawie art. 39 k.p., członków zarządu zakładowych organizacji związkowych oraz

społecznego inspektora pracy. Związki zawodowe nie zawarły z pracodawcą porozumienia w sprawie zwolnień grupowych, dlatego pozwana wydała w tej sprawie regulamin, który następnie przekazała do wiadomości działającym u niej związkom zawodowym oraz Urzędowi Pracy w K. Z końcem stycznia 2009 r. pozwana wręczyła wypowiedzenia pracownikom zatrudnionym na wydziale elektrolizy, uzasadniając je zamknięciem zakładu.

Sąd Rejonowy stwierdził, że powód nie kwestionował formalnej strony wypowiedzenia umowy o pracę. Kwestią sporną była natomiast interpretacja art. 5 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.). Na podstawie tego przepisu pozwana wywodziła, że skoro przeprowadziła zwolnienia grupowe spowodowane zamknięciem zakładu hutniczego, to nie miała obowiązku przestrzegania Porozumienia z 14 grudnia 1998 r., niebędącego zresztą źródłem prawa pracy. Sąd pierwszej instancji - wbrew stanowisku pozwanej - uznał Porozumienie z 14 grudnia 1998 r. za źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. Stwierdził, że pracownicy mogą dochodzić uprawnień zagwarantowanych w Porozumieniu, określającym przywileje przy zwolnieniach grupowych, bowiem zgodnie z art. 9¹ k.p. takie porozumienia zbiorowe należy traktować jako „prawo będące podstawą roszczeń pracowników wobec pracodawcy”. W dalszej kolejności Sąd Rejonowy uznał, że przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 r. należy interpretować łącznie z przepisami Kodeksu pracy (np. z art. 41¹ § 1 k.p.). Zatem odmowa zastosowania przez pracodawcę Porozumienia z 14 grudnia 1998 r. byłaby możliwa tylko wówczas, gdyby doszło do likwidacji lub upadłości pozwanej Spółki. Jednak zakład hutniczy nie był organizacyjnie wyodrębnioną jednostką i nie stanowił samodzielnej struktury. Dopóki nie występują przesłanki likwidacji lub upadłości pracodawcy nie można - zdaniem Sądu Rejonowego - w przypadku zwolnień grupowych wyłączyć zastosowania przepisów szczególnych chroniących przed rozwiązaniem stosunku pracy. W ocenie Sądu Rejonowego, za uwzględnieniem powództwa przemawiają również zasady współzycia społecznego. Powód pracował w warunkach szczególnych w zakładzie o strategicznym znaczeniu dla pozwanej i w 1998 r. dobrowolnie wyraził zgodę na wykonywanie pracy w wydłużonym czasie w zamian za zapewnienie mu ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy oraz zagwarantowanie możliwości pracy do emerytury. Mimo tego pozwana - chociaż „czerpała korzyści przez tyle lat i mogła ograniczyć zatrudnienie na Elektrolizie poprzez wygenerowanie oszczędności na funduszu płac”

- rozwiązała umowy o pracę ze wszystkimi pracownikami objętymi Porozumieniem w sytuacji, gdy Huta nie została w całości zlikwidowana.

Wyrokiem z dnia 16 października 2009 r. [...] Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Koninie zmienił wyrok Sądu Rejonowego w ten sposób, że zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 10.284 zł brutto tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę, w pozostałym zakresie oddalił apelację pozwanej oraz zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej. Sąd odwoławczy w całości podzielił ustalenia faktyczne oraz oceny prawne Sądu pierwszej instancji i przyjął je za własne. Orzeczenie o należnym powodowi odszkodowaniu w miejsce przywrócenia do pracy Sąd Okręgowy oparł na tym, że powód na rozprawie w dniu 29 września 2009 r. zmodyfikował żądanie pozwu. W uzasadnieniu rozstrzygnięcia Sąd odwoławczy wywiódł w szczególności, że w § 5 ust. 1 Porozumienia z dnia 14 grudnia 1998 r. między innymi zagwarantowano pracownikom ze stażem pracy wynoszącym w dniu 31 grudnia 1998 r. minimum 10 lat w Elektrolizie pracę do czasu osiągnięcia wieku emerytalnego. Porozumienie jest aktem normatywnym w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. i tym samym jest źródłem indywidualnych zobowiązań pracodawcy, które zgodnie z art. 9¹ k.p. „wykracza poza obowiązujące przepisy prawa i należy je traktować jako prawo będące podstawą roszczeń pracowników wobec pracodawcy”. Jako akt korzystniejszy dla pracownika (powoda) ma pierwszeństwo w zastosowaniu, pomimo że jest aktem hierarchicznie niższym od ustawy z dnia 13 marca 2003 r. Z uwagi na treść § 5 Porozumienia nieuprawnione jest twierdzenie, że zwolnienia grupowe u pozwanej wyłączają ochronę w nim przewidzianą. Zdaniem Sądu odwoławczego, za nieuzasadnione należy uznać twierdzenia pozwanej, że powód nie był stroną Porozumienia, gdyż nie podpisał go osobiście. Skoro zadaniem związków zawodowych jest reprezentowanie jego członków wobec pracodawcy, to Porozumienie zawarte przez związki zawodowe na rzecz pracowników pozwanej Spółki wywołuje skutki prawne w sferze praw i obowiązków pracowników, w tym powoda. Powołując się na art. 5 ust. 1 i ust. 5 pkt 1-7 ustawy z dnia 13 marca 2003 r., Sąd drugiej instancji stwierdził, że powoda nie można zaliczyć do żadnej z wymienionych tam grup. Wobec tego należy przyjąć, że - nawet przy założeniu, iż Porozumienie z dnia 14 grudnia 1998 r. jest odrębnym przepisem dotyczącym szczególnej ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy - gwarancje z niego płynące nie zostały uchylone w stosunku do powoda, bowiem nie

należy on do grupy pracowników wymienionych w art. 5 ust. 5 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. Skoro zaś pracownicy działu elektrolizy (zakładu hutniczego), wyrażając zgodę na pracę w wydłużonym wymiarze czasu pracy do ośmiu godzin dziennie, zostali zapewnieni, że w zamian uzyskają ochronę stabilności zatrudnienia przez możliwość pracy do osiągnięcia wieku emerytalnego, to podjęcie przez pozwaną postępowania niezgodnego z oczekiwaniami pracowników objętych Porozumieniem, trafnie zostało zakwalifikowane przez Sąd pierwszej instancji jako działanie sprzeczne, a nawet rażąco sprzeczne, z zasadami współżycia społecznego.

Od wyroku Sądu Okręgowego pozwana wniosła skargę kasacyjną, w której zarzuciła naruszenie: 1) art. 5 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. wskutek błędnej wykładni, że nie wyłącza on stosowania przepisów Porozumienia z dnia 14 grudnia 1998 r. w zakresie gwarancji pracy do osiągnięcia wieku emerytalnego oraz że dotyczy on jedynie pracowników enumeratywnie wymienionych w art. 5 ust. 5 pkt 1-7 tej ustawy; 2) art. 41¹ k.p., przez niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że wyłącza on stosowanie art. 5 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. oraz że tylko w przypadku upadłości lub likwidacji doszłoby do wyłączenia stosowania przepisów odrębnych, dotyczących szczególnej ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy (przepisów Porozumienia z 14 grudnia 1998 r.); 3) art. 7 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. wskutek niewłaściwej oceny wzajemnej zależności jej art. 5 ust. 1 i art. 41¹ k.p.; 4) art. 9 k.p., przez przyjęcie, że daje on pierwszeństwo stosowania Porozumienia z 14 grudnia 1998 r. jako bardziej korzystnego od art. 5 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania pozwana uzasadniła między innymi tym, że istnieje konieczność dokonania wykładni art. 5 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. przez ustalenie, czy użyte w tym przepisie pojęcie „przepisy odrębne dotyczące szczególnej ochrony pracowników” obejmuje wewnątrzzakładowe regulacje w postaci porozumień zawieranych przez pracodawcę z organizacjami związkowymi.

W uzasadnieniu podstaw kasacyjnych pozwana wywiodła w szczególności, że „niespornym wydaje się”, że Porozumienie z 14 grudnia 1998 r. ma charakter źródła prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p. Normy tego Porozumienia zawierają postanowienia dotyczące „szczególnej ochrony pracowników przed wypowiedzeniem”, o jakich mowa w art. 5 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. Taki charakter tych norm akceptuje Sąd Okręgowy, ale jego rozstrzygnięcie jest sprzeczne z tym założeniem. Pozwana uważa, że w przypadkach niewymienionych w art. 5 ust. 5 pkt 1-7 ustawy,

jest dopuszczalne wypowiedzenie definitywne stosunku pracy. Przyjąć bowiem należy, że - poza sytuacjami przewidzianymi w art. 5 ust. 5 pkt 1-7 - ustawodawca dopuścił możliwość wypowiedzenia definitywnego umowy o pracę, także wbrew przepisom odrębnym dotyczącym szczególnej ochrony pracowników. Powód był objęty innym „przepisem odrębnym dotyczącym szczególnej ochrony pracowników” (§ 5 Porozumienia z 14 grudnia 1998 r.), ale stosowanie tego przepisu zostało w okolicznościach faktycznych sprawy „uchylone z mocy prawa” przez art. 5 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r.

Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania, ewentualnie - o ile podstawa naruszenia prawa materialnego jest oczywiście uzasadniona - o uchylenie zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy przez oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów postępowania.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powód wniósł o odmowę przyjęcia skargi do rozpoznania, względnie o jej oddalenie w całości oraz o zasądzenie od pozwanej kosztów postępowania kasacyjnego. Zdaniem powoda, uchylenie stosowania wszystkich przepisów ustanawiających szczególną ochronę przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę, o jakim mowa w art. 5 ustawy z dnia 13 marca 2003 r., mogłoby odnosić się do Porozumienia z dnia 14 grudnia 1998 r. tylko wtedy, gdyby doszło do likwidacji lub upadłości pozwanej. Nadto działanie pozwanej polegające na wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę w ustalonych okolicznościach faktycznych należy uznać za rażąco sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W myśl art. 5 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r., przy wypowiedaniu pracownikom stosunków pracy w ramach grupowego zwolnienia nie stosuje się - między innymi - przepisów odrębnych dotyczących szczególnej ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy, ale z zastrzeżeniem wyjątków przewidzianych w ustępie 5 tego artykułu. Z tej regulacji wynika więc zasada, zgodnie z którą pracodawca w razie zwolnień grupowych jest uprawniony do definitywnego rozwiązania z pracownikami stosunków pracy bez względu na szczególną ochronę trwałości stosunku pracy przysługującą im z mocy odrębnych przepisów prawa pracy. Jedynie w odniesieniu do pracowników wymienionych w zamkniętym

katalogu art. 5 ust. 5 ustawy („z zastrzeżeniem” tego przepisu) - w okresie objęcia ich szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy - pracodawca może co najwyżej wypowiedzieć im dotychczasowe warunki pracy i płacy (tym pracownikom nie może więc wypowiedzieć umów w sposób definitywny). Jednakże według art. 7 ustawy z dnia 13 marca 2003 r., przy rozwiązywaniu z pracownikami stosunków pracy w ramach grupowego zwolnienia z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy stosuje się (między innymi) art. 41¹ § 1 k.p., czyli nie stosuje się przepisów art. 38, 39 i 41, k.p. ani przepisów szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę. Przepisy te wprowadzają (jak określono to w literaturze - L. Krysińska-Wnuk: Regulacja zwolnień grupowych pracowników, Warszawa 2009 - Rozdział VI) „zawiły system odstępień od kodeksowych standardów ochrony stosunku pracy”. W istotnych elementach sprowadza się on do następujących reguł: 1) w razie zwolnień grupowych wyłączona jest szczególna ochrona trwałości stosunków pracy wynikająca z wszelkich przepisów (zasada); 2) jednakże pracownicy wymienieni (taksatywnie) w art. 5 ust. 5 ustawy są chronieni w ograniczonym zakresie, czyli przed wypowiedzeniem definitywnym, gdyż pracodawca może im „jedynie” wypowiedzieć dotychczasowe warunki pracy i płacy (wyjątek od zasady z art. 5 ust. 1 ustawy) i wreszcie 3) jeżeli przyczyną zwolnień grupowych jest ogłoszenie upadłości lub likwidacji pracodawcy, to nie stosuje się żadnych przepisów szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę (można powiedzieć, że z mocy art. 7 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. i art. 41¹ k.p. następuje w ten sposób powrót do zasady z art. 5 ust. 1 ustawy, czyli uchylecia wszelkich ochron).

Taka wykładnia jest powszechnie przyjęta w literaturze (por. M. Latos-Miłkowska, Ł. Pisarczyk: Zwolnienia z przyczyn nie dotyczących pracownika, Warszawa 2005; T. Liszcz: Ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników z komentarzem [w:] Prawo pracy, Warszawa 1997-2005, Tom II - art. 5; K.W. Baran: Komentarz do art. 5 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. [w:] Zbiorowe prawo pracy. Komentarz, Warszawa 2007; K. Jaśkowski [w:] Grupowe zwolnienia. Komentarz, Warszawa 2007 - art. 5). Pośrednio została ona również wyrażona w orzecznictwie w odniesieniu do przepisów 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.), które zawierały podobne regulacje (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 2 marca 1994 r., I PZP 55/93, OSNCP 1994 nr 12, poz. 229).

Nietrafna jest więc wykładnia art. 5 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. (w związku z art. 7 tej ustawy i art. 41¹ k.p.) przyjęta przez Sądy obu instancji, że wypowiedzenie definitywne umowy o pracę powodowi jako pracownikowi szczególnie chronionemu z mocy przepisu odrębnego (porozumienia zbiorowego) byłoby zgodne z prawem tylko w przypadku ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy. Skoro nie doszło do ogłoszenia upadłości lub likwidacji strony pozwanej, to nie miało zastosowania art. 41¹ k.p. (poprzez art. 7 ustawy z dnia 13 marca 2003 r.) uchylający szczególną ochronę trwałości stosunku pracy powoda. Jednakże ochrona ta została wyłączona przez art. 5 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r., który dotyczy zwolnień grupowych z innych przyczyn niż upadłość lub likwidacja pracodawcy, a powód nie podlegał ochronie ograniczonej (przed wypowiedzeniem definitywnym), jako że nie należał do kategorii pracowników wymienionych w art. 5 ust. 5 tej ustawy. Inaczej mówiąc, w razie zwolnień grupowych pracodawca może wypowiedzieć definitywnie (a nie tylko zmieniająco) umowę o pracę pracownikowi podlegającemu szczególnej ochronie z mocy przepisu odrębnego (art. 5 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r.), niewymienionemu w art. 5 ust. 5 tej ustawy, choćby nie nastąpiło ogłoszenie upadłości lub likwidacja pracodawcy.

Zarzuty skargi kasacyjnej dotyczące omówionych problemów stanowią więc jej uzasadnioną podstawę. Ich uwzględnienie nie oznacza jednak zasadności wniosku o wydanie orzeczenia reformatoryjnego prowadzącego do oddalenia powództwa (art. 398¹⁶ k.p.c.). Nie można też stwierdzić, że zaskarżony wyrok, mimo błędnego uzasadnienia odpowiada prawu (art. 398¹⁴ *in fine* k.p.c.). Tego rodzaju rozstrzygnięcia Sądu Najwyższego powinny być stosowane wyjątkowo jako odstępstwo od reguły, w sytuacjach niebudzących żadnych wątpliwości. Przesłanką uwzględnienia ostatecznie sprecyzowanego roszczenia powoda o odszkodowanie była nie tylko (jak się okazało) błędna wykładnia przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r., ale także inne konstrukcje prawne (pierwszeństwo stosowania przepisów porozumień zbiorowych przed ustawą, sprzeczność wypowiedzenia z zasadami współżycia społecznego, co do której w skardze kasacyjnej nie przedstawiono żadnych zarzutów). Zostały one jednak rozważone przez Sąd drugiej instancji jako dodatkowa argumentacja, niejako wspierająca zasadnicze podstawy prawne rozstrzygnięcia. Z tego względu nie zostały one przeanalizowane w sposób dostatecznie rozbudowany, wnikliwy i jedno-

znaczny, a w każdym razie w sposób pozwalający Sądowi Najwyższemu na uznanie, że stanowią wystarczającą podstawę uwzględnienia powództwa (ocenę, że wyrok odpowiada prawu). Z kolei uwzględnienie zarzutów skargi kasacyjnej nie oznacza, że żądanie powoda jest bezzasadne. Prowadzi to do konieczności uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania, co jest zasadniczym sposobem rozstrzygnięcia w postępowaniu kasacyjnym (art. 398¹⁵ § 1 k.p.c.). Ponieważ w sprawie występują skomplikowane problemy prawne, niedostatecznie rozważone przez Sąd drugiej instancji, Sąd Najwyższy uznaje za celowe przedstawienie w sposób niewiążący (art. 398²⁰ k.p.c.) niektórych wskazań co do ustaleń i ocen prawnych potrzebnych przy ponownym rozpoznaniu sprawy.

W pierwszej kolejności szczegółowego rozważenia wymaga charakter prawny Porozumienia z 14 grudnia 1998 r. Sąd drugiej instancji przyjmuje, że jest to porozumienie zbiorowe w rozumieniu art. 9 k.p. (źródło prawa pracy). Wprawdzie pozwana zdaje się już nie kwestionować takiej oceny, ale nie zmienia to tego, że jest ona niezbędna, gdyż chodzi o stosowanie prawa materialnego (uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., zasada prawna, III CZP 49/07, OSNC 2008 nr 6, poz. 55; Monitor Prawniczy 2008 nr 22, s. 37, z uwagami M. Kowalczyk; Palestra 2009 nr 1, s. 270, z glosą G. Rząsy i A. Urbańskiego). W szczególności konieczna jest analiza, czy Porozumienie z 14 grudnia 1998 r. miało oparcie ustawowe. W myśl art. 9 § 1 k.p. przez „prawo pracy” należy rozumieć nie tylko przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców (czyli przepisy powszechnie obowiązującego prawa pracy), ale także postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Aby inne porozumienie zbiorowe było „prawem pracy” konieczne więc jest jego „oparcie na ustawie”, a można zauważyć, że w tekście Porozumienia z 14 grudnia 1998 r. nie powołano się na żaden przepis ustawy, co jednak nie wyklucza, iż takie oparcie występuje. Podstawą taką nie może być jednakże (powoływany przez Sądy) art. 9¹ k.p., który wszedł w życie z dniem 29 listopada 2002 r. (art. 1 pkt 1 ustawy z dnia 26 lipca 2002 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw, Dz.U. Nr 135, poz. 1146). Można też zauważyć, że załącznikiem do Porozumienia (§ 10) jest zmiana zakładowego układu zbiorowego pracy, której treści nie ustalono.

Jeżeli Porozumienie jest źródłem prawa pracy, to wymaga rozważenia, czy postanowienia takiego porozumienia zbiorowego należy uznać za przepisy odrębne w rozumieniu art. 5 ust. 1 z dnia 13 marca 2003 r., skoro w art. 9 k.p. występuje dość wyraźne odróżnienie „przepisów” Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych od „postanowień” układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów. Gdyby uznać, że przepisy odrębne w rozumieniu art. 5 ust. 1 z dnia 13 marca 2003 r. to tylko przepisy powszechnie obowiązujące a nie „postanowienia” porozumień zbiorowych, to w ogóle art. 5 ust. 1 ustawy nie miałby zastosowania. Jednakże, choć tradycyjnie wypowiedzi zawarte w układach zbiorowych pracy, innych porozumieniach, regulaminach i statutach określone są mianem „postanowień”, to przyjmuje się, że powinny być one traktowane jako przepisy prawa pracy, tak jak przepisy ustaw i aktów wykonawczych. Przy przyjęciu tego poglądu postanowienia innych porozumień zbiorowych należałoby potraktować jako przepisy odrębne w rozumieniu art. 5 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r., przy czym nie powinno budzić zastrzeżeń uznanie, że postanowienia takich porozumień mogą ustanawiać szczególną ochronę trwałości stosunku pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 1999 r., I PKN 364/99, OSNAPiUS 2001 nr 7, poz. 219 oraz z dnia 7 grudnia 1999 r., I PKN 438/99, OSNAPiUS 2000 nr 12, poz. 475; OSP 2000 nr 11, poz. 174, z glosą L. Florcka).

Jeżeli chodzi o stosunek pomiędzy postanowieniami porozumień zbiorowych a przepisami hierarchicznie wyższego rzędu w razie ich sprzeczności (tak zwana zasada korzystności), to Sądy powołały się na postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 27 lutego 2003 r., I PK 361/02 (OSNP 2003 nr 14-okładka), według którego akt normatywny hierarchicznie niższy, lecz korzystniejszy dla pracownika, ma w prawie pracy pierwszeństwo zastosowania przed aktem hierarchicznie wyższym; tak samo przedstawia się relacja pomiędzy normami wynikającymi z przepisów prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. oraz umową o pracę lub pozostałymi podstawami nawiązania stosunku pracy (art. 18). Teza ta została wyrażona w postanowieniu o odmowie przyjęcia do rozpoznania kasacji i dlatego ma charakter syntetyczny, a problem jest dużo bardziej skomplikowany. W uzasadnieniu uchwały składu siedmiu sędziów z dnia 11 lutego 2004 r., III PZP 12/03 (OSNP 2004 nr 11, poz. 187; OSP 2005 nr 5, poz. 66, z glosą B. Cudowskiego), Sąd Najwyższy wyraził pogląd (podtrzymany w uzasadnieniu uchwały z dnia 4 stycznia 2008 r., I PZP 9/07, OSNP 2008 nr 13-14, poz. 185; OSP 2008 nr 12, poz. 131, z glosą J. Wratnego), że sądy są związane

(podlegają, mają obowiązek stosowania) układem zbiorowym pracy w jego części normatywnej, pod warunkiem że jego postanowienia nie naruszają zasady równego traktowania w zatrudnieniu, nie są mniej korzystne niż przepisy powszechnie obowiązujące, nie są z nimi sprzeczne w niedozwolonym zakresie (np. nie wykraczają poza zakres dozwolonej regulacji - art. 239 § 3 lub art. 241²⁶ § 2 k.p.) oraz nie są mniej korzystne niż regulacje zawarte w źródłach prawa pracy niższego rzędu (argument z art. 9 § 3 k.p.) i w umowie o pracę (art. 18 k.p.). Sądy pracy kontrolują więc (między innymi) zgodność postanowień porozumień zbiorowych z aktami wyższego rzędu i w pewnych sytuacjach możliwe jest niestosowanie tych postanowień w razie wystąpienia sprzeczności z ustawą. W szczególności w uzasadnieniu uchwały z dnia 16 kwietnia 2003 r., III PZP 4/03 (OSNP 2003 nr 20, poz. 482) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że jeżeli przepis ustawy ma charakter normy imperatywnej (ściśle bezwzględnie obowiązującej), to niemożliwe jest odstępstwo od niej w prawie autonomicznym, a sprzeczne z nią postanowienia układu zbiorowego pracy (porozumienia zbiorowego) nie mają mocy prawnej. Jednak w wyroku z dnia 10 października 2003 r., I PK 313/02 (OSNP 2004 nr 19, poz. 333) Sąd Najwyższy uznał, że zgodność układu zbiorowego pracy z bezwzględnie obowiązującymi przepisami prawa nie ma charakteru bezwarunkowego i podlega ocenie z punktu widzenia konstytucyjnego prawa (wolności) do rokowań zbiorowych oraz konstytucyjnej zasady proporcjonalności. Przyjęcie innego stanowiska oznaczałoby, że ustawodawca mógłby zawsze, w drodze przepisów bezwzględnie obowiązujących, ograniczyć wolność rokowań - wolność kształtowania treści układu albo *ex ante* - uniemożliwiając określoną regulację układową - albo *ex post* - przekreślając wyniki rokowań zbiorowych (por. też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 kwietnia 2008 r., II PK 261/07, OSNP 2009 nr 15-16, poz. 200; PiZS 2010 nr 1, s. 36, z glosą L. Florka). W tym kontekście wymaga rozważenia, czy zastosowanie ma postanowienie porozumienia zbiorowego wprowadzające szczególną ochronę, czy też przepis późniejszej ustawy (choć ustawa wcześniejsza zawierała analogiczną regulację) uchylający taką ochronę.

Sąd drugiej instancji zasygnalizował też możliwość traktowania Porozumienia z 14 grudnia 1998 r. nie jako porozumienia zbiorowego z art. 9 § 1 k.p., lecz jako umowy zawartej między związkami zawodowymi a pracodawcą na rzecz pracownika (powoda), kształtującej korzystniejszą treść jego stosunku pracy niż to wynika z przepisów prawa pracy. Tego rodzaju koncepcja występuje w orzecznictwie Sądu Najwyższego (por. wyroki z dnia 17 lutego 2000 r., I PKN 541/99, OSNAPiUS 2001 nr 14,

poz. 464 oraz z dnia 7 maja 2008 r., II PK 331/07, Monitor Prawa Pracy 2008 nr 6, s. 282). Aby przyjąć ją jako podstawę uwzględnienia powództwa potrzebne jest jednak jej bardziej szczegółowe rozważenie, a zwłaszcza stanowcze wskazanie po analizie, czy Porozumienie z 14 grudnia 1998 r. jest porozumieniem zbiorowym z art. 9 § 1 k.p.

Wreszcie uznanie zasadności powództwa przez przyjęcie sprzeczności wypowiedzenia (definitywnego) z zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.) wymaga uwzględnienia wyjątkowości takiej konstrukcji prawnej, a przede wszystkim rozważenia wszystkich okoliczności sprawy, dotyczących obu stron stosunku pracy (można zauważyć przykładowo nieuwzględnienie, że wydłużenie czasu pracy zostało w Porozumieniu powiązane ze wzrostem płacy zasadniczej oraz jednorazową rekompensatą w kwocie 5.500 zł).

Mając na względzie wszystkie powołane okoliczności, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ § 1 i 108 § 2 k.p.c.

=====