



Sygn. akt I PK 27/11

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 26 lipca 2011 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący)

SSN Bogusław Cudowski (sprawozdawca)

SSN Małgorzata Gersdorf

w sprawie z powództwa Adriana Ł.

przeciwko SGL C. Polska SA

o odprawę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 26 lipca 2011 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 9 września 2010 r.,

**oddala skargę kasacyjną i nie obciąża powoda obowiązkiem
zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego stronie pozwanej.**

Uzasadnienie

Powód wniósł o zasądzenie od pozwanego 16.356 zł brutto wraz z odsetkami ustawowymi od 11 lipca 2009 r. W uzasadnieniu pozwu podniesiono, że

powód był pracownikiem pozwanego, zatrudnionym na podstawie umowy o pracę na czas określony do 31 maja 2010 r. Stosunek pracy powoda rozwiązano za dwutygodniowym wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę. Przyczyna wypowiedzenia nie dotyczyła pracownika. Powód był objęty Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy dla Pracowników SGL C. Polska S.A. z 17 marca 2004 r. ze zm., który przewiduje odprawy dla pracowników, z którymi rozwiązano umowę o pracę z przyczyn nie dotyczących pracowników. W opinii powoda prawo do odprawy z układu przysługuje niezależnie od odprawy, jaką powód otrzymał na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników w wysokości 8 178,16 zł. W opinii powoda powinien on otrzymać dodatkową odprawę z układu zbiorowego.

Sąd Rejonowy wyrokiem z 26 lutego 2010 r. oddalił powództwo. W uzasadnieniu podkreślono, że zgodnie z przyjętą u pozwanego praktyką i ustalonym zwyczajem pozwany nie wypłacał dodatkowej odprawy pracownikom, z którym rozwiązano umowę za wypowiedzeniem. Intencją pozwanego oraz związków zawodowych było, aby dodatkowe odprawy były przewidziane tylko w razie rozwiązania z pracownikami umów za porozumieniem stron. Z tego względu kierownictwo pozwanego dokonywało analizy, czy z danym pracownikiem rozwiązać umowę za porozumieniem, czy wypowiedzieć umowę bez dodatkowej odprawy. Zwyczajowi temu odpowiadały postanowienia regulaminów obowiązujących u pozwanego: z 28 marca 2001 r. w kwestii zwolnień indywidualnych i z 19 stycznia 2005 r. w sprawie zwolnień grupowych, zgodnie z którymi pracownikom, z którymi rozwiązano umowy o pracę za porozumieniem stron, należą się odprawy zarówno z ustawy z 2003 r., jak i z układu. Ustęp 9 regulaminu z 2005 r. stanowił wprost, że w przypadku niezawarcia porozumienia i rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem pracownik ma prawo do odprawy pieniężnej tylko z ustawy z 13 marca 2003 r. Wskazano również na stanowisko KS NSZZ z 10 czerwca 2006 r., które miało potwierdzać taki sposób rozumienia odpowiednich postanowień układu zbiorowego. Podkreślono, że postanowienia układu podlegają sądowej wykładni przy zastosowaniu wszystkich jej metod, nie ograniczając się jedynie do interpretacji językowej. Szczególne znaczenie ma

wykładnia skierowana na ustalenie celów, woli i zamiaru stron układu, które go zawarły. Wspomniano w tym kontekście o art. 50 § 5 układu („Wyjaśnięć treści Układu dokonuje Zarząd Pracodawcy oraz przedstawiciele Organizacji Związkowych”). W opinii Sądu prezentowane stanowisko wynika również z treści przepisów układu:

1) art. 7 („W razie konieczności rozwiązania przez Pracodawcę umów o pracę z przyczyn nie dotyczących pracowników w drodze wypowiedzenia dokonanego przez Pracodawcę a także na mocy porozumienia stron stosuje się odrębne przepisy prawa powszechnie obowiązujące, z zastrzeżeniem art. 8”).

2) art. 8 („W związku z rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika, przysługują pracownikowi odprawy pieniężne, o których mowa w art. 26”).

3) art. 26 („§ 1 W przypadku rozwiązywania umów o pracę z przyczyn, o których mowa w art. 7 w trybie grupowych lub indywidualnych zwolnień pracownikom wypłacane są odprawy pieniężne według przepisów Układu, oprócz odpraw pieniężnych wypłacanych na podstawie przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników z późniejszymi zmianami, § 2 Wysokość odprawy pieniężnej określonej według przepisów Układu zależy od łącznego okresu zatrudnienia pracownika, z zastrzeżeniem § 5 [...], § 5 Pracownik nabywa prawo do odprawy pieniężnej określonej według przepisów Układu, o której mowa w § 2 i 3 w przypadku rozwiązania umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika na mocy porozumienia stron, w terminach określonych przez Zarząd Pracodawcy. § 6 Odprawa pieniężna, o której mowa § 1-3 ustalana jest według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy i wypłacana jest w terminie wypłaty wynagrodzeń pracowników za miesiąc, w którym nastąpiło rozwiązanie umowy o pracę. [...]).

Apelację wniósł powód. Zarzucił naruszenie postanowień układu: art. 7 w związku z art. 8 i art. 26 oraz art. 233 § 1 k.p.c.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 9 września 2010 r. oddalił apelację. W uzasadnieniu podkreślono, że spór sprowadzał

się do wykładni przepisów układu zbiorowego. Stwierdzono jedynie, że Sąd I instancji „dokonał właściwej wykładni przepisów powołanego powyżej układu regulujących prawo do dalszych odpraw”, aby dalej uznać, że „niewątpliwie przepisy ZUZP jako regulacja szczególna mogą rozszerzyć uprawnienia pracownicze, przy czym najczęściej uzależniają je od spełnienia określonych warunków i tak się stało niewątpliwie w odniesieniu do dalszych odpraw u pozwanego z tytułu rozwiązania umów o pracę z przyczyn nie dotyczących pracowników, gdy uzależniono je od spełnienia warunku w postaci rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron”. Podniesiono wreszcie, że u pracodawcy istniała praktyka wypłacania dodatkowych odpraw z układu jedynie w razie rozwiązania umowy za porozumieniem. Istnienie tego zwyczaju nie było kwestionowane przez powoda.

Wyrok skargą kasacyjną zaskarżył powód. Zarzucił naruszenie prawa materialnego: 1) art. 7 w związku z art. 8 i art. 26 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników SGL C. Polska SA z 17 marca 2004 r. ze zm. w związku z art. 9 § 1 k.p. i art. 65 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez błędną wykładnię powołanych przepisów układu, w szczególności w skutek nieuzasadnionego zastosowania art. 65 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., 2) art. 9 § 4 k.p. w związku z art. 18^{3a} § 1, § 2 i § 4 i art. 18^{3b} § 1 k.p. poprzez zastosowanie postanowień ZUZP, które określają prawa i obowiązki stron stosunku pracy w sposób, który narusza zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, różnicując prawo do odprawy, w zależności od niedozwolonego kryterium – formy rozwiązania stosunku pracy.

Zarzucono również naruszenie przepisów postępowania: 1) art. 378 § 1 w związku z art. 391 § 1 i art. 328 § 2 k.p.c. przez nierozpoznanie sprawy w granicach apelacji polegające na braku rozważenia na nowo całego zebranego w sprawie materiału i dokonania jego własnej oceny prawnej, odniesienia się do wszystkich zarzutów, a także sporządzenie uzasadnienia zaskarżonego wyroku, które nie zawiera wyjaśnienia podstawy prawnej i prawnego odniesienia się do podniesionych w apelacji zarzutów, 2) art. 381 w związku z art. 356 i art. 382 k.p.c. poprzez wydanie orzeczenia tylko na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji, choć potrzeba powołania nowych faktów i

dowodów przez powoda wynika dopiero po wydaniu wyroku przez Sąd Rejonowy, a także poprzez niewydanie na rozprawie postanowienia o oddaleniu wniosków dowodowych powoda.

Jako okoliczności uzasadniające przyjęcie skargi do rozpoznania wskazano na występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, które dotyczy ma określenia sposobu interpretowania układów zbiorowych pracy. W szczególności dotyczy to ma odpowiedzi na pytanie, czy stosowanie art. 65 § 2 k.c. może być pierwszoplanowe, czy też dopiero, gdy zawodzi wykładnia właściwa aktom normatywnym. Zagadnienie ma dotyczyć także znaczenia wykładni subiektywnej w przypadku sformalizowanych układów zbiorowych pracy. Wskazano również na potrzebę wykładni przepisów prawnych – art. 9 § 1 i § 2 k.p. w związku z art. 65 § 2 k.p. w związku z art. 300 k.p. – które wywołują rozbieżności w orzecznictwie sądów. Skarga ma być również oczywiście uzasadniona.

Wniesiono również o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego i zmianę wyroku Sądu Rejonowego z 26 lutego 2010 r. poprzez zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda 16 356 zł z odsetkami ustawowymi od 11 lipca 2009 r. do dnia zapłaty a także zwrotu kosztów procesu obejmujących koszty zastępstwa prawnego powoda przez adwokata w kwocie 2 400 zł, kosztów postępowania apelacyjnego w kwocie 1 230 zł, w tym opłaty od apelacji w kwocie 30 zł i kosztów zastępstwa prawnego powoda przez adwokata w postępowaniu apelacyjnym w kwocie 1 200 zł. Wniesiono ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu. W skardze domagano się także, na podstawie art. 109 § 1 k.p.c., przyznania kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa prawnego powoda przez adwokata.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się nie mieć uzasadnionych podstaw.

Zarzuty naruszenia prawa materialnego sprowadzały się do dwóch kwestii. Po pierwsze niewłaściwe zastosowanie, będące skutkiem błędnej wykładni przepisów układu zbiorowego pracy, co spowodowało przyjęcie, że nabycie prawa do odprawy następuje jedynie w razie rozwiązania stosunku pracy za

porozumieniem stron. Po drugie uzależnienie prawa do odprawy w zależności od niedozwolonego kryterium -formy rozwiązania stosunku pracy. Wstępnie należy zauważyć, że zarzuty powyższe są ze sobą sprzeczne. Należało więc odnieść się do nich osobno.

Zarzuty odnoszące się do pierwszej kwestii były podnoszone już w apelacji. Sąd Okręgowy rozstrzygał więc w sprawie interpretacji spornych postanowień układu zbiorowego pracy. Strony sporu różniły się w ocenie zasadniczego dla rozstrzygnięcia problemu. Chodziło mianowicie o to, czy dodatkowa odprawa należy się jedynie w razie rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron, czy także w razie wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę.

Sąd Okręgowy w pełni podzielił ustalenia i argumentację Sądu I instancji, w pełni podzielił też wykładnię uregulowań układowych i przyjął je za własne.

Interpretacja postanowień układowych wiąże się z wieloma różnymi problemami. W sprawie zasadnicze znaczenie miało ustalenie dotyczące woli stron układu oraz dotychczasowej praktyki stosowanej u pozwanego pracodawcy. Z jednoznacznych ustaleń (regulaminy zwolnień indywidualnych i grupowych), stanowisko jednego z podmiotów, będącego stroną układu wynikało, że prawo do odprawy nabywa jedynie pracownik, który rozwiązał stosunek pracy za porozumieniem stron. Nie bez znaczenia dla wyniku interpretacji postanowień układowych miał też fakt, że wcześniej nie zdarzyło się aby pozwany wypłacił odprawę pracownikowi, z którym umowę o pracę rozwiązano poprzez wypowiedzenie. Jak z tego wynika Sąd Okręgowy, wbrew zarzutom skargi, nie ograniczył się do zastosowania art. 65 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. w celu ustalenia woli i zamiaru stron układu.

Ponadto Sąd Najwyższy w wielu orzeczeniach przyjmował, że wprawdzie w drodze wyjątku i z dużą ostrożnością, możliwe jest posiłkowe stosowanie do wykładni postanowień aktów autonomicznego prawa pracy art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p. (zob. np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 232/08, OSNP 2011, nr 5-6, poz. 70, czy z dnia 19 marca 2008 r., I PK 234/07, niepublikowany i powołane w nich orzecznictwo Sądu Najwyższego). Tak więc ustalenie dokonane w ten sposób należało uznać za poprawne. Sądu obu instancji nie stosowały bowiem art. 65 § 2 k.c. w sposób bezpośredni, co więcej dokonana

wykładnia nie została oparta wyłącznie na ustaleniu woli stron układu zbiorowego. Należy także pamiętać, że w odniesieniu do wyjaśniania treści postanowień układów zbiorowych pracy ma zastosowanie przepis art. 241⁶ § 2 k.p. W orzecznictwie Sądu Najwyższego wielokrotnie więc podnoszono, że do interpretacji norm układowych mają zastosowanie ogólne zasady interpretacji norm prawnych, jednak szczególne znaczenie ma w tym przypadku wykładnia skierowana na ustalenie celu, woli i zamiaru stron układu (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1999 r., I PKN 345/99, OSNP 2001, nr 6, poz. 195). Wprawdzie wyjaśnienia stron układu nie są wiążące dla sądu, ale nie wynika z tego, że przy interpretowaniu jego przepisów intencje i wola stron układu są bez znaczenia, wręcz przeciwnie mają one szczególną wagę (uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 11 lutego 2004 r., III PZP 12/03, OSNP 2004, nr 11, poz. 187). Tak więc było możliwe i zasadne rozstrzygnięcie, że prawo do dodatkowej odprawy nabywa jedynie pracownik, który rozwiązał umowę o pracę za porozumieniem stron.

W związku z powyższym należy stwierdzić, że wyjaśnienie postanowień układu zbiorowego pracy powinno uwzględniać przede wszystkim reguły wykładni językowej. Rozstrzygnięcie wątpliwości interpretacyjnych nie powinno także pomijać woli i zamiaru stron układu a także praktyki dotychczasowego stosowania jego spornych postanowień.

Odnosnie zarzutu naruszenia art. 9 § 4 k.p. w związku z art. 18^{3a} § 1, § 2 i § 4 i art. 18^{3b} § 1 k.p. należy stwierdzić, że Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego. Tymczasem zarzut powyższy nie został podniesiony w apelacji. Zarzut powyższy nie może więc być przedmiotem kontroli kasacyjnej Sądu Najwyższego. Jedynie więc na marginesie można stwierdzić, że przyznanie prawa do dodatkowych odpraw, którego nabycie jest uzależnione od zawarcia, rozwiązującego stosunek pracy, porozumienia stron nie stanowi kryterium dyskryminacyjnego.

Nieuzasadnione okazały się także powołane skardze kasacyjnej zarzuty naruszenia przepisów prawa procesowego. Sąd Okręgowy rozważył w całościowy sposób materiał dowodowy i zarzuty apelacji. Sąd ten mógł także pominąć nowe

(zgłaszane dowody), gdyż strona powodowa mogła je powołać w postępowaniu przed Sądem Rejonowym, a potrzeba ich powołania nie wynikła później.

W żadnym razie skarga kasacyjna nie była oczywiście uzasadniona.

Z tych względów na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c, orzeczono jak w sentencji wyroku.