



Sygn. akt II PK 205/11

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 19 kwietnia 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Maciej Pacuda (przewodniczący)

SSN Zbigniew Hajn (sprawozdawca)

SSN Roman Kuczyński

w sprawie z powództwa D.K.
przeciwko B. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością
o odprawę,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 19 kwietnia 2012 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych
z dnia 27 stycznia 2011 r.,

oddala skargę kasacyjną.

Uzasadnienie

Pozwem z 19 października 2009 r. D. K. wniósł o zasądzenie od B. Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością 15.000 zł z tytułu sześciomiesięcznej odprawy

należnej mu z Pakietu Gwarancji Socjalnych Pracowników Elektrociepłowni Warszawskich S.A. W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów postępowania.

Wyrokiem z dnia 24 sierpnia 2010 r. Sąd Rejonowy uwzględnił powództwo i zasądził od B. Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością na rzecz D. K. 15 000 zł tytułem odprawy i nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności.

Sąd ustalił, że powód był zatrudniony od sierpnia 1991 r. do 30 listopada 2003 r. w Elektrociepłowniach Warszawskich SA., następnie został przejęty przez pozwaną spółkę na mocy art. 23¹ k.p. i pozostawał w zatrudnieniu do 30 września 2009 r. W Elektrociepłowniach Warszawskich S.A. obowiązywał pakiet gwarancji socjalnych dla pracowników Elektrociepłowni Warszawskich S. A zawarty 15 listopada 1999 r. pomiędzy Elektrociepłowniami Warszawskimi S. A., Vatenfall AB jako inwestorem strategicznym oraz zakładowymi organizacjami związkowymi (powoływany dalej, jako „pakiet”). Zgodnie z § 7 pakietu, pracownikom nim objętym zapewniono 60 miesięczną gwarancję zatrudnienia, którą nie zostali objęci pracownicy: (-) którzy rozwiązali umowę o pracę, (-) z którymi rozwiązano umowę o pracę w trybie art. 52 lub 53 k.p., (-) którzy osiągnęli wiek emerytalny, oraz (-) których umowa uległa rozwiązaniu z nadejściem terminu, na który została zawarta albo (-) spełniają wymogi niezbędne do nabycia prawa do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy. Nie stanowiło naruszenia gwarancji zatrudnienia rozwiązanie z pracownikiem, któremu wypłacono odprawę stanowiącą iloczyn pełnych miesięcy kalendarzowych pozostałych do końca okresu, o którym mowa w ust. 1, liczonych od dnia rozwiązania umowy oraz wynagrodzenia miesięcznego. Zgodnie z § 8 ust. 1 pakietu, w razie rozwiązania umowy w ciągu 60 miesięcy po upływie okresu gwarancyjnego, pracownikowi przysługiwała 6 - miesięczna odprawa obliczana według zasad obowiązujących przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy. Gwarancje wynikające z pakietu miały zastosowanie do osób zatrudnionych w podmiotach zależnych. Pakiet wszedł w życie 27 stycznia 2000 r.

W dniu 1 grudnia 2002 r. Elektrociepłownie Warszawskie S.A. utworzyła pozwaną spółkę jako jednoosobową spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością i pozostała jej jedynym wspólnikiem. W dniu 28 listopada 2003 r. pozwana działając wówczas pod firmą E. z o.o. i Międzyzakładowa Organizacja Związkowa NSZZ

„Solidarność” zawarły porozumienie, na mocy którego potwierdziły respektowanie postanowień Pakietu Gwarancji Socjalnych Pracowników Elektrociepłowni Warszawskich w zakresie gwarancji zatrudnienia w rozumieniu paragrafu 7 i 8 tego Pakietu dla pracowników, których ten Pakiet obejmował. Wiosną 2004 r. pozwana spółka przestała być podmiotem zależnym Elektrociepłowni Warszawskich SA, na skutek zbycia większościowego pakietu udziałowców spółce R & M GmbH. Powodowi nie wypowiedziano postanowień Pakietu Gwarancji Socjalnych Pracowników Elektrociepłowni Warszawskich Spółka Akcyjna. Zaświadczeniem lekarskim z 13 maja 2009 r. stwierdzono, że powód utracił zdolność do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku monter. Pismem z 15 czerwca 2009 r. pozwany wypowiedział powodowi umowę o pracę z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia. Pismem z 1 lipca 2009 r. powód wystąpił o wyjaśnienie, dlaczego nie otrzymał odprawy wynikającej z Pakietu Socjalnego. W odpowiedzi pozwana pismem z 17 lipca 2009 r. cofnęła wypowiedzenie, na co powód nie wyraził zgody. Powód nie ma prawa do renty i nie występował o nią. Jego miesięczne wynagrodzenie liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 2.553,91 zł.

Sąd Rejonowy podkreślił, że podjęta przez pracodawcę próba cofnięcia wypowiedzenia i powierzenia powodowi innej pracy nastąpiła już po wręczeniu wypowiedzenia, jak również po upomnieniu się przez powoda o odprawę z Pakietu. Sąd podzielił pogląd o braku normatywnego charakteru paktów socjalnych, wskazując jednocześnie, że postanowienia przedmiotowego pakietu podobnie, jak innych porozumień nieopartych na ustawie, mogą być źródłem roszczeń pracowników wobec pracodawcy, ponieważ określają treść stosunku pracy. Wynika to z możliwości potraktowania pakietu jako umowy na rzecz osoby trzeciej (art. 393 k.c. w związku z art. 300 k.p.), na podstawie której pracownicy, niebędący stroną porozumienia, mogą żądać spełnienia przyrzeczonego świadczenia bezpośrednio od pracodawcy, jako podmiotu, który przyjął na siebie w umowie z zakładową organizacją związkową obowiązek takiego świadczenia na rzecz pracowników. W takim przypadku porozumienie jest traktowane jako czynność prawna stanowiąca jedynie źródło wzajemnych zobowiązań jego stron. Sąd wskazał, że na treść stosunku pracy mają wpływ zarówno czynności prawne stron, jak też akty

normatywne prawa pracy, bez względu na to, od jakiego podmiotu pochodzą i w jakim trybie zostały ustanowione. Dokonanie czynności prawnej powoduje przy tym, że do treści kreowanego przez nią stosunku pracy zostają ex lege (art. 56 k.c. w związku z art. 300 k.p.) wprowadzone również prawa i obowiązki określone w aktach normatywnych. Nie ulega wątpliwości, zdaniem Sądu pierwszej instancji, że prawo do odprawy na zasadach określonych w § 7 i 8 Pakietu Gwarancji Socjalnych Pracowników Elektrociepłowni Warszawskich S.A. przysługujące powodowi jako pracownikowi Elektrociepłowni Warszawskich S.A., należało do elementów łączącego go z pracodawcą stosunku pracy. Na skutek przejścia powoda do pracy u pozwanego na mocy art. 23¹ k.p., pozwany przejął te zobowiązania, co zresztą potwierdził w porozumieniu z dnia 28 listopada 2003 r. Nie może zatem ulegać wątpliwości, że pozwany jest tymi warunkami pracy związany do czasu ich wypowiedzenia. Nie było sporne między stronami, że prawo do odprawy nie zostało powodowi wypowiedziane. Nie można też uznać, że pozwany nie jest związany treścią Pakietu z uwagi na to, że przestał być podmiotem zależnym. Z punktu widzenia prawa pracy, niezależnie od struktury właścicielskiej, pracodawcą pozostaje pozwana spółka, która przejęła zobowiązania Elektrociepłowni Warszawskich S. A. w stosunku do powoda trybie art. 23¹ k.p. W sytuacji powoda uprawnienie do odprawy na mocy § 7 i 8 Pakietu stanowiło element treści stosunków pracy. Z treści § 7 ust. 2 wynika, że zamiarem stron było zagwarantowanie pracownikom stałości zatrudnienia i uniemożliwienie pracodawcy wypowiedzania umów o pracę, niezależnie od przyczyn. Pakiet wszedł w życie 27 stycznia 2000 r. Zatem gwarancje z § 7 obowiązywały do 27 stycznia 2005 r., natomiast z § 8 do 27 stycznia 2010 r.; powód otrzymał wypowiedzenie w czerwcu 2009 r. a stosunek pracy ustał z dniem 30 września 2009 r., a więc w okresie przysługiwania odpraw z § 8 Pakietu.

Sąd Okręgowy wyrokiem zaskarżonym rozpoznawaną skargą kasacyjną oddalił apelację strony pozwanej od powyższego wyroku Sądu Rejonowego. Sąd Okręgowy ustalenia Sądu Rejonowego uznał za własne i na ich podstawie dokonał oceny zarzutów apelacyjnych, uznając je za nietrafne. Sąd Okręgowy stwierdził, że pakiet, potwierdzony porozumieniem z 28 listopada 2003 r., jest obowiązującym w zakładzie pozwanej źródłem roszczeń pracowników wobec pracodawcy. Nie jest

sporne między stronami, że postanowienia pakietu weszły (jako korzystniejsze) do umowy o pracę powoda i nie zostały wypowiedziane. Porozumienie to, jako korzystniejsze od unormowań prawa pracy, wprowadziło do umowy o pracę powoda zobowiązanie pracodawcy do świadczeń przyrzeczonych w pakiecie. Skoro zatem spełniły się okoliczności przewidziane w pakiecie, pracodawca jest zobowiązany je wypełnić. Wobec powyższego Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. orzekł jak w sentencji.

W skardze kasacyjnej pozwana Spółka zaskarżyła wyrok Sądu Okręgowego w całości, zarzucając naruszenie prawa materialnego, tj: (-) art. 9 k.p., przez jego zastosowanie i zrównanie konsekwencji prawnych pakietu, który nie stanowi źródła prawa pracy, z konsekwencjami prawnymi zakładowego układu zbiorowego pracy stanowiącego źródło prawa; (-) art. 240 § 1 k.p., przez jego zastosowanie do Pakietu i uznanie, że porozumienie zbiorowe stanowiące umowę o świadczenie na rzecz osoby trzeciej zawiera część normatywną, odnoszącą się do warunków pracy i płacy pracownika kształtujących jego status prawny na równi z normatywnymi postanowieniami układu zbiorowego pracy; (-) art. 393 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez jego niezastosowanie i w konsekwencji dopuszczenie do sytuacji, w której obowiązek stosowania regulacji wynikających z Pakietu wykracza poza przewidziane w nim zobowiązanie o charakterze wyłącznie umownym; (-) art. 56 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez jego niezastosowanie i w konsekwencji pominięcie skutków przewidzianych w pakiecie co do ograniczonego w czasie przysługiwania odpraw wynikających z pakietu; (-) art. 365¹ k.c. w związku z art. 300 k.p. - stosowany a contrario - przez jego niezastosowanie i w konsekwencji uznanie, że skutki wynikające z Pakietu obowiązują niezależnie od przewidzianego w nim ograniczenia czasowego o charakterze umownym, a nie normatywnym; (-) art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez jego niezastosowanie i w konsekwencji pominięcie skutków zastrzeżenia umownego dotyczącego obowiązywania gwarancji wynikających z Pakietu jedynie w stosunku do osób zatrudnionych w podmiotach zależnych.

W ocenie strony pozwanej Sąd Okręgowy dopuścił się naruszenia szeregu przepisów prawa materialnego, co można sprowadzić do zarzutu dotyczącego przypisania identycznych konsekwencji prawnych pakietowi, niebędącemu źródłem

prawa pracy, jak układowi zbiorowemu pracy, stanowiącemu źródło prawa pracy. Uznanie przez sądy obu instancji, że dla uniknięcia konieczności wypłaty przez pozwaną odprawy wynikającej z pakietu, konieczne byłoby złożenie wypowiedzeń zmieniających, zostało dokonane z pominięciem różnej roli porozumień zbiorowych oraz układów zbiorowych pracy, jak również ich odmiennego statusu prawnego. (wyroki SN z dnia: 5 października 2007 r., II PK 32/07; 25 maja 2005 r., I PK 223/04; uchwała z dnia 29 listopada 2005 r., II PZP 8/05). Pełnomocniczka skarżącej stwierdziła, że z argumentacji zawartej w uzasadnieniach tych orzeczeń wynika, że rozróżnienie układu zbiorowego pracy oraz porozumienia zbiorowego znajduje uzasadnienie na gruncie stricte autonomicznych konstrukcji właściwych prawu pracy. Takie rozróżnienie jest ze wszech miar uzasadnione także w oparciu o przepisy Kodeksu cywilnego stosowane w związku z art. 300 k.p. Odnosząc się „do powszechnie przyjmowanego charakteru porozumienia zbiorowego jako umowy o świadczenie na rzecz osoby trzeciej (art. 393 k.c. w związku z art. 300 k.p.)”, skarżąca wskazała, że w literaturze przedmiotu wskazuje się, że „samodzielność uprawnienia osoby trzeciej nie może być rozumiana jako autonomizacja tego stosunku, jaki powstaje między nią a dłużnikiem z chwilą jej oświadczenia o woli skorzystania z zastrzeżenia [...] nieważność lub zniesienie umowy na rzecz osoby trzeciej pozbawiają tę osobę podstawy prawnej jej roszczenia” (Cz. Żuławska, Komentarz do Kodeksu cywilnego. Księga trzecia - Zobowiązania, tom 1, LexisNexis, Warszawa 2011 r., str. 216). Natomiast „treść roszczenia osoby trzeciej i odpowiadającego mu długu przyrzekającego określa zobowiązanie zasadnicze, podstawowe, istniejące pomiędzy wierzycielem (zastrzegającym) i dłużnikiem (przyrzekającym), nazywane stosunkiem pokrycia” (P. Machnikowski, w: E. Gniewek (red.). Kodeks cywilny. Komentarz, C.H.Beck, Warszawa 2006, str. 621). Oznacza to, że osoba trzecia (tu: powód - pracownik) nabywa prawo do świadczenia (tu: odprawy) wyłącznie w zakresie określonym umownie, bez możliwości rozciągnięcia w czasie tego zobowiązania, jak mogłoby to mieć miejsce w odniesieniu do normatywnych postanowień układów zbiorowych pracy. Co do pozostałych zarzutów skargi, jej Autorka wskazała, że dotyczą one instytucji umowy zawartej na czas określony - jaką jest w zakresie odpraw Pakiet - i wynikających stąd konsekwencji w zakresie jej obowiązywania. Z istoty umowy zawartej na czas

oznaczony wynika bowiem związanie jej postanowieniami przez czas w niej określony, z upływem którego ustaje podstawa wykonania zobowiązań w niej przewidzianych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga podlega oddaleniu, ponieważ przedstawione w niej zarzuty naruszenia prawa materialnego okazały się bezprzedmiotowe.

Skarżąca nie zauważyła, że Sąd Okręgowy przyjął jedynie ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i na ich podstawie dokonał własnej oceny prawnej żądania powoda. W szczególności Sąd Okręgowy uznał, odmiennie niż Sąd Rejonowy, że źródłem zobowiązania strony pozwanej do zapłaty spornej odprawy na rzecz powoda było porozumienie z 28 listopada 2003 r., zawarte między pozwaną, działającą wówczas pod firmą E. Spółka z o.o. i Międzyzakładową Organizacją Związkową NSZZ „Solidarność”, a nie pakiet. Sąd Okręgowy wyraźnie stwierdził, że porozumienie to, jako korzystniejsze od unormowań prawa pracy, wprowadziło do umowy o pracę powoda zobowiązanie pracodawcy do świadczeń przyrzeczonych w pakiecie. To stanowisko Sądu drugiej instancji jest przekonujące, skoro, zgodnie z ustaleniami przyjętymi w podstawie faktycznej zaskarżonego wyroku, na mocy wymienionego wyżej porozumienia w zakładzie pozwanej obowiązywały jedynie § 7 i § 8 pakietu, z wyłączeniem innych jego postanowień.

W tym stanie rzeczy podniesione w rozpatrywanej skardze zarzuty, odnoszące się do rzekomych naruszeń prawa związanych ze stosowaniem przez Sąd Okręgowy pakietu, są jak już wskazano, bezprzedmiotowe. Skarżąca nie podniosła natomiast zarzutów dotyczących uznania porozumienia za źródło obowiązku pozwanej zapłaty powodowi odprawy przewidzianej w § 8 pakietu. Uniemożliwia to Sądowi Najwyższemu, ze względu na związanie podstawami skargi (art. 398¹³ § 1 k.p.c., kontrolę trafności przyjętych przez Sąd drugiej instancji ocen prawnych oraz prawidłowości stosowania i wykładni wchodzących w grę przepisów prawa.

Wobec powyższego Sąd Najwyższy, na podstawie 398¹⁴ k.p.c., orzekł jak w sentencji.