



Sygn. akt II PK 237/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 maja 2014 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski (przewodniczący, sprawozdawca)
SSN Józef Iwulski
SSN Jerzy Kuźniar

w sprawie z powództwa W. K.
przeciwko A. Sp. z o.o. w W.
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 16 maja 2014 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 22 marca 2013 r.,

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z 22 marca 2013 r. oddalił apelację skarżącego pracodawcy od wyroku Sądu Rejonowego z 14 czerwca 2012 r., zasądającego na rzecz powoda W. K. odszkodowanie w kwocie 14.430 zł za rozwiązanie stosunku pracy. Sąd stwierdził naruszenie przez pracodawcę porozumienia zawartego 19 kwietnia 2007 r. z radą pracowników (niżej jako

„porozumienie”) na podstawie art. 5 ustawy z 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz.U. 2006 r. Nr 79, poz. 550, ze zm.; niżej także jako „ustawa z 2006 r.”). Przepis § 4 ust. 1 porozumienia stanowił, że „Pracodawca nie może bez zgody Rady wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z pracownikiem będącym jej członkiem oraz przez rok od zakończenia członkostwa. Podobnie pracodawca nie może bez zgody Rady zmienić jednostronnie warunków pracy lub płacy (na niekorzyść pracownika), będącego członkiem Rady”. Powód był zatrudniony u pozwanego na podstawie umowy na czas nieokreślony. W 2007 r. przeprowadzono u pozwanego wybory do rady pracowników i powód został wybrany na stanowisko sekretarza. Pierwsze zebranie rady pracowników odbyło się 21 marca 2007 r. Od 2 listopada 2010 r. powód był niezdolny do pracy i po zasiłku chorobowym miał świadczenie rehabilitacyjne do 29 września 2011 r. Oświadczeniem z 10 października 2011 r. pozwany rozwiązał z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 53 § 1 pkt 1 k.p. Sąd Rejonowy stwierdził, że pozwany nie występował do rady pracowników o wyrażenie zgody na rozwiązanie z powodem umowy o pracę, gdyż wcześniej upłynęła kadencja (czteroletnia) rady pracowników wybranej w 2007 r., a nie przeprowadzono kolejnych wyborów i nie było rady w zakładzie pracy. Sąd Rejonowy stwierdził, że powód objęty był ochroną zatrudnienia na podstawie § 4 porozumienia z 19 kwietnia 2007 r. do 2 marca 2012 r. Do tego dnia pozwany nie mógł rozwiązać z powodem umowy o pracę bez zgody rady. Pozwanego nie usprawiedliwia brak rady pracowników w chwili rozwiązywania umowy o pracę, gdyż to pracodawca zobligowany był do zapewnienia procedur umożliwiających wybór pierwszej i kolejnych rad pracowników (art. 10 ustawy z 2006 r.). Pracodawca, nie przeprowadzając takich procedur, zobligowany jest do ponoszenia konsekwencji, w tym związanych z brakiem możliwości ubiegania się o zgodę na rozwiązanie umowy o pracę z byłym członkiem rady. Powodowi należało zatem zasądzić odszkodowanie w kwocie 14.430 zł na podstawie art. 58 k.p. W apelacji pozwany zarzucił naruszenie art. 10 i 17 ustawy z 2006 r., gdyż od 2007 r. istniał regulamin funkcjonowania rady pracowników i zgodnie nim najpóźniej na 14 dni przed upływem kadencji dotychczasowej rady, powołuje się nową. Urzędująca rada i powód jako jej sekretarz mieli obowiązek organizacji wyborów do nowej rady. Po

ustaniu kadencji rady powód nie mógł korzystać z ochrony zatrudnienia na podstawie porozumienia z 19 kwietnia 2007 r. Ponadto naruszono art. 8 k.p. i 353¹ k.c. w związku z § 4 porozumienia z 19 kwietnia 2007 r. i art. 5 ustawy z 2006 r., gdyż legitymacja do zawarcia porozumienia została bezzasadnie wywiedziona z tego przepisu. Sąd Okręgowy w uzasadnieniu oddalenia apelacji wskazał, że ochrona zatrudnienia na podstawie § 4 ust. 1 porozumienia z 19 kwietnia 2007 r. jest korzystniejsza niż ochrona z art. 17 ust. 1 ustawy z 2006 r. Czasowa ochrona zatrudniania na podstawie porozumienia jest ważna. Identyczny bowiem pogląd wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z 7 grudnia 1999 r., I PKN 438/99, stwierdzając, że postanowienia układu zbiorowego pracy zmieniającego na korzyść pracowników zasady szczególnej ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy są ważne. W obecnej sprawie uzasadnia to rozstrzygnięcie, że kadencja powoda w radzie pracowników upłynęła 2 marca 2011 r. i na podstawie § 4 ust. 1 porozumienia był objęty dalszą ochroną zatrudnienia do 2 marca 2012 r. Do tego dnia pozwany nie mógł rozwiązać z nim umowy o pracę bez zgody rady. Powód miał więc prawo do odszkodowania na podstawie art. 56 i 58 k.p., a zarzuty naruszenia art. 8 k.p. i art. 353¹ k.c. nie były zasadne. Pracodawca, a nie powód, był zobowiązany do zapewnienia procedury powołania nowej rady. Nie przeprowadzając jej ponosi konsekwencje z tym związane, między innymi w postaci braku możliwości ubiegania się o zgodę na rozwiązanie umowy o pracę z byłym członkiem rady.

W skardze kasacyjnej zarzucono naruszenie prawa procesowego i materialnego. Zarzuty odniesiono do: 1) art. 233 § 1 k.p.c. przez ustalenie, że „powodowi, jako członkowi wygasłej kadencji Rady Pracowników, przysługuje przez rok od dnia ustania członkostwa ochrona stosunku pracy na podstawie § 4 pkt 1 Porozumienia pomiędzy Radą Pracowników a Pracodawcą, zawartego 19 kwietnia 2007 r., stanowiącego, że „pracodawca nie może, bez zgody Rady, wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z pracownikiem będącym jej członkiem oraz przez rok od zakończenia członkostwa co, co do zasady, a nie tylko w stanie faktycznym sprawy, sprzeczne jest: - z zasadami współżycia społecznego, - narusza zasadę równego traktowania pracowników w zatrudnieniu w zakresie bezzasadnej, pozaustawowej, szczególnej, ochrony stosunku pracy pracowników, którzy byli i tak ustawowo uprzywilejowani 4-letnim okresem ochrony stosunku pracy z racji

członkostwa w Radzie”; 2) art. 227 k.p.c. przez „pominięcie przez Sąd okoliczności, że powód, jako członek i sekretarz Rady: - domagając się uznania, że pracodawca naruszył przepisy zawartego z Radą „Porozumienia” i z faktu tego wywodząc skutki prawne dla uznania przez Sąd, że naruszone zostało jego prawo w zakresie ochrony jego stosunku pracy, którego źródłem miał być, pozaustawowy, cytowany wyżej § 4 pkt 1 Porozumienia, sam uznał w pozwie, że „nic mu nie wiadomo, że został odwołany z członka Rady Pracowniczej”, a więc dał wyraz braku znajomości praw i obowiązków Rady określonych treścią ww. porozumienia i przepisami ustawy z 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji, nie zainicjował grupy co najmniej 10% pracowników w celu organizacji wyborów do nowej Rady, której mógłby ponownie zostać członkiem, bo pozostawał w przekonaniu, że bez procesu odwoławczego z Rady, pozostaje on jej członkiem a działanie Rady nie jest ograniczone żadnym terminem, w tym terminem kadencyjności”; 3) art. 353¹ k.c. w związku z § 4 pkt 1 Porozumienia w związku z art. 9 § 4 k.p. przez naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, a wobec tego braku uznania, że § 4 pkt 1 Porozumienia nie może obowiązywać z mocy art. 9 § 4 k.p., bo uprawnienie określone w § 4 pkt 1 Porozumienia sprzeczne jest z przepisami „Ustawy Prawo Pracy”, a zatem, w zakresie podniesionym wyżej przekroczone zostały granice swobody stron zawierających Porozumienie; 4) art. 8 k.p. w związku z art. 9 § 4 k.p. przez przyjęcie, że powód podlega przedłużonemu okresowi ochrony stosunku pracy przed rozwiązaniem lub wypowiedzeniem umowy o pracę, w oparciu o przepis § 4 pkt 1 Porozumienia, który w projekcie Porozumienia zaproponowanym pracodawcy przez Radę, a także powoda jako sekretarza Rady, był nieuprawniony, bo sprzeczny: - ze społeczno – gospodarczym przeznaczeniem prawa pracodawcy do kształtowania tak zatrudnienia aby cele wynikające z zakresu jego działania były realizowane, a także cytowany zapis nie uwzględniał: - interesu pracodawcy przytoczonego powyżej i interesu pracowników, bo naruszał zasadę równego traktowania w zatrudnieniu przez ponad ustawową ochronę byłych członków Rady – tu powoda oraz był zapisem sprzecznym z zasadami współżycia społecznego. Mimo podpisania Porozumienia przez pracodawcę, ochrona stosunku pracy byłych członków Rady (powoda), po wygaśnięciu uprzywilejowania wynikającego wprost z ustawy, z którym rozwiązano

umowę o pracę w trybie art. 53 k.p., nie ma racji bytu prawnego, w świetle wykładni art. 9 § 4 k.p.”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty skargi kasacyjnej nie są zasadne i dlatego została oddalona.

Zarzuty procesowe nie są zasadne, gdyż wykraczają poza treść regulacji art. 233 § 1 k.p.c. i art. 227 k.p.c. To, czy należało ustalić, że powodowi przysługuje ochrona zatrudnienia przez rok od ustania członkostwa w radzie pracowników należy do sfery materialnej sporu. Oczywiście ocenę w tym zakresie poprzedzają ustalenia stanu faktycznego, ale rozstrzygnięcie o przysługiwaniu ochrony zatrudnienia ostatecznie kotwiczy się normie materialnej. Niesporne były zasadnicze fakty w sprawie, czyli określona funkcja powoda w radzie pracowników i czas kadencji tej rady. Na podstawie zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie jest możliwa ocena również dalszych zarzutów sformułowanych w ramach podstawy procesowej, tj. czy pracodawca nie może bez zgody rady wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z pracownikiem będącym jej członkiem oraz przez rok od zakończenia członkostwa, a także czy taka ochrona jest sprzeczna z zasadami współżycia społecznego albo, że narusza zasadę równego traktowania pracowników w zatrudnieniu. Takie zarzuty dotyczą prawa materialnego i dlatego nieadekwatne jest odwołanie się w tym zakresie do naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., pomijając, że przepis ten bezpośrednio dotyczy ustalenia faktów i oceny dowodów, stąd utrwalone jest w judykaturze stanowisko, iż ze względu na ograniczenie wynikające z art. 398³ § 3 k.p.c. nie może stanowić oparcia dla zarzutu skargi kasacyjnej. Nie inna ocena odnosi się również do zarzutu naruszenia art. 227 k.p.c., stanowiącego, że „*Przedmiotem dowodu są fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie*”. Istota tej regulacji sprowadza się do weryfikacji dowodów, a kryterium są fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znacznie. Oznacza to, że fakty niemające dla rozstrzygnięcia sprawy istotnego znaczenia nie muszą (a nawet nie powinny) być przedmiotem dowodu. Przepis ten nie został naruszony, gdyż o ustaleniach faktycznych nie decydowało opisane w zarzucie przekonanie powoda, lecz niesporne fakty, takie jak wybór rady pracowników w

2007 r., 4 - letni okres kadencji rady pracowników, regulamin funkcjonowania rady pracowników w firmie A. Sp. z o.o. (z 19 kwietnia 2007 r. – w aktach sprawy). Niesporne było także niepowołanie nowej rady pracowników na kolejną kadencję w 2011 r.

Z mocy ustawy z 2006 r. członkom rady pracowników przysługuje ochrona zatrudnienia. Pracodawca nie może bez zgody rady pracowników wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z pracownikiem będącym jej członkiem w okresie jego członkostwa w radzie pracowników (art. 17 ust. 1). Pracodawca nie może bez zgody rady pracowników zmienić jednostronnie warunków pracy lub płacy na niekorzyść pracownika będącego członkiem rady pracowników w okresie jego członkostwa w radzie pracowników, z wyjątkiem, gdy dopuszczają to przepisy innych ustaw (art. 17 ust. 2). Skarżący pracodawca zawarł ponadto porozumienie z Radą Pracowników 19 kwietnia 2007 r. (na podstawie art. 5 ustawy z 2006 r.), w którym przyjęto, że *„Pracodawca nie może bez zgody Rady wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z pracownikiem będącym jej członkiem oraz przez rok do zakończenia członkostwa. Podobnie pracodawca nie może bez zgody rady zmienić jednostronnie warunków pracy lub płacy (na niekorzyść pracownika), będącego członkiem Rady”* (§ 4 ust. 1).

Zaskarżonym wyrokiem Sąd udzielił powodowi ochrony zatrudnienia, gdyż stwierdził, że przysługuje mu ochrona dłuższa niż na podstawie ustawy, czyli jeszcze przez rok po zakończeniu członkostwa w radzie pracowników na podstawie wskazanego porozumienia i zasądził odszkodowanie na podstawie art. 56 w związku z art. 58 k.p.

Skarżący nie zgadza się z tym rozstrzygnięciem, jednak Sąd Najwyższy nie rozpoznaje już sprawy jako kolejna powszechna (trzecia) instancja, lecz tylko skargę kasacyjną, a zatem tylko w granicach zarzutów jej podstaw (art. 398¹³ § 1 k.p.c.; por. wyroki Sądu Najwyższego z 23 czerwca 2010 r., II CSK 667/09, LEX nr 852542, z 19 maja 2011 r., I PK 264/10, LEX nr 896462, z 24 listopada 2010 r., I PK 78/10, LEX nr 725005)). W skardze kasacyjnej nie ma zarzutów, które uzasadniałyby zmianę zaskarżonego wyroku. Skarżący w ogóle nie zarzuca naruszenia art. 56 k.p. Nie zarzuca, że § 4 porozumienia z 19 kwietnia 2007 r. nie należy do przepisów, które ma na uwadze art. 56 § 1 k.p., czyli do „przepisów o

rozwiązywaniu umów o pracę”. Nie zarzuca również, że § 4 tego porozumienia nie jest przepisem prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p., w szczególności, iż nie jest to przepis należący do „*innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych*”. Dalej, nie zarzuca sprzeczności § 4 porozumienia z ustawą z 2006 r. Przeciwnie, konstrukcja zarzutu wskazuje, że skarżący traktuje § 4 ust. 1 porozumienia jako źródło zobowiązania, choć nieobowiązujące ze względu na naruszenie art. 353¹ k.c. w związku z art. 9 § 4 k.p. przez naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu i przekroczenie granic „swobody stron zawierających porozumienie”. Ponadto nieobowiązujące ze względu na naruszenie art. 8 k.p. w związku z art. 9 § 4 k.p., wobec sprzeczności przedłużonej ochrony zatrudnienia „ze społeczno – gospodarczym przeznaczeniem pracodawcy do kształtowania tak zatrudnienia, aby cele wynikające z zakresu jego działania były realizowane”, a także dlatego, że zapis porozumienia nie uwzględniał „interesu pracodawcy”, „interesów pracowników”, bo „naruszał zasadę równego traktowania w zatrudnieniu przez ponad ustawową ochronę byłych członków rady” oraz był sprzeczny z „zasadami współzycia społecznego”.

Zarzut naruszenia art. 353¹ k.c. nie jest uprawniony, gdyż powód nie zawarł indywidualnej umowy z pracodawcą w kwestii przedłużenia ochrony zatrudnienia w związku z funkcją w radzie pracowników. Porozumienie z 19 kwietnia 2007 r. zostało zawarte pomiędzy Radą Pracowników i pracodawcą na podstawie art. 5 ustawy z 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji. Częścią tego porozumienia są zapisy zawarte w § 4 porozumienia, a dotyczące dłuższej ochrony zatrudnienia członków rady pracowników. Przepis art. 353¹ k.c. nie został naruszony. Nie ma zastosowania z tego względu, że w ocenie mocy i skutków takiego porozumienia pierwszeństwo mają przepisy prawa pracy (art. 300 k.p.). Jak zauważono skarżący nie zarzuca, że zawarte porozumienie było sprzeczne z art. 9 § 1 k.p. albo z ustawą z 7 kwietnia 2006 r., w szczególności z jej art. 1 i art. 5. Skarżący nie zarzuca, że porozumienie nie stanowi źródła prawa pracy czy w ogóle źródła zobowiązania pracodawcy. Nawet gdyby rozważyć regulację z art. 353¹ k.c., to skarżący odwołuje się do art. 9 § 4 k.p. i tym samym niejako pośrednio potwierdza, że nie chodzi mu o podważenie porozumienia jako źródła prawa pracy (zobowiązania), lecz tylko o stwierdzenie jego

nieobowiązywania, ze względu na naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Czym innym jest jednak samo źródło prawa (zobowiązania) i czym innym przypadek, gdy regulacja narusza art. 9 § 4 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z 11 września 2012 r., II PK 36/12, OSNP 2013 nr 15-16, poz. 179). Ocena tego zarzutu skargi jest zatem negatywna, gdyż skarżący pomija pierwotną (zasadniczą) podstawę porozumienia wynikającą z ustawy z 2006 r., w której to prawodawca uznał za uzasadnione i konieczne w świetle dyrektywy nr 2002/14/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 11 marca 2002 r. ustanawiającej ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej zapewnienie określonej ochrony zatrudnienia członkom rady pracowników w okresie członkostwa w radzie. Zgodnie z art. 7 tej dyrektywy państwa członkowskie zapewnią, że przedstawiciele pracowników, w toku wykonywania przez nich swoich funkcji, będą mieli zapewnioną właściwą ochronę i gwarancje, które umożliwią im właściwe wykonywanie obowiązków, jakie zostały im powierzone. Z kolei art. 17 ust. 1 ustawy z 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji stanowi, że pracodawca nie może bez zgody rady pracowników wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z pracownikiem będącym jej członkiem w okresie jego członkostwa w radzie pracowników. Porozumienie z 19 kwietnia 2007 r. nie stworzyło więc całkowicie nowej instytucji w zakresie ochrony zatrudnienia, lecz nawiązywało do ochrony zatrudnienia określonej w ustawie i wydłużyło ją o rok. Przepis art. 9 § 4 k.p. ma na uwadze zgodność źródeł prawa ujmowanych normatywnie. Skarżący nie wskazuje przepisu ustawy, jako punktu odniesienia do oceny, że § 4 ust. 1 porozumienia narusza zasadę równego traktowania w zatrudnieniu (art. 9 § 4 k.p.). Wyżej zauważono, że ochronny zapis porozumienia ma swe pierwotne oparcie w ustawie z 2006 r. (art. 17 ust. 1) i w zakresie dalszej ochrony nie różni się rodzajowo od ochrony, którą prawodawca przyznaje innym chronionym pracownikom pełniącym podobne funkcje, przykładowo w związkach zawodowych (art. 32 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych) czy w radzie pracowniczej (art. 6 ustawy z 25 września 1981 r. o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego). Również w doktrynie można spotkać pogląd, że celowe byłoby, żeby po zakończeniu działalności w radzie pracowników jej członek przez pewien okres podlegał dalszej

ustawowej ochronie (K.W. Baran, Komentarz do art. 17 ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzeniu z nimi konsultacji). Skarżący nie wykazał zatem, że § 4 ust. 1 porozumienia narusza zasadę równego traktowania w zatrudnieniu. Na podstawie tych samych argumentów można uzasadnić nietrafność zarzutu naruszenia art. 8 k.p., gdyż klauzule generalne wyprzedza porozumienie pracodawcy i rady pracowników, czyli jasne co do treści zobowiązanie (§ 4 ust. 1), które kauzalnie kotwiczy się w ustawie z 2006 r. Przyjęte w porozumieniu rozwiązanie nie może być więc uznane za sprzeczne ze „społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa pracodawcy do kształtowania zatrudnienia”, gdyż prawo to nie jest nieograniczone, a poza tym pracodawca sam przyjął określone porozumienie. Z porozumienia nie wynika też szczególne uprzywilejowanie dla pracownika, albowiem miało swoją kazuę, której tu nie trzeba definiować, skoro wskazano wyżej, że ochrony członków rady pracowników wymaga dyrektywa unijna i ustawa z 2006 r. Na tej płaszczyźnie nie można jako kontrargumentów powoływać „interesu (innych) pracowników”, gdyż z istoty rzeczy ochrona zatrudnienia odnosiła się tylko do kilku osób (rady pracowników). Z tych samych przyczyn nie można stwierdzić nieważności porozumienia, że względu na sprzeczność z zasadami współżycia społecznego. Innymi słowy skarżący nie podważył zobowiązania pracodawcy wynikającego z § 4 ust. 1 porozumienia. Nie zarzucał też naruszenia art. 53 k.p., o którym jedynie wspomniano w kontekście zarzutu naruszenia zasad współżycia społecznego.

Z tych motywów zarzuty skargi kasacyjnej okazały się niezasadne i dlatego orzeczono jak w sentencji (art. 398¹⁴ k.p.c.).