



Sygn. akt I PK 110/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 marca 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Myszka (przewodniczący)

SSN Romualda Spyt

SSA Marek Procek (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa J. C.

przeciwko B. Polska Spółce Akcyjnej w A.

o odprawę emerytalną,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 16 marca 2017 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w S.

z dnia 30 grudnia 2015 r., sygn. akt III Pa .../15,

uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w S., pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego.

UZASADNIENIE

Powód J. C. domagał się od pozwanej B. Polska S.A. w A. zapłaty kwoty 47.561 zł tytułem różnicy między należną mu, z mocy postanowień Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, odprawą emerytalną w wysokości 6,66 miesięcznych wynagrodzeń, a kwotą wypłaconą przez stronę pozwaną, na podstawie art. 92¹ k.p., w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia.

Sąd Rejonowy w S., wyrokiem z dnia 2 listopada 2015 r., oddalił powództwo oraz orzekł o kosztach procesu.

Sąd Rejonowy ustalił, iż powód świadczył pracę u strony pozwanej w okresie od dnia 23 listopada 1993 r. do dnia 26 września 2014 r., ostatnio na stanowisku specjalisty w składzie celnym.

Reguły wynagradzania pracowników pozwanej, z wyłączeniem członków zarządu oraz pracowników szczebla kierowniczego o 34 kategorii zaszeregowania i wyższej, ukształtowane są w treści Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy B. Polska S.A. w z dnia 24 lipca 2001 r. Na podstawie zapisów układowych, pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty inwalidzkiej lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, przysługiwała odprawa pieniężna w wymiarze wyższym niż ten, o którym mowa w art. 92¹ k.p., za łączny czas pracy w Spółce i jej poprzednikach wynoszący minimum 5 lat. Podstawę wymiaru odprawy stanowiło miesięczne wynagrodzenie zasadnicze pracownika w dniu rozwiązania stosunku pracy, z uwzględnieniem mnożnika w zależności od zakwalifikowanych pełnych lat zatrudnienia. Na podstawie § 20 Układu, mnożnik ten dla 20 lat zatrudnienia wynosił 6,66 miesięcznego wynagrodzenia.

W dniu 1 września 2001 r. strony zawarły aneks do umowy o pracę, na mocy którego powierzono powodowi stanowisko kierownika zmiany SMD (sklasyfikowane w 34 kategorii zaszeregowania), z jednoczesnym wyłączeniem tego stanowiska z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy.

Następnie w dniu 30 września 2011 r. strony zawarły porozumienie zmieniające do umowy o pracę, na podstawie którego z dniem 1 października 2011 r. powodowi powierzono stanowisko specjalisty w składzie celnym, które objęte było kategorią zaszeregowania 33. Uzgodniono również, iż dodatkowe

uprawnienia pracownicze, które związane były z dotychczas przypisaną stanowisku kategorią zaszeregowania, zostają przedłużone na czas nieokreślony, zaś wszelkie pozostałe warunki umowy o pracę, w tym dotychczasowy wymiar czasu pracy oraz wynagrodzenie pracownika, pozostały bez zmian.

W dniu 11 września 2014 r. strony zawarły porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę ze skutkiem na dzień 26 września 2014 r. Jednocześnie strony uzgodniły, iż pracodawca wypłaci powodowi odprawę z tytułu likwidacji stanowiska w kwocie 50.000 zł, odprawę emerytalną w wysokości aktualnego jednomiesięcznego wynagrodzenia oraz premię roczną za 2014 r. - proporcjonalną do ilości przepracowanych we wskazanym roku kalendarzowym pełnych miesięcy.

Oceniając zgłoszone przez powoda roszczenie, Sąd Rejonowy wskazał, iż w dacie rozwiązania umowy o pracę powód zajmował 33 stopień zaszeregowania. Zatem, według tegoż Sądu, istotę sporu stanowiło ustalenie, czy skutek zawarcia w dniu 30 września 2011 r. aneksu do umowy o pracę powoda obejmowały ustalenia Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, a w konsekwencji - czy w związku z przejściem na emeryturę, powodowi przysługuje odprawa pieniężna w wymiarze wyższym niż ten, o którym mowa w art. 92¹ k.p.

Zdaniem Sądu Rejonowego, zgodną wolą stron, na datę zawarcia porozumienia zmieniającego z dnia 30 września 2011 r., było pozostawienie powoda poza zakresem Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy.

Motywuując powyższe twierdzenie, Sąd pierwszej instancji powołał się na zapis w karcie zmiany warunków zatrudnienia, w którym zawarto postanowienie: „Karta D. i warunki przejścia na emeryturę według grade 34”. Ponadto, Sąd ten podniósł, iż po podpisaniu przedmiotowego aneksu, wynagrodzenie zasadnicze było wyliczane powodowi w dotychczasowej wysokości i na dotychczasowych zasadach. W tym względzie Sąd Rejonowy wskazał także na zeznania świadków, którzy zgodnie przyznali, iż elementem porozumienia zmieniającego było nieobejmowanie powoda postanowienia Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy i powód porozumienie na takich warunkach zaakceptował.

Jednocześnie Sąd Rejonowy stwierdził, że z dokumentów zgromadzonych w toku postępowania wynika, iż zgodnie z praktyką obowiązującą w pozwanej Spółce, w przypadku woli objęcia pracowników postanowieniami Układu (którzy dotychczas

wyłączeni byli spod jego obowiązywania), porozumienia zmieniające zawierały wyraźne oświadczenie stron w tym zakresie. Natomiast w porozumieniu zmieniającym zawartym z powodem w dniu 30 września 2011 r. nie było takiego postanowienia.

Ponadto, Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że po podpisaniu przedmiotowego porozumienia wynagrodzenie zasadnicze było wyliczane powodowi w dotychczasowej wysokości, na dotychczasowych zasadach. Gdyby jednak po tej dacie objęto go postanowieniami układowymi, jego wynagrodzenie zasadnicze zostałoby zmniejszone i uzupełnione dodatkiem wyrównawczym, z uwagi na okres ochrony przedemerytalnej, w którym powód wówczas pozostawał.

Odnosząc się do argumentacji powoda, iż otrzymywał on premię wypłacaną jak w kategorii zaszeregowania 33, Sąd Rejonowy wskazał, iż nie było to sporne. Jednakże zdaniem tegoż Sądu, należało się zgodzić ze stanowiskiem pozwanego, iż gdyby powodowi miała zostać wypłacona premia obliczona według zasad obowiązujących pracowników z kategorii zaszeregowania 34 i wyższej, nie otrzymałby on premii w części uzależnionej od realizacji celów wyznaczonych na poziomie regionalnym (globalnym) - ok. 20 - 30% premii, z uwagi na fakt, iż na stanowisku pracy, na które został przeniesiony, takie cele nie były realizowane. Wobec powyższego, decyzją przełożonych powód otrzymywał nagrodę roczną wyliczaną, jak z kategorii zaszeregowania 33, co jednak nie przesądza o uznaniu, iż powód został objęty regulacją Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy.

W apelacji od przedstawionego rozstrzygnięcia powód zarzucił Sądowi Rejonowemu:

1. naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. przez dowolne uznanie, że od dnia 1 października 2011 r. do dnia rozwiązania umowy o pracę w związku z przejściem na emeryturę, powód zatrudniony był na stanowisku szczebla kierowniczego o kategorii zaszeregowania 34, co pozostaje w oczywistej sprzeczności z wiążącą strony umową o pracę w treści zmienionej porozumieniem stron w dniu 30 września 2011 r., bowiem powód od dnia 1 października 2011 r. został zatrudniony i świadczył pracę na stanowisku specjalisty, nienależącym do szczebla kierowniczego, z kategorią zaszeregowania 33,

2. bezzasadne pominięcie w ocenie prawnej art. 18 § 1 i § 2 k.p., a w konsekwencji niewłaściwe zastosowanie art. 65 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.,

3. bezzasadną odmowę zastosowania w sprawie § 20 ust. 1 i 2 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy B. Polska S.A. w A. w zakresie określenia wysokości należnej powodowi odprawy emerytalnej,

4. bezzasadne zastosowanie art. 92¹ § 1 k.p. w związku z § 10 pkt 2 Regulaminu wynagradzania.

Wyrokiem z dnia 30 grudnia 2015 r. Sąd Okręgowy w S. oddalił apelację powoda.

Sąd drugiej instancji zaakceptował i podzielił przeprowadzone przez Sąd Rejonowy ustalenia stanu faktycznego oraz ocenę zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego.

Odnosząc się do zarzutu naruszenia przez Sąd Rejonowy normy art. 233 k.p.c., Sąd drugiej instancji podniósł, że Sąd Rejonowy wyraźnie wskazywał, iż powód należał do pracowników kategorii zaszeregowania 33, przyjmując przy tym, iż pomimo takiego zaszeregowania, powodowi przysługiwały przywileje pracowników zaszeregowanych w kategorii 34. Takie zestawienie – w ocenie Sądu Okręgowego - przeczy tezie, którą powód próbował przeforsować w niniejszym postępowaniu, iż jego warunki zatrudnienia były mniej korzystne. Zdaniem Sądu drugiej instancji, należy podzielić stanowisko Sądu Rejonowego, iż sytuacji powoda nie można oceniać selektywnie, gdyż taka postawa wypacza pełen obraz faktycznej sytuacji pracowniczej powoda. Natomiast powód ani w toku postępowania przez Sądem pierwszej instancji, ani w apelacji nie udowodnił, by jego warunki zatrudnienia - łącznie z przywilejami, były mniej korzystne od tych wynikających z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy. Zestawienia przedstawione przez pozwanego pracodawcę wskazywały jednoznacznie, iż mimo zmiany warunków zatrudnienia powoda i przeniesienie powoda na niższe stanowisko, jego składniki wynagrodzenia pozostały niezmiennione. Powód został zatem przeniesiony na niższe, niż dotychczas, stanowisko i z tego względu został zaszeregowany do kategorii 33, natomiast jego warunki płacowe wynikały z kategorii 34.

Sąd Okręgowy zauważył, iż Sąd Rejonowy położył nacisk na wyjaśnienie kwestii związanej z zagadnieniem składania oświadczeń woli przez strony umowy,

jednak dla Sądu drugiej instancji istotnie było, że powód przy zmianie warunków zatrudnienia wyraził zgodę, iż od dnia 1 listopada 2011 r. obejmą go „benefity menadżerskie z karty D. i warunki przejścia na emeryturę według grade 34”.

W związku z powyższym – jak zauważył Sąd Okręgowy - podnoszenie przez powoda, iż został zmuszony do podpisania takiego porozumienia, gdyż był straszony przez pracodawcę zwolnieniem z pracy, nie miały wpływu na ocenę tego porozumienia oraz wspomnianej karty zmiany warunków zatrudnienia pod względem zgodności z przepisami prawa i zasadami współżycia społecznego. Porozumienie to miało charakter wyjątkowy i zostało „dostosowane” przez pracodawcę do sytuacji pracowniczej powoda. W niedalekiej perspektywie powód miał bowiem nabyć uprawnienia emerytalne, natomiast na datę jego zawierania nie spieniał wymagań, jakie wynikały z dotychczas zajmowanego stanowiska kierownika. Stąd konieczność degradacji na niższe stanowisko, przy jednoczesnym zachowaniu dotychczasowych składników wynagrodzenia i przywilejów.

Sąd Okręgowy podkreślił, że powód nie podważył stanowiska pracodawcy, iż warunki zatrudnienia - przywileje wynikające z „grade 34” globalnie były mniej korzystne niż wynikające z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy. Tymczasem, Sąd drugiej instancji, powołując się na pogląd prawny wyrażony przez Sąd Najwyższy w uzasadnieniu uchwały z dnia 9 listopada 1994 r. (I PZP 46/94), stwierdził, że z reguły każda regulacja prawna, zarówno zawarta w przepisach powszechnie obowiązujących, jak i w zakładowych źródłach prawa pracy, nawet jeżeli generalnie poprawia sytuację pracownika, to jednak równocześnie stwarza dla niego pewne niedogodności, które w określonych okolicznościach mogą się ujawnić. Ocena „korzystności” danej regulacji dla pracownika musi więc mieć charakter globalny w tym sensie, że w jej ramach dokonuje się kompleksowego bilansu zysków i strat, jakie niesie ona dla interesów pracownika. Jeżeli możliwe korzyści przeważają nad możliwymi pewnymi negatywnymi aspektami danej regulacji dla pracownika, należy przyjąć ocenę globalną i uznać, że postanowienia wewnątrzzakładowe *per saldo* są korzystniejsze dla pracownika (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2003 r., I PK 416/02 oraz z dnia 10 stycznia 2006 r., I PK 97/05). Taką metodę oceny sytuacji powoda przyjął Sąd Rejonowy.

Była ona prawidłowa i jednoznacznie wskazywała, że w stosunku do powoda nie wystąpiło naruszenie prawa czy też zasad współżycia społecznego.

Sąd Okręgowy nie stwierdził również, aby w sprawie wystąpiło naruszenie art. 8 k.p.

W skardze kasacyjnej powód zaskarżył wyrok Sądu Okręgowego w całości, przywołując podstawy w postaci:

1. bezzasadnego pominięcia w ocenie prawnej art. 9 § 1 k.p. w związku z § 2 ust. 1 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy B. S.A. w A. oraz bezzasadne pominięcie art. 18 § 1 i § 2 k.p.,

2. bezzasadną odmowę zastosowania w sprawie § 20 ust. 1 i 2 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy B. S.A. w A. w związku z art. 9 § 1 k.p. w zakresie określenia wysokości należnej powodowi odprawy emerytalnej.

Powołując się na przedstawione podstawy, skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku oraz uchylenie wyroku Sądu Rejonowego w S. z dnia 2 listopada 2015 r. i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty 47.560,98 zł oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda zwrotu kosztów procesu wg norm przepisanych, a w tym kosztów zastępstwa procesowego, za wszystkie instancje, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w S. wraz z rozstrzygnięciem o kosztach niniejszego postępowania, a w tym o kosztach zastępstwa procesowego, wywołanych wniesieniem skargi kasacyjnej.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o oddalenie skargi kasacyjnej oraz zwrot kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna oparta została na uzasadnionych podstawach.

Na podstawie przepisu art. art. 398¹³ § 1 k.p.c., postępowanie kasacyjne prowadzone przed Sądem Najwyższym - będącym sądem prawa - ograniczone jest do zbadania wskazanych przez skarżącego, konkretnych podstaw skargi kasacyjnej, z wyjątkiem jedynie nieważności postępowania, którą Sąd Najwyższy bierze pod rozwagę z urzędu. Skarga kasacyjna, zgodnie z art. 398³ § 1 k.p.c.,

może być oparta na naruszeniu prawa materialnego przez błędną wykładnię lub niewłaściwe zastosowanie oraz na naruszeniu przepisów postępowania, jeżeli uchybienie to mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy. Sąd Najwyższy, który w postępowaniu kasacyjnym kontroluje wyłącznie kwestie prawne, związany jest ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego wyroku (art. 398³ § 3 k.p.c.). Oznacza to, iż Sąd Najwyższy może rozpoznać skargę kasacyjną tylko w ramach tej podstawy, na której ją oparto, odnosząc się jedynie do przepisów, których naruszenie zarzucono.

W tym kontekście należy wskazać, że przywołane przez stronę powodową podstawy skargi kasacyjnej nie obejmują naruszenia prawa procesowego (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.).

Ocenę zaś materialnoprawnych zarzutów przywołanych w skardze kasacyjnej (art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c.) poprzedzić trzeba stwierdzeniem, iż w realiach niniejszego sporu wyjaśnić należało, czy strony umowy o pracę mogą, bez naruszenia, określonej w art. 18 § 1 i 2 k.p., zasady uprzywilejowania pracownika, zawierać porozumienie, na mocy którego pracownik zostanie pozbawiony – przysługującej mu na podstawie postanowień zakładowego układu zbiorowego pracy – odprawy emerytalnej, przewyższającej wysokość odprawy, uregulowanej w art. 92¹ k.p.

Z wiążących Sąd Najwyższy ustaleń wynika, że Sądy obu instancji stwierdziły, iż w treści porozumienia zmieniającego umowę o pracę z dnia 30 września 2011 r., poprzez użycie zwrotu: „warunki przejścia na emeryturę według grade 34”, przyjęto, „pozostawienie powoda poza zakresem Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy”. Sądy zwróciły przy tym uwagę, że tak oznaczona klauzula umowna miała na celu wyłączenie wobec powoda regulacji układowej, przewidującej dla pracownika o kategorii zaszeregowania 33, odprawę emerytalną znacznie przewyższającą odprawę emerytalną przewidzianą w kodeksie. Sąd drugiej instancji zauważył również, że w okresie objętym opisanym porozumieniem zmieniającym powód korzystał z ochrony przedemerytalnej i alternatywą dla porozumienia byłaby konieczność wypłaty dodatku wyrównawczego.

Pamiętając o powyższych uwarunkowaniach, zwrócić należy uwagę, iż istotą – przywoływanej w podstawie skargi kasacyjnej - regulacji art. 18 § 1 i 2 k.p.,

poprzez użycie w treści przepisu zwrotu: „postanowienia umów o pracę”, jest objęcie ochroną skonkretyzowanych uprawnień pracowniczych, do których mogą odnosić się w sposób zindywidualizowanych strony stosunku pracy, kształtując według własnej woli postanowienia umowne. W kontekście powołanego przepisu, wola stron stosunku pracy, z uwagi na funkcję ochronną prawa pracy, doznaje istotnego ograniczenia. Powołany przepis, odwołując się do sankcji w postaci nieważności mniej korzystnych postanowień umownych i automatycznego stosowania odpowiednich przepisów prawa pracy, odnosi zasadę ochrony do zindywidualizowanych uprawnień pracowniczych wynikających z przepisów prawa pracy. Teza ta powinna być oczywista jeśli się zważy, iż normy prawne konstruowane z przepisów prawa pracy mają, co do zasady, charakter jednostronnie bezwzględnie obowiązujący (semiimperatywny), czyli dopuszczają odstępstwa jedynie na korzyść pracowników. Owe korzystniejsze postanowienia umowne mogą wprowadzać do stosunku pracy uprawnienia pracownicze w rozmiarach większych niż przewidziane przepisami prawa pracy, ale też mogą ustanawiać prawo do świadczeń nieprzewidzianych tymi przepisami (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2016 r., II PK 205/15). Dlatego nie wytrzymuje krytyki stanowisko Sądu drugiej instancji, iż ocena „korzystności” porozumienia zmieniającego umowę o pracę z dnia 30 września 2011 r. musi mieć charakter „globalny”, a nie „selektywny”. Jak należy przypuszczać, Sąd ten – oceniając „globalnie” porozumienie z dnia 30 września 2011 r. - równoważył zrzeczenie się przez powoda prawa od układowej odprawy emerytalnej, uprawnieniem umownym do wynagrodzenia za pracę (benefitami managerskimi) w wysokości przewyższającej regulację układową.

Tymczasem w treści powyższego porozumienia (odnosząc się do norm układowych) w istocie przyjęto, że niektóre postanowienia umowy o pracę będą bardziej korzystne, a inne mniej korzystne (dla pracownika - powoda) niż przepisy prawa pracy. Powtórzyć zatem trzeba, iż zgodnie z art. 18 § 1 k.p., normy prawa pracy mają tylko częściowo moc bezwzględnie obowiązującą, gdyż nie pozwalają na odstępstwa od nich tylko w jednym kierunku - na niekorzyść pracownika. W ten sposób ocenić należy uprawnienie do ustalenia w umowie o pracę wyższego

wynagrodzenia (benefitów managerskich), niż przewidują to przepisy zakładowego układu zbiorowego pracy.

Odnosząc się natomiast, do twierdzenia, że strony zamierzały „pozostawić powoda poza zakresem Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy”, oczywistym jest, iż zawieszenie porozumień układowych możliwe byłoby jedynie w sytuacji zawarcia porozumienia, o jakim mowa w art. 241²⁷ k.p., czego w niniejszej sprawie nie wykazano.

Dodać również trzeba, iż w pracownik nie może zrzec się prawa do odprawy emerytalnej. Taki, zasługujący na aprobatę, pogląd wyraził Sąd Najwyższy w wyrokach z 17 lutego 2005 r. (II PK 235/04) oraz z dnia 14 czerwca 2012 r. (I PK 229/11). Powtórzyć zatem trzeba, iż jakkolwiek odprawy emerytalne nie zostały normatywnie zakwalifikowane do wynagrodzeń za pracę, to jednak podlegają ochronie na równi z wynagrodzeniem za pracę. Zrzeczenie się wynagrodzenia objęte jest bezwzględnym zakazem z art. 84 k.p. Pracownik nie może zrzec się wynagrodzenia przez żadną czynność prawną. Nie może zatem zawrzeć w porozumieniu zmieniającym umowę o pracę zrzeczenia prawa do odprawy emerytalnej określonej przepisami układowymi. Taka czynność jest nieważna, jako sprzeczna z prawem.

Wobec powyższego, należy stanowczo stwierdzić, że strony umowy o pracę nie mogą, bez naruszenia, określonej w art. 18 § 1 i 2 k.p., zasady uprzywilejowania pracownika, zawierać porozumienia, na mocy którego pracownik zostanie pozbawiony – przysługującej mu na podstawie postanowień zakładowego układu zbiorowego pracy – odprawy emerytalnej, przewyższającej wysokość odprawy, uregulowanej w art. 92¹ k.p.

W tym stanie rzeczy trafne okazały się zarzuty skargi kasacyjnej dotyczące naruszenia przez Sąd drugiej instancji art. 18 § 1 i 2 k.p. oraz § 2 w związku z § 20 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy B. S.A. z dnia 24 lipca 2001 r.

Mając na względzie przedstawione okoliczności, Sąd Najwyższy, na podstawie art. 398¹⁵ § 1 oraz art. 108 k.p.c., orzekł jak w wyroku.

