

Wyrok z dnia 7 września 1999 r.

I PKN 243/99

1. Warunkiem zaliczenia porozumienia zbiorowego określającego prawa i obowiązki stron stosunku pracy do źródeł prawa pracy, jest jego oparcie "na ustawie", to znaczy, że możliwość zawarcia porozumienia jest przewidziana w ustawie.

2. Wstępne badanie sprawy przewidziane w art. 467 § 1 KPC oraz podjęcie czynności wyjaśniających, o których stanowi art. 468 § 1 KPC, należy do sądu pierwszej instancji, wskutek czego zarzut naruszenia tych przepisów nie może być skierowany w kasacji wobec wyroku sądu drugiej instancji.

Przewodniczący: SSN Walerian Sanetra, Sędziowie: SN Jadwiga Skibińska-Adamowicz (sprawozdawca), SA Katarzyna Gonera.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 7 września 1999 r. sprawy z powództwa Haliny P. przeciwko Polskim Kolejom Państwowym-Zakładowi Przewozów Pasażerskich w Ł. z siedzibą w K. o rekompensatę pieniężną, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi z dnia 8 stycznia 1999 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Sąd Rejonowy w Tomaszowie Mazowieckim wyrokiem z dnia 8 października 1998 r. oddalił powództwo Haliny P. o zasądzenie od PKP Stacji Rejonowej w K. rekompensaty pieniężnej z Paktu Gwarancji Pracowniczych z dnia 23 grudnia 1996 r. Ustalił, że powódka była zatrudniona u strony pozwanej 34 lata, 5 miesięcy i 22 dni, ostatnio na stanowisku radcy do spraw szkolenia pracowników. Była pracownikiem mianowanym. W dniu 17 maja 1997 r. złożyła pismo do Naczelnika pozwanej Stacji, w którym wypowiedziała stosunek pracy z dniem 31 maja 1997 r., podając jako przyczynę osiągnięcie wieku emerytalnego. W związku z tym Naczelnik Stacji pismem z

dnia 23 czerwca 1997 r. zwolnił powódkę ze służby (z zachowaniem okresu wypowiedzenia) z dniem 31 sierpnia 1997 r., stwierdzając również w swoim piśmie, że spełnia ona warunki do nabycia prawa do emerytury kolejowej, gdyż w dniu rozwiązania stosunku pracy miała ukończone 55 lat życia i ponad 35 letni staż pracy. Sąd pierwszej instancji ustalił ponadto, że dnia 23 grudnia 1996 r. Zarząd PKP zawarł z ogólnokrajowymi organizacjami związkowymi działającymi w Przedsiębiorstwie PKP Pakt Gwarancji Pracowniczych, który obowiązuje od 1 stycznia 1997 r. Z jego punktu 4 ustępu 1 wynika, że w przypadku rozwiązania umowy o pracę z przyczyn dotyczących pracodawcy pracownik otrzymuje rekompensatę pieniężną w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia.

W świetle powyższych ustaleń Sąd Rejonowy uznał, że powódce nie przysługuje wymieniona rekompensata, gdyż rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z jej inicjatywy. Ona bowiem dokonała wypowiedzenia stosunku pracy, a pracodawca – jedynie jego formalnego rozwiązania. Sąd Rejonowy zauważył, że pismo pracodawcy z dnia 23 czerwca 1997 r. nie zawiera żadnej wzmianki, z której wynikałoby, że stosunek pracy został z powódką rozwiązany z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Podkreślił też, że z kontekstu punktów 4, 5 i 7 Paktu wynika, iż rekompensata pieniężna przysługuje tylko tym pracownikom nabywającym prawo do wcześniejszej emerytury, z którymi pracodawca rozwiązał stosunek pracy z przyczyn leżących po jego stronie.

Od powyższego wyroku powódka złożyła apelację, którą oddalił Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi wyrokiem z dnia 8 stycznia 1999 r. Sąd ten podzielił pogląd Sądu Rejonowego co do tego, iż samego faktu nabycia przez pracownika uprawnień emerytalnych i rozwiązania z tej przyczyny stosunku pracy nie można traktować jako rozwiązania stosunku pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Tymczasem właśnie osiągnięcie przez powódkę wieku emerytalnego i jej wniosek o rozwiązanie stosunku pracy były przyczyną ustania zatrudnienia. Sąd Wojewódzki powołał się również na porozumienie z dnia 19 maja 1997 r. zawarte między Zarządem Przedsiębiorstwa PKP a Sekcją Krajową Kolejarzy NSZZ „Solidarność” w sprawie zawarcia Paktu Gwarancji Pracowniczych, według którego proces restrukturyzacji zatrudnienia miał polegać na zapewnieniu miejsc pracy pracownikom w wieku produkcyjnym i w związku z tym na rozwiązywaniu w pierwszej kolejności stosunków pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy z pracownikami, którzy nabyli uprawnienia emerytalne lub rentowe. Celem zawartego porozumienia

nie było więc przyznanie świadczeń każdemu pracownikowi PKP, który posiada uprawnienia emerytalne, lecz ochrona miejsc pracy dla osób w wieku produkcyjnym, które uprawnień tych jeszcze nie nabyły, oraz zrekompensowanie utraconego zatrudnienia tym osobom, z którymi pracodawca rozwiązał stosunki pracy w związku z koniecznością zmian organizacyjnych i zmniejszeniem zatrudnienia. Jest natomiast niesporne, że przyczyną rozwiązania stosunku pracy z powodką nie była restrukturyzacja i przyczyny leżące po stronie pracodawcy, lecz osiągnięcie przez nią wieku emerytalnego i wystąpienie z wnioskiem o rozwiązanie stosunku pracy z tego powodu.

W kasacji od powyższego wyroku powódka zarzuciła naruszenie prawa materialnego przez niewłaściwe zastosowanie oraz błędną wykładnię pkt 5 i 7 Paktu Gwarancji Pracowniczych z dnia 23 grudnia 1996 r. w sprawie warunków realizacji II etapu restrukturyzacji Przedsiębiorstwa PKP, a także § 3 pkt 3 i § 8 porozumienia z dnia 19 maja 1997 r. zawartego między Zarządem Przedsiębiorstwa PKP a Sekcją Krajową Kolejarzy NSZZ „Solidarność” w sprawie zawarcia Paktu Gwarancji Pracowniczych w okresie restrukturyzacji Przedsiębiorstwa „Polskie Koleje Państwowe”. Zarzuciła również naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 468 i art. 473 KPC.

Zdaniem skarżącej z wymienionych postanowień Paktu i porozumienia nie wynika, iż warunkiem prawa do rekompensaty jest określony sposób ustania zatrudnienia, dlatego Sąd Wojewódzki błędnie uznał, że rozwiązanie stosunku pracy z inicjatywy powódki było przeszkodą do przyznania jej rekompensaty pieniężnej. Powołane postanowienia wyraźnie przewidują, że środki na restrukturyzację zostaną wydzielone „z przeznaczeniem na rekompensaty dla pracowników przechodzących na wcześniejsze emerytury”, którzy odchodząc na emerytury lub renty pozwolą utrzymać miejsca pracy dla pracowników w wieku produkcyjnym. Z takimi też pracownikami będą rozwiązywane stosunki pracy „z przyczyn leżących po stronie pracodawcy”.

Gdy chodzi o zarzut naruszenia przepisów postępowania, to skarżąca uzasadniła go nieprzeprowadzeniem przez Sąd pierwszej instancji postępowania dowodowego umożliwiającego skarżącej wykazanie, że inni pracownicy, będący w analogicznej sytuacji otrzymali przedmiotowe rekompensaty, co powinno skłonić Sąd Wojewódzki do uchylenia wyroku Sądu Rejonowego i przekazania mu sprawy do ponownego rozpoznania. Ponadto Sąd Wojewódzki nie rozważył tego, czy z ustaleń Sądu Rejonowego wynikało, że wszyscy pracownicy byli dokładnie zapoznani z obo-

wiążącymi postanowieniami Paktu i porozumienia w przedmiocie rekompensat. Stanowi to naruszenie przepisów w sprawach ze stosunku pracy.

Przytaczając powyższe zarzuty powódka wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku oraz wyroku Sądu Rejonowego w Tomaszowie Mazowieckim i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania, z zasądzeniem na rzecz powódki kosztów procesu za wszystkie instancje.

Strona pozwana wniosła o oddalenie kasacji.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Według art. 393¹ KPC jedną z podstaw, na których można oprzeć kasację, jest naruszenie prawa materialnego. Zgodnie z art. 9 § 1 KP przez prawo materialne w stosunkach z zakresu prawa pracy (źródła prawa pracy), należy rozumieć przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Jak z powyższego przepisu wynika, źródłem prawa pracy są nie tylko akty prawne stanowione przez upoważnione do tego organy państwowe, ale także porozumienia normatywne zawierane między partnerami socjalnymi, tj. układy zbiorowe pracy i inne porozumienia zbiorowe oraz regulaminy (np. pracy, wynagradzania, premiowania) i statuty. W myśl jednak wskazanego przepisu warunkiem zaliczenia porozumienia zbiorowego, regulaminu lub statutu do źródeł prawa pracy jest ich oparcie „na ustawie”. Mówiąc inaczej, wymienione akty wówczas można zaliczyć do źródeł prawa pracy, gdy możliwość ich zawarcia lub uchwalenia została przewidziana w ustawie. Do porozumień zbiorowych wskazanych w ustawie należy np. porozumienie kończące spór zbiorowy określone w art. 9 i art. 14 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U. Nr 55, poz. 236 ze zm.).

Gdy chodzi o Pakt Gwarancji Pracowniczych z dnia 23 grudnia 1996 r. w sprawie warunków realizacji II etapu restrukturyzacji Przedsiębiorstwa PKP oraz porozumienie z dnia 19 maja 1997 r. dotyczące realizacji tego Paktu, to nie spełniają one zasadniczego wymagania, jakim jest ich oparcie w przepisach ustawowych. Postanowienia tych aktów nie powołują się bowiem na jakąkolwiek ustawę jako na podstawę ich zawarcia, a istnienia tej podstawy nie można się domyślać. Powyższe oko-

liczności sprawiają, że omawiany Pakt i porozumienie nie mogą być traktowane jako przepisy prawa materialnego, których naruszenie stanowi w myśl art. 393¹ pkt 1 KPC podstawę kasacji. Tym samym Sąd Najwyższy nie mógł dokonać oceny zaskarżonego wyroku z punktu widzenia zarzutu błędnej ich wykładni lub niewłaściwego zastosowania.

Nieskuteczny okazał się również zarzut naruszenia podanych w kasacji przepisów postępowania. Art. 468 § 1 KPC wprowadzający czynności wyjaśniające ma zastosowanie wtedy, gdy na potrzebę podjęcia tych czynności wskazują wyniki wstępnego badania sprawy. Natomiast art. 467 § 1 KPC stanowi, że wstępnego badania sprawy dokonuje przewodniczący niezwłocznie po wniesieniu sprawy. Już więc chociażby treść przytoczonych przepisów wskazuje na to, że mają one zastosowanie w postępowaniu pierwszoinstancyjnym. Tymczasem skarżąca zarzuciła ich obrazę Sądowi drugiej instancji. Wprawdzie naruszenie art. 468 KPC uzasadniła tym, że Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu Rejonowego, który nie wyjaśnił podnoszonej przez powódkę okoliczności, że inni pracownicy w analogicznej sytuacji otrzymali rekompensaty pieniężne - chociaż dla wszechstronnego wyjaśnienia sprawy powinien uchylić wyrok Sądu pierwszej instancji i przekazać mu sprawę do ponownego rozpoznania - jednak takie ujęcie zarzutu wymagało od skarżącej powołania tych przepisów proceduralnych, które wiążą się z postępowaniem przed sądem drugiej instancji. Powołania innych – poza art. 468 KPC – przepisów postępowania wymagał także zarzut kasacji, że Sąd Okręgowy nie wyjaśnił sprawy pod kątem, jaki sposób rozwiązania umowy o pracę uprawniał pracowników przechodzących na emeryturę lub renty do otrzymania rekompensaty pieniężnej, chociaż Pakt Gwarancji Pracowniczych i porozumienie w sprawie jego realizacji nie określiły tego precyzyjnie.

Gdy chodzi o zarzut naruszenia art. 473 KPC, to nie został on w ogóle uzasadniony. Wskazany przepis stanowi, że w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych nie stosuje się przepisów ograniczających dopuszczalność dowodu ze świadków i z przesłuchania stron. Nawiązuje więc do ograniczeń przewidzianych w art. 246 i art. 247 oraz w pewnym zakresie w art. 302 § 1 KPC. Jednak skarżąca nie wyjaśniła, jak należy rozumieć jego naruszenie i jaki to mogło wywrzeć wpływ na wynik sprawy.

Reasumując, należy stwierdzić, że kasacja jest niezasadna, wobec czego podlegała oddaleniu stosownie do art. 393¹² KPC. Dlatego Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji wyroku.

Notka

W wyroku z dnia 28 lipca 1999 r., I PKN 176/99 (OSNAPiUS 2000 r. nr 21, poz. 788) Sąd Najwyższy orzekł odmiennie, niż w tezie pierwszej powyższego wyroku, że porozumienie z dnia 19 maja 1997 r. między Zarządem PKP a związkami zawodowymi, stanowiące Pakt Gwarancji Pracowniczych w okresie restrukturyzacji Przedsiębiorstwa Państwowego PKP jest prawem materialnym w rozumieniu art. 9 § 1 KP i art. 393¹ pkt 1 KPC. **Postanowieniem z dnia 12 września 2000 r., I PKN 21/00**, Sąd Najwyższy przedstawił składowi powiększonemu zagadnienie prawne, czy Pakt Gwarancji Pracowniczych zawarty w dniu 23 grudnia 1996 r. pomiędzy ogólnokrajowymi organizacjami związkowymi działającymi w przedsiębiorstwie PKP a Zarządem PKP w sprawie warunków realizacji II etapu restrukturyzacji przedsiębiorstwa PKP jest źródłem prawa pracy (art. 9 § 1 KP) ?

=====