

Wyrok z dnia 7 września 1999 r.

I PKN 256/99

Rozwiązanie umowy o pracę na podstawie § 6 ust. 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 1974 r. w sprawie niektórych praw i obowiązków pracowników skierowanych do pracy za granicą w celu realizacji budownictwa eksportowego i usług związanych z eksportem (jednolity tekst: Dz.U. z 1990 r. Nr 44, poz. 259 ze zm.) nie wyłącza prawa do odprawy z art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 ze zm.).

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 Stanisława G. przeciwko „K.” S.A. Przedsiębiorstwu Eksportu i Importu w K. o odszkodowanie i odprawę pieniężną, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach z dnia 26 stycznia 1999 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Pozwane Przedsiębiorstwo Eksportu i Importu K. S.A. w K. rozwiązało z dniem 30 sierpnia 1997 r. ze Stanisławem G. umowę o pracę za granicą, zawartą dnia 22 listopada 1996 r. na czas określony, z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, oznaczając jego upływ na 13 września 1997 r. Powód, po ostatecznym sprecyzowaniu stanowiska w piśmie z dnia 16 maja 1998 r. żądał zasądzenia na podstawie art. 45 § 2 KP odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę albo odprawy pieniężnej przewidzianej w art. 8 ust. 2 pkt 3 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami

stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 ze zm.).

Sąd Rejonowy w Katowicach wyrokiem z dnia 24 września 1998 r. oddalił powództwo. Ustalił, że dnia 22 listopada 1996 r. strony zawarły umowę o pracę na czas określony od 2 grudnia 1996 r. do 30 listopada 1997 r. na budowie eksportowej w miejscowości K. w Turcji, na podstawie której powód objął stanowisko kierownika budowy. W umowie tej strony przewidziały dopuszczalność jej wcześniejszego wypowiedzenia, z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, z przyczyn uzasadnionych potrzebami organizacyjno-produkcyjnymi budowy. Korzystając z zastrzeżonego prawa strona pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę dnia 30 sierpnia 1997 r. ze skutkiem na dzień 13 września 1997 r. Decyzję tę poprzedziły krytyczne uwagi pod adresem powoda zgłaszane przez klienta tureckiego, zaś w kwietniu 1997 r. klient ten zażądał wręcz natychmiastowego usunięcia powoda z budowy. Wówczas strona pozwana na miejsce dotychczasowego stanowiska kierownika budowy zaproponowała powodowi stanowisko specjalisty do spraw gospodarki materiałowej i rozliczeń. Powód zgodził się na to. Ponieważ jednak budowa przeciągała się, strona pozwana postanowiła przeprowadzić reorganizację. Polegała ona na łączeniu niektórych stanowisk pracy i likwidacji innych. Zlikwidowane zostało stanowisko powoda i ekonomisty. Rozwiązane zostały także umowy o pracę z kierownikiem organizacji kontraktu i tłumaczem. Zmiany organizacyjne podyktowane były koniecznością wprowadzenia oszczędności w związku z przedłużającym się czasem budowy w Turcji.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że nie przysługuje powodowi odszkodowanie z tytułu wcześniejszego rozwiązania umowy, gdyż § 6 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 1974 r. w sprawie niektórych praw i obowiązków pracowników skierowanych za granicę w celu realizacji budownictwa eksportowego i usług związanych z eksportem (jednolity tekst: Dz.U. z 1990 r. Nr 44, poz. 259 ze zm.) przewiduje wcześniejsze rozwiązanie umowy o pracę podyktowane potrzebami organizacyjno-produkcyjnymi budowy. Skoro zatem wskazany przepis stanowił podstawę rozwiązania umowy o pracę, nie jest możliwe zastosowanie przepisów ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

Sąd Wojewódzki w Katowicach, rozpoznając apelację powoda, wyrokiem z dnia 26 stycznia 1999 r. zmienił wyrok Sądu pierwszej instancji w ten sposób, że za-

sądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 6750 zł z odsetkami ustawowymi tytułem odprawy pieniężnej, odrzucił apelację powoda w części dotyczącej zasądzenia kwoty 1000 zł i oddalił powództwo w pozostałym zakresie. Sąd Wojewódzki podzielił pogląd powoda, że rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 1974 r., określające prawa i obowiązki pracowników skierowanych do pracy na budowę eksportową, nie wyłącza stosowania wobec nich ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r., natomiast podstawy do stosowania ustawy istniały, gdyż przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę były zmiany organizacyjne polegające na redukcji stanowisk pracy, w tym także jego stanowiska. Zdaniem Sądu Wojewódzkiego, wykładnia art. 8 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. prowadzi ponadto do wniosku, że odprawa pieniężna przysługuje także pracownikom zatrudnionym na czas określony.

Od powyższego wyroku złożyła kasację strona pozwana zarzucając w niej, że Sąd Wojewódzki wydając wyrok naruszył art. 10 ust. 1 w związku z art. 1 ust. 1 i art. 8 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz naruszył § 6 ust. 1 i 3 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 1974 r. w sprawie niektórych praw i obowiązków pracowników skierowanych do pracy za granicą w celu realizacji budownictwa eksportowego i usług związanych z eksportem. Strona pozwana podkreśliła, że umowa o pracę została z powodem rozwiązana na podstawie § 6 ust. 1 i 3 rozporządzenia, a nie na podstawie art. 33 KP lub art. 5 ust. 5 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r., zatem nie może być wątpliwości, że powodowi odprawa nie przysługuje. W rozporządzeniu tym nie ma bowiem żadnej mowy o jakiegokolwiek odprawie pieniężnej z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę. Poza tym – w ocenie skarżącego – przyczyny określone w § 6 ust. 1 rozporządzenia nie są tożsame z przyczynami przewidzianymi w art. 1 ust. 1 ustawy. Wreszcie, Sąd Okręgowy nie zbadał, czy zostały spełnione przesłanki do nabycia przez powoda prawa do odprawy ze względu na zachowanie limitu ogólnej liczby zwolnień w stosunku do liczby zatrudnionych pracowników, o którym stanowi art. 10 ust. 1 ustawy, a także nie wyjaśnił, czy przyczyny zwolnienia powoda z pracy stanowiły wyłączną przyczynę uzasadniającą rozwiązanie stosunku pracy. Przedstawiając powyższe zarzuty i argumenty strona pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku w części zasądzającej na rzecz powoda kwotę 6.750 zł przez oddalenie powództwa albo o uchylenie wyroku w tym zakresie i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w Katowicach do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach procesu za wszystkie instancje.

Powód wniósł o oddalenie kasacji.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Przede wszystkim należy stwierdzić, że nie wszystkie zarzuty kasacji mogły być rozpoznane, gdyż nie wszystkie spełniają wymagania określone w art. 393³ KPC. Według tego przepisu kasacja powinna między innymi zawierać przytoczenie podstaw kasacyjnych, tj. przepisów, których naruszenie zarzucił skarżący, oraz ich uzasadnienie. Powyższego wymagania nie spełnia podanie w kasacji samego tylko przepisu (prawa materialnego lub procesowego) bez wyjaśnienia, na czym jego naruszenie polegało, i odwrotnie – wytknięcie sądowi błędów i uchybień bez przytoczenia przepisu. Tymczasem taki mankament ma właśnie przedmiotowa kasacja w części odnoszącej się do przypisywanych Sądowi Okręgowemu uchybień w zakresie postępowania. Zarzut ich popełnienia nie został bowiem poparty wskazaniem konkretnych przepisów proceduralnych. Tym samym twierdzenie strony pozwanej, iż Sąd Okręgowy „nie zbadał, czy zostały spełnione przesłanki nabycia prawa do odprawy przez powoda, polegające na zachowaniu u pozwanego limitu ogólnej liczby zwolnień w okresie trzech miesięcy”, ustalonego w art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. oraz czy „przyczyny zwolnienia powoda z pracy stanowiły wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie umowy o pracę”, musiało być pominięte, zaś ocena kasacji mogła nastąpić tylko z punktu widzenia zarzutu naruszenia zawartych w niej przepisów prawa materialnego.

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 1974 r. w sprawie niektórych praw i obowiązków pracowników skierowanych do pracy za granicą w celu realizacji budownictwa eksportowego i usług związanych z eksportem (jednolity tekst: Dz.U. z 1990 r. Nr 44, poz. 259 ze zm.) zostało wydane na podstawie art. 298 KP, przewidującego prawo wymienionego organu do określenia „w sposób szczególny” „niektórych praw i obowiązków pracowników”, w tym także pracowników zatrudnionych za granicą przez polskie przedsiębiorstwa. Analiza przepisów rozporządzenia, uwzględniająca również przytoczone wyżej zwroty zawarte w jego tytule oraz zasady wykładni prawa, upoważnia do wniosku, że rozporządzenie to – z woli ustawodawcy – tylko w kwestiach uregulowanych w nim w sposób szczególny, wyłączyło stosowanie przepisów Kodeksu pracy. Oznacza to, że w pozostałym zakresie do stosunku pracy pracowników skierowanych do pracy za granicą mają zastosowanie przepisy

tego Kodeksu. Należy zarazem dodać, że ze względu na znaczenie rozporządzenia w hierarchii źródeł prawa i dopuszczalny, wyrażnie określony zakres jego odniesienia, zbędne było zamieszczanie w nim postanowienia, że w kwestiach nim nie uregulowanych mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy. Jest to bowiem oczywiste. Wprawdzie niektóre przepisy rozporządzenia wyrażnie nakazują oceniać niektóre uprawnienia „według przepisów obowiązujących w kraju” (np. § 13 ust. 2 oraz § 17 ust. 1 i 2 – gdy chodzi o uprawnienia do świadczeń z ubezpieczenia społecznego) bądź też odsyłają do stosowania niektórych regulacji (np. § 7 ust. 1 i § 16 – do ustawy z dnia 17 grudnia 1974 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, a § 9 ust. 1 – do art. 93 KP), lecz w zasadzie czynią to w odniesieniu do świadczeń z ubezpieczenia społecznego i wtedy, gdy zdarzenia uprawniające do tych świadczeń nastąpiły za granicą. Na tej podstawie trudno jednak formułować wniosek, że do stosunku pracy pracowników zatrudnionych za granicą stosuje się tylko te przepisy, które zostały wskazane w rozporządzeniu, a nie stosuje się – jak utrzymuje strona pozwana – tych, które nie zostały w nim wymienione. Wymagałoby to bowiem systematycznej pracy ustawodawczej, polegającej na uaktualnianiu dotychczas wydanych aktów prawnych przez wskazanie w nowych aktach, czy odnoszą się one do dotychczasowych unormowań czy też nie. Tymczasem z każdego aktu prawnego wynika jego zakres przedmiotowy i podmiotowy, decydujący o obszarze faktycznym i prawnym jego zastosowania. Jeżeli zaś określoną materię regulują dwa (lub więcej) równorzędne akty prawne, przyjmuje się, że akt późniejszy wyłącza stosowanie wcześniejszego, w myśl zasady „lex posterior derogat legi priori”. Trudno zresztą przyjąć, że omawiane rozporządzenie reguluje w § 6 ust. 1 ten sam przedmiot co ustawa z dnia 28 grudnia 1989 r. w art. 1 ust. 1 i w art. 10 ust. 1. Gdy natomiast chodzi o rozwiązanie stosunku pracy, to według ustawy, do jej zastosowania dochodzi tylko wtedy, gdy ze zmianami organizacyjnymi, produkcyjnymi lub technologicznymi związana jest konieczność zmniejszenia stanu zatrudnienia. Tego zaś warunku nie przewiduje rozporządzenie.

Podsumowując przedstawione wyżej uwagi należy stwierdzić, że nie może być przeszkodą w stosowaniu ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy do pracowników zatrudnionych za granicą okoliczność, że rozporządzenie z dnia 27 grudnia 1974 r. w sprawie niektórych praw i obowiązków pracowników skierowanych do pracy za granicą nie przewidywało odpraw pieniężnych z tytułu wypowiedzania umów o

pracę „z przyczyn dotyczących zakładu pracy”. Po pierwsze bowiem – rozporządzenie to, jako pochodzące z 1974 r., nie mogło stanowić o prawach do odpraw pieniężnych wprowadzonych dopiero w 1989 r., i po wtóre – ustawa, jako akt prawny późniejszy, korzysta z pierwszeństwa w stosowaniu.

Kolejnym zagadnieniem wymagającym rozważenia jest to, czy wskazana ustawa, ze względu na swój zakres podmiotowy i przedmiotowy, objęła swą regulacją także i powoda.

Otóż, jak wynika z art. 1 ust. 1, przepisy ustawy mają zastosowanie do pracowników, a więc do osób pozostających w stosunku pracy, przy czym zestawienie treści art. 1 i art. 17 pokazuje, że jej przepisy odnoszą się do wszystkich pracowników, z wyjątkiem zatrudnionych na podstawie mianowania (z zastrzeżeniem zawartym w art. 17 zdanie 2). Ponadto ustawa ma zastosowanie do wszystkich rodzajów umów o pracę, które mogą być rozwiązywane przez pracodawcę „z przyczyn dotyczących zakładu pracy” wskazanych w art. 1, a zatem do: umów zawartych na czas nie określony, na czas określony i na czas wykonania określonej pracy (a nawet na okres próbny). W uzasadnieniu uchwały z dnia 14 grudnia 1994 r., I PZP 52/94 (OSNAPiUS 1995 nr 9, poz. 107) Sąd Najwyższy przyjął, że skoro w art. 5 ust. 5 ustawy została przewidziana możliwość wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony, to tym bardziej nie ma przeszkód, by stosować ustawę do rozwiązania umowy terminowej w wyniku wypowiedzenia, które zostało zastrzeżone w umowie.

Tak więc nie wyklucza stosowania ustawy fakt, że strony wiązała umowa o pracę na czas określony, przewidująca możliwość jej wcześniejszego rozwiązania za wypowiedzeniem, „gdy jest to uzasadnione potrzebami organizacyjno-produkcyjnymi budowy (usługi eksportowej”. Gdyby podzielić stanowisko strony pozwanej, że regulacja zawarta w § 6 ust. 1 rozporządzenia wyłącza zastosowanie ustawy, to trzeba by konsekwentnie przystać na dyskryminację pracowników zatrudnionych na budowach eksportowych na podstawie umów terminowych i to tylko dlatego, że rozporządzenie, przewidując możliwość wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę w drodze wypowiedzenia ze względu na „potrzeby organizacyjno-produkcyjne” budowy nie wprowadziło dla pracowników prawa do odprawy pieniężnej z tego tytułu. Tymczasem skoro ustawa z dnia 28 grudnia 1989 r. ma zastosowanie do wszystkich pracowników zatrudnionych na podstawie umów terminowych, to czynienie między nimi rozróżnienia na podstawie kryterium miejsca wykonywania pracy jest nieuprawnione,

tym bardziej że zarówno w kraju, jak i za granicą ich pracodawcą jest polskie przedsiębiorstwo.

Należy także podkreślić, że nie stwarza podstaw do przyjęcia innego poglądu norma zawarta w § 6 ust. 1 rozporządzenia. Jej istota polega bowiem na ograniczeniu dopuszczalności wcześniejszego rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę tylko do sytuacji określonych we wskazanym przepisie. Spełnia więc funkcję ochronną. Nie może być jednak rozumiana jako norma wyłączająca omawianą ustawę i tym samym zakazująca przyznania pracownikowi odprawy pieniężnej z tytułu wcześniejszego wypowiedzenia umowy o pracę, jeżeli zostały spełnione określone w ustawie wymagania. Skoro poza tym pracownikowi zatrudnionemu w kraju, z którym pracodawca rozwiązał terminową umowę o pracę w drodze wypowiedzenia z przyczyn wymienionych w art. 1 ust. 1 ustawy, przysługuje odprawa przewidziana w art. 8 ust. 1 ustawy, to brak jest prawnych, a także innych argumentów, które uzasadniałyby pozbawienie tego prawa pracownika zatrudnionego przez polskie przedsiębiorstwo za granicą.

Nie mógł również prowadzić do uwzględnienia kasacji zarzut skarżącego, według którego Sąd Okręgowy dokonał oceny czynności wcześniejszego wypowiedzenia powodowi umowy o pracę na podstawie ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r., podczas gdy podstawę tę stanowiły przepisy § 6 ust. 1 pkt 1 i ust. 3 rozporządzenia. Zarzut ten należało uznać za nietrafny dlatego, że Sąd Okręgowy przyjął, i dał temu jednoznacznie wyraz w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, iż do rozwiązania z powodem umowy o pracę „doszło w trybie § 6 ust. 1 pkt 1 cytowanego rozporządzenia”, a jedynie przyczynami, które o tym zadecydowały, były przyczyny określone w art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. Wprawdzie strona pozwana przypisała błąd powyższemu rozumowaniu, ponieważ – jej zdaniem – „rozwiązanie z powodem umowy o pracę nie nastąpiło z przyczyn oznaczonych w art. 1 ust. 1 ustawy... o grupowych zwolnieniach, lecz z przyczyn określonych w umowie o pracę i § 6 rozporządzenia o eksporcie budownictwa”, jednak kwestia, jakie konkretnie przyczyny spowodowały wypowiedzenie umowy, należy do sfery ustaleń faktycznych, których Sąd Najwyższy nie mógł sprawdzać w przedmiotowej sprawie ze względu na brak w kasacji zarzutu naruszenia przepisów postępowania. Ponieważ jednak skarżący zarzucił w kasacji naruszenie prawa materialnego, polegające na niewłaściwym zastosowaniu art. 10 ust. 1 w związku z art. 1 ust. 1 i art. 8 ustawy, ten zarzut stał się przedmiotem badania.

Otóż, z ustaleń Sądu Okręgowego – opartych na ustaleniach Sądu Rejonowego, a częściowo dokonanych we własnym zakresie – wynika, że przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę były zmiany organizacyjne spowodowane koniecznością ograniczenia stanu zatrudnienia z uwagi na przedłużający się okres trwania budowy w Turcji i wynikające stąd koszty. Reorganizacja na budowie polegała na łączeniu pewnych stanowisk i likwidacji innych. Objęła ona również stanowisko powoda, które zostało zlikwidowane. Przestało także istnieć stanowisko ekonomisty, natomiast czynności należące do dwóch innych stanowisk zostały włączone do obowiązków innych pracowników. Do dnia 4 maja 1997 r. powód był zatrudniony na budowie w charakterze zastępcy kierownika budowy, potem – jako specjalista do spraw gospodarki materiałowej i rozliczeń. Praca na tym stanowisku nie wymagała „zbyt dużych kontaktów z pracownikami” w związku z czym nie powstawały również sytuacje konfliktowe. Z dokonanych w sprawie ustaleń wynikało ponadto, że nie było innych przyczyn wypowiedzenia powodowi umowy o pracę niż wskazane wyżej zmiany organizacyjne, podyktowane koniecznością oszczędzania i ograniczenia zatrudnienia. W tym stanie rzeczy nie można było podzielić stanowiska skarżącego, jakoby Sąd Okręgowy, zasądzając na rzecz powoda odprawę pieniężną, naruszył podane w kasacji przepisy ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Zmniejszenie zatrudnienia w związku ze zmianami organizacyjnymi i produkcyjnymi może być przyczyną wypowiedzenia terminowej umowy o pracę pracownikowi zatrudnionemu na budowie eksportowej, ale stanowi zarazem zasadniczą przesłankę powstania prawa do odprawy. Z art. 8 ust. 1 ustawy wynika natomiast, że to przyczyny rozwiązania umowy o pracę wymienione w art. 1 decydują o powstaniu tego prawa.

Z przedstawionych wyżej względów i stosownie do wskazanych przepisów Sąd Najwyższy oddalił kasację (art. 393¹² KPC).

=====