

Wyrok z dnia 12 grudnia 2001 r.

I PKN 729/00

Pakt socjalny zawarty między inwestorem strategicznym i związkami zawodowymi, stanowiący z mocy uchwały walnego zgromadzenia akcjonariuszy akt wewnętrzny zakładowy spółki przez włączenie go do porozumienia zawartego na podstawie art. 4 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r. Nr 112, poz. 980 ze zm.), zyskuje charakter źródła prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 KP. Do wykładni jego postanowień nie ma zastosowania art. 65 KC.

Przewodniczący SSN Roman Kuczyński. Sędziowie SN: Jadwiga Skibińska-Adamowicz, Barbara Wagner (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 12 grudnia 2001 r. sprawy z powództwa Marii K. przeciwko Zakładom Włókien Chemicznych „S.” S.A. w G.W. o odszkodowanie, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gorzowie Wielkopolskim z dnia 31 marca 2000 r. [...]

z m i e n i ł zaskarżony wyrok i oddalił apelację, nie obciążając powódki kosztami postępowania kasacyjnego.

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

Sąd Rejonowy w Gorzowie Wielkopolskim wyrokiem z dnia 17 listopada 1999 r. [...] oddalił powództwo Marii K. przeciwko Zakładom Włókien Chemicznych „S.” S.A. w G.W.. o odszkodowanie.

Sąd ustalił, że powódka była zatrudniona u strony pozwanej w okresie od 10 stycznia 1994 r. do 31 lipca 1999 r. na stanowisku operatora urządzeń mechanicznej obróbki włókna. Od 20 czerwca 1997 r. do 19 czerwca 1999 r. przebywała na urlopie wychowawczym. W dniu 21 czerwca 1999 r., bezpośrednio po powrocie z urlopu,

otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę ze skróceniem okresu wypowiedzenia do jednego miesiąca. Jako przyczynę wypowiedzenia pracodawca podał zmniejszenie zatrudnienia w związku ze zmianami organizacyjnymi. Umowa o pracę rozwiązała się w dniu 31 lipca 1999 r.

W dniu 8 kwietnia 1998 r. został zawarty pomiędzy „Związkami Zawodowymi” a „Inwestorem Strategicznym” Pakt Socjalny przewidujący „Gwarancje Zatrudnienia” dla pracowników pozwanej Spółki. W porozumieniu między Zarządem ZWCh „S.” S.A. i związkami zawodowymi w sprawie zwolnień grupowych z dnia 15 kwietnia 1999 r. zwolnieniami zostali objęci, między innymi, pracownicy po zakończeniu urlopu wychowawczego. W ocenie Sądu, w odniesieniu do powódki ma zastosowanie pkt 4 zdanie 3 Paktu Socjalnego, zgodnie z którym „w przypadku nie respektowania Gwarancji Zatrudnienia w stosunku do osób przebywających na urlopie wychowawczym Inwestor Strategiczny zobowiązuje się, że Spółka tytułem odszkodowania wypłaci tym osobom, z chwilą rozwiązania umowy o pracę, oprócz odszkodowań ustawowych, dwa przeciętne wynagrodzenia w Spółce”.

Sąd Okręgowy w Gorzowie Wielkopolskim wyrokiem z dnia 31 marca 2000 r. [...] zmienił ten wyrok, zaskarżony przez powódkę apelacją, w ten sposób, że zasądził od strony pozwanej na rzecz apelującej kwotę 9.964,70 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 1 sierpnia 1999 r.

Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji nie dokonał pełnych ustaleń co do czasu zatrudnienia powódki w Spółce, jak również dokonał „niewłaściwej wykładni przepisów prawnych dotyczących powódki, niezgodnej z zasadami wykładni gramatycznej”. Maria K. pracowała już uprzednio w pozwanym zakładzie od 23 października 1981 r. do 1 stycznia 1991 r. W dniu 21 sierpnia 1997 r. otrzymała nagrodę jubileuszową z tytułu 15 lat pracy w ZWCh „S.” Gwarancji Zatrudnienia nie stosuje się tylko do osób wymienionych w punkcie 3 Paktu. Do pozostałych pracowników stosuje się gwarancje wymienione w punkcie 4. Powódka w chwili rozwiązania stosunku pracy nie przebywała na urlopie wychowawczym, wobec czego nie znajduje do niej zastosowania punkt 4 zdanie 3 Paktu. Zarząd Spółki i związki zawodowe dokonały porozumieniem z dnia 18 czerwca 1999 r. wykładni zdania 3 punktu 4 Paktu - w trybie pkt 7 podpunkt 7 Paktu - w ten sposób, że przyjęły, iż ma on zastosowanie także do osób bezpośrednio po zakończeniu urlopu wychowawczego. Według Sądu, wykładnia ta nie może być uznana za autentyczną. Nie jest ona wiążąca dla sądu w zakresie rozstrzygania indywidualnych spraw pracowniczych. „Sąd od-

mawia przyznania porozumieniu z 18.06. 1999 r. charakteru wykładni postanowienia pkt 4 paktu, zdanie ostatnie". Postanowienie to jest jasne gramatycznie i nie wymaga wykładni. Nadto, wykładnia postanowień Paktu należy do jego stron. Stronami Paktu były Spółki „N.” i „R.P.” Porozumienie z dnia 18 czerwca 1999 r. stanowi w istocie zmianę treści Paktu Socjalnego, a do jej dokonania nie były upoważnione strony tego porozumienia reprezentowane przez prezesa zarządu spółki i prokurenta oraz przedstawicieli związków zawodowych. W ocenie Sądu, powódka spełnia warunki do uzyskania odszkodowania określonego w punkcie 4 lit. a Paktu, a ponieważ posiada 15 - letni okres zatrudnienia u strony pozwanej przysługuje jej odszkodowanie w wysokości 14-krotności średniego indywidualnego wynagrodzenia pracownika Spółki.

Pozwana Spółka zaskarżyła ten wyrok kasacją. Wskazując jako jej podstawy „niewłaściwe zastosowanie prawa materialnego - art. 9 § 1 k.p. i pkt 7.1. Paktu socjalnego, art. 65 k.c. przez przyjęcie, że pozwany nie jest stroną Paktu socjalnego i porozumienia dodatkowego z dnia 18 czerwca 1999 roku” oraz „naruszenie prawa procesowego - art. 233 § 1 k.p.c., art. 328 § 2 k.p.c., 299 k.p.c. oraz art. 382 k.p.c. w związku z nie wyjaśnieniem wszystkich istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy okoliczności poprzez pominięcie dowodu z ustalenia normatywnego charakteru postanowień Paktu socjalnego przez przyjęcie że stroną Paktu jest Inwestor Strategiczny, nieprzesłuchanie na tą okoliczność stron, rażącym przekroczeniu granic swobodnej oceny dowodów i nie ustaleniu podstawy faktycznej w uzasadnieniu wyroku”, jej pełnomocnik wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i utrzymanie wyroku Sądu pierwszej instancji w mocy, „ponadto” o „uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania” oraz „zasądzenie od pozwanej kosztów procesu wg norm przepisanych”.

Sąd przyjął, że Pakt Socjalny stanowi porozumienie zbiorowe i jest źródłem prawa zakładowego w rozumieniu art. 9 § 1 KP, a zarazem, że Spółka nie jest stroną tego porozumienia i nie może dokonywać ani jego wykładni, ani zmiany. Skoro stronami Paktu są inwestor strategiczny i związki zawodowe, a nie strona pozwana, to Pakt ma dla niej tylko charakter deklaracji co do ułożenia spraw pracowniczych. Tym samym roszczenia pracowników Spółki z tytułu naruszenia zawartych w Pakcie gwarancji zatrudnienia nie mogą być dochodzone na drodze indywidualnych sporów. Nadto, Sąd nie przeprowadził dowodu z uchwały nr 10 walnego zgromadzenia Spółki z dnia 20 maja 1999 r., która to uchwała przyznała Paktowi socjalnemu z 8 kwietnia 1998 r. charakter wewnętrznego aktu Spółki. Po tej dacie stronami Paktu są więc

Spółka reprezentowana przez jej Zarząd oraz działające w niej związki zawodowe. One też są uprawnione do dokonywania wykładni postanowień Paktu oraz dokonywania jego zmian i uzupełnień (punkt 7 podpunkt 7). Pełnomocnik strony skarżącej wywodziła dalej, że zdanie 3 punktu 4 regulowało tylko sprawę pracowników przebywających na urlopie wychowawczym. Pakt nie regulował wprost odszkodowań dla pracowników powracających z urlopu. Wykładnia zawarta w porozumieniu z dnia 18 czerwca 1999 r. zapełniła tę lukę. Jeżeli Sąd miał wątpliwości co do treści Paktu powinien był „uzupełnić postępowanie dowodowe przeprowadzając dowód z przesłuchania stron w celu wyjaśnienia ich zamiaru zgodnie z treścią art. 65 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.c.” Przesłuchanie stron mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy. Interpretując postanowienia Paktu, Sąd uwzględnił tylko interes pracownika. Odmówienie mocy porozumieniu z dnia 18 czerwca 1999 r. narazi Spółkę na „wydatki finansowe, które mogą zaważyć na kondycji finansowej Spółki, zwłaszcza jeżeli pozwany będzie musiał wypłacić około 60 osobom odprawy socjalne nie w oparciu o zawarte porozumienie, a w oparciu o pkt 4 Paktu socjalnego”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Trafny jest zarzut kasacji co do tego, że Sąd drugiej instancji niejednoznacznie ustalił charakter prawny Paktu, traktując go raz jako umowę, której pozwana Spółka nie jest stroną, innym razem nadając mu znaczenie autonomicznego źródła prawa obowiązującego w ZWCh „S.”. Była to tymczasem okoliczność istotna dla rozstrzygnięcia sprawy. Jeżeli bowiem Pakt miałby charakter obligacyjny, stanowiłby wyłącznie źródło wzajemnych zobowiązań jego stron. Nie wynikałyby z niego żadne zobowiązania pozwanej Spółki wobec jej pracowników, których ci mogliby dochodzić w drodze indywidualnych roszczeń. Przyznając Paktowi charakter normatywny, a stronie pozwanej przymiot jego strony (w wyniku przystąpienia do Paktu), należałoby Spółce „S.” przyznać kompetencję do zmiany postanowień tego Paktu w drodze porozumienia ze związkami zawodowymi.

Otóż, Pakt Socjalny zawarty w dniu 8 kwietnia 1998 r. między „Inwestorem Strategicznym” - Spółkami: „N.” (włoską) i „R.P. (francuską) oraz związkami zawodowymi: Międzyzakładową Komisją Związkową NSZZ „Solidarność” ZWCh „S.” S.A., Samodzielnym Niezależnym Związkiem Zawodowym Pracowników ZWCh „S.” S.A., Związkiem Zawodowym Inżynierów i Techników przy ZWCh „S.” S.A., stanowiący akt

wewnątrzzakładowy Spółki z mocy uchwały walnego zgromadzenia jej akcjonariuszy z dnia 20 maja 1999 r., przez włączenie go do porozumienia z dnia 15 kwietnia 1999 r. o zwolnieniach grupowych, zawartego na podstawie art. 4 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.), zyskał charakter porozumienia normatywnego, stanowiąc źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 KP.

Wbrew twierdzeniu Sądu drugiej instancji, porozumieniem z dnia 18 czerwca 1999 r. „w przedmiocie wykładni pkt 4 Paktu socjalnego w ZWCh „S.” S.A.” dokonano skutecznej zmiany Paktu. Zmiana ta jest uzasadniona formalnie, funkcjonalnie, aksjologicznie i ekonomicznie. Treść porozumienia z dnia 15 kwietnia 1999 r. o zwolnieniach grupowych wskazuje jednoznacznie na zamiar jego stron traktowania pracowników podejmujących pracę bezpośrednio po zakończeniu urlopu wychowawczego jak przebywających na urlopach wychowawczych, skoro pracownicy ci zostali objęci zwolnieniami grupowymi w pierwszej kolejności. Logiczne jest więc jednakowe ukształtowanie ich prawa do odszkodowań z tytułu rozwiązania stosunku pracy.

Punkty 1 i 2 „Gwarancji zatrudnienia” określają pozytywnie zakres podmiotowy ich stosowania. Z porównania treści obu tych postanowień wynika jasno zamiar ochrony pracowników świadczących pracę, a nie tylko pozostających w zatrudnieniu. Dlatego pracowników Spółki znajdujących się w sytuacjach określonych w punkcie 2, Gwarancja Zatrudnienia „obejmuje odpowiednio”. W punkcie 3 określono przypadki, których Gwarancja nie dotyczy. Ponieważ pracownicy przebywający na urlopach wychowawczych nie zostali wymienieni w żadnej z tych kategorii są oni oczywiście objęci Gwarancją. Poświęcono im zdanie 4 w punkcie 4. Punkt ten przewiduje finansowe skutki „nie respektowania Gwarancji Zatrudnienia” i zawiera zobowiązanie Inwestora Strategicznego do zapłaty zwalnianym pracownikom przez Spółkę odszkodowań. Wysokość odszkodowań jest zróżnicowana wedle czasu, w którym nastąpiło rozwiązanie umowy o pracę (w pierwszym, drugim i trzecim roku od nabycia - „przejęcia przez Inwestora Strategicznego rzeczywistej kontroli nad większością praw głosu i/lub kapitału Spółki, a także większościowej kontroli w Zarządzie i w Radzie Nadzorczej Spółki”), oraz od okresu zatrudnienia w Spółce (lat: mniej niż 5, 5 - 10, 10 - 15, 15 - 20, 20 i więcej), przy maksymalnej kwocie równej 20 przeciętnym wynagrodzeniom w Spółce (zdanie 2) i przyjęciu zasady, że korzystniejsze przepisy mają zastosowanie przed postanowieniami Paktu (zdanie 3). Osobom przebywającym na

urlopie wychowawczym - oprócz odszkodowań ustawowych - przysługuje dodatkowe odszkodowanie w wysokości dwukrotnego przeciętnego wynagrodzenia indywidualnego w Spółce (zdanie 4). Jest to, jak słusznie stwierdził Sąd, postanowienie jasne co do treści. Strona pozwana mogła jednak rozszerzyć zakres jego stosowania na osoby bezpośrednio powracające z urlopu wychowawczego. Tym bardziej że sytuacja pracownika powracającego z urlopu wychowawczego jest bardziej podobna do przebywającego na takim urlopie, niż do świadczącego pracę nieprzerwanie. Inny jest wkład pracy tych osób, inny udział w naprawie finansów Spółki (jej kondycji ekonomicznej), inna wartość zatrudnienia dla pracodawcy. Nie ma przeto żadnych uzasadnionych racji do odmowy przyznania pracodawcy prawa do kształtowania wysokości dodatkowych odszkodowań dla pracowników zwalnianych z pracy z przyczyn ekonomicznych, przy równoczesnym ustawowym uznaniu jego prawa do rozwiązania stosunku pracy z tych przyczyn. Faktem jest, co podniósł Sąd, że przepisy nie zabraniają wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi w okresie urlopu wychowawczego z przyczyn określonych w art. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych (§ 4 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie urlopów i zasiłków wychowawczych, Dz.U. Nr 60, poz. 277 ze zm.). Jest jednak faktem i to, co Sąd pominął, że sytuacja prawna osoby wychowującej dziecko, korzystającej w tym celu z urlopu, a zatem pozostającej w stosunku pracy, jest korzystniejsza od sytuacji rodzica nie będącego pracownikiem (choćby w zakresie prawa do świadczeń z zabezpieczenia społecznego).

Nie jest trafny podniesiony w kasacji zarzut naruszenia art. 65 KC. Skoro Pakt socjalny ma charakter normatywny, do wykładni jego postanowień nie stosuje się przepisów dotyczących wykładni oświadczeń woli. Rację ma Sąd, że postanowień takiego porozumienia należy dokonywać przy wykorzystaniu reguł wykładni prawa.

Mając powyższe na względzie Sąd Najwyższy, stosownie do art. 393¹⁵ KPC, orzekł jak w sentencji.

=====