

Uchwała z dnia 16 kwietnia 2003 r.

III PZP 4/03

Przewodniczący SSN Teresa Flemming-Kulesza (przewodniczący), Sędziowie SN: Andrzej Kijowski, Herbert Szurgacz (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 16 kwietnia 2003 r. sprawy z powództwa Romana S. przeciwko PKP S.A. Zakładom Taboru w O. o odszkodowanie w kwocie 7.481,82 zł, na skutek zagadnienia prawnego przedstawionego przez Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Olsztynie postanowieniem z dnia 16 stycznia 2003 r. [...]

„Czy jednorazowa odprawa przewidziana w art. 49 ustawy z dnia 8 września 2000 r. o komercjalizacji, restrukturyzacji i prywatyzacji przedsiębiorstwa państwowego „Polskie Koleje Państwowe” (Dz.U. Nr 84 poz. 948 ze zm.) - przy sformułowaniu zawartym w art. 50 ust. 3 tejże ustawy mówiącym, „iż pracownikom, o których mowa w art. 48, nie przysługuje odprawa pieniężna określona w 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.), ani żadne inne świadczenie z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy - pochłania również odszkodowanie z § 6 Ponadzakładowego Układu Zbiorowego dla pracowników przedsiębiorstwa państwowego „Polskie Koleje Państwowe” zawartego w dniu 4 stycznia 1999 r. ?”

p o d j ą ł uchwałę:

Odszkodowanie przewidziane w § 6 Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników przedsiębiorstwa państwowego „Polskie Koleje Państwowe” z dnia 4 stycznia 1999 r. w brzmieniu z dnia 1 stycznia 2000 r., jest innym świadczeniem z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu art. 50 ust. 3 ustawy z dnia 8 września 2000 r.

o komercjalizacji, restrukturyzacji i prywatyzacji przedsiębiorstwa państwowego „Polskie Koleje Państwowe” (Dz.U. Nr 84, poz. 948 ze zm.).

U z a s a d n i e

Postanowieniem z dnia 16 stycznia 2003 r. Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Olsztynie przedstawił Sądowi Najwyższemu do rozstrzygnięcia następujące zagadnienie prawne: „Czy jednorazowa odprawa przewidziana w art. 49 ustawy z dnia 8 września 2000 r. o komercjalizacji, restrukturyzacji i prywatyzacji przedsiębiorstwa państwowego „Polskie Koleje Państwowe” (Dz.U. Nr 84, poz. 948 ze zm.) - przy sformułowaniu zawartym w art. 50 ust. 3 tejże ustawy mówiącym, iż „pracownikom, o których mowa w art. 48, nie przysługuje odprawa pieniężna określona w 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. 1990 r., Nr 4 poz. 19 ze zm.), ani żadne inne świadczenie z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy - pochłania również odszkodowanie z § 6 Ponadzakładowego Układu Zbiorowego dla pracowników przedsiębiorstwa państwowego „Polskie Koleje Państwowe” zawartego w dniu 4 stycznia 1999 r.”

Zagadnienie prawne powstało w związku ze sprawą z powództwa Romana S. przeciwko przedsiębiorstwu państwowemu „Polskie Koleje Państwowe” Zakład Tabo-ru Kolejowego w O. o zapłatę kwoty 7.481,82 zł jako odszkodowania przewidzianego § 6 układu zbiorowego pracy za skrócenie okresu wypowiedzenia.

Wyrokiem z dnia 3 października 2002 r. Sąd Rejonowy w Olsztynie oddalił powództwo.

U strony pozwanej obowiązywał ponadzakładowy układ zbiorowy pracy dla pracowników przedsiębiorstwa państwowego „Polskie Koleje Państwowe”, zawarty w dniu 4 stycznia 1999 r. (zwany w dalszym ciągu UZP PKP). Od dnia 1 stycznia 2000 r. obowiązywał § 6 tego układu o treści „1. Jeżeli rozwiązanie z pracownikiem stosunku pracy zawartego na czas nie określony następuje z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, określonych w art. 36¹ KP, a strony stosunku pracy ustalą wcześniejszy niż jeden miesiąc termin rozwiązania stosunku pracy, to pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia obliczonego jak za urlop wypoczynkowy. 2. Odszkodowanie, o którym mowa w ustępie 1

przysługuje pracownikowi, który przepracował w przedsiębiorstwie PKP nieprzerwanie co najmniej ostatnie 10 lat".

Ustawą z dnia 8 września 2000 r. o komercjalizacji, restrukturyzacji i prywatyzacji przedsiębiorstwa państwowego „Polskie Koleje Państwowe”, powoływana w dalszym ciągu jako „ustawa o komercjalizacji PKP” lub krótko: „ustawa”) pracownicy, z którymi rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło w latach 2000-2002 z przyczyn dotyczących zakładu pracy w PKP lub PKP S.A. oraz innych wymienionych w ustawie zakładach pracy, a którzy spełniali warunki umożliwiające uzyskanie prawa do emerytury, urlopu kolejowego lub świadczenia przedemerytalnego, uzyskali prawo do jednorazowej odprawy pieniężnej (art. 48). Wysokość jednorazowej odprawy pieniężnej wynosiła 30.000 zł lub 20.000 zł, w zależności od stopy bezrobocia na obszarze powiatu, gdzie pracownik miał stałe miejsce zamieszkania (art. 49). Zgodnie z art. 50 ust. 1 ustawy jednorazowa odprawa przysługuje pracownikowi, który był zatrudniony u pracodawców określonych art. 49 łącznie i nieprzerwanie co najmniej 5 lat, niezależnie od formy stosunku pracy przed dniem wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy. W myśl ust. 2 odprawa pieniężna, o której mowa w art. 49, nie przysługuje pracownikom w okolicznościach, o których mowa w art. 8 ust. 3 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Wreszcie ustęp 3 tego przepisu stanowi, że pracownikom, o których mowa w art. 48, nie przysługuje odprawa pieniężna określona w art. 8 ust. 1 ustawy, o której mowa w ust. 2, ani żadne inne świadczenie z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

Powód Roman S. był zatrudniony u pozwanego pracodawcy od 1 września 1967 r. do dnia 20 grudnia 2000 r. Stosunek pracy został rozwiązany w drodze porozumienia stron z przyczyn dotyczących zakładu pracy, tj. restrukturyzacji zatrudnienia, zmniejszenia zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych oraz w związku ze zmianami organizacyjnymi, produkcyjnymi i technologicznymi na podstawie art. 11 ustawy o zwolnieniach grupowych. Powód otrzymał jednorazową odprawę przewidzianą art. 49 ustawy o komercjalizacji PKP w wysokości 30.000 zł.

Zdaniem Sądu Pracy, unormowanie art. 50 ust. 3 ustawy wyłącza możliwość przyznania pracownikowi, który otrzymał jednorazową odprawę pieniężną, innych świadczeń związanych z ustaniem stosunku pracy, w tym odszkodowania przewidzianego § 6 UZP PKP.

W apelacji powód zarzucił naruszenie art. 9 KP. Ponadto dochodzone roszczenie - jego zdaniem - nie ma charakteru roszczenia z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, w związku z czym nie ma do niego zastosowania art. 50 ust. 3 ustawy o komercjalizacji PKP.

Rozpoznając sprawę, Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że istniejąca regulacja prawna w zakresie świadczeń należnych pracownikom zwalnianym z przedsiębiorstwa PKP z przyczyn dotyczących zakładu pracy nasuwa zasadnicze wątpliwości prawne w zakresie wzajemnej relacji między § 6 UZP PKP a art. 50 ust. 3 ustawy o komercjalizacji PKP. Również praktyka sądów, rozpoznających analogiczne sprawy o odszkodowanie przewidziane § 6 UZP PKP, jest rozbieżna. Niektóre sądy zasądzają odszkodowanie przewidziane § 6 układu, przyjmując, że przepis art. 50 ust. 3 ustawy nie wyłącza prawa do tego świadczenia, które ma charakter szczególnie i jest związane z rozwiązaniem stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia. Inne sądy, oddalając powództwa pracowników, przyjmują, że świadczenie to mieści się w pojęciu świadczeń z tytułu ustania stosunku pracy, o których mowa w art. 50 ust. 3. Zdaniem Sądu Okręgowego, opierając się na brzmieniu § 6 UZP PKP można twierdzić, że przewidziane tym przepisem odszkodowanie jest świadczeniem przysługującym z tytułu wyrażenia przez pracownika zgody na skrócenie okresu wypowiedzenia. Ponadto należy uwzględnić zasadę przewidzianą art. 9 KP, co uprawniałoby wniosek, że skoro układ zawiera rozwiązania korzystniejsze, wprowadzone wolą stron układu, ustawodawcy nie przysługuje prawo dokonywania ich zmiany.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Rozważenia wymagają dwie kwestie. Pierwsza dotyczy odpowiedzi na pytanie, czy przewidziane § 6 UZP PKP odszkodowanie jest świadczeniem z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Jedynie bowiem w razie pozytywnej odpowiedzi na to pytanie zachodziłaby potrzeba określenia relacji między tą regulacją, a unormowaniem przewidzianym art. 50 ust. 3 ustawy o komercjalizacji PKP. W takim też wypadku aktualna stałaby się odpowiedź na pytanie, czy przewidziana art. 50 ust. 3 zasada, iż pracownikom, którzy otrzymali jednorazową odprawę w myśl art. 48 tej ustawy, nie przysługują żadne inne świadczenia z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, obejmuje również świadczenia przewidziane prawem autonomicznym, tj. § 6 UZP PKP.

Zdaniem Sądu Okręgowego, z treści § 6 układu wynika, że przewidziane nim odszkodowanie jest świadczeniem z tytułu wyrażenia przez pracownika zgody na skrócenie okresu wypowiedzenia, tzn. innym świadczeniem niż świadczenie z tytułu rozwiązania stosunku pracy. Argumentu potwierdzającego trafność takiej interpretacji dostarczają - zdaniem Sądu - postanowienia § 7 ust. 1 i 2 układu, przewidujące dłuższe niż ustawowe okresy wypowiedzenia dla rozwiązania umowy o pracę z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, określonych w ustawie o zwolnieniach grupowych oraz obowiązek kierownika jednostki organizacyjnej skrócenia na wniosek pracownika okresu wypowiedzenia, co najmniej do odpowiadającego wymiarowi określonego w Kodeksie pracy, o ile nie ustalono wcześniejszego terminu rozwiązania umowy na podstawie art. 36 § 6 KP, wypłacając pracownikowi odszkodowanie za pozostałą część okresu wypowiedzenia. Pogląd taki nie jest trafny.

Przede wszystkim należy zwrócić uwagę, że § 6 ust. 1 6 UZP PKP składa się z dwu części, podczas gdy Sąd Okręgowy skoncentrował się na części drugiej przepisu, pomijając jego część pierwszą, formułującą ogólną zasadę, że świadczenie nim przewidziane przysługuje, jeżeli rozwiązanie stosunku pracy następuje z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy. Zdanie drugie przepisu natomiast jedynie zawęża zakres jego zastosowania do sytuacji, kiedy strony, rozwiązując umowę ustalą wcześniejszy niż jeden miesiąc termin rozwiązania stosunku pracy. Argument odwołujący się do § 7 UZP PKP również nie jest trafny. Zdaniem Sądu Najwyższego powołany przepis nie tylko nie przemawia na rzecz poglądu wyrażonego przez Sąd Okręgowy, lecz przeciwnie, potwierdza on wniosek wynikający z literalnego brzmienia § 6, że przewidziane nim odszkodowanie jest świadczeniem z tytułu rozwiązania umowy o pracę. Odszkodowanie przewidziane § 7 ust. 26 UZP PKP przysługuje z tytułu skrócenia okresu wypowiedzenia i jego wysokość zależy od rozmiarów skrócenia okresu wypowiedzenia. Tymczasem odszkodowanie przewidziane § 6 układu przysługuje zawsze w stałej wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia obliczonego jak za urlop wypoczynkowy, niezależnie od długości okresu wypowiedzenia, pod warunkiem że strony ustaliły termin rozwiązania stosunku pracy krótszy niż jeden miesiąc. Jest to odszkodowanie z tytułu rozwiązania stosunku pracy, gdyż pokrywa szkodę jaką pracownik ponosi wskutek utraty możliwości zarobkowania w czasie przysługującego okresu wypowiedzenia, a zarazem, uwzględniając okoliczność, że przysługuje w wysokości przekraczającej maksymalny określony układem zbiorowym pracy (§ 7 ust.

1) okres wypowiedzenia, stanowi odszkodowanie z tytułu utraty przez pracownika miejsca pracy niezwłocznie, tj. w terminie poniżej jednego miesiąca.

Przystępując do rozważenia drugiej wymienionej na wstępie kwestii należy przede wszystkim wskazać na brzmienie art. 50 ust. 3 ustawy o komercjalizacji PKP, według którego pracownikom, o których mowa w art. 48, nie przysługuje odprawa pieniężna określona art. 8 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. „ani żadne inne świadczenie z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy”. Brzmienie przepisu jest stanowcze i nie pozostawia wątpliwości, że przepis ten odnosi się do świadczeń przewidzianych prawem ustawowym, co dodatkowo zostało wzmocnione przez wyraźne wyłączenie odprawy z art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych. Co się natomiast tyczy prawa układowego, przedstawiający zagadnienie prawne Sąd Okręgowy wyraził wątpliwość, czy ustawodawca ma prawo ingerencji w postanowienia układu zbiorowego pracy przyznające pracownikom określone świadczenia, zwłaszcza w sytuacji, kiedy po wydaniu ustawy strony nie zmieniły postanowienia układowego w kierunku jego dostosowania do regulacji ustawowej względnie nie wypowiedziały układu (jego postanowień). Wątpliwości te, zdaniem Sądu Okręgowego, pogłębia obowiązywanie art. 9 KP. Według tego przepisu postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych oraz regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych.

Wymienione kwestie wymagają rozważenia w kontekście charakteru (mocy prawnej) prawa ustawowego w relacji do prawa autonomicznego (układowego). Z tego punktu widzenia normy prawa ustawowego dzielą się na trzy grupy: na normy imperatywne (ściśle bezwzględnie obowiązujące), normy jednostronnie bezwzględnie obowiązujące (zwane też granicznie zastępującymi) oraz normy względnie obowiązujące. Te pierwsze nie zezwalają na odstępstwa w prawie autonomicznym, a sprzeczne z nimi postanowienia nie mają mocy prawnej, drugie natomiast, określając minimum uprawnień pracowniczych zezwalają na korzystniejsze ich uregulowanie np. w układzie zbiorowym pracy, zgodnie z zasadą wyrażoną w art. 9 KP. Uwzględniając przyjęte w nauce prawa kryteria rozróżnienia rodzajów norm prawa ustawowego (brzmienie przepisu oraz jego funkcję), należy dojść do wniosku, że norma art. 50 ust. 3 ustawy o komercjalizacji PKP ma charakter normy ściśle bezwzględnie obowiązującej. Nie jest trafny pogląd wyrażony przez Sąd Okręgowy w uzasadnieniu przedstawionego zagadnienia prawnego, że ustawodawcy nie przysługuje prawo

ingerencji w treść układu zbiorowego pracy ze względu na to, iż układ jest aktem objętym wolą stron tego układu. Stojąc na gruncie normatywnego charakteru norm układu zbiorowego pracy, stanowisko takie jest nie do pogodzenia z hierarchiczną budową systemu źródeł prawa pracy i nadrzędną rolą ustawy w tym systemie. Okoliczność, iż strony układu po wejściu w życie przepisów ustawy o komercjalizacji PKP nie zmieniły spornego przepisu, ani nie wypowiedziały układu (odpowiedniej jego części), nie uzasadnia przyjęcia jego obowiązywania na zasadzie korzystności, przewidzianej art. 9 KP.

Rezultaty dokonanej powyżej dogmatyczno-prawnej analizy relacji zachodzących między przepisem § 6 UZP PKP a art. 50 ust. 3 ustawy o komercjalizacji PKP znajdują dodatkowe uzasadnienie w wykładni funkcjonalnej i systemowej. Odszkodowanie przewidziane § 6 UZP PKP zostało wprowadzone z mocą od dnia 1 stycznia 2000 r. Stanowiło ono szczególne świadczenie z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy, określonych w art. 36¹ KP. Jednorazowa odprawa pieniężna, wprowadzona ustawą z dnia 8 września 2000 r. stanowi również świadczenie na rzecz pracowników, z którymi rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło w latach 2000-2002 z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Niewątpliwie, wydając ustawę o komercjalizacji PKP, ustawodawca miał świadomość obowiązywania § 6 UZP PKP i przewidzianego tym przepisem odszkodowania z tytułu rozwiązania stosunku pracy w warunkach określonych tym przepisem. Ustawa miała charakter szczególny, ograniczony do przedsiębiorstwa PKP, co tym bardziej uzasadnia przyjęte założenie. Przyjęcie poglądu, że ustawodawca zaakceptował przyznanie dwukrotnie świadczenia z tego samego tytułu wymagałoby w tych warunkach wyraźnego przepisu ustawy, tym bardziej że jednorazowa odprawa została ukształtowana znacznie korzystniej niż odszkodowanie z § 6 układu, względnie co najmniej niezajęcia przez ustawodawcę żadnego wyraźnego stanowiska w tej kwestii. Tymczasem ustawodawca w sposób bardzo zdecydowany wyłączył w art. 50 ust. 3 ustawy możliwość zbiegu świadczeń, stwierdzając, iż pracownikom, którzy mają prawo do jednorazowej odprawy pieniężnej, nie przysługują żadne inne świadczenia z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy podjął uchwałę o treści przytoczonej sentencji.

=====