



Sygn. akt I PK 540/02

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 kwietnia 2004 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Andrzej Kijowski (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Beata Gudowska

SSN Herbert Szurgacz

Protokolant Anna Gryźniewska

w sprawie z powództwa M. P.

przeciwko Polskim Kolejom Państwowym SA w Warszawie Centralnemu Biuru
Kontroli Dochodów w K.

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw
Publicznych w dniu 15 kwietnia 2004 r.,

kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w K.

z dnia 9 kwietnia 2002 r.,

- 1) zmienia zaskarżony wyrok i poprzedzający go wyrok Sądu Rejonowego - Sądu Pracy w S. z dnia 20 listopada 2001 r . w ten sposób, że oddala powództwo;**
- 2) odstępuje od obciążenia powódki kosztami postępowania kasacyjnego.**

Uzasadnienie

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy w S. wyrokiem z dnia 20 listopada 2000 r., zasądził od pozwanych Polskich Kolei Państwowych SA – Centralnego Biura Kontroli Dochodów w K. na rzecz powódki M. P. kwotę 10.180,20 zł tytułem odszkodowania stanowiącego równowartość sześciomiesięcznego wynagrodzenia za pracę na podstawie § 6 ponadzakładowego układu zbiorowego pracy dla przedsiębiorstwa państwowego Polskie Koleje Państwowe z dnia 4 stycznia 1999 r. (dalej: PUZP PKP). W motywach tego rozstrzygnięcia Sąd Rejonowy powołał się na poniższe ustalenia faktyczne.

Powódka M. P. była u strony pozwanej zatrudniona od dnia 1 sierpnia 1969 r. na podstawie bezterminowej umowy o pracę na stanowisku kasjera stacyjnego w referacie operacji pieniężnych w S. Ze względu na procesy restrukturyzacji i zmniejszenia zatrudnienia powódka znalazła się na liście osób przewidzianych do zwolnienia. Powódka chciała, aby rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn dotyczących pracodawcy nastąpiło jeszcze w grudniu 2000 r., w związku z czym w dniu 6 grudnia 2000 r. złożyła wniosek o rozwiązanie stosunku pracy z dniem 15 grudnia 2000 r. W tymże dniu strona pozwana uwzględniła tę prośbę i wyraziła zgodę na takie ustanie stosunku pracy. Równocześnie pracodawca przyznał powódce jednorazową odprawę pieniężną w kwocie 30.000 zł na podstawie art. 48 i 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.).

Fakt otrzymania jednorazowej odprawy pieniężnej nie stanowi zdaniem Sądu Rejonowego przeszkody do wypłacenia pracownikowi ponadto świadczenia odszkodowawczego przewidzianego w § 6 PUZP PKP, gdyż nabycie uprawnienia do ustawowej odprawy nie zostało uzależnione od trybu rozwiązania stosunku pracy, tylko od rozwiązania go w określonym czasie oraz z pracownikami posiadającymi wymagany staż pracy kolejowej. Natomiast świadczenie odszkodowawcze z § 6 PUZP PKP jest świadczeniem szczególnym, związanym z zastosowaniem krótszego niż miesiąc terminu ustania stosunku pracy, rekompensującym pracownikowi wynagrodzenie, które utracił wskutek rozwiązania

umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie § 7 PUZP PKP. Zupełnie inny charakter ma zaś jednorazowa odprawa pieniężna z art. 48 i 49 ustawy z dnia 8 września 2000 r., której celem jest zrekompensowanie pracownikowi środków utrzymania wskutek utraty pracy, jeżeli nie ma prawa do innych stałych świadczeń (emerytura, urlop kolejowy, świadczenie przedemerytalne). Poza tym uprawnienie do odszkodowania z § 6 PUZP PKP zostało objęte treścią stosunku pracy, więc było dla pracodawcy w świetle art. 18 k. p. wiążące do czasu ewentualnej zmiany układu i dokonania wypowiedzenia zmieniającego.

Apelację wniesiona od tego orzeczenia przez stronę pozwaną, oddalił Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K. wyrokiem z dnia 9 kwietnia 2002 r.. W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Okręgowy podniósł w szczególności, że treść stosunku pracy powodów była w zakresie spornego odszkodowania ukształtowana przez postanowienia PUZP PKP, więc jeśli pracodawca zamierzał zastosować mniej korzystne postanowienia ustawy z dnia 8 września 2000 r., to powinien w odpowiednim zakresie zgodnie z art. 42 k. p. dokonać wypowiedzenia zmieniającego. Żaden przepis prawa nie może bowiem automatycznie zmienić na niekorzyść pracownika jego warunków pracy i płacy. Ustawa z dnia 8 września 2000 r. nie ma też wobec postanowień układu zbiorowego pierwszeństwa stosowania jako późniejszy akt prawny wyższego rzędu. W świetle art. 9 § 1 k. p., dotyczącego źródeł prawa pracy, przepisy ustaw i postanowienia układów zbiorowych pracy „mają bowiem tę samą rangę”. Postanowienia układu nie mogą więc automatycznie zostać zastąpione przez mniej korzystne przepisy choćby później wydanej ustawy, gdyż „byłoby to obejście prawa i sprzeciwiało się zasadzie uprzywilejowania pracownika przewidzianej w art. 18 k. p.” Sąd Okręgowy stwierdził też, że w okolicznościach niniejszej sprawy nie sposób uznać, iżby żądanie pozwu wykraczało poza dopuszczalne granice korzystania z prawa podmiotowego albo naruszało zasady współżycia społecznego. „wszak, gdyby nie doszło do porozumienia stron w zakresie rozwiązania stosunku pracy w terminie krótszym niż miesiąc, to pozwany musiałby rozwiązać umowy o pracę z zachowaniem sześciomiesięcznego okresu wypowiedzenia wynikającego z § 7 pkt 2 PUZP, a tym samym powódka zachowałaby w tym czasie prawo do wynagrodzenia. Można zatem przyjąć, że w

zaistniałej sytuacji odszkodowanie z § 6 PUZP PKP rekompensuje zainteresowanemu prawo do wynagrodzenia za okres wypowiedzenia”.

W kasacji od powyższego wyroku, zaskarżającej go w całości, pozwany pracodawca zarzucił błędną wykładnię : postanowień § 6 PUZP PKP „przez uznanie, że odnoszą się one zarówno do wypowiedzenia stosunku pracy przez jedną ze stron, jak też do rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron” ; art. 50 ust. 3 ustawy z dnia 8 września 2000 r., który wyraźnie wyklucza możliwość równoczesnego przysługiwania pracownikowi prawa do jednorazowej odprawy pieniężnej i jakiegokolwiek innego świadczenia z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy, jak też art. 8 k. p. i art. 2 Konstytucji RP. Ponadto skarżący zarzucił naruszenie art. 328 § 2 k. p. c. Na tej podstawie pracodawca domagał się „uchylenia” zaskarżonego wyroku oraz poprzedzającego go wyroku Sądu pierwszej instancji i oddalenia powództwa, przy uwzględnieniu kosztów zastępstwa procesowego za wszystkie instancje.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja zasługuje na uwzględnienie, gdyż jej podstawy okazały się usprawiedliwione. Zgodnie z art. 48 ustawy z dnia 8 września 2000 r. o komercjalizacji, restrukturyzacji i prywatyzacji przedsiębiorstwa państwowego “Polskie Koleje Państwowe”, pracownicy, z którymi rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy, a którzy nie spełniają warunków umożliwiających uzyskanie prawa do emerytury, urlopu kolejowego lub świadczenia przedemerytalnego, mają prawo do jednorazowej odprawy pieniężnej. Dodatkowy warunek nabycia tego uprawnienia stanowi łączne i nieprzerwane zatrudnienie przez co najmniej pięć lat (art. 50 ust. 1 ustawy). Wysokość przedmiotowej odprawy uzależniona jest od stopy bezrobocia w powiecie, w którym pracownik ma miejsce zamieszkania (art. 40 ustawy). Pracownikom, którzy otrzymali jednorazową odprawę pieniężną nie przysługuje odprawa przewidziana w art. 8 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (ostatni jednolity tekst: Dz. U. z 2002 r. Nr 112, poz.980 ze zm.) ani “żadne inne świadczenie z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu

pracy” (art. 50 ust. 3 ustawy). Przepis art. 50 ustawy z dnia 8 września 2000 r. jest sformułowany bardzo kategorycznie.

Tymczasem według § 6 PUZP PKP pracownikowi, który przepracował w tym przedsiębiorstwie co najmniej ostatnie dziesięć lat przysługuje odszkodowanie w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli rozwiązanie stosunku pracy zawartego na czas nieokreślony następuje z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, określonych w art. 36¹ k.p., a strony ustalają termin rozwiązania stosunku pracy wcześniejszy niż jeden miesiąc. Bez wątpienia wspomniane odszkodowanie jest w rozumieniu art. 50 ust. 3 ustawy o komercjalizacji, restrukturyzacji i prywatyzacji PKP świadczeniem z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Nie jest ono, jak twierdzi Sąd Okręgowy, rekompensatą za wcześniejsze ustanie stosunku pracy. Nie przysługuje bowiem wszystkim pracownikom, którzy zgodzili się na wcześniejsze rozwiązanie stosunku pracy, a jego wysokość nie została powiązana z długością okresów wypowiedzenia określonych w § 7 PUZP PKP. Poza unormowaniami z art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych i § 6 PUZP PKP nie ma innych przepisów, które przewidywałyby dla pracowników kolejowych świadczenia z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy.

Sąd Najwyższy w składzie orzekającym w niniejszej sprawie podziela pogląd prawny wyrażony w uchwale z dnia 16 kwietnia 2003 r., III PZP 4/03 (OSNP 2003, nr 20, poz. 482), że odszkodowanie przewidziane w § 6 PUZP PKP jest „innym świadczeniem” w rozumieniu art. 50 ust. 3 ustawy z dnia 8 września 2000 r., a także ocenę, iż powołany przepis ustawy ma bezwzględnie obowiązujący charakter. Jednakże niedopuszczalność odmiennego kształtowania układami zbiorowymi pracy materii unormowanej bezwzględnie obowiązującymi przepisami prawa została w art. 240 § 2 k. p. odniesiona jedynie do tzw. „trzeciej części układu zbiorowego pracy” Trzeba się zatem zgodzić ze stanowiskiem Sądu Najwyższego wyrażonym w motywach wyroku z dnia 10 października 2003 r., I PK 313/02 (dotychczas nieopublikowany), że „wymóg zgodności układu zbiorowego pracy z bezwzględnie obowiązującymi przepisami prawa nie ma bezwarunkowego charakteru”. Uwzględniając treść konstytucyjnych zasad wolności rokowań i proporcjonalności, nie można przyjąć, że art. 50 ust. 3 ustawy z dnia 8 września

2000 r. mógł pozbawić mocy obowiązującej regulację zawartą w § 6 PUZP PKP. Zgodnie z art. 50 ust. 3 ustawy w związku z art. 9 § 2 k. p. pracownikowi, o którym mowa w § 6 PUZP PKP przysługuje tylko jedno świadczenie z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy - korzystniejsze dla pracownika. W celu ustalenia podstawy przyznania świadczenia z tytułu rozwiązania umowy o pracę z przyczyn dotyczących pracodawcy - jednorazowej odprawy pieniężnej lub odszkodowania - należy więc odwołać się do zasady korzystności regulacji prawnej (art. 9 § 2 k. p.).

Powódka otrzymała jednorazową odprawę pieniężną na podstawie art. 48 i 49 ustawy z dnia 8 września 2000 r. w wysokości 30.000 zł. Na podstawie § 6 PUZP PKP domagała się ponadto odszkodowania w wysokości 10.180,20 zł. Odprawa wypłacona powódce jest wyższa od dochodzonego odszkodowania, przy czym okoliczność ta jest między stronami procesowymi niesporna.

Mając powyższe na względzie Sąd Najwyższy, stosownie do art. 393¹⁵ i art. 102 k. p. c. orzekł jak w sentencji.