

POSTANOWIENIE

Dnia 28 maja 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa Z. S.

przeciwko E. spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w P.

o zapłatę,

na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 28 maja 2020 r.,

na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w S.

z dnia 22 marca 2019 r., sygn. akt VI Pa (...),

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 1.800 (jeden tysiąc osiemset) zł tytułem zwrotu kosztów procesu w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w S., wyrokiem z dnia 22 marca 2019 r., zmienił wyrok Sądu Rejonowego w G. z dnia 3 października 2018 r. i zasądził od E. Sp. z o.o. z siedzibą w P. na rzecz Z. S. kwotę 10.753,86 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 7 czerwca 2017 r., oddalając powództwo w pozostałym zakresie.

W sprawie ustalono, że Z. S., na podstawie umowy o pracę z dnia 4 listopada 1996 r., był zatrudniony przez Z. S.A. na stanowisku elektromontera linii napowietrznych. Następnie wskutek zmian podmiotowo - organizacyjnych, wykonywał pracę na rzecz spółki E. S.A., a następnie wskutek połączenia E. S.A. i

E. S.A. w trybie art. 23¹ § 3 k.p. stał się pracownikiem Grupy E. S.A. Dalej, również w trybie art. 23¹ § 3 k. p. doszło do przejścia zakładu pracy na E. Sp. z o.o. z siedzibą w P..

Powód w dniu 30 grudnia 2014 r. otrzymał - uzasadnione zmianą struktury wewnętrznej pozwanej - oświadczenie o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy, których to przyjęcia - pismem z dnia 4 lutego 2015 r. - odmówił, wskutek czego z dniem 31 marca 2015 r. doszło do rozwiązania stosunku pracy. Przyczyną odmowy była zmiana miejsca pracy (z R. na G.).

W sprawie ustalono także, że w dniu 18 grudnia 2002 r. doszło do zawarcia porozumienia zbiorowego (dalej także jako porozumienie zielonogórskie). Przedmiotem tego porozumienia było przede wszystkim zabezpieczenie miejsc pracy, ponieważ związki zawodowe obawiały się zwolnień pracowników. W 2007 r. zawarto aneks do tego porozumienia (dalej porozumienie sierakowskie). Zgodnie z § 7 pkt 1 porozumienia, w razie rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy z pracownikiem lub niewłaściwie stwierdzonego przez pracodawcę wygaśnięcia stosunku pracy, poszczególne Spółki i Spółki zależne zostały zobowiązane do wypłaty jednorazowej odprawy. Odprawa ta ustalona miał być jako iloczyn indywidualnego miesięcznego wynagrodzenia pracownika, liczonego jak za czas urlopu wypoczynkowego, z zastrzeżeniem postanowień ust. 3 i 4 i liczby rozpoczętych miesięcy, które pozostają do upływu okresu obowiązywania gwarancji zatrudnienia.

Dalej Sądy ustaliły, że porozumienie zielonogórskie zostało zawarte pomiędzy pracodawcami - spółkami dystrybucyjnymi tworzącymi Grupę Z., tj. E. S.A., E. S.A., Zakładem G.S.A., Zakładem B. S.A. oraz (...) Zakładami E. S.A. a Międzyzakładowym Forum Związkowym Grupy Z., stanowiącym wspólną reprezentację związkową wszystkich Związków Zawodowych, działających w Spółkach Dystrybucyjnych, tworzących Grupę Z.. Z kolei porozumienie sierakowskie zostało natomiast zawarte pomiędzy pracodawcami – E. S.A. i E. Sp. z o.o. z siedzibą w P. a organizacjami związkowymi, działającymi w przedsiębiorstwie E. S.A. W § 12 ust. 3 porozumienia sierakowskiego E. Sp. z o.o. - podpisując niniejszej porozumienie - przystąpiła i zobowiązała się przestrzegać

porozumień dotychczas zawartych w E. S.A., w szczególności wymienionych w niniejszym porozumieniu.

W § 9 ust. 7 porozumienia zielonogórskiego ustalono natomiast, że nie mają prawa do odprawy określonej postanowieniami § 7 pracownicy zwolnieni w wyniku umotywowanego wypowiedzenia im przez pracodawcę umowy o pracę, jeżeli na wypowiedzenie wyraziła zgodę reprezentująca pracownika zakładowa organizacja związkowa.

Sąd Okręgowy ustalił, że Z. S. był reprezentowany przez organizację ponadzakładową NSZZ „Solidarność” nr (...) E., która zawiadomiona o zamiarze wypowiedzenia powodowi warunków umowy o pracę, nie wyraziła na to zgody, wskazując, że takie wypowiedzenie narusza zapisy § 5 pkt 2 pkt c porozumienia (...). Ponadto Sąd Okręgowy wskazał na okoliczności istotne z punktu widzenia ochrony przedemerytalnej powoda, a do złożenia powodowi oświadczenia o wypowiedzeniu mu warunków pracy doszło w okresie, gdy do uzyskania uprawnień emerytalnych brakowało mu mniej niż 4 lata.

Sąd Okręgowy przyjął, że postanowienia porozumienia zielonogórskiego, na mocy porozumienia sierakowskiego i aneksu nr 2 do porozumienia zielonogórskiego są obowiązującym w pozwanej spółce źródłem prawa pracy, na podstawie którego powód mógł skutecznie formułować roszczenia z niego wynikające wobec pozwanej spółki. W konsekwencji podstawą prawną roszczeń powoda był § 7 ust. 1 i 2 porozumienia (...).

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wywiódł pełnomocnik spółki, zaskarżając wyrok w części, to jest w zakresie zasądzenia od pozwanej na rzecz powoda kwoty 10.753,86 zł. We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazano na dwie przesłanki, a mianowicie istnienie w sprawie szeregu zagadnień prawnych i jej oczywistą zasadność.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie kwalifikowała się do przyjęcia celem jej merytorycznego rozpoznania.

Sąd Najwyższy, zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c., przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, istnieje

potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, zachodzi nieważność postępowania lub skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. W zamyśle ustawodawcy skarga kasacyjna stanowi zatem nadzwyczajny środek zaskarżenia, którego rozpoznanie przez Sąd Najwyższy musi być uzasadnione względami o szczególnej doniosłości, wykraczającymi poza indywidualny interes skarżącego, a mającymi swoje źródło w interesie publicznym, w szczególności przez zapewnienie jednolitej wykładni i stosowania prawa. Wyłączną podstawą oceny pod kątem przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania są wskazane w niej przyczyny kasacyjne wraz z uzasadnieniem (art. 398⁴ § 2 k.p.c.).

Zgodnie z utrwalonym stanowiskiem Sądu Najwyższego, skarżący, który jako uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazał przyczynę określoną w art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c., powinien odpowiednio sformułować zagadnienie prawne, wskazać przepisy prawa, na których tle zagadnienie wyłoniło się oraz przedstawić argumentację jurystyczną uzasadniającą możliwość rozbieżnych ocen prawnych oraz świadczącą o istotności tego zagadnienia. Przy czym rozstrzygnięcie istotnego zagadnienia prawnego nie może się sprowadzać do odpowiedzi na zarzuty autora skargi skierowane pod adresem zaskarżonego orzeczenia ani do odpowiedzi na wątpliwości skarżącego, które można wyjaśnić za pomocą obowiązujących reguł wykładni bądź w drodze prostego zastosowania przepisów (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 16 stycznia 2003 r., I PK 230/02, OSNP-wkładka 2003 nr 13, poz. 5).

Antycypując odpowiedź na stawiane przez skarżącą pytania, można przywołać nowe spojrzenie w dyskusji na temat charakteru prawnego porozumień zbiorowych, które przedstawił Sąd Najwyższy w uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 23 maja 2006 r., III PZP 2/06 (OSNP 2007 nr 3-4, poz. 38). Przyjęto w niej, że postanowienia porozumienia zbiorowego w sprawie gwarancji socjalnych, pracowniczych i związkowych, zawartego w procesie prywatyzacji pośredniej pomiędzy związkami zawodowymi działającymi u pracodawcy a spółką handlową, która po nabyciu akcji stała się spółką dominującą nad spółką zależną będącą pracodawcą, są przepisami prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. (zob. też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 stycznia 2008 r., II PK 146/07, OSNP 2009

nr 7-8, poz. 361). Sąd Najwyższy argumentował, że przepis art. 9 § 1 k.p. posługuje się zwrotem niedookreślonym „innych porozumień opartych na ustawie”. Pojęcie oparcia na ustawie można rozumieć wąsko jako ustawowe upoważnienie do zawarcia określonego porozumienia zbiorowego ze wskazaniem okoliczności, w jakich ma być zawarte, jego przedmiotu i zakresu podmiotowego. W takim rozumieniu „oparcie na ustawie” byłoby zbliżone do ustawowego upoważnienia do wydania aktu wykonawczego. Pojęcie to można jednak rozumieć szeroko jako wskazanie w ustawie (wyraźne lub wyinterpretowane) możliwości zawarcia porozumienia zbiorowego, nawet bez bliższego jego określenia. Zdaniem Sądu Najwyższego, to ostatnie rozumienie pojęcia „oparcia na ustawie” innego porozumienia zbiorowego jest trafne, gdyż przemawiają za tym względy systemowe, a także względy funkcjonalne. Pogląd ten został w najnowszym orzecznictwie jednolicie zaakceptowany. Wskazywano, że jest on wyważony i pozwala pogodzić przeciwstawne wnioski wynikające z wykładni językowej i systemowo-funkcjonalnej (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 6 lutego 2006 r., III PK 114/05, OSNP 2007 nr 1- 2, poz. 2 z glosą A. Tomanka; z dnia 19 marca 2008 r., I PK 235/07, OSNP 2009 nr 15-16, poz. 190; z dnia 2 kwietnia 2008 r., II PK 261/07, OSNP 2009 nr 15-16, poz. 200; z dnia 13 czerwca 2012 r., II PK 288/11, LEX nr 1254680; z dnia 24 września 2013 r., III PK 88/12, OSNP 2014 nr 6, poz. 82; z dnia 17 grudnia 2013 r., III PK 76/13, LEX nr 1555639; z dnia 7 maja 2014 r., III PK 109/13, OSNP 2015 nr 10, poz. 133; z dnia 8 lipca 2014 r., I PK 312/13, OSP 2015 nr 7-8, poz. 68 z glosą krytyczną M.J. Zielińskiego oraz aprobującą J. Żołyńskiego; z dnia 24 maja 2016 r., I PK 42/16, LEX nr 2093746; z dnia 9 lipca 2015 r., I PK 216/14, LEX nr 1766112).

W sprawie pojawia się także dodatkowa wątpliwość czy porozumienie zbiorowe, o którym mowa w art. 9 § 1 k.p. zawarte - w ocenie stron tego porozumienia - w związku z art. 26¹ ust. 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2019 r., poz. 263), mimo braku zaistnienia przesłanek z art. 26¹ ust. 3 tej ustawy, stanowi ważne porozumienie zbiorowe, czy też jest nieważne jako bezprzedmiotowe? Sformułowanie tego pytania i pytań z nim powiązanych pokazuje, że skarżący z jednej strony domaga się dokonania wykładni prawa, lecz traci z pola widzenia ustalone przez sądy fakty

związane z przyjęciem, iż podstawą roszczeń powoda były postanowienia porozumienia, które Sądy uznały za źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p.

Artykuł 9 § 1 k.p. statuuje legalną definicję prawa pracy przez wyliczenie jego źródeł. Trzecią kategorią źródeł prawa wyróżnioną w art. 9 § 1 k.p. są ponadindywidualne porozumienia zbiorowe zawierane przez podmioty reprezentujące pracowników oraz pracodawców, jeżeli są oparte na podstawie ustawowej. Należą do niej układy zbiorowe pracy oraz inne porozumienia zbiorowe. Artykuł 59 Konstytucji RP jest źródłem nie tylko praw jednostkowych, ale również praw kolektywnych, w tym przysługującym związkom zawodowym i organizacjom pracodawców prawa do rokowań oraz do zawierania układów zbiorowych pracy i innych porozumień. Przy czym art. 59 ust. 2 Konstytucji RP nie limituje zawierania innych porozumień zbiorowych poza sferą przedmiotową. Kryteria dyferencjacji statuuje art. 9 § 1 k.p. Uzależnia on nadanie statusu źródła prawa od kumulatywnego spełnienia dwóch przesłanek: oparcia ustawowego oraz uregulowania w nim praw i obowiązków stron stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 czerwca 2012 r., II PK 288/11, LEX nr 1254680).

Szczególny rodzaj porozumienia, związanego z przejściem zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, przewiduje art. 26¹ ust. 3 ustawy o związkach zawodowych. Z treści art. 26¹ ustawy o związkach zawodowych wynika kompetencja, zgodnie z którą pracodawca dotychczasowy lub/i pracodawca przejmujący mogą zawrzeć z zakładowymi organizacjami związkowymi porozumienie w sprawie warunków zatrudnienia w okresie transferu zakładu pracy, przy czym porozumienie takie powinno określać warunki zatrudnienia w związku z przejściem całości bądź części zakładu pracy na nowego pracodawcę. Istotą "przejścia" zakładu pracy jest zmiana pracodawcy oraz włączenie tegoż zakładu do struktury podmiotu przejmującego. Podsumowując, porozumienie związane z przejściem zakładu pracy na nowego pracodawcę jest źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p.

Przy dokonywaniu interpretacji tekstu (treści normatywnej) autonomicznego źródła prawa pracy (art. 9 k.p.) decydujące znaczenie mają natomiast zasady wykładni aktów normatywnych, a nie odpowiednio i posiłkowo stosowane zasady wykładni oświadczeń woli składających się na treść czynności prawa cywilnego

(art. 65 k.c.). Wśród metod i zasad wykładni aktów normatywnych decydujące znaczenie tradycyjnie przypisuje się wykładni logiczno-językowej, a wtedy, gdy ta zawodzi, prowadząc do wyników niedających się pogodzić z racjonalnym działaniem ustawodawcy i celem, jaki dana norma ma realizować, sięga się do dyrektyw wykładni systemowej i funkcjonalnej. Możliwe jest - jednak wyłącznie w drodze wyjątku i z dużą ostrożnością - odpowiednie (art. 300 k.p.) i jedynie posiłkowe stosowanie do wykładni zawartych w nim postanowień (przepisów prawa) art. 65 k.c., ale tylko w sytuacji gdy zawodzą metody wykładni przyjęte w odniesieniu do interpretacji treści aktów normatywnych, w szczególności, jeżeli jakieś sformułowania zawarte w postanowieniach tych aktów nie dają się wyjaśnić w inny sposób, jak tylko przy zastosowaniu metod wykładni właściwych dla wykładni oświadczeń woli (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 21 marca 2014 r., II PK 119/13, LEX nr 1455229 i z dnia 8 września 2015 r., I PK 297/14, LEX nr 1785693).

Skarżąca nie wykazała też, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c., a więc zachodzi niewątpliwa, widoczna na pierwszy rzut oka, tj. bez konieczności głębszej analizy, sprzeczność orzeczenia z przepisami prawa nie podlegającymi różnej wykładni oraz że w wyniku takiego naruszenia prawa zapadło w drugiej instancji orzeczenie oczywiście wadliwe (zob. np. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 13 kwietnia 2016 r., V CSK 622/15, LEX nr 2057365). Za takie uchybienia nie można uznać konstrukcji uzasadnienia wyroku, jaką przedstawił Sąd odwoławczy, gdyż tylko takie uzasadnienie, które pozbawia możliwość kontroli kasacyjnej może spełnić postulat zawarty w skardze kasacyjnej. Tymczasem motywy zaskarżonego wyroku zawierają wyjaśnienie przyczyn i podstaw prawnych uzasadniających uwzględnienie dochodzonych przez powoda roszczeń. Sąd ten przyjął, że podstawą prawną roszczeń powoda był § 7 ust. 1 i 2 porozumienia zielonogórskiego, przedstawiając w dalszej części pozostałe argumenty stanowiące poparcie swojej decyzji. Z samego faktu, że pozwany nie akceptuje tego wniosku nie wynika realizacja przesłanki z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. Za oczywistą zasadnością skargi kasacyjnej nie może przemawiać art. 233 § 1 k.p.c., gdyż po pierwsze na tym etapie postępowania Sąd Najwyższy jest związany

ustaleniami faktycznymi, a gdy one nie są pełne, to dana podstawa ziszcza się w przypadku dokonania skrajnie atypowej wykładni prawa, która nie znajduje oparcia w zasadach doświadczenia życiowego i logicznego rozumowania. Natomiast luz decyzyjny w ramach swobodnej oceny dowodów nie mieści się w ujęciu art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.

Z przytoczonych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania. O kosztach procesu orzeczono w myśl art. 398²¹ w związku z art. 108 § 1 k.p.c.