

**Wyrok z dnia 7 grudnia 1999 r.**

**I PKN 438/99**

**Postanowienia układu zbiorowego pracy zmieniające na korzyść pracowników zasady szczególnej ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy są ważne (prawnie skuteczne). Przepis art. 240 § 3 pkt 1 KP jest sprzeczny z art. 59 Konstytucji oraz postanowieniami ratyfikowanej Konwencji nr 87 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej wolności związkowej i ochrony praw związkowych, przyjętej w San Francisco dnia 9 lipca 1948 r. (Dz.U. z 1958 r. Nr 29, poz. 125).**

Przewodniczący: SSN Barbara Wagner (sprawozdawca), Sędziowie SN: Józef Iwulski, Andrzej Kijowski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 7 grudnia 1999 r. sprawy z powództwa Ryszarda J. przeciwko Wytwórni Sprzętu Komunikacyjnego „PZL-Ś.” S.A. w Ś. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie z dnia 22 kwietnia 1999 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i sprawę przekazał Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie do ponownego rozpoznania.

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

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie wyrokiem z dnia 22 kwietnia 1999 r. [...] zmienił zaskarżony apelacją przez Wytwornię Sprzętu Komunikacyjnego „PZL-Ś.” S.A. w Ś. wyrok Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Lublinie z dnia 9 grudnia 1998 r. [...], przywracający Ryszarda J. do pracy u strony apelującej oraz zasądzający na jego rzecz od pozwanej Spółki wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy i powództwo oddalił.

Powód był zatrudniony w Wytwórni Sprzętu Komunikacyjnego „PZL-Ś.” jako mechanik lotniczy w okresie od 4 sierpnia 1977 r. do 31 sierpnia 1984 r., a następnie od 6 listopada 1995 r. do 20 kwietnia 1998 r. na stanowisku ślusarza- nitera. Strona

pozwana rozwiązała z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 53 § 1 lit. b) KP, tj. wobec niezdolności do pracy wskutek choroby trwającej dłużej niż okres pobierania z tego tytułu zasiłku.

W dniu 27 października 1997 r. stwierdzono przeciwwskazanie do pracy powoda na wysokości i w hałasie powyżej 85 decybeli, zaś zaświadczeniem z 20 kwietnia 1998 r., dodatkowo, przeciwwskazanie do pracy przy maszynach w ruchu. Wojewódzki Ośrodek Medycyny Pracy w Ł. orzeczeniem lekarskim [...] z dnia 1 lipca 1998 r. rozpoznał u Ryszarda J. obustronny odbiorczy ubytek słuchu średniego stopnia, nie kwalifikując jednak tego schorzenia jako choroby zawodowej. Instytut Medycyny Pracy w Ł. orzeczeniem z dnia 8 grudnia 1998 r. [...] stwierdził, że zarówno rodzaj schorzenia jak i jego nasilenie stanowią chorobę zawodową.

W dniu 16 kwietnia 1998 r. powód został zgłoszony do rejestru podejrzeń o chorobę zawodową, 17 kwietnia 1998 r. upłynął okres zasiłkowy, a 20 kwietnia 1998 r. strona pozwana złożyła oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę w związku z upływem okresu nieobecności w pracy wskutek niezdolności do pracy trwającej dłużej niż okres zasiłkowy.

Zgodnie z art. 99 ust. 1 obowiązującego w pozwanej Spółce zakładowego układu zbiorowego pracy z dnia 19 czerwca 1997 r., pracodawca nie może rozwiązać umowy o pracę z powodu długotrwałej nieobecności w pracy z pracownikiem niezdolnym do pracy wskutek objawów choroby zawodowej lub choroby zawodowej, jeżeli stan jego zdrowia umożliwia pracę na innym, odpowiednim stanowisku pracy.

Zdaniem Sądu drugiej instancji, Sąd pierwszej instancji błędnie przyjął ten przepis za podstawę prawną rozstrzygnięcia zawartego w zaskarżonym apelacją wyroku. Postanowienie art. 99 ust. 1 układu zbiorowego pracy jest bowiem sprzeczne z art. 240 § 3 pkt 1 KP i wobec tego nieważne, stosownie do art. 58 KC w związku z art. 300 KP. Pozwana Spółka prawidłowo zastosowała art. 53 § 1 pkt 1 lit. b) KP i dlatego należało powództwo Ryszarda J. jako bezzasadne oddalić.

Ryszard J. zaskarżył ten wyrok kasacją. Wskazując jako jej podstawę naruszenie prawa materialnego, a to art. 240 § 3 pkt 1 KP przez przyjęcie, „ iż wynikający z normy tego przepisu zakaz określania przez układy zbiorowe pracy zasad szczególnej ochrony pracowników przed rozwiązaniem stosunku pracy dotyczy sytuacji kształtowania przez układ zbiorowy pracy jakichkolwiek zasad ochrony” oraz art. 99 ust. 1 zakładowego układu zbiorowego pracy przez jego niezastosowanie „w sytuacji, gdy powód w dacie rozwiązania z nim umowy o pracę przez Wytwórnię Sprzętu Ko-

munikacyjnego „PZL-Ś.” S.A. miał stwierdzone występowanie objawów choroby zawodowej”, wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania.

Pełnomocnik skarżącego wywodził, że art. 240 § 3 pkt 1 KP dotyczy zasad szczególnej ochrony przed rozwiązaniem umowy o pracę, a zatem tych tylko przypadków, które zostały uregulowane wprost w przepisach prawa pracy. Obejmuje on zakaz modyfikacji ochrony stosunku pracy kobiet w okresie ciąży i urlopu macierzyńskiego, pracowników w wieku przedemerytalnym, działaczy związkowych. Art. 99 układu dotyczy, zdaniem skarżącego, ochrony powszechnej. Nadto, zakładowy układ zbiorowy pracy zawarty w dniu 19 czerwca 1997 r. został zarejestrowany 8 sierpnia 1997 r., a więc już po nowelizacji Kodeksu pracy. Strona pozwana знаła treść art. 240 KP i skoro zgodziła się na unormowanie zawarte w art. 99 układu, zapewne nie traktowała go jako niedopuszczalnego i sprzecznego z prawem.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 240 § 3 pkt 1 KP układ zbiorowy pracy nie może określać „zasad szczególnej ochrony pracowników przed rozwiązaniem stosunku pracy”. Przez „szczególną ochronę” pracowników przed rozwiązaniem stosunku pracy należy rozumieć wynikającą z przepisów Kodeksu pracy lub przepisów pozakodeksowych ochronę trwałości stosunku pracy określonej kategorii pracowników, wyodrębnionej ze względu na pewne cechy im wspólne (właściwości grupowe), wzmożoną w porównaniu z tzw. ochroną powszechną, należną ogółowi zatrudnionych. „Zasady szczególnej ochrony” to nie tylko sposób ochrony, ale i jej zakres. Dlatego w świetle art. 240 § 3 pkt 1 KP niedopuszczalna jest zarówno układowa modyfikacja ustawowej metody szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy (np. poprzez wprowadzenie zakazu rozwiązania stosunku pracy z działaczami związkowymi w miejsce przewidzianej w art. 32 ustawy o związkach zawodowych zgody organizacji związkowej na tę czynność), jak także rozszerzenie jej zakresu poprzez dodatkowe objęcie ochroną szczególną innych osób niż przewidują to przepisy powszechnie obowiązujące (np. wprowadzenie wymogu uzyskania zgody zakładowej organizacji związkowej na rozwiązanie stosunku pracy z działaczami związkowymi wszystkich funkcjonujących w zakładzie szczebli organizacyjnych związku zawodowego).

Art. 99 ust. 1 zakładowego układu zbiorowego pracy ogranicza prawo pracodawcy do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia w odniesieniu do pracowników, u których stwierdzono objawy choroby zawodowej lub chorobę zawodową. Postanowienie to dotyczy zatem zasad szczególnej ochrony stosunku pracy i, wbrew odmiennemu twierdzeniu skarżącego, pozostaje w sprzeczności z art. 240 § 3 pkt 1 KP. Podstawy prawnej nieważności art. 99 układu zbiorowego nie mógłby jednak stanowić art. 58 KC w związku z art. 300 KP, powołany przez Sąd drugiej instancji w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. Przepis ten, jak każdy inny przepis Kodeksu cywilnego, może być stosowany, co jednoznacznie wynika z art. 300 KP, tylko do stosunku pracy, a zatem do oświadczeń woli (czynności prawnych) pracownika i pracodawcy. Postanowienie układu zbiorowego pracy – efekt uzgodnionych oświadczeń woli kolektywnej podmiotów zbiorowych prawa pracy, nie jest tym samym czym postanowienie umowy dotyczącej stosunku pracy – rezultat złożenia zgodnych oświadczeń woli przez pracownika i pracodawcę jako podmioty stosunku pracy.

Art. 59 ust. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej stanowi, że związki zawodowe oraz pracodawcy i ich organizacje mają prawo do rokowań oraz do zawierania układów zbiorowych pracy i innych porozumień. Korzystanie z tego prawa, mieszczącego się w kategorii „wolności, praw i obowiązków człowieka i obywatela” (Rozdział II), może być ograniczone tylko przez ustawę i tylko wtedy, gdy jest to „konieczne w demokratycznym państwie prawa dla jego bezpieczeństwa lub porządku publicznego, bądź dla ochrony środowiska, zdrowia i moralności publicznej, albo wolności i praw innych osób” (art. 31 ust. 3 Konstytucji). Wyłączenia z materii układowej zawartego w art. 240 § 3 pkt 1 KP przedmiotu regulacji wymienione okoliczności nie uzasadniają.

Prawo do zawierania układów zbiorowych pracy należy do węższej pojęciowo grupy „wolności, praw i obowiązków człowieka i obywatela”, a mianowicie do „wolności i praw politycznych”. Może ono być, stosownie do art. 59 ust. 4 Konstytucji, ograniczone tylko ustawą i tylko w takim zakresie jaki dopuszczalny jest przez wiążące Rzeczpospolitą Polską umowy międzynarodowe. Art. 59 ust. 4 Konstytucji jest przepisem szczególnym w stosunku do jej art. 31 ust. 3, zawężającym przypadki ustawowego ograniczenia wolności rokowań.

W świetle postanowień konwencji nr 87 MOP dotyczącej wolności związkowej i ochrony praw związkowych, przyjętej w San Francisco dnia 9 lipca 1948 r., ratyfikowanej przez Polskę w dniu 14 grudnia 1956 r. (Dz.U. z 1958 r. Nr 29, poz. 125),

ustawodawstwo krajowe nie powinno naruszać gwarancji przewidzianych w tej konwencji ani być tak stosowane, aby naruszało te gwarancje ( art. 8 ust. 2). Ograniczenia zakresu przedmiotowego prawa do zawierania układów zbiorowych pracy wynikające z art. 240 KP pozostają zatem w sprzeczności z postanowieniami tejże konwencji.

Zgodnie z art. 91 ust. 2 Konstytucji, ratyfikowana przez Polskę za uprzednią zgodą wyrażoną w ustawie umowa międzynarodowa „ma pierwszeństwo przed ustawą, jeżeli ustawy tej nie da się pogodzić z umową”. Stosując ów przepis w rozpoznawanej sprawie należy stwierdzić, że strony układowe były uprawnione do uzgodnienia, że „pracodawca nie może rozwiązać umowy o pracę z powodu niezdolności pracownika do pracy, spowodowanej objawami choroby zawodowej albo chorobą zawodową, jeżeli stan zdrowia pracownika stwierdzony orzeczeniem lekarskim, umożliwia pracę na innym odpowiednim, stanowisku pracy.”

Wprawdzie konwencja nr 87 ratyfikowana była w innym trybie niż przewiduje to Konstytucja z dnia 2 kwietnia 1997 r., jednak zgodnie z wówczas obowiązującymi przepisami Konstytucji z 22 lipca 1952 r. Nie ma więc, de lege lata, przeszkód prawnych do zastosowania postanowień tej konwencji przed art. 240 § 3 pkt 1 Kodeksu pracy.

Art. 99 zakładowego układu zbiorowego pracy, pomimo sprzeczności z art. 240 § 3 pkt 1 KP, wbrew odmiennemu twierdzeniu Sądu drugiej instancji, może i powinien, z przyczyn wyżej przedstawionych, stanowić podstawę prawną rozstrzygnięcia w rozpoznawanej sprawie. Zgodnie z art. 99 układu, pracodawca nie może rozwiązać umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu długotrwałej niezdolności pracownika do pracy wskutek choroby zawodowej lub jej objawów. Chorobę zawodową stwierdzono u powoda już po rozwiązaniu stosunku pracy (orzeczenie Instytutu Medycyny Pracy w Ł. z dnia 8 grudnia 1998 r.). Z ustaleń Sądu pierwszej instancji, nie zweryfikowanych jednak w postępowaniu apelacyjnym, wynika, że objawy choroby zawodowej ujawniły się u powoda przed rozwiązaniem umowy o pracę (16 kwietnia 1998 r. Ryszard J. „został zgłoszony do rejestru podejrzeń o chorobę zawodową z uwagi na wykonywanie pracy w warunkach szkodliwych takich jak hałas i wibracja”). Okolicznością istotną dla rozstrzygnięcia rozpoznawanej sprawy jest także wyjaśnienie możliwości zatrudnienia powoda na stanowisku odpowiadającym stanowi jego zdrowia. W tym kierunku postępowanie dowodowe nie było w ogóle prowadzone.

Mając powyższe na względzie Sąd Najwyższy, stosownie do art. 393<sup>13</sup> KPC, orzekł jak w sentencji.

=====