

Wyrok z dnia 19 marca 2008 r.

I PK 235/07

Skoro porozumienia zbiorowe, zaliczane do prawa pracy według art. 9 § 1 k.p., są aktami normatywnymi, a nie czynnościami prawnymi (umowami), to nie ma podstaw, aby art. 65 § 2 k.c. stosować do nich w sposób bezpośredni. Nie wyłącza to jednak dopuszczalności posiłkowego stosowania wskazanych w tym przepisie reguł wykładni umów w zakresie, w jakim wykładnia językowa i systemowa porozumienia nie prowadzi do ustalenia normy prawnej zawartej w treści interpretowanych postanowień tego aktu.

Przewodniczący Prezes SN Walerian Sanetra, Sędziowie SN: Katarzyna Gonera, Zbigniew Hajn (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 19 marca 2008 r. sprawy z powództwa Wiesława O. przeciwko S.E. Spółce z o.o. w K. o zapłatę, na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie z dnia 26 kwietnia 2007 r. [...]

o d d a l i ł skargę kasacyjną.

U z a s a d n i e

Zaskarżonym wyrokiem Sąd Okręgowy oddalił apelację powoda od wyroku Sądu Rejonowego dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowie z 6 września 2006 r., oddalającego jego powództwo o zasądzenie od strony pozwanej „S.E.” Spółki z o.o. w K. 20.000 zł tytułem odszkodowania gwarantowanego w pakiecie socjalnym.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony przez stronę pozwaną - „S.E.” Spółkę z o.o. w K. (powoływaną dalej, jako: „S.E.”) i jej poprzedników prawnych (w tym spółkę Przedsiębiorstwo Stalowych Konstrukcji Elektroenergetycznych „E.” K., powoływaną dalej, jako: „P.E.”) od 1 września 1977 r., ostatnio na stanowisku kierowcy. Powód ma wykształcenie podstawowe oraz prawo jazdy kategorii A, B, C i T. W dniu 18 listopada 2004 r. organizacje związkowe, działające w „P.E.”, zawarły z

inwestorem strategicznym Zakładem Przetwórstwa Hutniczego S. SA w B. (powoływany dalej, jako: „S. SA”) porozumienie dotyczące gwarancji przyznanych pracownikom „P.E.” nazwane Pakietem Socjalnym. W rozdziale I części I tego aktu przewidziano, że wszyscy pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę w dniu podpisania Pakietu zostaną objęci 3 -letnią gwarancją zatrudnienia licząc od dnia jego wejścia w życie. Jednocześnie strony Pakietu przewidziały, że gwarancja zatrudnienia nie będzie obowiązywać w następujących przypadkach: gdy pracownik osiągnął ustawowy wiek emerytalny lub uzyskał prawo do stałej renty inwalidzkiej zgodnie z właściwymi przepisami prawa, gdy stosunek pracy został rozwiązany przez pracownika lub za porozumieniem stron, gdy pracownik odmówi zgody na przekwalifikowanie go na koszt pracodawcy po to by był bardziej dyspozycyjny dla Spółki, w razie rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę bez wypowiedzenia w sytuacjach opisanych w art. 52 i art. 53 k.p. oraz w razie rozwiązania umowy o pracę z upływem okresu wypowiedzenia wskutek nieprzyjęcia przez pracownika nowych warunków umowy o pracę zaproponowanych przez pracodawcę zgodnie z założeniami części II Pakietu (rozdział I część I ust. 3). W przypadku niedotrzymania przez Spółkę zobowiązań i zwolnienia przez pracodawcę pracownika przed upływem 3 lat licząc od miesiąca wejścia w życie Pakietu Socjalnego, Spółka zobowiązała się do wypłaty pracownikowi odszkodowania w wysokości 20.000 zł. Odszkodowanie zostanie wypłacone nie później niż do 7 dni od ustania stosunku pracy. Jeśli w tym terminie nie dojdzie do wypłacenia stosownego (pełnego) odszkodowania, rozwiązanie umowy o pracę uważa się za bezskuteczne - tym samym pracownik jest w dalszym ciągu zatrudniony w Spółce na identycznych warunkach co przed rozpoczęciem procedury jego zwolnienia (rozdział I część I ust. 5). W II części rozdziału I Pakietu strony dokonały ustaleń w przedmiocie możliwości wypowiedzenia warunków umowy o pracę w okresie gwarantowanym. Strony przewidziały, że w związku z wprowadzeniem zmian organizacyjnych w przedsiębiorstwie powstałym po przekształceniu może nastąpić zmiana warunków umowy o pracę. Pracodawca ma możliwość wypowiedzenia warunków umowy o pracę w okresie gwarantowanego zatrudnienia wyłącznie w wyniku: dostosowania do nowej struktury organizacyjnej, zmiany miejsca pracy - w granicach administracyjnych K., możliwości zatrudnienia i powstałych potrzeb w grupie kapitałowej S., przekwalifikowania pracownika, wprowadzenia nowego regulaminu wynagradzania czy zakładowego układu zbiorowego pracy (rozdział I część II ust. 2). Zgodnym zamiarem stron, które podpisały Pakiet Socjalny, było za-

gwarantowanie zatrudnienia pracownikom przejmowanego przedsiębiorstwa. Strony Pakietu, mając na uwadze konieczność restrukturyzacji przedsiębiorstwa, ustaliły jednak, że w razie konieczności likwidacji stanowisk pracy w „S.E.” pracownikom zatrudnionym na tych stanowiskach zostanie zaproponowane zatrudnienie w ramach grupy kapitałowej S. SA w zakładach pracy na terenie K. Złożenie propozycji pracy w spółce należącej do grupy kapitałowej wypełniało ustalone w Pakiecie gwarancje zatrudnienia. Warunkiem zmiany pracodawcy było rozwiązanie dotychczasowej umowy o pracę i zawarcie nowej umowy z nowym pracodawcą. W razie odmowy podjęcia zaproponowanej pracy przez pracownika nie miały do niego zastosowania gwarancje zatrudnienia, o których mowa w Pakiecie. Pracownikowi, który odmówił przyjęcia zatrudnienia w grupie kapitałowej S. SA nie przysługiwało odszkodowanie. Lista pracowników, którym pracodawca chciał zaproponować inne zatrudnienie w ramach grupy kapitałowej, została skonsultowana z działającymi na terenie „S.E.” Spółki z o.o. zakładowymi organizacjami związkowymi.

Pismem z 17 czerwca 2005 r. powód został poinformowany, że 1 czerwca 2005 r. nastąpiło przejęcie „P.E.” w prywatyzacji. Nabywcą przedsiębiorstwa był S. SA. Na bazie zakupionego majątku działalność gospodarczą 1 czerwca 2005 r. rozpoczęła spółka ze 100% udziałem S. SA, pod nazwą „S.E.” Spółka z o.o., która stała się stroną w dotychczasowym stosunku pracy powoda. „S.E.” zmieniła dotychczasowy regulamin organizacyjny i schemat organizacyjny. Zmiany polegały - między innymi - na likwidacji działu transportu, a w konsekwencji spowodowały likwidację stanowisk kierowców. Spółka zatrudniała trzech kierowców. Po przeprowadzeniu zmian organizacyjnych pozwana nie zatrudnia już żadnego pracownika na stanowisku kierowcy. W dniu 3 sierpnia 2005 r. powód został zaproszony na rozmowę z koordynatorem zatrudnienia w grupie kapitałowej S. SA Eugeniuszem D. i kierowniczką działu kadr pozwanej Spółki Beatą M. W związku ze zmianą regulaminu organizacyjnego strony pozwanej, której konsekwencją była likwidacja stanowisk kierowców, oraz potrzebami zatrudnienia w grupie kapitałowej S. SA zaproponowano powodowi podjęcie zatrudnienia w spółce S. - Ochrona Spółka z o.o. na czas określony 5 lat. Warunkiem podjęcia zatrudnienia w S. - Ochrona było rozwiązanie dotychczasowej umowy o pracę, przy czym pozwana spółka proponowała rozwiązanie umowy za porozumieniem stron, a następnie zawarcie nowej umowy o pracę z nowym pracodawcą. W trakcie spotkania powód otrzymał na piśmie wstępną propozycję zatrudnienia i okres jednego tygodnia na zastanowienie się nad tą propozycją. Powód został poinformo-

wany o lokalizacji obiektów, w których mógłby świadczyć pracę oraz o wysokości stawki wynagrodzenia za godzinę pracy. Powód, gdyby był zainteresowany propozycją zatrudnienia w ochronie, mógłby wybrać miejsce świadczenia pracy. Proponowane warunki zatrudnienia nie były gorsze od warunków zatrudnienia u strony pozwanej. Nowy pracodawca gwarantował przeszkolenie na swój koszt pracownika w celu podwyższenia kwalifikacji, przede wszystkim uzyskania licencji. Konkretnie warunki zatrudnienia powoda w S. - Ochrona Spółka z o.o. miały być ustalone po przyjęciu przez powoda propozycji zatrudnienia w tej spółce. Powód nie był zainteresowany tą propozycją, nie szukał pomocy u przedstawicieli związku zawodowego i nie wyraził zgody na podjęcie zatrudnienia w tej spółce. Po uprzedniej konsultacji zamiaru wypowiedzenia umowy z działającymi u strony pozwanej zakładowymi organizacjami związkowymi strona pozwana wypowiedziała 10 sierpnia 2005 r. powodowi umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, wskazując jako przyczynę wypowiedzenia zmianę regulaminu organizacyjnego oraz schematu organizacyjnego funkcjonującego w „S.E.”, a co za tym idzie likwidację stanowiska pracy oraz nieprzyjęcie przez powoda propozycji zatrudnienia przez Spółkę S. - Ochrona. Strona pozwana poinformowała powoda w oświadczeniu o wypowiedzeniu, że złożenie propozycji zatrudnienia wypełnia zobowiązania zawarte w części I rozdziału I Pakietu Socjalnego i pozbawia go gwarancji zatrudnienia, o której mowa w części I rozdziału Pakietu Socjalnego.

Sąd Rejonowy wskazał, że wzajemne uzgodnienia stron w przedmiocie gwarancji zatrudnienia zostały jednakowo zinterpretowane i przedstawione tak przez przedstawicieli pracodawcy (Eugeniusz D.) jak i zakładowych organizacji związkowych (Ryszard M. i Ireneusz C.). Świadczenie w logiczny sposób wyjaśnili na czym miały polegać gwarancje zatrudnienia przewidziane w Pakiecie Socjalnym, jakie działania ze strony pracodawcy były realizacją tych gwarancji oraz kiedy pracodawca był zwolniony od obowiązku wypłaty odszkodowania. W ocenie Sądu wiarygodności tych zeznań nie podważa literalny zapis Pakietu „wypowiedzenie warunków umowy o pracę”, gdyż jak wynika z zeznań przedstawicieli związków zawodowych rozumieli oni pod tym pojęciem zatrudnienie pracownika w ramach grupy kapitałowej S. SA, a sformułowanie „wypowiedzenie warunków umowy o pracę” a nie „wypowiedzenie umowy o pracę” wynika z tego, że projekt Pakietu został przygotowany przez przedstawicieli związków zawodowych bez udziału prawnika.

Dokonując oceny prawnej powyższych ustaleń Sąd Rejonowy stwierdził, że poza sporem pozostawało to, że podpisane 18 listopada 2004 r. porozumienie dotyczące gwarancji przyznanych pracownikom „P.E.”, nazwane Pakietem Socjalnym, jest źródłem prawa pracy. Sporna była natomiast interpretacja Pakietu w zakresie dotyczącym gwarancji zatrudnienia dla pracowników „P.E.”. Zdaniem Sądu strony nie przewidziały w Pakiecie bezwzględnych gwarancji zatrudnienia. Strony przewidziały w ust. 3 części I rozdziału I, że gwarancja zatrudnienia nie będzie obowiązywać, między innymi, w razie rozwiązania umowy o pracę z upływem okresu wypowiedzenia wskutek nieprzyjęcia przez pracownika nowych warunków umowy o pracę zaproponowanych przez pracodawcę zgodnie z założeniami części II Pakietu. Część II rozdziału I Pakietu Socjalnego, zatytułowana została „możliwość wypowiedzenia warunków umowy o pracę w okresie gwarantowanym” i przewiduje, że zmiana warunków umowy o pracę może nastąpić w związku z wprowadzeniem zmian organizacyjnych w przedsiębiorstwie powstałym po przekształceniu. W ust. 2 przewidziano, że pracodawca dopuszcza możliwość wypowiedzenia warunków umowy o pracę w okresie gwarantowanego zatrudnienia w wyniku dostosowania do nowej struktury organizacyjnej, zmiany miejsca pracy w granicach administracyjnych K., możliwości zatrudnienia i powstałych potrzeb w grupie kapitałowej S. SA, przekwalifikowania pracownika, wprowadzenia nowego regulaminu wynagradzania czy zakładowego układu zbiorowego pracy. Pojęcia „możliwość wypowiedzenia warunków umowy o pracę” strony nie odnosiły do art. 42 k.p., lecz rozumiały przez nie zaproponowanie pracownikowi innego zatrudnienia w ramach grupy kapitałowej S. SA, z zastrzeżeniem, że miejscem wykonywania pracy miał być K. Brak precyzji sformułowania Pakietu wynika z tego, że jego projekt został przygotowany przez przedstawicieli związków zawodowych bez udziału specjalisty z zakresu prawa pracy. Wiarygodność tej interpretacji potwierdza stosowanie w Pakiecie innych odbiegających od przepisów prawa określeń, jak np. określenie „renta inwalidzka”. Logicznie wyjaśnił to świadek Ireneusz C., stwierdzając: „my dlatego użyliśmy w pakiecie sformułowania wypowiedzenia warunków umowy, bo warunki były inne, skoro był inny pracodawca”. W rezultacie, zdaniem Sądu Rejonowego, nie budzi wątpliwości, że realizacją gwarancji zatrudnienia było zaproponowanie pracownikowi pracy w innej spółce w obrębie grupy kapitałowej S. SA. W „S.E.” spełniono warunek wymieniony w ust. I części II rozdziału I Pakietu. Zmieniono bowiem regulamin organizacyjny i schemat organizacyjny, w wyniku czego zlikwidowano stanowiska kierowców. Po zmianach organiza-

cyjnych pozwana Spółka nie zatrudnia żadnego pracownika na stanowisku kierowcy. Strona pozwana spełniła również warunki wymienione w ust. 2 części II rozdziału I Pakietu. W związku z potrzebą dostosowania stanu zatrudnienia w „S.E.” do nowej struktury organizacyjnej i potrzebami zatrudnienia w grupie kapitałowej, zaproponowano powodowi podjęcie zatrudnienia w S. - Ochrona Spółka z o.o., a miejscem wykonywania pracy miał być K. Powód zostałby przeszkolony na koszt nowego pracodawcy. Mając na uwadze kwalifikacje powoda, jego wykształcenie i doświadczenie zawodowe zaproponowanie pracy na stanowisku pracownika ochrony było adekwatne do jego kwalifikacji. Poza tym, skoro gwarancje zatrudnienia przewidywały zatrudnienie przez okres trzech lat, to proponowana umowa na 5 lat nie była rażąco niekorzystna. Nadto, zgodnie z ustaleniami przy podpisywaniu Pakietu wynagrodzenie zasadnicze miało być nie niższe od dotychczasowego. W tym stanie rzeczy Sąd uznał, że strona pozwana nie naruszyła gwarancji zatrudnienia przewidzianych w Pakiecie Socjalnym. Sąd stwierdził również, że skoro sankcją braku wypłaty odszkodowania w terminie przewidzianym w Pakiecie jest bezskuteczność rozwiązania umowy o pracę i dalsze trwanie stosunku pracy łączącego pracownika z pozwaną na warunkach poprzedzających procedurę jego zwolnienia, to powód nie miał roszczenia odszkodowawczego.

W apelacji powód zarzucił w szczególności błędną interpretację postanowień Pakietu Socjalnego, tj. rozdziału I części I ustępu 3 w związku z częścią II oraz rozdziału I części I ustępu 5, przez przyjęcie, że pojęcia „możliwości wypowiedzenia warunków o pracę” strony nie odniosły do art. 42 k.p. Pozwana wniosła o oddalenie apelacji.

Sąd Okręgowy po rozpoznaniu apelacji uznał, że nie jest ona zasadna, a Sąd pierwszej instancji dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych i dokonał ich prawidłowej oceny prawnej. To że przedmiotowy Pakiet Socjalny stanowi źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p., nie oznacza, wbrew twierdzeniom apelacji, że należy preferować tylko wykładnię literalną jego postanowień. Pakiet socjalny jest swoistym źródłem prawa pracy biorącym swój początek z woli stron, co rodzi konsekwencje w zakresie sposobów jego interpretacji, a w szczególności nakazuje uwzględnianie przede wszystkim woli i intencji stron tego porozumienia. Poglądy takie wyrażał niejednokrotnie Sąd Najwyższy. Z tego względu postanowienia pakietu socjalnego podlegają wykładni przy zastosowaniu wszystkich jej reguł, a nie tylko wykładni językowej. Co więcej, zasadne jest przeprowadzenia postępowania dowodowego mają-

cego na celu ustalenie woli i zamiaru stron zawierających pakiet, co zgodnie z art. 65 § 2 k.c., stosowanym odpowiednio przez art. 300 k.p., ma pierwszorzędne znaczenie. Sądy powszechne nie są co prawda związane interpretacją stron, niemniej jednak powinny brać ją pod uwagę. Dlatego, wbrew twierdzeniom powoda, brak jest uzasadnienia dla poglądu, że Sąd Rejonowy winien był oprzeć się tylko na wykładni literalnej Pakietu. W rezultacie, zdaniem Sądu Okręgowego, zarówno przeprowadzenie postępowania dowodowego w zakresie interpretacji porozumienia, jak i jego wykładnia, dokonane przez Sąd pierwszej instancji, były prawidłowe. W szczególności Sąd ten trafnie przyjął, że zgodną intencją stron było przede wszystkim zapewnienie zatrudnienia pracownikom przejmowanego przez inwestora zakładu, i od początku było dla nich wiadome, że w przypadku braku możliwości zatrudnienia w dotychczasowym zakładzie pracy, pracownicy znajdą zatrudnienie w innych zakładach należących do grupy kapitałowej „S.”. Przekonująca okazała się w związku z tym argumentacja Sądu pierwszej instancji, dowodząca, że „wypowiedzenie warunków umowy o pracę” w rozumieniu Pakietu Socjalnego nie jest wypowiedzeniem zmieniającym warunki pracy i płacy, o jakim mowa w art. 42 k.p. Nie istniał zatem obowiązek pisemnego zaoferowania powodowi nowych warunków pracy, bowiem nie ma w tym przypadku zastosowania art. 30 § 3 k.p.

Sąd Okręgowy podkreślił również, że przewidziane w Pakiecie prawo do odszkodowania, przysługiwało ponad prawo do świadczeń przewidzianych ogólnie obowiązującymi przepisami prawa pracy, co tym bardziej uzasadnia przypisanie szczególnego znaczenia woli stron go tworzących. Na koniec Sąd wskazał, że powód nie domagał się uznania za bezskuteczne wypowiedzenia mu umowy o pracę, a jedynie odszkodowania, a to nie przysługiwało mu wobec nieprzyjęcia propozycji zatrudnienia w charakterze pracownika ochrony w spółce kapitałowej inwestora strategicznego.

W skardze kasacyjnej, odniesionej do całego wyroku Sądu Okręgowego, powód zarzucił naruszenie prawa materialnego, przez błędną interpretację rozdziału I części I ustępu 3 lit. e w związku z częścią II rozdziału I Pakietu Socjalnego i przyjęcie, wbrew dosłownemu brzmieniu jego postanowień, że wypowiedzenie warunków umowy o pracę w rozumieniu Pakietu nie jest wypowiedzeniem zmieniającym w rozumieniu art. 42 k.p., a tym samym uznanie, że postanowienia Pakietu Socjalnego dopuszczały możliwość zmiany warunków umowy o pracę, polegającej na zaproponowaniu umowy o pracę z nowym pracodawcą, a w przypadku odmowy przez pra-

cownika, dopuszczalne było rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, bez wypłaty należnego odszkodowania, podczas gdy postanowienia Pakietu Socjalnego odnoszące się do wypowiedzenia warunków umowy o pracę powinny być rozumiane zgodnie z art. 42 k.p. Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu, ewentualnie o jego uchylenie w całości i zmianę, przez zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda 20 000 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 25 października 2005 r., i rozstrzygnięcie o kosztach postępowania.

W uzasadnieniu skargi wskazano, że porozumienia nazywane pakietami socjalnymi, należy traktować jako źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p. Z tego powodu jego postanowienia powinny być oceniane w oparciu o przepisy Kodeksu pracy, co dotyczy zwłaszcza postanowień odpowiadających, jak w niniejszej sprawie, instytucjom kodeksowym. Nie ma więc potrzeby stosowania skomplikowanych zasad interpretacji przepisów prawnych, ponieważ treść wyrażeń użytych w wyżej wymienionych przepisach Pakietu jest jasna. Użycie w Pakiecie określenia „wypowiedzenie warunków umowy o pracę” powoduje określone konsekwencje, czyli konieczność odpowiedniego stosowania art. 42 k.p., jako bezwzględnie obowiązującego przepisu prawa pracy. W związku z tym uznanie przez Sąd Okręgowy, w oparciu o art. 65 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., że zgodny zamiar i wola stron tego porozumienia powinny mieć istotne znaczenie dla jego interpretacji, a w konsekwencji przyjęcie, że wypowiedzenie warunków umowy o pracę w rozumieniu Pakietu nie jest wypowiedzeniem zmieniającym w rozumieniu art. 42 k.p. i nie istniał obowiązek pisemnego zaoferowania powodowi innej pracy, jest błędne. Taka interpretacja stoi również w sprzeczności z przyjętą w doktrynie prawa zasadą, zgodnie z którą, przepisy układów zbiorowych pracy nie mogą być sprzeczne z bezwzględnie obowiązującymi przepisami prawa pracy.

Skarżący podniósł również, że przyjęcie dokonanej przez Sąd Okręgowy interpretacji Pakietu Socjalnego prowadzi do tego, że ochrona pracowników przed nieuzasadnionymi zwolnieniami z pracy stała się czystą fikcją. Sąd Okręgowy uznał, że zawarte w Pakiecie Socjalnym sformułowania o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę, należy traktować, tak jak chciała to strona związkowa, jako propozycję zatrudnienia u nowego pracodawcy należącego do grupy kapitałowej S., co zmusza pracownika do rozwiązania za porozumieniem stron umowy o pracę z dotychczasowym pracodawcą. Tym samym pracownik pozbawiany był przewidzianej w Pakiecie So-

cyjnym ochrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę przez okres trzech lat, ponieważ zgodnie z ust. 3 lit. b rozdziału I części I Pakietu gwarancja zatrudnienia nie obejmowała przypadków, kiedy stosunek pracy został rozwiązany przez pracownika lub wygasł za porozumieniem stron.

Błędne rozumowanie Sądu Okręgowego wynika, zdaniem skarżącego, także z całościowego rozumienia części II rozdziału I Pakietu Socjalnego zatytułowanego „Możliwość wypowiedzenia umowy o pracę w okresie gwarantowanym”. Przyjęta przez Sąd interpretacja, nakazuje rozumieć postanowienia tego rozdziału jako zaproponowanie pracownikowi innego zatrudnienia w ramach grupy kapitałowej S. Przyjęcie takiej interpretacji jest jednak sprzeczne z zasadami logiki i przepisami Kodeksu pracy. W szczególności, skoro ust. 2 części II Pakietu normuje wyczerpująco sytuacje, w których pracodawca dopuszcza możliwość wypowiedzenia warunków umowy o pracę wskazując, między innymi dostosowanie do nowej struktury organizacyjnej, przekwalifikowanie pracownika, czy też wprowadzenie nowego regulaminu wynagradzania u pracodawcy, to w świetle interpretacji Sądu Okręgowego należałoby uznać, że zmiany warunków umowy o pracę dokonywane w wyniku przekwalifikowania pracownika, czy też zmiany regulaminu wynagradzania u pracodawcy mogłyby następować tylko poprzez zaproponowanie pracy u nowego pracodawcy, co jest absurdem. Z tego względu, zdaniem powoda, wszystkie wymienione w ust. 2 części II Pakietu Socjalnego przypadki odnoszą się do wypowiedzenia warunków umowy o pracę w rozumieniu art. 42 k.p. Dotyczy to również postanowienia mówiącego o możliwości zatrudnienia i powstałych potrzebach w grupie kapitałowej S. Punkt ten powinien być rozumiany jako dopuszczenie do przesunięć kadrowych w ramach pozwanej w przypadku zaistniałych potrzeb w grupie kapitałowej S.

Skarżący zakwestionował także stanowisko Sądu Okręgowego, zgodnie z którym dla przedstawienia nowych warunków umowy o pracę, przy założeniu, że zmiana miała polegać na zmianie pracodawcy, nie była wymagana forma pisemna. Prawo pracy nakłada bowiem obowiązek stosowania formy pisemnej przy wszelkich oświadczeniach składanych przez pracodawcę pracownikowi. Wymóg pisemności przewiduje art. 29 § 2 k.p. w odniesieniu do zawarcia umowy o pracę, art. 30 § 3 w zakresie oświadczeń o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę, czy też art. 42 § 2 k.p. odnośnie do wypowiedzenia warunków umowy o pracę. Trudno więc zrozumieć dlaczego Sąd Okręgowy przyjmuje, że tak istotne dla pracownika oświadczenie woli pracodawcy, jak propozycja pracy w innym przedsiębiorstwie, może być do-

konana w formie ustnej. Co więcej, Sąd Okręgowy zaakceptował brak konkretyzacji propozycji złożonej powodowi, a w rezultacie to, że pracownik niemający dokładnych informacji o proponowanej pracy powinien zadeklarować czy jest nią zainteresowany. Stosowanie takiej procedury naruszało nie tylko art. 42 k.p., lecz również zasady prawa pracy w zakresie ochrony stałości zatrudnienia i zapobiegania nieuzasadnionemu wypowiedaniu umów o pracę.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się nieuzasadniona i dlatego podlega oddaleniu. Stosownie do art. 398¹³ § 1 i 2 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje sprawę w granicach skargi kasacyjnej (jej podstaw) i jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia, jeżeli - tak jak w rozpoznawanej sprawie - skarga nie zawiera zarzutu naruszenia przepisów postępowania.

Porozumienie zbiorowe (pakiet socjalny) z 18 listopada 2004 r., zawarte między organizacjami związkowymi, działającymi w „P.E.” a inwestorem strategicznym S. SA zostało jednomyślnie uznane przez Sąd pierwszej i drugiej instancji oraz strony, za porozumienie zawierające postanowienia, będące prawem pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. Ocena ta jest zbieżna ze stanowiskiem Sądu Najwyższego wyrażonym w uchwale składu siedmiu sędziów z 23 maja 2006 r., III PZP 2/06 (OSNP 2007 nr 3-4, poz. 38). W związku z tym Sąd Najwyższy w obecnym składzie przyjmuje ją jako wiążącą w niniejszej sprawie.

Rozpatrywana skarga opiera się w zasadniczej mierze na zarzucie naruszenia postanowień rozdziału I części I ustępu 3 lit. e w związku z częścią II rozdziału I Pakietu Socjalnego, przez ich wykładnię uwzględniającą wolę i zamiar stron tego porozumienia, zamiast poprzestania na wykładni literalnej, w której świetle, zdaniem skarżącego, treść wyrażeń użytych w tych przepisach jest jasna. Zarzut ten jest nie-
trafny. Wbrew twierdzeniu skarżącego wykładnia literalna wskazanych wyżej postanowień Pakietu nie daje jednoznacznego rezultatu. W szczególności treść postanowień zawartych w rozdziale I części II ust. 2 myślnik pierwszy, drugi i trzeci, zgodnie z którymi „pracodawca dopuszcza możliwość wypowiedzenia warunków umowy o pracę w okresie gwarantowanego zatrudnienia wyłącznie w wyniku: (-) dostosowania do nowej struktury organizacyjnej, (-) zmiany miejsca pracy - w granicach administracyjnych K., (-) możliwości zatrudnienia i powstałych potrzeb w grupie kapitałowej S.”,

może uzasadniać twierdzenie, że nie mieszczą się one w ramach określonego w art. 42 § 1-3 k.p. wypowiedzenia warunków pracy lub płacy. Odczytanie normy prawnej z tak sformułowanych przepisów sprawia trudności. Trudności tego rodzaju są jednak typowe w procesie wykładni swoistych źródeł prawa pracy. Skoro są one jednak przepisami prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p., to sąd powinien dążyć do ustalenia treści norm prawnych w nim zawartych, niezależnie od ułomności ich sformułowania (wyrok z 5 lutego 2004 r., I PK 307/03, OSNP 2004 nr 24, poz. 416).

W tej sytuacji Sąd Okręgowy, dzieląc stanowisko Sądu pierwszej instancji, trafnie uznał, że wykładnia przedmiotowych postanowień Pakietu wymaga ustalenia woli i zamiaru stron tego porozumienia. Takie stanowisko ma pełne oparcie w orzecznictwie Sądu Najwyższego, który wielokrotnie wskazywał, że w procesie wykładni postanowień układów zbiorowych pracy wykładnia autentyczna oraz subiektywna odgrywają szczególną rolę. Argumenty za takim podejściem do interpretacji prawnej układów zbiorowych pracy Sąd Najwyższy przedstawił obszernie w uchwale z 27 marca 2007 r., II PZP 3/07 OSNP 2007 nr 17-18, poz. 243. W jej uzasadnieniu Sąd Najwyższy wskazał, że „rola stron układu zbiorowego pracy w kształtowaniu jego treści, a tym samym i w wyjaśnianiu tego, jak należy pojmować jego poszczególne przepisy, jest z woli ustawodawcy szczególnie istotna. Wskazuje na to zwłaszcza regulacja zawarta w art. 241¹ pkt 3 i art. 241⁶ k.p. Zgodnie z pierwszym z tych przepisów strony układu zbiorowego mogą w szczególności ustalić tryb wyjaśniania treści postanowień układu zbiorowego pracy oraz rozstrzygania sporów między nimi w tym zakresie. W myśl art. 241⁶ k.p. treść postanowień układu zbiorowego pracy wyjaśniają wspólnie jego strony, przy czym wyjaśnienia te je wiążą. Wprawdzie w myśl uchwały powiększonego składu Sądu Najwyższego z dnia 11 lutego 2004 r., III PZP 12/03 (OSNP 2004 nr 11, poz. 187), wyjaśnienia treści postanowień układu zbiorowego pracy dokonane wspólnie przez jego strony na podstawie art. 241⁶ § 1 k.p. nie są wiążące dla sądu, ale nie znaczy to, że przy interpretowaniu przepisów układowych intencje i wola stron układu zbiorowego pracy są bez znaczenia, wręcz przeciwnie mają one szczególną wagę, bo przecież w typowych przypadkach to właśnie one najlepiej wiedzą jak daną kwestię chciały uregulować i jakie rozumienie przypisywały określonym sformułowaniom układowym, a ponadto - z czym nie mamy do czynienia w przypadku innych aktów normatywnych - ustawodawca w sposób jednoznaczny obciążył strony układu zbiorowego pracy wykładnią jego postanowień i w ten sposób pośrednio wskazał, że ich zgodna wola jest szczególnie ważną oko-

licznością, która powinna być brana pod uwagę przy rozstrzygnięciu wątpliwości interpretacyjnych dotyczących stworzonych przez nie przepisów układowych. W wyjaśnianiu znaczenia przepisów układu zbiorowego pracy istotna jest tzw. wykładnia subiektywna, polegająca na ustaleniu zamierzeń i woli podmiotów (organów) upoważnionych do ustanowienia danego aktu normatywnego, jak również wykładnia autentyczna, która z mocy art. 241⁶ k.p. dokonywana jest przez strony układu zbiorowego pracy. Wnioski wypływające z tej wykładni nie są wprawdzie rozstrzygające, bo z chwilą jego zawarcia układ zbiorowy niejako odrywa się od jego twórców i jako akt normatywny zaczyna „żyć własnym życiem”, a wspólne wyjaśnienia stron dotyczące treści postanowień układowych nie wiążą sądu, nie mogą być one jednakże pomijane czy lekceważone”. Podobne stanowisko było też prezentowane we wcześniejszym orzecznictwie Sądu Najwyższego (por. wyroki Sądu Najwyższego z: 10 listopada 1999 r., I PKN 345/99, OSNAPIUS 2001 nr 6, poz. 195; 12 maja 2004 r., I PK 339/02, PiZS 2005 nr 7, s. 32; 19 sierpnia 2004 r., I PK 528/03, OSNP 2005 nr 6, poz. 79).

Powyższe argumenty i wnioski, odnoszące się bezpośrednio do układów zbiorowych pracy, znajdują odpowiednie zastosowanie także do innych porozumień zbiorowych zaliczanych do prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. (z wyłączeniem jednak ustawowych skutków wykładni autentycznej, zastrzeżonych w myśl art. 241⁶ k.p. dla układów zbiorowych). Można nawet powiedzieć, że znaczenie wykładni subiektywnej tych porozumień jest większe niż w przypadku układów zbiorowych, co wynika z faktu mniejszego sformalizowania procesu ich tworzenia i braku sprawowanej przez organy publiczne kontroli rejestracyjnej, w rezultacie czego akty te są bliższe „zwykłej” umowie niż układy zbiorowe. Istotne jest także to, że porozumienia zbiorowe inne niż układ zbiorowy pracy są z reguły (jak rozważany Pakiet Socjalny) aktami epizodycznymi, o ograniczonym zakresie przedmiotowym i krótkim okresie obowiązywania, co ułatwia badanie woli „prawodawcy historycznego” oraz zwiększa znaczenie rozpatrywanej (subiektywnej) metody funkcjonalnej interpretacji tekstu prawnego. Z tego względu, w celu interpretacji rozważanej kategorii porozumień zbiorowych, Sąd Najwyższy odwoływał się w niektórych orzeczeniach do reguł wykładni umów określonych w art. 65 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. (zob. np. uzasadnienia wyroków z 15 marca 2006 r., II PK 143/05, OSNP 2007 nr 3-4, poz. 45, z glosą J. Steliny w OSP 2008 nr 2, poz. 16 i z 18 stycznia 2007 r., II PK 179/06, OSNP 2008 nr 5-6, poz. 60). Także w ocenie Sądu Najwyższego w obecnym składzie odwołanie

się do tych reguł może być uzasadnione. Należy jednak wyraźnie zastrzec, że skoro porozumienia zbiorowe zaliczane do prawa pracy na gruncie art. 9 § 1 k.p. są aktami normatywnymi, a nie czynnościami prawnymi (umowami), to nie ma podstaw, aby art. 65 § 2 k.c. stosować do nich w sposób bezpośredni (tak Sąd Najwyższy w wyroku z 19 marca 2008 r., I PK 226/07; zob. także wyrok z 12 grudnia 2001 r., I PKN 729/00, OSNP 2003 nr 23, poz. 568, z glosą A. Świątkowskiego w OSP 2004 nr 5, poz. 66). Nie wyłącza to jednak dopuszczalności posiłkowego stosowania wskazanych w tym przepisie reguł wykładni umów w zakresie, w jakim wykładnia językowa i systematyczna porozumienia nie prowadzi do ustalenia normy prawnej zawartej w treści interpretowanych postanowień tego rodzaju aktu prawnego.

Dokonanie opisanej wyżej wykładni subiektywnej porozumienia zbiorowego wymaga ustalenia woli jego stron aktualnej w dniu jego zawarcia (lub ustanowienia interpretowanego postanowienia), co najczęściej może być osiągnięte w drodze przesłuchania świadków, których zeznania mogą być miarodajne dla osiągnięcia tego celu. Metoda taka została zastosowana w niniejszej sprawie, a wola stron porozumienia została ustalona na podstawie zeznań osób biorących udział w tworzeniu Pakietu, tj. przedstawicieli związków zawodowych - Ireneusza C. i Ryszarda M. oraz biorącego udział w negocjacjach z ramienia S. SA Eugeniusza D. Na tej podstawie Sąd Okręgowy przyjął ostatecznie, podobnie jak Sąd pierwszej instancji, że określenia: „możliwość wypowiedzenia warunków umowy o pracę” strony nie odnosiły do art. 42 k.p., lecz rozumiały przez nie zaproponowanie pracownikowi innego zatrudnienia w ramach grupy kapitałowej S. SA, z zastrzeżeniem, że miejscem wykonywania pracy miał być K. Zdaniem Sądu Najwyższego ocena ta, w świetle przedstawionych powyżej reguł wykładni porozumień zbiorowych, jest prawidłowa.

W rezultacie za uzasadnione należy uznać stanowisko Sądu Okręgowego, zgodnie z którym nowe warunki umowy o pracę, których nieprzyjęcie przez pracownika powodowało, zgodnie z rozdziałem I, częścią pierwszą ust. 3 lit. e Pakietu ustanie gwarancji zatrudnienia, nie musiały odpowiadać wymaganiom, jakie w przypadku wypowiedzenia zmieniającego dla propozycji nowych warunków pracy przewiduje art. 42 § 2 i 3 k.p. W świetle Pakietu wystarczające było złożenie propozycji zatrudnienia w ramach grupy kapitałowej S. SA na terenie K., z zastrzeżeniem, że tak rozumiane „wypowiedzenie pracownikom warunków umowy o pracę” będzie uzgadniane ze związkami zawodowymi (rozdział I, część II ust. 2, akapit trzeci Pakietu).

Wbrew twierdzeniom skarżącego, rozważane stanowisko Sądu drugiej instancji nie narusza ani zasad prawa pracy w zakresie ochrony stałości zatrudnienia i zapobiegania nieuzasadnionemu wypowiedaniu umów o pracę, ani przepisów prawa pracy dotyczących formy oświadczeń pracodawcy. Jak bowiem przyjęto w podstawie faktycznej zaskarżonego wyroku, pozwana dokonała uzasadnionego i zgodnego z przepisami Kodeksu pracy wypowiedzenia umowy o pracę, umotywowanego między innymi likwidacją jego stanowiska pracy, a powód nie odwołał się od tego wypowiedzenia. Natomiast gwarancja zatrudnienia przewidziana w Pakiecie, polegająca, jak wyżej wskazano, na uprawnieniu do otrzymania propozycji zatrudnienia w ramach grupy kapitałowej S. SA na terenie K., jest uprawnieniem ponadstandardowym (wykraczającym, jak trafnie podkreślił Sąd Okręgowy „ponad prawo do świadczeń przewidzianych ogólnie obowiązującymi przepisami prawa pracy”). Postanowienie porozumienia zbiorowego (Pakietu) jest - w świetle art. 9 § 3 i 4 k.p. - zgodne z prawem, jeśli nie jest mniej korzystne dla pracownika niż przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i przepisów wykonawczych oraz nie narusza zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Jest oczywiste, że taka sytuacja nie występuje w rozpoznawanej sprawie, bowiem rozważane uprawnienie dotyczące gwarancji zatrudnienia, bez względu na trudności dotyczące ustalenia jego treści, stawiało powoda w sytuacji korzystniejszej od standardu przewidzianego przez Kodeks pracy. Co więcej, zgodnie z ustaleniami faktycznymi, powód otrzymał korzystną i odpowiadającą jego kwalifikacjom propozycję nowej pracy.

Nietrafna okazała się też argumentacja skarżącego, że Sąd Okręgowy bezzasadnie przyjął, że przy składaniu propozycji nowego zatrudnienia („zmiany warunków umowy o pracę”) nie była wymagana forma pisemna. Tymczasem, jak stwierdzono w uzasadnieniu skargi kasacyjnej, prawo pracy nakłada obowiązek stosowania formy pisemnej przy wszelkich oświadczeniach składanych przez pracodawcę pracownikowi, a wymóg pisemności przewiduje art. 29 § 2 k.p. w odniesieniu do zawarcia umowy o pracę, art. 30 § 3 w zakresie oświadczeń o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę, czy też art. 42 § 2 k.p. odnośnie do wypowiedzenia warunków umowy o pracę. Warto jednak zauważyć, że przedstawiona przez pozwaną propozycja zatrudnienia nie miała charakteru oświadczenia o zawarciu umowy o pracę, nie była oświadczeniem o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę, ani propozycją nowych warunków pracy w rozumieniu art. 42 § 2 k.p. Powołane przepisy nie miały więc do niej zastosowania. W świetle treści Pakietu uzasadnione wydaje się

traktowanie tej propozycji jako oferty lub zaproszenia do negocjacji dotyczących rozwiązania przez pracownika (powoda w niniejszej sprawie) dotychczasowej umowy o pracę i zawarcia nowej umowy z inną spółką z grupy S. SA. Dla czynności tego rodzaju prawo pracy (art. 66, 71, 72 k.c. w związku z art. 77 k.c. w związku z art. 300 k.p.) nie wymaga formy pisemnej. Wystarczające jest zachowanie tej formy przy dokonywaniu czynności rozwiązania umowy i zawarcia nowej umowy o pracę. Należy też dodać, że, zgodnie z ustaleniami przyjętymi w podstawie faktycznej zaskarżonego wyroku, propozycja złożona powodowi została mu przedstawiona 3 sierpnia 2005 r. w trakcie rozmowy z koordynatorem zatrudnienia w grupie kapitałowej S. SA Eugeniuszem D. i kierowniczką działu kadr pozwanej spółki Beatą M. i w trakcie tego spotkania powód otrzymał również wstępną propozycję zatrudnienia na piśmie.

Wobec powyższego Sąd Najwyższy, na podstawie 398¹⁴ k.p.c. orzekł jak w sentencji.

=====