

UCHWAŁA

Dnia 20 marca 2014 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Kazimierz Jaśkowski (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Beata Gudowska

SSN Roman Kuczyński

Protokolant Anna Matura

w sprawie z powództwa K. L. i innych

przeciwko Wytwórni Sprzętu Komunikacyjnego P [...] Spółce Akcyjnej

o świadczenie prywatyzacyjne,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 20 marca 2014 r.,

zagadnienia prawnego przekazanego postanowieniem Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w L.

z dnia 15 stycznia 2014 r.,

Czy przepis art. 25 ust. 2 Pakietu Gwarancji Pracowniczych zawartego w dniu 10 lipca 2009 r. pomiędzy związkami zawodowymi działającymi w Wytwórni Sprzętu Komunikacyjnego P[...] S.A. a Wytwórnią Sprzętu Komunikacyjnego P[...] SA oraz A. W. - spółką prawa holenderskiego (który wszedł w życie 29 stycznia 2010 r.) pozbawiający prawa do kolejnych rat świadczenia prywatyzacyjnego pracowników niepozostających w stosunku pracy w dacie ich wypłaty stanowi dyskryminację ze względu na datę ustania stosunku pracy.

podjął uchwałę:

Zbiorowe porozumienie prywatyzacyjne może uzależnić prawo do części świadczenia prywatyzacyjnego, przysługującego pracownikowi wyłącznie z tytułu zatrudnienia u prywatyzowanego pracodawcy, od pozostawania w stosunku pracy w terminie jej wypłaty (art. 9 § 1 i 4 k.p.).

UZASADNIENIE

Przedstawione w sentencji zagadnienie prawne powstało przy rozpoznaniu apelacji Wytwórni Sprzętu Komunikacyjnego P[...] SA w sprawie z powództwa jej pracowników o zapłatę „świadczenia prywatyzacyjnego”.

W 2009 r. pomiędzy Związkami Zawodowymi działającymi w Wytwórni Sprzętu Komunikacyjnego P[...] SA, Wytwornią Sprzętu Komunikacyjnego P[...]SA oraz A. W. został podpisany Pakiet Gwarancji Pracowniczych. W dniu zawierania Pakietu A. W. była inwestorem zamierzającym nabyć akcje WSK P[...]SA (art. 1 pkt 1 Pakietu). W art. 1 pkt 2 Pakietu wskazano, że wchodzi on w życie wraz ze skutecznym nabyciem akcji WSK P[...]SA. Pakiet ten wszedł w życie z dniem 29 stycznia 2010 r. W art. 1 pkt 5 Pakietu wskazano, że niniejszy pakiet jest podstawą prawną dochodzenia przez pracowników Spółki w sądzie pracy roszczeń wynikających z postanowień w nim zapisanych, bezpośrednio od Spółki lub od inwestora w zakresie, w jakim roszczenia te nie zostaną zaspokojone przez Spółkę.

Przepis art. 25 ust. 1 Pakietu stanowi, że inwestor zobowiązuje się każdemu pracownikowi zatrudnionemu w spółce, bez względu na wymiar czasu pracy w dniu wejścia w życie umowy sprzedaży akcji oraz pracownikom nieświadczącym pracy z przyczyn usprawiedliwionych wypłacić świadczenie prywatyzacyjne w wysokości 12.000 złotych, które będzie płatne zgodnie z ustalonym harmonogramem, tj. 4.000 złotych w terminie 6 miesięcy od dnia wejścia Pakietu w życie, 4.000 złotych w terminie 12 miesięcy od dnia wejścia Pakietu w życie i 4.000 złotych w terminie 18 miesięcy od dnia wejścia Pakietu w życie. Z kolei ust. 2 tego przepisu przewiduje, że świadczenie to będzie płatne niezależnie od normalnego wynagrodzenia i podwyżek płac, i będzie przysługiwało wyłącznie tym pracownikom, którzy byli zatrudnieni w spółce na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w dniu

wejścia z życie Pakietu oraz pozostają w zatrudnieniu w spółce w dniu wypłaty. W przypadku zaś ustania z pracownikiem stosunku pracy po dniu wypłaty pierwszej lub drugiej części świadczenia prywatyzacyjnego pracownik traci prawo do otrzymania tych części lub tej części świadczenia prywatyzacyjnego, których termin wypłaty przypada po dniu ustania stosunku pracy.

Powodowie otrzymali pierwszą część świadczenia prywatyzacyjnego w kwocie 4 tysięcy złotych, którą wypłacono im do 31 lipca 2010 r. Powodowie zwrócili się o wypłacenie drugiej i trzeciej części tego świadczenia, jednak zostali poinformowani, że w związku z niepozostawaniem w zatrudnieniu w dacie wypłaty, utracili prawo do otrzymania pozostałych kwot. Ich stosunki pracy zostały bowiem rozwiązane z dniem 31 sierpnia 2010 r. względnie z dniem 31 października 2010 r. za porozumieniem stron lub za wypowiedzeniem przez pracodawcę.

Według Sądu Rejonowego art. 25 ust. 1 Pakietu przyznaje pracownikom prawo do jednego świadczenia prywatyzacyjnego, z tym, że wypłacanego w trzech częściach. Postanowienia art. 25 ust. 1 i 2 Pakietu są ze sobą wzajemnie sprzeczne. Z jednej strony inwestor zobowiązuje się bezwarunkowo wypłacić świadczenie prywatyzacyjne każdemu pracownikowi spółki, zatrudnionemu w dniu wejścia w życie umowy sprzedaży akcji, z tym, że w częściach, a z drugiej strony tworzy dodatkowe warunki wypłaty drugiej i trzeciej części świadczenia. Podnoszony przez stronę powodową zarzut sprzeczności regulacji zawartej w art. 25 ust. 2 Pakietu z zasadą równego traktowania pracowników w zatrudnieniu zasługuje na uwzględnienie (art. 9 § 4 i art. 18^{3a} k.p.). Sąd powołał się przy tym na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 października 1996 r., I PRN 94/96, OSNAPIUS 1997 nr 8, poz. 131), z którego wynika, że pominięcie byłego pracownika przy przyznawaniu świadczenia, będącego składnikiem wynagrodzenia za pracę w okresie, w którym był on zatrudniony, narusza zasadę wynagradzania za pracę wykonaną (art. 80 k.p.), wynagradzania według ilości i jakości pracy (78 k.p.) oraz równego traktowania pracowników (art. 11² k.p.). Pozwany pracodawca nie udowodnił, że stosując kryterium pozostawania pracownika w zatrudnieniu dla przyznania świadczenia prywatyzacyjnego, kierował się obiektywnymi powodami. Z uwagi na to Sąd Rejonowy uznał, że postanowienie art. 25 ust. 2 Pakietu Gwarancji Pracowniczych narusza zasadę równego traktowania w zatrudnieniu i jako takie

należy je uznać za nieważne i nieobowiązujące. Dlatego zasądził na rzecz powodów kwoty po 8.000 zł z odsetkami.

Zdaniem Sądu Okręgowego, Pakiet jest źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p. Jego strony nie ustaliły, by wszystkim pracownikom zatrudnionym w dniu wejścia w życie umowy sprzedaży akcji bezwarunkowo przysługiwało świadczenie prywatyzacyjne w kwocie 12.000 zł. Art. 25 ust. 2 nie jest sprzeczny z art. 25 ust. 1 w ten sposób, że doszło do przyznania na rzecz pracowników pełnego świadczenia po 12.000 zł, a następnie pracodawca uzależnił realizację nabytego już przez nich prawa od własnej decyzji, co w konsekwencji doprowadziło do pozbawienia powodów części należnego im świadczenia. W spornym przepisie strony ustanowiły warunek pozostawania w zatrudnieniu w dniu wypłaty kolejnych rat świadczenia, od którego uzależniły ich wypłatę. Problem polega zaś na rozstrzygnięciu, czy tak ustanowiony warunek nabycia prawa do części tego świadczenia można uznać za dopuszczalny. Sąd Okręgowy uznał, że świadczenie regulowane w art. 25 Pakietu, o ile niewątpliwie pozostaje w pewnym związku ze stosunkiem pracy łączącym strony, to w żadnym wypadku nie ma charakteru wynagrodzenia za pracę, nawet w najszerszym znaczeniu tego pojęcia. Z tego względu za wątpliwe uważa dokonywanie jego oceny tak, jak ocenia się składniki wynagrodzenia za pracę, w szczególności wątpli w dopuszczalność sięgania do argumentacji zaprezentowanej przez Sąd Najwyższy w wyroku w sprawie I PRN 94/96.

Sąd Okręgowy podejmuje próbę interpretacji spornego postanowienia na podstawie okoliczności jego wprowadzenia. Skoro przyznanie prawa do świadczenia prywatyzacyjnego, jak sama jego nazwa wskazuje, związane jest z faktem prywatyzacji (nabycia akcji przez inwestora), czyli zdarzeniem jednorazowym, to wyłączna dopuszczalna przesłanka jego nabycia realizuje się wraz z tymże nabyciem akcji, a wszelkie zastrzeżenia co do dalszego trwania stosunku pracy są niedopuszczalne i w konsekwencji prowadzą do dyskryminacji pracowników. Z drugiej jednak strony uznaje, że celem przyznania pracownikom świadczenia prywatyzacyjnego jest wzmocnienie więzi między pracownikiem a inwestorem i nabywanym przez inwestora przedsiębiorstwem, co w zamierzeniu przełożyć się ma na lepszą, efektywniejszą pracę pracownika i stabilizację zatrudnienia. Przy takim ujęciu celu przyznania świadczenia prywatyzacyjnego

uzależnienie wypłaty kolejnych rat od warunku trwania zatrudnienia wydaje się być usprawiedliwione.

Sąd Okręgowy podniósł także, iż w rozpoznawanych do czasu zadania pytania prawnego licznych sprawach o świadczenie prywatyzacyjne, Sąd Rejonowy i Sąd Okręgowy w L. z reguły uwzględniały powództwa pracowników z uwagi na dyskryminacyjny charakter art. 25 ust. 2 Pakietu.

W pismach procesowych obie strony postępowania przedstawiły swoje propozycje co do treści odpowiedzi na zadane pytanie prawne. Powodowie wnieśli o udzielenie odpowiedzi twierdzącej, a pozwana odpowiedzi przeczącej.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

1. Sąd Najwyższy podziela stanowisko obu Sądów, że będący przedmiotem wykładni Pakiet Gwarancji Pracowniczych jest porozumieniem zbiorowym, o którym mowa w art. 9 § 1 k.p. i przez to jest źródłem prawa pracy. Uznanie normatywnego charakteru pakietów przyznających pracownikom szczególne uprawnienia w razie prywatyzacji lub innych przekształceń organizacyjnych, przeważa bowiem zdecydowanie w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Tak przyjęto w szczególności w dwóch uchwałach składu siedmiu sędziów: z dnia 23 maja 2001 r., III ZP 25/00 (OSNAPiUS 2002 nr 6, poz. 134) oraz z dnia 23 maja 2006 r., ZP 2/06 (OSNP 2007 nr 3-4, poz. 38).

Ocena zgodności art. 25 Pakietu z przepisami antydyskryminacyjnymi musi być poprzedzona wykładnią tego postanowienia w celu ustalenia przesłanek nabycia prawa do świadczenia prywatyzacyjnego.

2. Treść art. 25 Pakietu nie jest jednoznaczna, co często zdarza się w przypadku źródeł prawa pracy tworzonych przez partnerów społecznych (i nie tylko).

Przesłanki nabycia prawa do świadczenia prywatyzacyjnego określone są w art. 25 ust. 1 i ust. 2 zdanie pierwsze. Prawo do świadczenia uzależnione jest od dwóch okoliczności: rodzaju umowy o pracę oraz pozostawania w stosunku pracy w wyznaczonych terminach. W zakresie rodzaju umowy o pracę, z postanowienia art. 25 ust. 1 Pakietu wynika, że świadczenie przysługuje bez względu na wymiar

czasu pracy, zaś postanowienie art. 25 ust. 2 zdanie pierwsze ogranicza prawo do niego tylko do pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony. Stwierdzenie w art. 25 ust. 1 o przysługiwaniu świadczenia bez względu na wymiar czasu pracy ma znaczenie tylko objaśniające i normatywnie jest zbędne. Bez tego stwierdzenia i tak prawo do świadczenia przysługiwałoby wszystkim pracownikom, bo pracownikiem jest każda osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę (art. 2 k.p.) i nie ma w tym artykule żadnego wymagania w odniesieniu do wymiaru czasu pracy.

Drugą, złożoną przesłanką jest pozostawanie w stosunku pracy w dniu wejścia w życie Pakietu oraz w dniach wypłaty świadczenia. O wymogu pozostawania w stosunku pracy w dniu wejścia w życie Pakietu stanowią oba ustępy art. 25. Wprawdzie w art. 25 ust. 1 użyto określenia „wejście w życie umowy sprzedaży akcji”, ale oznacza ono ten sam termin. Art. 1 pkt 2 Pakietu stanowi bowiem, że wchodzi on w życie ze skutecznym nabyciem akcji (co nastąpiło dnia 29 stycznia 2010 r.). Przesłanka pozostawania w zatrudnieniu w dniu wypłaty świadczenia jest jednoznacznie przewidziana w art. 25 ust. 2 zdanie pierwsze Pakietu, a terminy wypłaty i należne kwoty zostały ustalone w art. 25 ust. 1. Pierwsza wypłata w kwocie 4.000 zł następuje w terminie 6 miesięcy od wejścia Pakietu w życie, a dwie kolejne w tej samej wysokości w odstępach sześciomiesięcznych, pod warunkiem kontynuowania zatrudnienia.

Z tej analizy wynika, że pracownik nie nabywa prawa do tych części świadczenia prywatyzacyjnego, których termin wypłaty przypada po ustaniu stosunku pracy, bo nie spełnia przesłanki pozostawania w stosunku pracy. Dlatego w takiej sytuacji art. 25 ust. 2 zdanie drugie Pakietu stanowiący o „utracie” prawa do części świadczenia, w rzeczywistości nie powoduje ich utraty, gdyż pracownik nie nabył do nich prawa. Nie została bowiem spełniona przesłanka pozytywna w postaci pozostawania w stosunku pracy w dniu wypłaty (art. 25 ust. 2 zdanie pierwsze Pakietu), a nie można utracić czegoś, do czego nie nabyło się uprzednio prawa. Dlatego postanowienie o „utracie” świadczenia – podobnie jak stwierdzenie w art. 25 ust. 1 Pakietu o prawie do świadczenia bez względu na wymiar czasu pracy – jest zbędne dla określenia układu przesłanek warunkujących prawo do świadczenia prywatyzacyjnego. Jedyne w sposób uproszczony wyjaśnia ono pracownikom strony pozwanej faktyczne następstwa niespełnienia przewidzianej w

poprzednim zdaniu art. 25 ust. 2 przesłanki pozostawaniu w stosunku pracy w dniu wypłaty świadczenia.

3. Tak uregulowany mechanizm nabywania prawa do świadczenia prywatyzacyjnego nie narusza zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 11² i art. 18^{3a} k.p.). Ponieważ mamy tu do czynienia z zarzutem jej naruszenia w porozumieniu zbiorowym, to kwestię tę należy oceniać na podstawie art. 9 § 4 k.p. Przepis ten stanowi, że postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów oraz statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, nie obowiązują.

Świadczenie prywatyzacyjne nie jest wynagrodzeniem za pracę w rozumieniu art. 22 § 1 oraz art. 78 i nast. k.p., gdyż nie jest świadczeniem odpłacającym pracę pracownika. Świadczenie prywatyzacyjne jest wypłacone pracownikom w jednakowej wysokości, niezależnej od rodzaju wykonywanej pracy, zaś jedynym tytułem jego uzyskania jest pozostawanie w stosunku pracy na czas nieokreślony w terminach określonych w Pakiecie. W rozsądnych granicach, strony takiego porozumienia zbiorowego mogą swobodnie ustalić terminy pozostawania w zatrudnieniu wymagane do nabycia prawa do poszczególnych części świadczenia.

Stwierdzenie nierównego traktowania może dotyczyć tylko pracowników znajdujących się w takiej samej sytuacji. Tymczasem w sprawie wymóg pozostawania w stosunku pracy w kolejnych terminach płatności jest cechą relewantną, która w sposób dozwolony różnicuje sytuację pracowników zatrudnionych u pozwanej w dniu wejścia Pakietu w życie, a w ramach tej cechy różnicującej pracownicy są traktowani równo. Z tej regulacji wynika, że celem świadczenia prywatyzacyjnego było nie tylko uzyskanie akceptacji załogi dla prywatyzacji, ale również stabilizacja stanu zatrudnienia.

Z tych względów orzeczono, jak w sentencji.