



Sygn. akt I PK 254/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 lipca 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

Prezes SN Teresa Flemming-Kulesza (przewodniczący)
SSN Jolanta Frańczak (sprawozdawca)
SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec

w sprawie z powództwa P. B. i G. B.,
przeciwko Elektrowni C. Spółce Akcyjnej
o zapłatę,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 22 lipca 2015 r.,
skargi kasacyjnej powodów od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w K.
z dnia 11 marca 2014 r.,

**uchyła zaskarżony wyrok w punkcie 1 i sprawę przekazuje
Sądowi Okręgowemu w K. do ponownego rozpoznania i
orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy w C. wyrokiem z dnia 3 października 2013 r.
zasądził od strony pozwanej Elektrowni C. Spółki Akcyjnej na rzecz powodów P. B.

i G. B. kwoty po 15.607 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 27 lutego 2013 r. oraz kwoty po 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt I), oddalił powództwo w pozostałej części (pkt II), nakazał pobrać od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 1.561 zł tytułem opłaty sądowej (pkt III), a także nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 500 zł na rzecz każdego z powodów (pkt IV).

Sąd Rejonowy ustalił, że W. B. - mąż powódki G. B. i ojciec powoda P. B. - był zatrudniony u strony pozwanej od dnia 1 listopada 2003 r. do dnia 1 czerwca 2012 r. (dnia swojej śmierci). Strona pozwana w dniu 28 września 2011 r. zawarła z działającymi u niej organizacjami związkowymi, a to NSZZ „Solidarność” i ZZ Pracowników Elektrowni. Porozumienie w sprawie wspólnych działań celem uchylecia stosowania względem pracodawcy i pracowników zawieszonego Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Przemysłu Energetycznego. Strony Porozumienia zobowiązały się wystąpić ze wspólnym wnioskiem do stron Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Przemysłu Energetycznego celem uchylecia jego stosowania wobec pracodawcy i pracowników pozwanej spółki (§ 1), a pracodawca zobowiązał się wypłacić na rzecz pracowników rekompensatę z tytułu wyrażenia zgody na odstąpienie od stosowania Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy. Zgodnie z § 2 tego Porozumienia wszyscy pracownicy mieli złożyć deklarację wyrażającą zgodę na zaprzestanie stosowania Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Przemysłu Energetycznego oraz na podpisanie porozumienia zmieniającego ich warunki pracy i płacy w zakresie uchylecia stosowania względem nich tego układu w zamian za pieniężną rekompensatę. Następnie strony miały złożyć wspólny wniosek do stron Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Przemysłu Energetycznego w celu uchylecia jego stosowania wobec pozwanego pracodawcy i pracowników. Wypłata rekompensaty miała nastąpić pod warunkiem podpisania protokołu dodatkowego wykreślającego pozwaną Elektrownię, jako podmiot zobowiązany do stosowania Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy, zarejestrowania tej zmiany w rejestrze ponadzakładowych układów zbiorowych pracy oraz po podpisaniu z pracownikami porozumień do umów o pracę o zmianie warunków pracy i płacy. Wypłata rekompensaty miała

nastąpić w terminie 14 dni, licząc od daty zakończenia podpisywania wszystkich porozumień zmieniających, zgodnie ze wzorem porozumienia zmieniającego określonego załącznikiem do Porozumienia z dnia 28 września 2011 r. Integralną częścią powyższego Porozumienia był Regulamin wypłaty rekompensaty z tytułu wypowiedzenia Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Przemysłu Energetycznego z dnia 28 lipca 2011 r., stanowiący załącznik nr 2 do tego Porozumienia. W myśl postanowień Regulaminu rekompensata przysługuje każdemu pracownikowi zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę w pozwanej Elektrowni w dniu 1 lipca 2011 r., zaś pkt 9 stanowił, że w przypadku rozwiązania umowy o pracę z przyczyn leżących po stronie pracodawcy pracownikowi przysługuje ustalona kwota rekompensaty, tak jakby pozostawał w zatrudnieniu.

Z ustaleń Sądu Rejonowego wynika, że W. B. podpisał w dniu 31 października 2011 r. deklarację, w której złożył oświadczenie o wyrażeniu zgody na uchylenie stosowania wobec niego zawieszonego Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Przemysłu Energetycznego w zamian za rekompensatę w kwocie 31.214 zł brutto oraz zgodę na zawarcie porozumienia zmieniającego umowę o pracę z dnia 20 czerwca 2006 r. w części związanej z uchyleniem stosowania układu i tym samym zgodę na treść porozumienia o wykreśleniu z umowy o pracę tych warunków pracy i płacy, które przyznane były pracownikowi na mocy Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Przemysłu Energetycznego. Wszyscy pracownicy, którzy byli uprawnieni do rekompensaty z tytułu zawartego Porozumienia podpisali powyższe deklaracje. W dniu 3 kwietnia 2012 r. został zawarty protokół dodatkowy nr 22 do Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Przemysłu Energetycznego o wykreśleniu pozwanej Elektrowni z wykazu członków Związku Pracodawców Elektrociepłowni. Pismem z dnia 30 maja 2012 r. Minister Pracy i Polityki Społecznej zawiadomił zarząd związku pracodawców Elektrowni o wpisaniu w dniu 30 maja 2012 r. protokołu dodatkowego nr 22 do rejestru ponadzakładowych układów zbiorowych pracy. W grudniu 2012 r. pozwana spółka rozpoczęła wypłacanie (w ratach) pracownikom rekompensaty z tytułu zawartego w dniu 28 września 2011 r. Porozumienia. Wcześniej, w dniu 7 grudnia 2012 r., pracownicy podpisali porozumienia zmieniające warunki pracy i płacy, które w swej treści było

zgodne z zapisami wcześniejszej deklaracji. Pracodawca wypłacił rekompensaty także osobom, które na przełomie roku 2012/2013 rozwiązały stosunki pracy i podjęły zatrudnienie w E. C. Sp. z o.o. Osoby te podpisały porozumienie zmieniające w grudniu 2012 r. Dwóm pracownikom pozwanej spółki, a to dyrektorowi technicznemu i dyrektorowi finansowo - handlowemu, którzy byli objęci Porozumieniem i nie podpisali porozumień zmieniających warunki pracy i płacy, wypłacana była rekompensata w ratach, podobnie jak pozostałym zatrudnionym pracownikom. Decyzją z dnia 26 czerwca 2012 r. organ rentowy przyznał powodowi P. B. prawo do renty rodzinnej po zmarłym ojcu W. B., poczynszy od dnia 1 czerwca 2012 r.

Na podstawie tak dokonanych ustaleń faktycznych Sąd Rejonowy uznał, że powództwa zasługują na uwzględnienie. W ocenie Sądu Rejonowego dwa pierwsze warunki, od których uzależniono wypłatę rekompensat, zostały spełnione odpowiednio w dniu 3 kwietnia 2012 r. - podpisanie protokołu dodatkowego do Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Przemysłu Energetycznego wykreślającego pozwaną Elektrownię z podmiotów zobowiązanych do stosowania układu - oraz w dniu 30 maja 2012 r. - zarejestrowanie zmiany w rejestrze ponadzakładowych układów zbiorowych pracy. Został spełniony również trzeci warunek w postaci podpisania ze wszystkimi pracownikami Elektrowni porozumień o zmianie warunków pracy i płacy w zakresie uchylecia stosowania Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Przemysłu Energetycznego, a podpisane porozumienia były faktycznie tożsame ze wzorem deklaracji podpisanej przez wszystkich pracowników w dniu 31 października 2011 r., którą podpisał także W. B. Według Sądu Rejonowego, w treści podpisanej deklaracji, W. B. złożył oświadczenie woli o wyrażeniu zgody na zmianę warunków pracy i płacy poprzez wykreślenie tych warunków pracy i płacy, które były mu przyznane na mocy zawieszonego układu. Taką ocenę potwierdza zachowanie pracodawcy, który wypłacał rekompensatę zarówno pracownikom, którzy w dniu 7 grudnia 2012 r. podpisali porozumienia zmieniające warunki pracy i płacy, jak też pracownikom, którzy takiego porozumienia nie podpisali. A zatem pracodawca wypłacając tym pracownikom rekompensatę uznał, że podpisanie deklaracji jest tożsame z podpisaniem porozumienia o zmianie warunków pracy i płacy. Wobec

powyższego, skoro ostatni z warunków wypłaty rekompensaty został spełniony z dniem 30 maja 2012 r. - z chwilą zarejestrowania protokołu dodatkowego w rejestrze ponadzakładowych układów zbiorowych pracy - to W. B. nabył prawo do rekompensaty na podstawie Porozumienia z dnia 28 września 2011 r., a powodowie na mocy art. 63¹ k.p. nabyli prawo do rekompensaty po zmarłym pracowniku.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego wniosła strona pozwana, zarzucając naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, w szczególności § 2 i 3 Porozumienia z dnia 28 września 2011 r. poprzez przyjęcie, że wystarczającym warunkiem dla nabycia prawa do rekompensaty przez zmarłego W. B. było ziszczenie się dwóch z zastrzeżonych przez strony Porozumienia warunków oraz naruszenie prawa procesowego poprzez przyjęcie, że rekompensata przysługuje również pracownikom, którzy nie podpisali porozumień zmieniających warunki pracy i płacy, już po wykreśleniu pozwanej spółki z wykazu członków Związku Pracodawców Elektrociepłowni.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy w K. wyrokiem z dnia 11 marca 2014 r. zmienił zaskarżony wyrok w pkt. I, III i IV w ten sposób, że oddalił powództwo oraz odrzucił apelację w części dotyczącej punktu II.

Sąd Okręgowy w pierwszej kolejności stwierdził, że przyjmuje za własne ustalenia Sądu pierwszej instancji, nie podziela jednak w całości zaprezentowanej oceny prawnej. Sąd Okręgowy uznał, że Porozumienie z dnia 28 września 2011 r. w sprawie podjęcia wspólnych działań celem uchylecia stosowania względem pracodawcy i pracowników zawieszonego Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Przemysłu Energetycznego jest źródłem prawa pracy i wiąże strony tego Porozumienia. Podkreślił, że jako źródło prawa pracy podlega wykładni przy zastosowaniu reguł wykładni aktów prawnych, choć znaczenie ma także wykładnia skierowana na ustalenie celu, woli i zamiaru stron. Z tego Porozumienia wynika, że pracodawca w związku z uchYLENIEM stosowania Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Przemysłu Energetycznego zobowiązał się wypłacić pracownikom rekompensaty na zasadach określonych w tym Porozumieniu i Regulaminie wypłat rekompensat z tytułu wypowiedzenia Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników

Przemysłu Energetycznego, stanowiącym załącznik nr 2 do Porozumienia. W myśl Regulaminu warunkiem wypłaty rekompensaty było pozostawanie w zatrudnieniu w pozwanej Elektrowni w dniu 1 lipca 2011 r. i ten warunek spełniał W. B.

Sąd Okręgowy w dalszej części podniósł, że celem Porozumienia było podjęcie działań w kierunku uchylecia obowiązywania Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Przemysłu Energetycznego i wypłata pracownikom w następstwie tego rekompensaty, ale do utraty mocy obowiązującej postanowień układu w indywidualnych stosunkach pracy konieczne było wypowiedzenie dotychczasowych warunków pracy i płacy przez pracodawcę lub zawarcie porozumienia zmieniającego. Sama utrata przez układ mocy obowiązującej nie oznacza bowiem automatycznej utraty przez pracowników uprawnień wynikających z jego treści. A zatem istotne było to, że strona pozwana nie wypowiedziała warunków pracy i płacy i nie zawarła także z W. B. porozumienia o zmianie warunków pracy i płacy. W. B. podpisał jedynie w dniu 31 października 2011 r. „Deklarację wyrażenia zgody na uchylenie stosowania wobec pracownika zawieszonego Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Przemysłu Energetycznego”. Przedmiotowa deklaracja zawierała treść porozumienia, które strony zawrą, stanowiąc jednostronne oświadczenie woli pracownika i nie jest porozumieniem w zakresie zmiany warunków pracy i płacy. Sąd Okręgowy podkreślił, że deklaracja wprost przewidywała, że podpisanie porozumienia pomiędzy stronami nastąpi dopiero po zawarciu protokołu dodatkowego i jego zarejestrowaniu. Powyższe okoliczności wskazują, że wobec W. B. nie doszło do zmiany indywidualnych warunków pracy i płacy w zakresie roszczeń wynikających z zawieszonego układu i tym samym nie spełnił on warunku, aby uzyskać prawo do rekompensaty. Na marginesie Sąd Okręgowy nadmienił, że podziela stanowisko Sądu pierwszej instancji, że zgodnie z art. 63¹ k.p. małżonek zmarłego pracownika, aby uzyskać świadczenia po zmarłym pracowniku nie musi spełniać żadnych dodatkowych warunków, a inni członkowie rodziny są uprawnieni tylko wówczas, gdy spełniają warunki wymagane do uzyskania renty rodzinnej.

Wyrok Sądu Okręgowego w punkcie 1 zaskarżyli powodowie. Skarga została oparta na obu podstawach. Skarżący zarzucili:

1) naruszenie przepisów postępowania mogące mieć wpływ na istotny wynik sprawy, a mianowicie:

a) art. 382 k.p.c. w związku z art. 235 k.p.c., polegające na dokonaniu przez Sąd drugiej instancji odmiennych niż Sąd pierwszej instancji ustaleń faktycznych, pomimo deklarowanej niezmienności tych ustaleń,

b) art. 382 k.p.c., polegające na pominięciu przez Sąd drugiej instancji materiału zgromadzonego przez Sąd pierwszej instancji w części dotyczącej zeznań świadków i przesłuchania stron, wskazującej, że strona pozwana wypłacała również rekompensaty na podstawie Porozumienia z dnia 28 września 2011 r. pracownikom, którzy nie zawarli porozumień zmieniających warunki pracy i płacy w zakresie uchylenia stosowania względem nich tego układu, nie spełniając przesłanki wymienionej w § 2 pkt 3 tego Porozumienia,

2) naruszenie prawa materialnego poprzez:

a) błędną wykładnię art. 9 § 1 k.p. w związku z § 2 pkt 1 i § 2 pkt 2 Porozumienia z dnia 28 września 2011 r. zawartego pomiędzy Elektrownią C. S.A. a organizacjami związkowymi i przyjęcie, że realizacją zobowiązania pracodawcy do wypłaty pracownikom rekompensaty z tytułu wyrażenia zgody na odstąpienie od stosowania Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Przemysłu Energetycznego było podpisanie przez pracodawcę z pracownikami porozumień zmieniających ich warunki pracy i płacy w zakresie uchylenia stosowania względem nich tego układu zbiorowego pracy, chociaż wykładnia literalna § 2 pkt 1 i § 2 pkt 2 Porozumienia prowadzi do wniosku, że rekompensata przysługuje pracownikowi w zamian za złożenie deklaracji wyrażającej zgodę na zaprzestanie stosowania układu oraz zgody na podpisanie w przyszłości porozumienia zmieniającego warunki płacy i pracy w zakresie uchylenia stosowania tego układu zbiorowego pracy,

b) błędną wykładnię art. 9 § 1 k.p. w związku z § 2 pkt 3 Porozumienia z dnia 28 września 2011 r. polegającą na przyjęciu, że podpisanie porozumień do umów o pracę o zmianie warunków pracy i płacy w zakresie uchylenia stosowania względem pracowników układu zbiorowego pracy stanowi przesłankę nabycia prawa do rekompensaty przewidzianej w § 2 pkt 1 tego Porozumienia, mimo że warunki przyznania prawa do rekompensaty zostały w sposób wyczerpujący

ustalone w § 2 pkt 1 w związku z § 2 pkt 2 Porozumienia oraz w Regulaminie stanowiącym załącznik do tego Porozumienia,

c) niewłaściwe zastosowanie art. 241¹³ § 2 k.p. polegające na uzależnieniu prawa do rekompensaty przewidzianej w § 2 pkt 1 Porozumienia z dnia 28 września 2011 r. od zawarcia porozumień zmieniających indywidualne warunki pracy i płacy pracowników w zakresie uchylenia stosowania względem nich układu,

d) błędną wykładnię art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p., art. 61 k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz art. 29 § 4 k.p. poprzez przyjęcie, że dla skutecznego zawarcia porozumienia zmieniającego warunki pracy i płacy pracownika oświadczenie stron powinno zostać wyrażone w formie pisemnej.

Skarżący wniesli o uchylenie wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej wskazano, że na podstawie art. 382 k.p.c. Sąd drugiej instancji nie jest uprawniony do zmiany ustaleń faktycznych Sądu pierwszej instancji bez ponownej oceny dowodów, a jak wynika z uzasadnienia zaskarżonego wyroku taka sytuacja miała miejsce w rozpoznawanej sprawie. Ponadto Sąd drugiej instancji dokonał nieprawidłowej wykładni przepisów Porozumienia z dnia 28 września 2011 r. bowiem zgodnie z § 2 pkt 1 tego Porozumienia pracodawca zobowiązał się wypłacić rekompensatę z tytułu wyrażenia zgody na odstępnie od stosowania Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Przemysłu Energetycznego i nie była ona uzależniona od zawarcia porozumienia zmieniającego. Wobec powyższego oczywistym jest, że przepis § 2 pkt 3 Porozumienia nie stanowił kolejnej przesłanki nabycia prawa do rekompensaty, a jedynie określał jeden z warunków ziszczenia się terminu jej wypłaty.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o jej oddalenie i zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego, podnosząc między innymi, że Porozumienie z dnia 28 września 2011 r. nie może być uznawane za źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest uzasadniona. W pierwszym rzędzie stwierdzić należy, iż częściowo zasadny jest zarzut naruszenia art. 382 k.p.c., albowiem podważając ustalenia Sądu pierwszej instancji co do wypłaty pracownikom, którzy nie zawarli po dniu 30 maja 2012 r. porozumień zmieniających warunki pracy i płacy, rekompensaty przewidzianej Porozumieniem z dnia 28 września 2011 r. w sprawie wspólnych działań celem uchylecia stosowania względem pracodawcy i pracowników zawieszonego Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Przemysłu Energetycznego, Sąd Okręgowy istotnie nie odniósł się do przeprowadzonych przed Sądem pierwszej instancji dowodów, zwłaszcza zeznań świadków oraz powódki, ograniczając się wyłącznie do odmiennej wykładni postanowień tego Porozumienia, w oderwaniu od ustaleń i rozważań Sądu pierwszej instancji, mimo iż za własne uznał ustalenia Sądu pierwszej instancji. Wielokrotnie Sąd Najwyższy wskazywał, że w systemie apelacji pełnej, jaki obowiązuje w polskim procesie cywilnym, sąd drugiej instancji orzeka na podstawie materiału dowodowego zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym. Jako sąd merytorycznie rozpoznający sprawę od początku nie może pominąć środków dowodowych wskazanych przez strony na okoliczności istotne dla rozstrzygnięcia sprawy. Z tego względu przyjmuje się, że chociaż art. 382 k.p.c. ma charakter ogólnej dyrektywy określającej istotę postępowania apelacyjnego, jako kontynuację merytorycznego rozpoznania sprawy, to jednak może stanowić usprawiedliwioną podstawę skargi kasacyjnej, jeżeli skarżący wykaże, że sąd drugiej instancji bezpodstawnie pominął część zebranego materiału oraz, że uchybienie to mogło mieć wpływ na wynik sprawy (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 6 stycznia 1999 r., II CKN 100/98, OSNC 1999 nr 9, poz. 146; z dnia 7 lipca 1999 r., I CKN 504/99, OSNC 2000 nr 1, poz. 17 oraz wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 9 czerwca 2005 r., III CK 674/04, LEX nr 180851; z dnia 22 lutego 2007 r., III CSK 337/06, LEX nr 274217; z dnia 12 czerwca 2013 r., II CSK 634/12, LEX nr 1363015; z dnia 4 kwietnia 2014 r., II CSK 384/13, LEX nr 1483948; z dnia 27 czerwca 2014 r., I CSK 497/13, LEX nr 1521311; z dnia 5 lutego 2015 r., III UK 78/14, LEX nr 1646026). Innymi słowy, obowiązkiem Sądu Okręgowego, przy wydaniu wyroku reformatoryjnego, było

rozważenie całego zebranego w sprawie materiału dowodowego dotyczącego kwestii nabycia prawa do rekompensaty przez pracowników strony pozwanej stosownie do postanowień Porozumienia z dnia 28 września 2011 r. oraz Regulaminu stanowiącego załącznik nr 1 do Porozumienia.

Nie mają jednak racji skarżący, zarzucając, że sąd drugiej instancji nie może dokonać nowych ustaleń odmiennych od ustaleń sądu pierwszej instancji, jeżeli byłyby one wyłącznie wynikiem innej oceny dowodów. Jak wynika z uchwały składu siedmiu sędziów z dnia 23 marca 1999 r., III CZP 59/98 (OSNC 1999 nr 7-8, poz. 124) sąd drugiej instancji może zmienić ustalenia faktyczne stanowiące podstawę wydania wyroku sądu pierwszej instancji bez przeprowadzenia postępowania dowodowego uzasadniającego odmienne ustalenia, chyba że szczególne okoliczności wymagają ponowienia lub uzupełnienia tego postępowania. Warto jednak zauważyć, że Sąd Okręgowy wskazując, iż przyjmuje w całości za własne ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji, pominął znaczną część tych ustaleń, nie oceniając dowodów w aspekcie ogólnych reguł postępowania dowodowego, w tym przede wszystkim nie odniósł się do zeznań świadków oraz przesłuchania stron co do wypłaty rekompensaty osobom, które podpisały wyłącznie deklarację wyrażającą zgodę na zaprzestanie stosowania Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Przemysłu Energetycznego oraz na podpisanie porozumienia zmieniającego ich warunki pracy i płacy w zakresie uchylecia stosowania względem nich tego układu w zamian za rekompensatę.

Odnosząc się do zarzutów naruszenia prawa materialnego na wstępie wskazać należy, iż problematyka charakteru prawnego porozumień zbiorowych od wielu już lat wywołuje spory i kontrowersje. W szczególności sporne jest pojęcie „oparcia ustawowego” z art. 9 § 1 k.p. Przepis ten stanowi bowiem, że przez prawo pracy rozumie się przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych określających prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Warunkiem zaliczenia porozumienia zbiorowego do źródeł prawa pracy jest oparcie go na ustawie. Sąd Najwyższy w sprawie o podobnym stanie prawnym w wyroku z dnia 9 lipca 2015 r., I PK 216/14 (niepublikowany)

przyjął, że pojęcie oparcia ustawowego należy rozumieć szeroko. Przykładowo stanowisko takie zostało już dawno wykształcone w orzecznictwie Sądu Najwyższego (zob. np. uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 2006 r., III PZP 2/06, OSNP 2007 nr 3-4, poz. 38 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 lutego 2006 r., III PK 114 /05, OSNP 2007 nr 1-2, poz. 2 z glosą A. Tomanka). Podobnie przyjmuje Sąd Najwyższy w kwestii charakteru prawnego porozumień postrajkowych, pomimo że ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych nie zawiera wyraźnego upoważnienia do zawierania porozumień postrajkowych, co jest aprobowane w doktrynie prawa pracy (por. K. W. Baran, Komentarz do art. 9 k.p., w: Kodeks pracy. Komentarz, red. K.W. Baran, Warszawa 2012 oraz L. Florek: Glosy do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 2008 r., I PK 235/07 oraz z dnia 2 kwietnia 2008 r. II PK 261/07, PiZS 2010 nr 1, s. 36-39). Tak więc pojęcie oparcia ustawowego dla porozumienia zbiorowego można rozumieć szeroko jako wskazanie w ustawie (wyraźne lub wyinterpretowane) możliwości zawarcia porozumienia, nawet bez bliższego jego określenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 czerwca 2012 r., II PK 288/11, LEX nr 1254680 z glosą krytyczną A. Musiały oraz z dnia 7 grudnia 2012 r., II PK 128/12, OSP 2013 nr 12, poz. 117 z glosą aprobującą A. Musiały).

W rozpoznawanej sprawie zawarte przez pracodawcę i działające u niego związki zawodowe porozumienie, które prawidłowo Sąd Okręgowy zakwalifikował jako źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p., przewidywało wystąpienie (wspólne działanie) do stron zawieszonego ponadzakładowego układu zbiorowego pracy celem uchylecia jego stosowania. W efekcie doszło do podpisania protokołu dodatkowego wykreślającego pracodawcę z wykazu członków Związku Pracodawców Elektrociepłowni (podmiotów zobowiązanych do stosowania układu), a następnie zarejestrowania tej zmiany w rejestrze ponadzakładowych układów zbiorowych pracy. Podkreślenia wymaga, że problem uwolnienia się pracodawcy z obowiązku stosowania układu ponadzakładowego od dawna wywołuje podstawowe problemy (zob. Z. Hajn „Status prawny organizacji pracodawców”, Warszawa 1999, s. 74-77). Autor ten stwierdził, że w razie wystąpienia pracodawcy z organizacji pracodawców byłoby możliwe analogiczne zastosowanie art. 241¹⁹ § 2 k.p. Podobne stanowisko zajął K. Rączka „Miejsce i rola układów zbiorowych pracy w

systemie źródeł prawa pracy” (PiZS 1996 nr 2, str. 1) wskazując, że *de lege lata* nie jest regulowana sytuacja skutków w sferze układowej wystąpienia pracodawcy z organizacji pracodawców. Trudno uznać, aby sytuacja taka była prawnie obojętna, a więc mamy tu do czynienia z ewidentną luką w ustawie. Jej wypełnienia należy poszukiwać bądź w analogicznym stosowaniu art. 241⁸ § 1 k.p, bądź art. 241¹⁹ § 2 k.p. Inni przedstawiciele doktryny przyjmują, że przepis art. 241¹⁹ § 2 k.p. nie normuje sytuacji wystąpienia pracodawcy z organizacji i proponują analogiczne zastosowanie art. 241⁷ § 1 pkt 1 k.p. (por. L. Florek, w: Kodeks Pracy. Komentarz, red. L. Florek, LEX a Wolters Kluwer business 2011, s. 1180). Przeciwnie stanowisko w tej kwestii wyraził W. Sanetra (J. Iwulski, W. Sanetra: Komentarz do Kodeksu pracy, Warszawa 2009, s. 1174). Podobnie wypowiedział się K. Jaśkowski (K. Jaśkowski, E. Maniewska: Kodeks Pracy. Komentarz, LEX a Wolters Kluwer business 2007, s. 665), zauważając, że pracodawca może w tej sytuacji zawrzeć porozumienie o zawieszeniu stosowania układu w oparciu o art. 9¹ k.p. lub 241²⁷ k.p.

Powyższa konstatacja daje podstawy do przyjęcia, że dopuszczalne jest zawarcie porozumienia zbiorowego pomiędzy pracodawcą a działającymi u niego organizacjami związkowymi w przedmiocie podjęcia wspólnych działań celem uwolnienia się od stosowania ponadzakładowego układu zbiorowego pracy. W razie przyznania w tym porozumieniu świadczeń na rzecz pracowników należy przyjąć, że te postanowienia porozumienia zbiorowego mają charakter normatywny - określają bowiem prawa i obowiązki stron stosunku pracy. W tym stanie rzeczy należy uznać, że taki charakter mają postanowienia Porozumienia z dnia 28 września 2011 r. zawartego przez pozwaną spółkę ze związkami zawodowymi w sprawie podjęcia działań celem uchylecia stosowania względem pracodawcy i pracowników zawieszonego Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Przemysłu Energetycznego. Postanowienie zawarte w § 2 pkt 1 tego Porozumienia stanowi wprost, że pracodawca wypłaci na rzecz pracowników rekompensatę z tytułu wyrażenia zgody na odstąpienie od stosowania ponadzakładowego układu zbiorowego pracy. Taki zapis powoduje, że Sąd Okręgowy błędnie obowiązek zapłaty rekompensaty powiązał z art. 241¹³ § 2 k.p., zgodnie z którym postanowienia układu mniej korzystne dla pracowników

wprowadza się w drodze wypowiedzenia pracownikom dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy. Literalna wykładnia postanowień § 2 pkt 1 i § 2 pkt 2 Porozumienia z dnia 28 września 2011 r. prowadzi do jednoznacznego wniosku, że pracodawca zobowiązał się do wypłacenia rekompensaty z tytułu wyrażenia zgody na odstąpienie od stosowania ponadzakładowego układu zbiorowego pracy, a nie do wypłaty odszkodowania w zamian za utracone przez pracowników świadczenia z układu. Na taki kierunek wykładni wpływa także uregulowanie zawarte w punkcie 1 Regulaminu, w myśl którego rekompensata przysługuje każdemu pracownikowi zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę (bez względu na jej rodzaj) w pozwanej spółce w dniu 1 lipca 2011 r. W związku z powyższym również z tego powodu nie można było zgodzić się ze stanowiskiem Sądu Okręgowego, że do rekompensaty uprawnieni są tylko pracownicy, którzy wobec odstąpienia od stosowania ponadzakładowego układu zbiorowego pracy stracą świadczenia wynikające z tego układu. Natomiast naruszenie postanowień normatywnego porozumienia zbiorowego należy traktować jak naruszenie prawa materialnego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 października 2010 r., II PK 96/10, LEX nr 687025).

W tym kontekście należy przyjąć, że prawo do rekompensaty nabywał pracownik strony pozwanej zatrudniony na podstawie umowy o pracę w dniu 1 lipca 2011 r., który wyraził zgodę na odstąpienia od stosowania ponadzakładowego układu zbiorowego pracy oraz na podpisanie porozumienia zmieniającego warunki pracy i płacy w zakresie świadczeń wynikających z układu. Jak wynika z ustaleń poczynionych przez Sądy obu instancji taką zgodę, poprzez podpisanie stosownej deklaracji w dniu 31 października 2011 r., wyraził W. B., a do dnia jego śmierci zostały spełnione warunki związane z podpisaniem protokołu dodatkowego oraz zarejestrowaniem zmian w rejestrze ponadzakładowych układów zbiorowych pracy. Na marginesie, tylko dla porządku trzeba nadmienić, że uprawnienie do nabycia rekompensaty jest uprawnieniem majątkowym związanym ze stosunkiem pracy, które po śmierci pracownika przechodzi na osoby wskazane w art. 63¹ § 2 k.p., co prawidłowo przyjęły Sądy orzekające w sprawie.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy, na zasadzie art. 398¹⁵ k.p.c. w związku z art. 108 § 2 k.p.c., orzekł jak w sentencji wyroku.