



Sygn. akt I PK 10/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 października 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romualda Spyt (przewodniczący)

SSN Jolanta Frańczak

SSN Zbigniew Korzeniowski (sprawozdawca)

Protokolant Małgorzata Beczek

w sprawie z powództwa J. A., i in. [...]

przeciwko Elektrowni C. Spółce Akcyjnej w C.

o zapłatę,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 8 października 2015 r.,

skarg kasacyjnych strony pozwanej od wyroków Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w [...]

z dnia 16 kwietnia 2014 r. i z dnia 12 czerwca 2014 r., sygn. akt IX Pa .../14,

I. oddała skargi kasacyjne,

II. zasądza od strony pozwanej na rzecz powodów J. A., W. B., M. M., A. N., G. S., I. K., E. P. i E.C. po 900 (dziewięćset) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w [...] wyrokiem z 16 kwietnia 2014 r. uwzględnił apelacje powodów W. B. i T. C. i zasądził im rekompensaty oddalone przez Sąd Rejonowy w [...] wyrokiem z 22 października 2013 r., oddalił jednocześnie apelację pozwanej od tego wyroku Sądu Rejonowego zasadzającego rekompensaty powodom [...].

Sąd Okręgowy w [...] wyrokiem z 12 czerwca 2014 r. w tej samej sprawie oddalił apelację pozwanej od tego samego wyroku Sądu Rejonowego w [...] z 22 października 2013 r., którym zasądzono rekompensatę powodowi E.C. Rekompensata wynikała z uzgodnień pracodawcy (pозwanej spółki) ze związkami zawodowymi przy udziale pracowników. Pozwana spółka akcyjna Elektrownia C. zamierzała wyjść z Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Przemysłu Energetycznego. W tym celu 28 września 2011 r. zawarła porozumienie z działającymi u niej organizacjami związkowymi. Strony postanowiły, że będą działać wspólnie, celem uchylecia stosowania względem pracodawcy i pracowników zawieszonego Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Przemysłu Energetycznego. W porozumieniu zapisano, że „pracodawca wypłaci na rzecz pracowników Elektrowni C. S.A. rekompensatę z tytułu wyrażenia zgody na odstąpienie od stosowania Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy” (§ 1). Dalej zapisano, że: „W pierwszej kolejności wszyscy Pracownicy złożą deklarację wyrażającą zgodę na zaprzestanie stosowania PUZP dla pracowników Przemysłu Energetycznego oraz podpisanie porozumienia zmieniającego ich warunki płacy i pracy w zakresie uchylecia stosowania względem nich tego układu zbiorowego pracy w zamian za deklarowaną przez pracodawcę rekompensatę. Następnie strony złożą wspólny wniosek do stron PUZP dla Pracowników Przemysłu Energetycznego celem uchylecia jego stosowania wobec Pracodawcy i pracowników Elektrowni C. S.A. zawierający m.in.: oświadczenie Pracodawcy o wystąpieniu ze Związku Pracodawców Elektrociepłowni (ZPEC), oświadczenie organizacji związkowych stron niniejszego porozumienia o wyrażeniu zgody na wystąpienie Pracodawcy ze Związku Pracodawców Elektrociepłowni (ZPEC) i podpisanie protokołu dodatkowego wykreślającego Pracodawcę jako podmiot zobowiązany do stosowania PUZP dla Pracowników Przemysłu Energetycznego. Wypłata rekompensaty nastąpi pod warunkiem podpisania protokołu dodatkowego do PUZP dla Pracowników Przemysłu Energetycznego,

wykreślającego Elektrownię C. S.A. jako podmiot zobowiązany do stosowania PUZP, następnie zarejestrowania tej zmiany w rejestrze ponadzakładowych układów zbiorowych pracy oraz po podpisaniu Pracodawcy z pracownikami porozumień do umowy o pracę o zmianie warunków pracy i płacy w tym zakresie. Wypłata rekompensaty nastąpi w terminie 14 dni licząc do daty zakończenia podpisywania wszystkich porozumień zmieniających warunki pracy i płacy w tym zakresie, zgodnie ze wzorem porozumienia zmieniającego warunki pracy i płacy stanowiącym załącznik nr 2 do tego porozumienia. Wypłata rekompensaty nastąpi wg zasad określonych w załączniku nr 1 do porozumienia (Regulamin wypłaty rekompensaty z tytułu uchylecia stosowania PUZP dla Pracowników Przemysłu Energetycznego" (§ 2). W regulaminie wypłaty rekompensaty zapisano, że: „Rekompensata przysługuje każdemu pracownikowi zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę (bez względu na jej rodzaj) w Elektrowni C. S.A. w dniu 2011-07-01” (pkt 1 regulaminu); „Stosowna tabela z nazwiskiem uprawnionego, okresem zatrudnienia, liczbą miesięcy i kwotą do wypłaty stanowi integralną część regulaminu” (pkt 8); „W przypadku rozwiązania umowy o pracę z przyczyn leżących po stronie pracodawcy pracownikowi przysługuje ustalona kwota rekompensaty, tak jakby pozostawał w zatrudnieniu” (pkt 9).

W dniu 3 kwietnia 2012 r. zwarto protokół dodatkowy nr 22 do Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Przemysłu Energetycznego z 13 maja 1993 r. na mocy którego wykreślono z tego Układu Elektrownię C. S.A. w [...]. W dniu 30 maja 2012 r. zmianę wpisano do rejestru PUZP. Wszyscy powodowie byli zatrudnieni u strony pozwanej 1 lipca 2011 r. oraz wszyscy byli umieszczeni na liście osób uprawnionych do otrzymania rekompensaty. Wyrazili zgodę na zawarcie porozumienia zmieniającego umowę o pracę w części związanej z uchYLENIEM PUZP i tym samym wyrazili zgodę na treść porozumienia o wykreśleniu z umowy o pracę tych warunków pracy i płacy, które przyznane były pracownikowi na mocy PUZP. Powodowie, którzy nie byli już na ten dzień zatrudnieni w pozwanej spółce zostali wezwani do podpisania deklaracji przez dział kadr. W grudniu 2012 r. pozwana rozpoczęła wypłacanie rekompensat. Wcześniej 7 grudnia 2012 r. pracownicy zatrudnieni u pozwanej podpisali porozumienia zmieniające warunki pracy i płacy, zgodnie z zapisami wcześniejszej

deklaracji. Pozwana wypłaciła rekompensaty także osobom, które na przełomie 2012 i 2013 r. rozwiązały z nią stosunki pracy i podjęły zatrudnienie w spółce EC C. Rekompensaty wypłacono dyrektorowi finansowemu i technicznemu, mimo że nie podpisali porozumień zmieniających warunki pracy i płacy.

Pozwana przyznała, że powodowie 31 października 2011 r. podpisali deklaracje wyrażenia zgody na uchylenie stosowania PUZP, jednak zarzuciła, że wypłata rekompensaty może nastąpić jedynie pracownikom pozostającym w zatrudnieniu podczas realizacji wszystkich etapów porozumienia. Odmowa wypłaty rekompensaty powodom wynika z tego, że nie podpisali porozumienia do umowy o pracę w zakresie zmiany warunków pracy i płacy. Stosunki pracy powodów uległy rozwiązaniu na podstawie porozumienia stron (z inicjatywy pracodawcy) i przejścia do pracy w EC B. sp. z o.o. w [...] w przypadku M. M.: 31 października 2011 r., I. K. i E. .: 30 września 2011 r. albo po wypowiedzeniu pracodawcy z powodu likwidacji stanowiska pracy w przypadku J. A.: 31 lipca 2012 r. i G. S.: 31 grudnia 2011 r. oraz E. C.: 31 stycznia 2012 r. albo po porozumienia stron i przejściu na rentę powoda W. B.: 17 marca 2012 r. lub wobec porozumienia stron z inicjatywy pozwanej i przejścia do pracy w innym przedsiębiorstwie przez A. N.: 31 maja 2012 r. Sąd Rejonowy ustalił również, że prezes zarządu na spotkaniach z pracownikami, którym pozwana złożyła propozycję rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron (z uwagi na dążenie pozwanej do ograniczenia zatrudnienia) zapewniał, jak też obecnych przedstawicieli zakładowych organizacji związkowych, że pomimo rozwiązania stosunku pracy otrzymają rekompensaty z tytułu porozumienia zawartego 28 września 2011 r. Pracownicy ci otrzymali propozycję zatrudnienia w EC B., Zakładzie Produkcji Mieszanin Energetycznych pod warunkiem rozwiązania umów o pracę z pozwaną za porozumieniem stron.

Sąd Rejonowy w [...] wyrokiem z 22 października 2013 r. oddalił powództwo W. B. oraz T. C. i zasądził rekompensaty ośmiu powodom. Stwierdził, że mimo wcześniejszego zakończenia zatrudnienia spełniony został również trzeci warunek, gdyż porozumienie o zmianie warunków pracy i płacy w zakresie uchylenia stosowania PUZP było tożsame z deklaracjami podpisanymi przez wszystkich pracowników 31 października 2011 r. W deklaracjach tych powodowie wyrazili zgodę na zmianę warunków pracy i płacy poprzez wykreślenie warunków

wynikających z PUZP. To, że część powodów nie była już zatrudniona na koniec października 2011 r. nie wpływa negatywnie na prawo do rekompensaty albowiem w regulaminie wypłaty rekompensaty strony (w punkcie 9) wskazały, iż w przypadku rozwiązania umowy o pracę z przyczyn leżących po stronie pracodawcy pracownikowi przysługuje ustalona kwota rekompensaty, tak jakby pozostawał w zatrudnieniu.

Stosunki pracy z powodami: N., M., K., N. i P. rozwiązane zostały za porozumieniem stron z przyczyn leżących po stronie pracodawcy a z powodami: S. i A. oraz C. przez pozwaną z powodu likwidacji stanowisk pracy. Zasadne zatem są roszczenia tych powodów, których stosunek pracy został rozwiązany z przyczyn leżących po stronie pozwanej. Niezasadne natomiast były powództwa T. C., której stosunek pracy ustał z upływem czasu, na który umowa była zawarta i W. B., który przeszedł na rentę, gdyż ustanie ich stosunków pracy nie wynika z przyczyn leżących po stronie pracodawcy.

Sąd Okręgowy za zasadne uznał apelacje powodów T. C. i W. B. W uzasadnieniu podał, że powodowie wywodzą roszczenia z porozumienia zawartego 28 września 2011 r. i załącznika nr 1 do tego porozumienia, tj. regulaminu wypłaty rekompensaty z tytułu uchylenia stosowania PUZP dla Pracowników Przemysłu Energetycznego. Porozumienie pracodawcy oraz działających u niego organizacji związkowych stanowi źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. Uprawnienie do zawierania porozumień zawarte jest w art. 59 ust. 2 Konstytucji, zgodnie z którym związki zawodowe oraz pracodawcy i ich organizacje mają prawo do rokowań, w szczególności w celu rozwiązywania sporów zbiorowych oraz do zawierania układów zbiorowych pracy i innych porozumień. Porozumienie zbiorowe partnerów społecznych określające prawa i obowiązki stron stosunku pracy także bez „oparcia w ustawie” jest źródłem prawa pracy. Sądy zaś mają obowiązek interpretacji przepisów ustawowych w taki sposób, aby uniknąć ich sprzeczności z Konstytucją (wyrok Sądu Najwyższego 6 lutego 2006 r., III PK 114/05). Wykładnia porozumienia zbiorowego powinna uwzględniać cele, wolę i zamiar stron (wyrok Sądu Najwyższego z 19 marca 2008 r., I PK 235/07 i z 18 stycznia 2007 r., II PK 179/06).

Sąd Okręgowy stwierdził, że przesłanki rekompensaty samodzielnie i wyczerpująco zostały określone przez strony porozumienia w regulaminie wypłaty rekompensaty z tytułu uchylenia stosowania PZUP, co potwierdza tabela z 28 lipca 2011 r. – Wykaz pracowników uprawnionych do rekompensaty za PZUZP na dzień 2011-07-01 – podpisana przez osoby reprezentujące strony porozumienia, obejmująca nazwiska osób uprawnionych, okres zatrudnienia, liczbę miesięcy i kwotę do wypłaty. Tabela ta zgodnie z pkt 8 regulaminu stanowi integralną jego część, a sam regulamin stanowi integralną część porozumienia z 28 września 2011 r. Zgodnie z porozumieniem wykaz pracowników uprawnionych do rekompensaty został wskazany jako stanowiący, wraz z regulaminem, załącznik do porozumienia. Z kolei zapis § 2 pkt 3 porozumienia odnosi się wyłącznie do terminu wypłaty rekompensaty. Nie zawiera on natomiast dodatkowych przesłanek prawa do rekompensaty, albowiem te zostały wystarczająco określone treścią regulaminu. Rekompensata przysługuje każdemu pracownikowi zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę (bez względu na jej rodzaj) w Elektrowni C. w dniu 1 lipca 2011 r. Tabela - wykaz jasno i precyzyjnie wskazuje osoby uprawnione wraz z kwotą przysługującej im rekompensaty. Pod tabelą podpisy złożyły osoby reprezentujące strony porozumienia, co potwierdza wiążący charakter wyrażonego w regulaminie zobowiązania pozwanego do wypłaty uprawnionym pracownikom kwot rekompensat w wysokości określonej w tabeli. Strony regulaminu w żaden sposób nie uchylły się od oświadczeń woli zawartych w wykazie pracowników uprawnionych do rekompensaty. Wykaz stworzony na podstawie regulaminu stanowi potwierdzenie zobowiązania pozwanego wynikającego z regulaminu do wypłaty pracownikom objętym wykazem rekompensat w wysokości określonej treścią wykazu. Taką wykładnię potwierdza również wola stron.

Z kręgu pracowników zatrudnionych u pracodawcy w dniu 1 lipca 2011 r. wyłączenie obejmowało tylko pracowników zwolnionych dyscyplinarnie lub którzy wypowiedzieli umowy o pracę. W czasie spotkań organizowanych z pracownikami, którzy w okresie od 1 lipca do 31 października 2011 r. mieli przejść do spółek - córek, prezes zarządu pozwanej zapewniał, iż pracownicy ci pomimo rozwiązania umowy o pracę otrzymają rekompensaty. Wola i zgodny zamiar stron: pracodawcy i organizacji związkowych był ukierunkowany na przyznanie prawa do rekompensaty

wszystkim osobom, które 1 lipca 2011 r. pozostawały z pozwaną w stosunku pracy bez względu na rodzaj zawartej umowy o pracę. Zapis pkt 9 regulaminu w świetle zeznań świadków należy rozumieć jako potwierdzający uprawnienia do rekompensaty w stosunku do tych pracowników, których umowa o pracę ustała po dniu 1 lipca 2011 r. poza przypadkiem określonym art. 52 k.p. lub wypowiedzeniem umowy dokonany przez pracownika. Spełnienie warunków wypłaty rekompensaty, określonych w § 2 ust. 3 porozumienia dotyczyło zatem pozwanego pracodawcy w tym znaczeniu, iż ziszczenie się wszystkich określonych tym postanowieniem warunków otwierało termin wypłaty rekompensaty. Zapis dotyczący podpisania przez pracodawcę z pracownikami porozumień do umowy o pracę o zmianie warunków pracy i płacy nie kreuje kolejnej przesłanki nabycia prawa do rekompensaty, te bowiem zostały wyczerpująco określone w regulaminie, lecz określa jeden z warunków ziszczenia się terminu wypłaty rekompensaty i dotyczy wyłącznie tych osób, które na tym etapie pozostawały z pozwanym w stosunku pracy. Nie może natomiast dotyczyć osób uprawnionych do rekompensaty (tj. spełniających warunek regulaminu pozostawania w stosunku pracy 1 lipca 2011 r.), których stosunki pracy ustały po 1 lipca 2011 r., gdyż w takim wypadku pozbawiałby on te osoby prawa do rekompensaty wbrew treści regulaminu, potwierdzonego wykazem pracowników uprawnionych do rekompensaty i woli stron porozumienia potwierdzonej w czasie spotkań z pracownikami objętych przejściem do spółek - córek. Warunki określone § 2 ust. 3 porozumienia zostały spełnione 7 grudnia 2012 r. (pracownicy pozwanej podpisali porozumienia zmieniające warunki pracy i płacy zgodnie z deklaracją) i w grudniu 2012 r. pozwana rozpoczęła wypłacanie pracownikom rekompensat. Strony nie kwestionowały, że porozumienie z 28 września 2011 r. jak i regulamin z 28 lipca 2011 r. stanowią źródła zakładowego prawa pracy regulujące uprawnienie do rekompensaty w związku z odstąpieniem do stosowania PUZP. Strony przewidywały możliwość rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem, który uprzednio wyraził zgodę na uchylenie i zmianę warunków zatrudnienia. Regulamin z 28 lipca 2011 r. określał sytuację także tych pracowników, z którymi rozwiązano później umowy o pracę, co czyni bezzasadnym zarzuty apelacyjne dotyczące utraty przymiotu pracownika.

Porozumienie żadnych postanowień regulaminu nie zmienia ani nie uchyla. Na nabycie uprawnień do rekompensaty nie miał wpływu tryb rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron. Skoro wszyscy powodowie pozostawali w zatrudnieniu u pozwanej 1 lipca 2011 r. i żaden stosunek pracy nie został rozwiązany po tej dacie w trybie art. 52 k.p. lub z inicjatywy powodów, to żądania wypłaty rekompensaty był zasadne. Istota porozumienia wyrażała się w zgodnym działaniu stron zmierzających do zaprzestania stosowania PUZP w zamian za co pracownicy mieli otrzymać stosowne rekompensaty. Stanowisko skarżące polegające na konstruowaniu wielu przesłanek przyznania świadczeń w oderwaniu od istoty i celu zawartego porozumienia jest nadinterpretacją przyjętych regulacji, a nadto sprzeczne z praktyką wypłaty tych świadczeń. Zasadnie zatem Sąd Rejonowy zasądził rekompensaty i apelacja pozwanego nie okazała się zasadna. Wszyscy powodowie pozostawali w zatrudnieniu u pozwanej 1 lipca 2011 r. Wszyscy zostali także umieszczeni na liście uprawnionych do rekompensaty. Wszyscy podpisali 31 października 2011 r. deklarację, w której złożyli oświadczenie o wyrażeniu zgody na uchylenie stosowania wobec nich zawieszonego PUZP i wyrazili zgodę na treść porozumienia zmieniającego umowę o pracę w części związanej z uchyleniem PUZP i tym samym wyrazili zgodę na treść porozumienia o wykreśleniu z umowy o pracę tych warunków pracy i płacy, które przyznane były pracownikowi na mocy PUZP. Konsekwentnie prawo do rekompensaty mają także powodowie C. i B. bo rozwiązanie ich stosunków pracy nie nastąpiło w trybie art. 52 k.p. lub po wypowiedzeniu umowy przez pracownika. Należało zatem uwzględnić ich apelacje.

W skargach kasacyjnych od obu wyroków Sądu Okręgowego pozwana zarzuciła naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie: 1) art. 9 § 1 k.p. w związku z art. 59 ust. 2 Konstytucji przez przyjęcie, że Porozumienie z 28 września 2011 r. zawarte pomiędzy pracodawcą i organizacjami związkowymi jest porozumieniem partnerów społecznych, na mocy którego pracodawca zmierzał do uchylenia stosowania wobec niego i pracowników puzp, stanowi zakładowe źródło prawa pracy, mające oparcie w ustawie, które może stanowić podstawę indywidualnych roszczeń pracowniczych; 2) art. 2 k.p. i art. 9 § 1 k.p. w związku z § 2 Porozumienia z 28 września 2011 r. oraz punktu 1) i

9) Regulaminu wypłaty rekompensaty z tytułu wypowiedzenia Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy i niewłaściwe zastosowanie postanowień Porozumienia dotyczących warunków nabycia prawa pracownika do rekompensaty przez przyjęcie, że uprawnionymi do nabycia prawa do rekompensaty są powodowie [...], którzy w chwili ziszczenia się kolejnych warunków określonych w Porozumieniu nie byli już pracownikami pozwanej, w związku z czym nie podpisali porozumień zmieniających warunki pracy i płacy; 3) art. 65 k.c., art. 76 k.c. w związku z art. 300 k.p. i § 2 Porozumienia z 28 września 2011 r. oraz punktu 1) i 9) Regulaminu przez przyjęcie, że powodowie, którzy w chwili ziszczenia się kolejnych warunków określonych w Porozumieniu nie byli już pracownikami pozwanej, zostali pozbawieni gwarancji płacowych; 4) art. 2 k.p., art. 9 § 1 k.p. i art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz § 2 Porozumienia z 28 września 2011 r. oraz punktu 1) i 9) Regulaminu, a to przez przyjęcie, że powodowie na skutek rozwiązania z nimi stosunku pracy na podstawie porozumienia stron, natomiast w przypadku powoda W. B. na skutek przejścia na świadczenie rentowe a powoda E. C. na skutek rozwiązania stosunku pracy na podstawie wypowiedzenia, ponieśli szkodę, która winna być rekompensowana na zasadach określonych w Porozumieniu; 5) art. 9 § 1 k.p., art. 30 § 1 pkt 1 k.p. i art. 42 k.p. w związku z § 2 Porozumienia z 28 września 2011 r. oraz punktu 1) i 9) Regulaminu przez przyjęcie, że definitywne rozwiązanie stosunków pracy z powodami pochłania potencjalną zmianę warunków pracy i płacy, jaka miała być dokonana porozumieniem stron (o zmianie umowy o pracę); 6) art. 9 § 1 k.p., art. 30 § 1 pkt 1 k.p. i art. 42 k.p. w związku z § 2 Porozumienia z 28 września 2011 r. oraz punktu 1) i 9) Regulaminu przez przyjęcie, że rozwiązanie stosunku pracy z powodem W. B. było konsekwencją przyczyny leżącej po stronie pracodawcy i wobec tego pochłania potencjalną zmianę warunków pracy i płacy, jaka miała być dokonana porozumieniem stron.

Powodowie wnieśli o oddalenie skarg kasacyjnych i zasądzenie kosztów.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skargi kasacyjne nie są zasadne i dlatego zostały oddalone.

Sporu zapewne by nie było, gdyby powodowie dłużej pozostawali w zatrudnieniu u pozwanej, czyli do czasu gdy doszło do wprowadzania zmian w indywidualnych stosunkach pracy wynikających z wyjścia pozwanej z PUZP dla Pracowników Przemysłu Energetycznego. Takie zamknięcie zobowiązania, czyli realizację wszystkich etapów wyznaczonych w porozumieniu skarżąca uważa za warunek *sine qua non* prawa do uzgodnionej wcześniej rekompensaty. Prawo do rekompensaty ma przysługiwać tylko tym pracownikom, którzy pozostali w zatrudnieniu, bo tylko oni utracili prawo do puzp i tylko wobec nich można mówić o szkodzie wymagającej rekompensaty. Powodowie natomiast uważali, że dotrwanie w zatrudnieniu aż do tego momentu nie było konieczne jako warunek rekompensaty, gdyż wypłata tego świadczenia wynika z ich pierwotnej zgody na wyjście pozwanej z puzp i jednocześnie na zmianę indywidualnych stosunków pracy w drodze porozumienia stron, czyli bez konieczności wypowiedzenia zmieniającego (art. 42 k.p.). Takie zobowiązanie pozwanej wynika z zapisów regulaminu i porozumienia, wykazów uprawnionych i deklaracji, uzgodnień stron i samej praktyki.

Sąd powszechny zasadnie uwzględnił powództwa i oddalił apelację pozwanej. Warunek temporalny, który stawia pozwana nie został uwzględniony przez Sąd Najwyższy w dwóch podobnych sprawach przeciwko skarżącej na gruncie tych samych porozumień. W pierwszej sprawie Sąd Najwyższy wyrokiem z 9 lipca 2015 r., I PK 216/14, potwierdził, że pracownicy (powodowie) mają prawo do rekompensat mimo, że część nie była już w zatrudnieniu u pozwanej 31 października 2011 r. W drugiej sprawie Sąd Najwyższy wyrokiem z 22 lipca 2015 r., I PK 254/14, potwierdził także prawo spadkobierców do rekompensaty należnej pracownikowi pozwanej zmarłemu w dniu 1 czerwca 2012 r. Wyroki te odpowiadają na podobne, jeśli nie tożsame zarzuty kasacyjne. Nie można więc pominąć rozstrzygnięć wynikających z tych wyroków, tj. że postanowienia porozumienia zbiorowego zawartego przez pracodawcę i działające u niego związki zawodowe, przyznające świadczenia (rekompensaty) w zamian za wyrażenie zgody na odstąpienie od stosowania ponadzakładowego układu zbiorowego pracy mają charakter normatywny, gdyż mają oparcie w ustawie i określają prawa i obowiązki stron stosunku pracy.

Obecny skład podziela argumenty przedstawione we wskazanych wyrokach Sądu Najwyższego nie tylko dla zachowania jednolitości orzecznictwa. Zarzut skargi nie jest zasadny, gdyż z tego, że stronami porozumienia zakładowego są podmioty nieuprawnione do dokonywania zmian w ponadzakładowym układzie zbiorowym pracy nie wynika wykluczenie zawartego porozumienia jako zakładowego źródła prawa pracy (art. 9 § 1 k.p. i art. 59 ust. 2 Konstytucji). Podmioty nieuprawnione do zmiany puzp mogą zawrzeć porozumienie zakładowe. Należy dodać, że pozwana niezasadnie poszukuje uwolnienia się od powodztw w zaprzeczeniu źródła prawa. Problem koncentrował się na wykładni a nie na braku źródła prawa do rekompensaty, gdyż źródłem tym jest określone zobowiązanie, które pozwana przyjęła i realizowała wobec innych pracowników. Porozumienia normatywne zawierają z reguły związki zawodowe i pracodawca, natomiast w tej sprawie wyraźnie ujawniła się podmiotowa rola wszystkich pracowników a zarazem odrębna (indywidualna) zgoda każdego z nich na działanie pracodawcy. Są więc podstawy, żeby ujmować porozumienie jako umowę na rzecz pracowników (art. 393 k.c.), a nawet jako indywidulane zobowiązanie pracodawcy wobec pracowników. Wszak pracodawca zdecydował, że wyjście z puzp uzależni od aprobaty pracowników. Obejmowała ona nie tylko zgodę na wyjście z puzp, ale jednocześnie z góry (*ex ante*) zgodę na zmianę warunków umowy za porozumieniem stron. Nie chodziło więc o trwałe porozumienie, które miało określać prawa i obowiązki pracownicze na przyszłość lecz o jednorazową ich redukcję po wystąpieniu pracodawcy z puzp. Wedle ustaleń wszyscy pracownicy wyrazili zgodę, co nie koniecznie musiało się stać. Ważne jest więc zwrócenie uwagi na pierwotną fazę uzgodnień, gdyż to z niej wynika sedno zobowiązania, a które wyjaśnia też kauzę świadczenia i jednocześnie nie jest obojętne w wykładni zobowiązania (art. 65 k.c.). Pracownik, który nie wyraziłby zgody, mógłby oczekiwać stosowania ustawy czyli wypowiedzenia zmieniającego (art. 42 k.p.). Problem byłby też w sytuacji, gdyby pracownik wycofał się ze zgody. W ustalonym stanie faktycznym są to rozważania hipotetyczne, jednak umacniają tezę o również indywidulanim charakterze zobowiązania.

Nie jest ustalona intencja pracodawcy, którą się kierował zawierając porozumienie, niemniej jego sytuacja była inna gdy występował z puzp po

uprzedniej zgodzie wszystkich pracowników i związków zawodowych. Być może znaczenie miał określony mir w zakładzie. Samo wyjście z puzp nie zwalniało od dalszego stosowania go w ramach indywidualnych stosunków pracy. To, że pracownicy byli stroną porozumienia wynika przede wszystkim z wstępnego uzależnienia osiągnięcia celu od indywidualnych zgód pracowników. Wszak regulamin wypłaty rekompensaty wyraźnie to potwierdza. Napisano w nim, że rekompensata przysługuje każdemu pracownikowi zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę (bez względu na jej rodzaj) w Elektrowni w dniu 1 lipca 2011 r. Z tym regulaminem czasowo łączy się wykaz pracowników uprawnionych do rekompensaty. W regulaminie wypłaty określono algorytm wyliczenia rekompensaty, co od razu skonkretyzowano w wyliczeniu indywidualnych rekompensat należnych poszczególnym pracownikom. Znaczące jest to, że w wykazie pracowników uprawnionych do rekompensat, daty końca umów są także wcześniejsze niż późniejsze wyjście pozwanej z puzp. Koreluje z tym przyjęty algorytm, gdyż według regulaminu rekompensat świadczenie zależy od liczby przepracowanych miesięcy w okresie od 1 listopada 2003 r. do 30 czerwca 2013 r. Maksymalna liczba wynosi 116 miesięcy co potwierdza, że krótsze zatrudnienie, czyli przed wyjściem z puzp nie wyłączało prawa do rekompensaty. Jeżeli zestawia się regulamin wypłaty rekompensaty z wykazem pracowników uprawnionych do rekompensaty z 28 lipca 2011 r. a z drugiej strony porozumienie pracodawcy ze związkami zawodowymi z 28 września 2011 r., to to drugie nie uchyla pierwszego źródła (na zasadzie *lex posterior derogat legi priori*). Przede wszystkim dlatego, że podmioty które zawarły porozumienie (czyli związki zawodowe i pracodawca) wcale nie zmieniły w nim regulaminu wypłaty rekompensaty oraz wykazu pracowników uprawnionych, zależnych od zgody pracowników. Przeciwnie to zgoda pracownika stanowił punkt ciężkości porozumienia z 28 września 2011 r. Wyraźnie z niego wynika, że pracodawca wypłaci pracownikom rekompensatę za zgodę na odstąpienie od stosowania puzp. Ma rację Sąd Okręgowy, że znaczenie ma zobowiązanie jako całość, a nie zapisy ujmowane odrębnie. Pełne zawarcie porozumienia zależało od wypełnienia indywidualnych deklaracji przez pracowników. Deklaracje wszystkich pracowników nie byłyby konieczne, gdyby później część z nich miałyby nie uzyskać prawa do rekompensaty. Innymi słowy

warunek dotrwania w zatrudnieniu do ostatniego etapu, w którym pracownicy podpisali z pracodawcą porozumienia do umów o pracę o zmianie warunków pracy i płacy odnosi się do nadal zatrudnianych i nie uzasadnia stwierdzenia, że pracownicy których stosunki pracy ustały wcześniej nie mają prawa do rekompensaty. Wszak w porozumieniu napisano, że wypłata nastąpi według zasad określonych w załączniku nr 1 czyli w regulaminie wypłaty rekompensaty z tytułu uchylecia stosowania puzp. Nie było więc dysonansu między porozumieniem a regulaminem, skoro nadal pozostawał zapis o prawie do rekompensaty dla zatrudnionych w dniu 1 lipca 2011.

Późniejsze ustanie zatrudnienia nie stanowi negatywnej przesłanki prawa do rekompensaty. W porozumieniu nie zapisano, że rekompensaty nie otrzymają ci pracownicy, którzy nie będą w zatrudnieniu po wystąpieniu pozwanej z PUZP. Przeciwnie z pkt 9 Regulaminu wynika, iż w przypadku rozwiązania umowy o pracę z przyczyn leżących po stronie pracodawcy pracownikowi przysługuje ustalona kwota rekompensaty, tak jak by pozostawał w zatrudnieniu. Sąd powszechny mógł ustalić taką treść zobowiązania (art. 65 k.c.), w którym kolejny, czyli ostatni etap otwierał wypłatę (wymagalność) rekompensaty lecz nie stanowił warunku temporalnego pozostawania w zatrudnieniu pracowniczym. Wykładnia treści całego zobowiązania nawiązuje do woli stron porozumienia, a ta należy do stanu faktycznego sprawy. Ustalenia te wiążą (art. 398¹³ § 2 k.p.c.), jako że skarga ich nie podważa (nie zarzuca naruszenia prawa procesowego).

Tak ustalona treść zobowiązania zasadnie wyklucza tezę, że skoro w porozumieniu używa się tylko słowa „pracownik” to prawa do rekompensaty nie ma osoba, która wcześniej przestała być pracownikiem. Przyjąć należy, że nie w użyciu słowa „pracownik” lecz w wykładni porozumienia leży klucz. Traci więc na znaczeniu zarzut naruszenia art. 76 k.c., gdyż nie zmienia się treści porozumienia (zapisu). Sąd nie stwierdził też (wbrew tezie skargi), że definitywne rozwiązanie stosunku pracy pochłania zmianę warunków jaka miała być dokonana za porozumieniem stron. Sąd stwierdzi inaczej, tj. że kauza rekompensaty wynikała z propozycji samego pracodawcy i zobowiązania, że wypłaci rekompensatę za samą zgodę na odstąpienie od stosowania puzp. Oczywiście wypłatę warunkowało powodzenie działania czyli wyjście z PUZP. Nie znaczy to, że ci którzy nie byli już w

tym czasie pracownikami nie mieli prawa do rekompensaty. Rekompensata została wyliczona i zależała od określonego algorytmu, w którym znaczenie miał okres zatrudnienia. Data końcowa zatrudnienia nie musiała być późniejsza niż początek wypłaty rekompensaty (w grudniu 2012 r.). Traci na znaczeniu zarzut, że zasądzone świadczenie rekompensowało szkodę wynikającą z gwarancji płacowych z puzp. Teza ta jest sprzeczna z algorytmem ustalenia rekompensaty określonym w regulaminie wypłaty rekompensaty.

Prowadzi to do dalszego stwierdzenia, że w porozumieniu brak jest zastrzeżenia wyłączenia rekompensaty ze względu na określony sposób lub przyczynę rozwiązania stosunku pracy; nawet dla tych, którzy pozostawali w zatrudnieniu już po wszystkich etapach. Niemniej w tej sprawie Sąd stwierdził, że w tym zakresie obowiązują dalsze warunki, uzgodnione, które wyłączają prawo do rekompensaty w przypadku rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 52 k.p. lub po wypowiedzeniu przez pracownika. Przyczyny takie nie wystąpiły w przypadku powodów, gdyż ustalono, iż do ustania zatrudnienia doszło z powodu likwidacji stanowiska pracy albo za porozumieniem stron z inicjatywy pozwanej co łączyło się także z przejściem do innego pracodawcy (spółki córki). Konsekwentnie również powód W. B. powinien zachować prawo do rekompensaty. Spełnił podstawowy warunek, czyli wyraził zgodę na odstąpienie od puzp i zmianę jego umowy. Według ustaleń zawarto z nim porozumienie stron a niezdolność do pracy prowadząca do przejścia na rentę nie musi być w aspekcie ustalonego prawa do rekompensaty uznana za przyczynę ustania zatrudnienia wywołaną przez pracownika.

Z tych motywów orzeczono jak w sentencji (art. 398¹⁴ k.p.c.).

O kosztach orzeczono na podstawie art. 98 i 99 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c. oraz § 6 pkt 5 oraz § 11 ust. 1 pkt 2 i § 12 ust. 4 pkt 2 (stosowanego odpowiednio do odpowiedzi na skargę kasacyjną) rozporządzenia z 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.

kc