



Sygn. akt I PK 159/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 maja 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący)
SSN Bohdan Bieniek
SSN Bogusław Cudowski (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa H. L.
przeciwko Elektrowni [...] Spółce Akcyjnej w [...]
o zapłatę,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 30 maja 2017 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w [...]
z dnia 29 grudnia 2015 r., sygn. akt IX Pa .../15,

**uchyła zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę do ponownego
rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego
Sądowi Okręgowemu w [...].**

UZASADNIENIE

Powód zażądał zasądzenia kwoty 17.490,60 zł wraz z ustawowymi
odsetkami od 15 czerwca 2012 r.

Sąd Rejonowy w [...] wyrokiem z 22 października 2013 r. oddalił powództwo. Sąd ustalił, że powód był zatrudniony w pozwanej spółce od 7 sierpnia 2006 r. do 31 grudnia 2011 r. na stanowisku obchodowego urządzeń sortowania węgla. Stosunek pracy z pozwaną uległ rozwiązaniu z upływem czasu, na który umowa została zawarta. Następnie 1 maja 2012 r. powód nawiązał stosunek pracy z Zakładem Produkcji Mieszanin Energetycznych Sp. z o.o. (dalej też ZPME). Pozwana proponowała pracownikom rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron (z uwagi na dążenie pozwanej do ograniczenia zatrudnienia) i następnie pracownicy ci otrzymywali propozycję zatrudnienia w EC Budownictwo, Zakładzie Produkcji Mieszanin Energetycznych, Wojewódzkim Przedsiębiorstwie Robót Drogowych. Na organizowanych przez pracodawcę spotkaniach prezes zarządu pozwanej zapewniał tych pracowników, jak też obecnych przedstawicieli zakładowych organizacji związkowych, że pomimo rozwiązania stosunku pracy otrzymają rekompensaty z tytułu zawartego w dniu 28 września 2011 r. porozumienia w sprawie wspólnych działań celem uchylecia stosowania względem pracodawcy i pracowników zawieszonego Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Przemysłu Energetycznego. Pracownicy ci otrzymali propozycję zatrudnienia w poszczególnych spółkach pod warunkiem rozwiązania umów o pracę za porozumieniem stron. W dniu 28 września 2011 r. pozwana zawarła z działającymi u niej organizacjami związkowymi, to jest NSZZ Solidarność i ZZ Pracowników Elektrowni [...] S.A., porozumienie w sprawie wspólnych działań celem uchylecia stosowania względem pracodawcy i pracowników zawieszonego Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Przemysłu Energetycznego (dalej Porozumienie). Strony Porozumienia zobowiązały się wystąpić ze wspólnym wnioskiem do stron PUZP dla Pracowników Przemysłu Energetycznego celem uchylecia jego stosowania wobec pracodawcy i pracowników Elektrowni S.A. (§ 1), a pracodawca zobowiązał się wypłacić na rzecz pracowników rekompensatę z tytułu wyrażenia zgody na odstąpienie od stosowania PUZP. Zgodnie z § 2 Porozumienia wszyscy pracownicy mieli złożyć deklarację wyrażającą zgodę na zaprzestanie stosowania PUZP 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. Następnie strony miały złożyć wspólny wniosek do stron PUZP dla Pracowników Przemysłu Energetycznego w celu uchylecia jego stosowania wobec pracodawcy i pracowników. Wypłata rekompensaty miała nastąpić pod warunkiem podpisania protokołu dodatkowego do PUZP dla Pracowników Przemysłu Energetycznego wykreślającego Elektrownię [...] S.A. jako podmiot zobowiązany do jego stosowania, następnie zarejestrowania tej zmiany w rejestrze ponadzakładowych układów zbiorowych pracy oraz po podpisaniu z pracownikami porozumień do umowy 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 nr 2 do Porozumienia. Integralną częścią Porozumienia był m.in. załącznik nr 2 Regulamin wypłaty rekompensaty z tytułu wypowiedzenia PUZP dla Pracowników Przemysłu Energetycznego z dnia 28 lipca 2011 r. (dalej Regulamin). W myśl Regulaminu rekompensata przysługiwała każdemu pracownikowi zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę w pozwanej 1 lipca 2011 r. W myśl pkt. 9 Regulaminu w przypadku rozwiązania umowy o pracę z przyczyn leżących po stronie pracodawcy pracownikowi przysługiwała ustalona kwota rekompensaty tak jak gdyby pozostawał w zatrudnieniu. W dniu 3 kwietnia 2012 r. zawarto protokół dodatkowy nr 22 do PUZP dla Pracowników Przemysłu Energetycznego o wykreśleniu Elektrowni [...] S.A. z wykazu członków Związku Pracodawców Elektrociepłowni. Pismem z 30 maja 2012 r. Minister Pracy i Polityki Społecznej zawiadomił m. in. zarząd związku pracodawców Elektrowni o wpisaniu 30 maja 2012 r. protokołu dodatkowego nr 22 do rejestru ponadzakładowych układów zbiorowych pracy. W grudniu 2012 r. pozwana rozpoczęła wypłacanie (w ratach) pracownikom rekompensaty z tytułu zawartego w dniu 28 września 2011 r. Porozumienia. Wcześniej 7 grudnia 2012 r. pracownicy zatrudnieni u pozwanej 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 i 2013 rozwiązały stosunki pracy z pozwaną i podjęły zatrudnienie w E.. Sp. z o.o. Osoby te w grudniu 2012 r. podpisały powyższe porozumienie. Sąd wskazał, że podstawę prawną żądania powoda

stanowi zawarte w dniu 28 września 2011 r. Porozumienie pomiędzy pozwaną a działającymi na jego terenie organizacjami związkowymi. Mocą tego Porozumienia pozwana zobowiązała się do wypłaty pracownikom zatrudnionym 1 lipca 2011 r. na podstawie umowy o pracę rekompensaty z tytułu wyrażenia zgody na odstąpienie od stosowania Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy. W ocenie Sądu, strony tego Porozumienia w jego treści uzależniły wypłatę rekompensaty od spełnienia następujących warunków: (-) podpisania protokołu dodatkowego do PUZP dla Pracowników Przemysłu Energetycznego wykreślającego Elektrownię z podmiotów zobowiązanych do stosowania PUZP; (-) zarejestrowania powyższej zmiany w rejestrze ponadzakładowych układów zbiorowych pracy; (-) podpisania z pracownikami porozumień do umowy o pracę o zmianie warunków pracy i płacy w tym zakresie zgodnie ze wzorem porozumienia zmieniającego warunki pracy i płacy stanowiącym załącznik nr 2 do Porozumienia. Pierwszy warunek został spełniony 3 kwietnia 2012 r. (podpisanie protokołu dodatkowego do PUZP dla Pracowników Przemysłu Energetycznego wykreślającego Elektrownię z podmiotów zobowiązanych do stosowania PUZP). W dniu 30 maja 2012 r. został spełniony drugi warunek (zarejestrowanie powyższej zmiany w rejestrze ponadzakładowych układów zbiorowych pracy). Trzeci warunek - podpisanie ze wszystkimi pracownikami Elektrowni [...] S.A. porozumień do umów o pracę o zmianie warunków pracy i płacy w zakresie uchylecia stosowania PUZP dla Pracowników Przemysłu Energetycznego, będących faktycznie tożsamymi ze wzorem deklaracji podpisanej przez wszystkich pracowników 31 października 2011 r. - został w ocenie sądu spełniony w tym dniu. Sąd oddalił powództwo, wskazując, że stosunek pracy powoda z pozwaną uległ rozwiązaniu 31 grudnia 2011 r. wraz z upływem okresu, na który strony zawarły umowę. Wyjaśnił dalej, że powód w momencie wypełnienia ostatniego warunku wypłaty rekompensaty, tj. zarejestrowania protokołu dodatkowego w rejestrze ponadzakładowych układów zbiorowych pracy, co miało miejsce 30 maja 2012 r., nie był pracownikiem pozwanej. Ponadto, Sąd stwierdził, że do powoda nie ma zastosowania zapis Regulaminu dotyczący prawa do rekompensaty dla osób niepozostających w zatrudnieniu, z którymi rozwiązano stosunek pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, ponieważ nie sposób zakwalifikować rozwiązania umowy o pracę z powodu upływu czasu, na jaki umowa

została zawarta, z przyczynami leżącymi po którejkolwiek stronie tego stosunku pracy. Z treści Porozumienia i Regulaminu wynika natomiast, że rekompensata przysługuje osobom mającym status pracownika a także osobom zwolnionym z przyczyn leżących po stronie pracodawcy.

Wyrok Sądu Rejonowego powód zaskarżył w części oddalającej powództwo w stosunku niego. Zarzucił błąd w ustaleniach stanu faktycznego przyjętych za podstawę rozstrzygnięcia poprzez ustalenie, iż rozwiązanie z powodem stosunku pracy nie nastąpiło z przyczyn dotyczących pracodawcy (likwidacja stanowiska), a w konsekwencji, iż do powoda nie ma zastosowania postanowienie art. 9 Regulaminu. Zdaniem powoda Sąd pominął dowód w postaci umowy o pracę z 30 kwietnia 2012 r. zawartej pomiędzy powodem a ZPME, który dowodzi tego, iż powód był w grupie osób, którym przedstawiono propozycję przejścia do spółki – córki pozwanej wobec likwidacji stanowisk pracy w zakładzie pozwanej. Powód wskazał, że do czasu przejęcia pozwana kontynuowała z powodem zatrudnienie na podstawie umów cywilnoprawnych o tożsamym zakresie obowiązków, co w umowie o pracę. Następnie, od 1 maja 2012 r. powód został zatrudniony przez ZPME. W konsekwencji to z przyczyn dotyczących pozwanej stosunek pracy z powodem nie był kontynuowany, a powód nie miał wyboru, co do formy prawnej dalszego zatrudnienia jak i co do przejścia do innej Spółki.

Sąd Okręgowy w [...] wyrokiem z 27 marca 2014 r. zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego i zasądził na rzecz powoda kwotę 17.490,60 zł z ustawowymi odsetkami od 1 marca 2013 r.

Sąd Najwyższy, na skutek skargi kasacyjnej pozwanej, wyrokiem z 9 lipca 2015 r. uchylił wyrok Sądu Okręgowego w [...] z 27 marca 2014 r. w zakresie dotyczącym powoda, wskazując, że Sąd w bardzo ogólnikowy sposób uzasadnił zasadność roszczeń powoda tym, że jego sytuacja była podobna jak pozostałych pracowników strony pozwanej. Tymczasem umowa o pracę powoda rozwiązała się na skutek upływu terminu. Nie była to więc przyczyna leżąca po stronie pracodawcy. Co prawda powód wykonywał do czasu zatrudnienia, przez 4 miesiące, pracę na podstawie umów cywilnoprawnych o tożsamym przedmiocie, co wcześniejsza umowa o pracę. Zdaniem Sądu Najwyższego problem ten wymaga jednak ponownego rozpoznania w oparciu o postanowienia Porozumienia, tym

bardziej, że Sąd pierwszej instancji orzekł w tym zakresie odmiennie.

W wyniku ponownego rozpoznania sprawy, Sąd Okręgowy w [...] wyrokiem z 29 grudnia 2015 r. oddalił apelację powoda. Sąd podzielił ustalenia Sądu Rejonowego oraz przyjęty przez ten Sąd pogląd prawny. Wskazał, że podstawę prawną żądania powoda stanowi zawarte 28 września 2011 r. Porozumienie pomiędzy pozwaną a działającymi na jej terenie organizacjami związkowymi. W Porozumieniu tym pozwana zobowiązała się do wypłaty pracownikom zatrudnionym w dniu 1 lipca 2011 r. na podstawie umowy o pracę rekompensaty z tytułu wyrażenia zgody na odstąpienie od stosowania Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy. Strony tego Porozumienia w jego treści uzależniły wypłatę rekompensaty od spełnienia następujących warunków: 1) podpisania protokołu dodatkowego do PUZP dla Pracowników Przemysłu Energetycznego wykreślającego Elektrownię z podmiotów zobowiązanych do stosowania PUZP; 2) zarejestrowania powyższej zmiany w rejestrze ponadzakładowych układów zbiorowych pracy; 3) podpisania z pracownikami porozumień do umów o pracę o zmianie warunków pracy i płacy w tym zakresie zgodnie ze wzorem porozumienia zmieniającego warunki pracy i płacy stanowiącym załącznik nr 2 do Porozumienia. Dwa pierwsze warunki zostały spełnione odpowiednio 3 kwietnia 2012 r. (podpisanie protokołu dodatkowego do PUZP dla Pracowników Przemysłu Energetycznego wykreślającego Elektrownię z podmiotów zobowiązanych do stosowania PUZP) oraz 30 maja 2012 r. (zarejestrowanie powyższej zmiany w rejestrze ponadzakładowych układów zbiorowych pracy). Trzeci warunek - podpisanie ze wszystkimi pracownikami Elektrowni [...] S.A. porozumień do umów o pracę o zmianie warunków pracy i płacy w zakresie uchylecia stosowania PUZP dla Pracowników Przemysłu Energetycznego będących faktycznie tożsamymi ze wzorem deklaracji podpisanej przez wszystkich pracowników 31 października 2011 r., został w ocenie Sądu spełniony w tym dniu. Sąd Okręgowy stwierdził, że stosunek pracy powoda z pozwaną uległ rozwiązaniu 31 grudnia 2011 r. wraz z upływem okresu, na który strony zawarły umowę. Nie była to, więc przyczyna leżąca po stronie pracodawcy. Sąd stwierdził dalej, że w postanowieniach Porozumienia brak regulacji, które w stanie faktycznym tej sprawy czyniłyby zasadnym roszczenie powoda. Sąd podkreślił, że powód, w momencie wypełnienia

ostatniego warunku wypłaty rekompensaty, tj. zarejestrowania protokołu dodatkowego w rejestrze ponadzakładowych układów zbiorowych pracy, co miało miejsce 30 maja 2012 r. nie był pracownikiem pozwanej. Dodatkowo, że prawo do rekompensaty dla osób niepozostających w zatrudnieniu dotyczyło tylko osób, z którymi rozwiązano stosunek pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Sąd wskazał również, że umowa o pracę powoda rozwiązała się z powodu upływu czasu, na jaki została zawarta. Z kolei z treści Porozumienia i Regulaminu wynika, że rekompensata przysługuje osobom mającym status pracownika a także osobom zwolnionym z przyczyn leżących po stronie pracodawcy.

Wyrok Sądu Okręgowego w [...] z 29 grudnia 2015 r. powód zaskarżył w całości. Zarzucono naruszenie przepisów prawa materialnego przez błędną wykładnię, to jest:

(-) § 2 pkt 1 i 3 Porozumienia z 28 września 2011 r. w zw. z pkt. 1 oraz 9 Regulaminu wypłaty rekompensaty z tytułu wypowiedzenia Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Przemysłu Energetycznego poprzez błędną jego wykładnię i przyjęcie, że rekompensata przysługuje osobom mającym na dzień zarejestrowania protokołu dodatkowego w rejestrze ponadzakładowych układów zbiorowych pracy - to jest 30 maja 2012 r. - status pracownika bądź też zwolnionym z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, natomiast nie przysługuje powodowi, którego umowa o pracę wygasła 31 grudnia 2011 r. z powodu upływu czasu, na który została zawarta w sytuacji, gdy § 2 pkt 3 Porozumienia z dnia 28 września 2011 r. nie stanowi kolejnej przesłanki nabycia prawa do rekompensaty, lecz określa jeden z warunków ziszczenia się terminu jej wypłaty;

(-) art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p. poprzez przyjęcie, że wolą stron zawierających Porozumienie z dnia 28 września 2011 r. było wykluczenie z grona uprawnionych do rekompensaty osób, które na dzień zarejestrowania protokołu dodatkowego w rejestrze ponadzakładowych układów zbiorowych pracy (30 maja 2012 r.), nie pozostawały w zatrudnieniu u pozwanej z powodu wygaśnięcia umów o pracę wobec upływu okresu czasu, na jaki zostały zawarte w sytuacji, gdy zebrany w sprawie materiał dowodowy w postaci Porozumienia oraz Regulaminu oraz zeznania słuchanych w toku postępowania świadków oraz stron jednoznacznie potwierdza, że prawo do rekompensaty ma przysługiwać każdemu

pracownikowi zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę (bez względu na jej rodzaj) w Elektrowni [...] S.A. w dniu 1 lipca 2011 r.

Wnosząc o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, skarżący wskazał na potrzebę wykładni przepisów prawnych wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, a mianowicie na konieczność rozstrzygnięcia, czy treść Porozumienia zawartego 28 września 2011 r. i Regulaminu stanowiącego do niego załącznik przesądza, że rekompensata z tytułu wyrażenia zgody na odstąpienie od stosowania Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy przysługuje tylko osobom mającym status pracownika na dzień 30 maja 2012 r. oraz osobom zwolnionym z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, to jest czy warunek pozostawania w zatrudnieniu według stanu na dzień podpisania protokołu dodatkowego wykreślającego pracodawcę jako podmiot zobowiązany do stosowania PUZP dla Pracowników Przemysłu Energetycznego stanowi przesłankę warunkującą prawo do rekompensaty czy też rekompensata przysługuje pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę (bez względu na jej rodzaj) u pozwanej 1 lipca 2011 r., których nazwiska zostały umieszczone w wykazie pracowników uprawnionych do rekompensaty. Skarżący wskazał, że wykładnią postanowień Porozumienia zawartego 28 września 2011 r. Sąd Najwyższy zajmował się już kilkakrotnie, to jest: (-) w wyroku z 9 lipca 2015 r., I PK 216/14, Sąd Najwyższy potwierdził, że powodowie mają prawo do rekompensat, mimo że część pracowników nie była w zatrudnieniu u pozwanej w dniu podpisania protokołu dodatkowego wykreślającego pracodawcę jako podmiot zobowiązany do stosowania PUZP dla Pracowników Przemysłu Energetycznego; (-) w wyroku z 22 lipca 2015 r., I PK 254/14 Sąd Najwyższy potwierdził prawo spadkobierców do rekompensaty należnej pracownikowi pozwanej zmarłemu 1 czerwca 2012 r., wskazując w uzasadnieniu, że prawo do rekompensaty nabywa każdy pracownik strony pozwanej zatrudniony na podstawie umowy o pracę 1 lipca 2011 r., który wyraził zgodę na odstąpienie od stosowania Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy oraz na podpisanie porozumienia zmieniającego warunki pracy i płacy w zakresie świadczeń wynikających z tego układu; (-) w wyroku z 8 października 2015 r., I PK 10/15, Sąd Najwyższy uznał, że fakt wyrażenia przez pracowników zgody na odstąpienie od stosowania Ponadzakładowego Układu

Zbiorowego Pracy stanowi kluczowy element Porozumienia z 28 września 2011 r., a późniejsze ustanie zatrudnienia nie stanowi negatywnej przesłanki prawa do rekompensaty.

Pozwana, w odpowiedzi na skargę kasacyjną, wniosła o jej oddalenie oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna strony powodowej okazała się mieć uzasadnione podstawy.

Zasadne okazały się zarzuty naruszenia przepisów prawa materialnego wymienionych w pkt a skargi kasacyjnej.

Wstępnie należy zauważyć, że sprawa powoda była już przedmiotem rozstrzygnięcia Sądu Najwyższego. W wyroku z dnia 9 lipca 2015 r., I PK 216/14 (LEX nr 1766112) uchylony został w tym zakresie wyrok Sądu Okręgowego. Zasadniczym tego powodem była zbyt duża ogólnikowość uzasadnienia problemu zasadności roszczenia powoda.

Powód domagał się zasądzenia rekompensaty przewidzianej w porozumieniu zbiorowym, uzupełnionym regulaminem, zawartym przez pozwanego pracodawcę z działającymi u niego związkami zawodowymi. Problem charakteru tego porozumienia został już jednolicie rozstrzygnięty przez Sąd Najwyższy. Oprócz powołanego wyżej wyroku także w wyrokach z dnia 8 października 2015 r., I PK 10/15, (LEX nr 2151662) oraz z dnia 22 lipca 2015 r., I PK 254/14 (LEX nr 1789930) przyjmowano, że porozumienie to ma charakter normatywny. Tak więc naruszenie jego postanowień należy kwalifikować jako naruszenie przepisów prawa materialnego. Natomiast rozstrzygnięcie jest uzależnione od wykładni postanowień regulujących prawo pracowników do rekompensaty. Zasadniczy zaś problem polega w tym przypadku na tym, że umowa o pracę powoda rozwiązała się z upływem terminu na jaki była zawarta. Sąd Okręgowy przyjął, że wypłata spornego świadczenia była uzależniona od spełnienia trzech warunków. Nie jest to stanowisko słuszne.

Zgodnie bowiem z § 2 pkt 1 porozumienia pracodawca miał wypłacić na rzecz pracowników rekompensatę z tytułu wyrażenia zgody na odstąpienie od stosowania ponadzakładowego układu zbiorowego pracy. W § 2 pkt 4 porozumienia przyjęto, że wypłata rekompensaty nastąpi według zasad określonych w załączniku nr 1 do porozumienia. W pkt 1 regulaminu wyrażnie przewidziano, że rekompensata przysługuje każdemu pracownikowi zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę (bez względu na jej rodzaj) u pozwanej w dniu 1 lipca 2011 r. Wykładnia językowa tych postanowień jednoznacznie pokazuje, że jedynym warunkiem nabycia prawa do świadczenia było wyrażenie zgody na odstąpienie od stosowania układu oraz bycie w określonej dacie pracownikiem. Pozostałe warunki dotyczą jedynie samej wypłaty rekompensaty. W każdym razie brak jest podstaw, by można było przyjąć, że porozumienie wyłączyło z zakresu podmiotowego pracowników ze względu na sposób lub przyczynę rozwiązania umowy o pracę. Jednoznacznie wskazuje na to, iż prawo do rekompensaty przyznano pracownikom bez względu na rodzaj umowy o pracę. Nie ulega wątpliwości, że musiało chodzić o terminowe umowy o pracę. Koresponduje z powyższym pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 8 października 2015 r., I PK 10/15. W wyroku tym stwierdzono trafnie, że warunek dotrwania w zatrudnieniu do ostatniego etapu (podpisywanie porozumień zmieniających) odnosi się do nadal zatrudnionych i nie uzasadnia tego, iż pracownicy których stosunki pracy ustały wcześniej nie mają prawa do rekompensaty. Nie bez znaczenia pozostaje także okoliczność sporządzenia wykazu uprawnionych oraz wypłacanie świadczenia innym byłym pracownikom pozwanego pracodawcy.

W związku z powyższym rozstrzygnięciem nie było konieczne odnoszenie się do zarzutu naruszenia art. 65 k.c. Można jedynie zauważyć, że w powoływanych wyżej orzeczeniach Sąd Najwyższy stwierdzał, że z porozumienia nie wynika, by prawo do świadczenia miało na celu zrekompensowanie szkody wynikającej z odstąpienia od stosowania układu zbiorowego i utraty przewidzianych w nim uprawnień.

Reasumując należy stwierdzić, że jeżeli powód wyraził zgodę na odstąpienie od stosowania układu oraz był pracownikiem w dniu 1 lipca 2011 r., to nabył prawo do rekompensaty. Pozostałe warunki należy zaś traktować jako dotyczące

określenia terminu wypłaty spornego świadczenia.

Z tych względów, na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c., orzeczono jak sentencji wyroku.

kc