



Sygn. akt I PK 216/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 lipca 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec (przewodniczący)

SSN Bogusław Cudowski (sprawozdawca)

SSN Maciej Pacuda

Protokolant Ewa Wolna

w sprawie z powództwa G. J. i innych

przeciwko Elektrowni C. Spółce Akcyjnej w C.

o zapłatę,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 9 lipca 2015 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K.

z dnia 27 marca 2014 r.,

1. uchyla zaskarżony wyrok w zakresie dotyczącym H. L. i w tej części przekazuje sprawę do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego Sądowi Okręgowemu w K. ;

2. w pozostałej części oddala skargę kasacyjną;

3. zasądza od pozwanej na rzecz powodów: G. J., J. K., B. P., A. K., S. B., G. B., J. S., J. S. po 900 zł (dziewięćset) tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

UZASADNIENIE

Powodowie domagali się zasądzenia od pozwanej Elektrowni C. S.A. w C. zapłaty rekompensat w kwocie: powód G. J. – 29.868,57 zł, J. K. – 30.944,91 zł, J. S. – 31.214 zł, J. S. – 31.214 zł, S. B. – 27.715,88 zł, G. B. – 27.715,88 zł, B. P. – 28.254,05 zł, K.S. – 31.214 zł, A. K. – 29.868,57 zł, H. L. – 17.490,60 zł; a także zasądzenia odsetek ustawowych od ww. kwot od 15 czerwca 2012 r.

Wyrokiem z 22 października 2013 r. Sąd Rejonowy uwzględnił powództwa, za wyjątkiem powództwa H. L., zasądając ww. kwoty wraz z odsetkami ustawowymi od 1 marca 2013 r. Sąd Rejonowy oddalił żądania powodów o zasądzenie odsetek w pozostałym zakresie.

Sąd Rejonowy ustalił, że wszyscy powodowie byli zatrudnieni przez pozwaną i ze wszystkimi, poza H. L., stosunek pracy został rozwiązany w trybie porozumienia stron z inicjatywy pozwanej. W przypadku H. L. stosunek pracy uległ rozwiązaniu 31 grudnia 2011 r. wraz z upływem czasu, na który została zawarta umowa. Powodowie, z którymi rozwiązano stosunki pracy za porozumieniem stron (z uwagi na dążenie pozwanej do ograniczenia zatrudnienia), otrzymali propozycje zatrudnienia w E. Budownictwo, Zakładzie Produkcji Mieszanin Energetycznych Sp. z o.o., Wojewódzkim Przedsiębiorstwie Robót Drogowych. Powód H. L. od 1 maja 2012 r. nawiązał stosunek pracy z Zakładem Produkcji Mieszanin Energetycznych Sp. z o.o.

Pozwana 28 września 2011 r. zawarła z działającymi u niej organizacjami związkowymi, tj. NSZZ Solidarność i ZZ Pracowników Elektrowni C. S.A., Porozumienie w sprawie wspólnych działań celem uchylecia stosowania względem pozwanej i jej 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 stosowania tego układu wobec pozwanej i jej pracowników, a pozwana zobowiązała się wypłacić na rzecz pracowników rekompensatę z tytułu wyrażenia zgody na odstąpienie od stosowania tego układu. Zgodnie z § 2 Porozumienia z 28 września 2011 r. wszyscy pracownicy mieli złożyć deklaracje wyrażające zgodę na

zaprzestanie stosowania Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Przemysłu Energetycznego oraz na podpisanie porozumień zmieniających warunki pracy i płacy w zakresie uchylecia stosowania względem nich tego układu w zamian za deklarowaną przez pracodawcę rekompensatę. Następnie strony Porozumienia miały złożyć wspólny wniosek do stron Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Przemysłu Energetycznego w celu uchylecia jego stosowania wobec pozwanej i jej pracowników. Wypłata rekompensat miała nastąpić pod warunkiem podpisania protokołu dodatkowego do Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Przemysłu Energetycznego wykreślającego pozwaną jako podmiot zobowiązany do stosowania tego układu, następnie 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 rekompensat miała nastąpić w terminie 14 dni licząc od daty zakończenia podpisywania wszystkich porozumień zmieniających zgodnie ze wzorem porozumienia zmieniającego określonym załącznikiem nr 2 do Porozumienia z 28 września 2011 r. Integralną częścią Porozumienia z 28 września 2011 r. stanowił Regulamin wypłaty rekompensaty z tytułu wypowiedzenia Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Przemysłu Energetycznego z 28 lipca 2011 r. Zgodnie z tym Regulaminem rekompensata przysługiwała każdemu pracownikowi zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę w pozwanej spółce na dzień 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 jakby pozostawał w zatrudnieniu. Sąd Rejonowy ustalił, że wszyscy powodowie byli zatrudnieni u pozwanej w dniu 1 lipca 2011 r. oraz wszyscy byli umieszczeni na liście osób uprawnionych do otrzymania rekompensaty. Powodowie 31 października 2011 r. podpisali deklaracje, w których złożyli oświadczenia o wyrażeniu zgody na uchylecie stosowania wobec nich zawieszzonego Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Przemysłu Energetycznego w zamian za rekompensatę we wskazanej w deklaracji wysokości, nadto wyrazili zgodę na zawarcie porozumienia zmieniającego umowę o pracę w części związanej z uchyleciem stosowania Ponadzakładowego Układu

Zbiorowego Pracy dla Pracowników Przemysłu Energetycznego. 3 kwietnia 2012 r. został zawarty protokół dodatkowy nr 22 do Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Przemysłu Energetycznego o wykreśleniu Elektrowni C. S.A. z wykazu członków Związku Pracodawców Elektrociepłowni. Pismem z 30 maja 2012 r. Minister Pracy i Polityki Społecznej zawiadomił zarząd Związku Pracodawców Elektrociepłowni 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 rekompensat z tytułu zawartego 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 były zgodne z zapisami wcześniejszych deklaracji. Pracodawca wypłacił rekompensaty również osobom, które na przełomie 2012 i 2013 r. rozwiązały stosunki pracy z pozwaną i podjęły zatrudnienie w E. C. Sp. z .o.o. Osoby te podpisały powyższe porozumienia zmieniające w grudniu 2012 r. Dwóch pracowników pozwanej, którzy byli objęci Porozumieniem z 28 września 2011 r., nie podpisało porozumień zmieniających warunki pracy i płacy, pomimo tego pracodawca rozpoczął wypłacanie im rekompensat podobnie jak pozostałym. Wysokość rekompensat żądanych przez powodów nie była sporna pomiędzy stronami.

W ocenie Sądu Rejonowego dwa pierwsze warunki, od których uzależniono wypłatę rekompensat, zostały spełnione odpowiednio 3 kwietnia 2012 r. – podpisanie protokołu dodatkowego nr 22, oraz 30 maja 2012 r. – zarejestrowanie zmiany w rejestrze ponadzakładowych układów zbiorowych pracy. Trzeci warunek, tj. podpisanie ze wszystkimi pracownikami Elektrowni C. S.A. porozumień do umów o pracę o zmianie warunków pracy i płacy w zakresie uchylenia stosowania Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Przemysłu Energetycznego, był tożsamy z podpisaniem 31 października 2011 r. deklaracji i, zdaniem Sądu Rejonowego, został spełniony w tym dniu. W ocenie Sądu za takim stanowiskiem przemawia okoliczność, że pracodawca wypłacał rekompensaty zarówno pracownikom, którzy w dniu 7 grudnia 2012 r. podpisali porozumienie zmieniające, jak też pracownikom, którzy takiego porozumienia nie podpisali. W konsekwencji Sąd Rejonowy stwierdził, że 30 maja 2012 r., tj. z chwilą

zarejestrowania protokołu dodatkowego nr 22 w rejestrze ponadzakładowych układów zbiorowych pracy, powodowie, za wyjątkiem H. L., nabyli prawo do rekompensaty. Zdaniem Sądu Rejonowego na ocenę zasadności żądań powodów nie wpływa okoliczność, że część powodów nie była już zatrudnieni u pozwanej 31 października 2011 r. Sąd podkreślił, że pkt 9 Regulaminu wypłaty rekompensat z tytułu wypowiedzenia Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Przemysłu Energetycznego, będącego załącznikiem do Porozumienia z 28 września 2011 r. jednoznacznie wskazywał, że w przypadku rozwiązania umowy o pracę z przyczyn leżących po stronie pracodawcy pracownikowi przysługuje ustalona kwota rekompensaty, tak jakby pozostawał w zatrudnieniu. Sąd Rejonowy podkreślił, że stosunki pracy powodów, za wyjątkiem H. L., zostały rozwiązane z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Zdaniem Sądu Rejonowego fakt, że Regulamin został sporządzony wcześniej niż zawarto Porozumienie nie wpływa na ocenę postanowień Porozumienia, ponieważ treść Porozumienia i Regulaminu należy odczytywać jako całość.

Oddalenie powództwa H.L. Sąd Rejonowy uzasadnił tym, że jego stosunek pracy uległ rozwiązaniu z upływem okresu, na który zawarto umowę o pracę oraz, iż w momencie wypełnienia ostatniego warunku wypłaty rekompensat, tj. dnia 30 maja 2012 r., nie był pracownikiem pozwanej. Dodatkowo wskazał, 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.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego złożył powód H. L. w części oddalającej jego powództwo, tj. w zakresie pkt 10, oraz pozwana - w zakresie pkt 1-9 wyroku.

H. L. w apelacji zarzucił błąd w ustaleniach faktycznych poprzez ustalenie, że rozwiązanie z nim stosunku pracy nie nastąpiło z przyczyn dotyczących pracodawcy, tj. likwidacji stanowiska pracy, a w konsekwencji, że do niego nie ma zastosowania pkt. 9 Regulaminu. Wskazywał, że Sąd pominął dowód w postaci umowy o pracę z 30 kwietnia 2012 r. zawartej pomiędzy powodem a Zakładem Produkcji Mieszanin Energetycznych Sp. z o.o., która miała dowodzić, że był on w grupie osób, którym przedstawiono propozycję przejścia do spółki – córki pozwanej

wobec likwidacji stanowisk pracy w zakładzie pozwanej. Podnosił również, że do czasu tego przejścia pozwana kontynuowała z nim zatrudnienie na podstawie umów cywilnoprawnych o tożsamym zakresie obowiązków co w umowie o pracę. Ponadto, że pozwana nie zawarła z nim kolejnej umowy o pracę po 31 grudnia 2011 r., ponieważ na podstawie art. 25¹ k.p. obowiązana była kontynuować zatrudnienie bezterminowo.

Pozwana w apelacji zarzuciła naruszenia prawa materialnego przez błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, w szczególności § 2, 3 Porozumienia z 28 września 2011 r., a także sprzeczność istotnych ustaleń z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego. W uzasadnieniu argumentowała, że rekompensata przysługuje pracownikom, którzy ponoszą rzeczywiste „szkody” spowodowane utratą uprawnień przyznanych w Ponadzakładowym Układzie Zbiorowym Pracy dla Pracowników Przemysłu Energetycznego. Ponadto, że aby uznać konkretną osobę za pracownika uprawnionego do rekompensaty musi ona w chwili realizacji kolejnych etapów Porozumienia pozostawać w zatrudnieniu, bo tylko wówczas istnieje możliwość podpisania porozumienia do umowy o pracę w zakresie zmiany warunków pracy i płacy. Twierdziła również, że pkt 9 Regulaminu (datowany na 28 lipca 2011 r.) jest sprzeczny z treścią Porozumienia z 28 września 2011 r., a skoro tak, to należy sprzeczność rozstrzygnąć w oparciu o zasadę *lex posteriori derogat legi priori*. Twierdziła, że nie można utożsamiać złożenia deklaracji wyrażającej zgodę na zaprzestanie stosowania Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Przemysłu Energetycznego z podpisaniem porozumienia zmieniającego warunki pracy o płacy.

Sąd Okręgowy w K. wyrokiem z dnia 27 marca 2014 r. uwzględnił apelację powoda H. L. w części i zmienił pkt 10 wyroku Sądu Rejonowego w ten sposób, że zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 17.490,60 zł z odsetkami ustawowymi do dnia 1 marca 2013 r., w pozostałym zakresie oddalił jego powództwo. Oddalił apelację pozwanego.

Sąd Okręgowy przyjął za własne ustalenia Sądu Rejonowego. Uznał, że Porozumienie z dnia 28 września 2011 r. 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 Porozumienia. Zdaniem Sądu Okręgowego z 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 wypłaty rekompensat z tytułu wypowiedzenia Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Przemysłu Energetycznego z dnia 28 lipca 2011 r. stanowiącym załącznik nr 2 do Porozumienia. Podkreślił, że pozwana nie wypowiedziała warunków pracy i płacy powodom oraz nie zawarła z nimi porozumień zmieniających warunki pracy i płacy. Powodowie podpisali jedynie 31 października 2011 r. dokument Deklaracja wyrażenia zgody na uchylenie stosowania wobec pracownika zawieszonoego Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Przemysłu Energetycznego. Deklaracja przewidywała, że podpisanie porozumienia zmieniającego nastąpi po zawarciu i zarejestrowaniu protokołu dodatkowego. W konsekwencji Sąd II instancji stwierdził, że wobec powodów nie doszło do zmiany indywidualnych warunków pracy i płacy w zakresie roszczeń wynikających z układu. Dalej wskazał, że w stosunku do powodów doszło do ustania stosunku pracy za porozumieniem stron z przyczyn faktycznie leżących po stronie pracodawcy i z inicjatywy pracodawcy. Jednocześnie wyjaśnił, że dokonane definitywne rozwiązanie stosunku pracy pochłania potencjalną zmianę warunków pracy i płacy jaka miała być dokonana porozumieniem stron, na które powodowie wyrazili wolę zawarcia w Deklaracji. Orzekł, że roszczenia powodów znajdują uzasadnienie w treści pkt. 1 i 9 Regulaminu. Zgodnie z pkt. 1 Regulaminu rekompensata przysługuje każdemu pracownikowi zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę w Elektrowni C. S.A. w dniu 1 lipca 2011 r., z kolei zgodnie z pkt 9 Regulaminu w przypadku rozwiązania umowy o pracę z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, pracownikowi przysługuje ustalona kwota rekompensaty tak jakby pozostawał w stosunku zatrudnienia.

Odnośnie powoda H. L., Sąd Okręgowy wskazał, że pozostawał on w zatrudnieniu 1 lipca 2011 r. po czym kontynuował zatrudnienie w siostrzanej spółce pozwanej, podobnie jak pozostali powodowie, z którymi doszło do rozwiązania stosunku pracy z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy.

Wyrok Sądu Okręgowego zaskarżyła w całości pozwana. W skardze kasacyjnej zarzucono naruszenie prawa materialnego przez:

1/ błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, w szczególności art. 9 § 1 k.p. w związku z art. 59 ust. 2 Konstytucji RP, przez przyjęcie, że Porozumienie z 28 września 2011 r. zawarte pomiędzy Elektrownią C. S.A. w C. i działającymi u pracodawcy organizacjami związkowymi jest porozumieniem partnerów społecznych, tj. pracodawcy oraz działających u pracodawcy organizacji związkowych, na mocy którego pracodawca zmierzał do uchylecia stosowania wobec pracodawcy i jego pracowników Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Przemysłu Energetycznego, stanowi zakładowe źródło prawa pracy, mające swoje oparcie w ustawie, które może stanowić podstawę indywidualnych roszczeń pracowniczych;

2/ błędną jego wykładnię, w szczególności art. 2 k.p. i art. 9 § 1 k.p. w zw. § 2 Porozumienia z 28 września 2011 r. zawartego pomiędzy pracodawcą - Elektrownią C. S.A. w C. i działającymi u pracodawcy organizacjami związkowymi oraz pkt. 1) i 9) Regulaminu wypłaty rekompensaty z tytułu wypowiedzenia Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Przemysłu Energetycznego i w konsekwencji niewłaściwe zastosowanie postanowień Porozumienia dotyczących warunków nabycia prawa pracownika do rekompensaty przez przyjęcie, że uprawnionymi do nabycia prawa do rekompensaty są powodowie i H. L., którzy w chwili ziszczenia się kolejnych warunków określonych w Porozumieniu nie byli już pracownikami pozwanego Elektrowni C. S.A. w C., w związku z czym nie podpisali porozumień zmieniających warunki pracy i płacy;

3/ błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, w szczególności art. 65 k.c., art. 76 k.c. w zw. z art. 300 k.p. i § 2 Porozumienia z 28 września 2011 r. zawartego pomiędzy pracodawcą – Elektrownią C. S.A. w C. i działającymi u pracodawcy organizacjami związkowymi oraz punktu 1) i 9) Regulaminu wypłaty rekompensaty z tytułu wypowiedzenia Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Przemysłu Energetycznego, a to przez przyjęcie, że powodowie i H. L., którzy w chwili ziszczenia się kolejnych warunków określonych w Porozumieniu nie byli już pracownikami pozwanego Elektrowni C. S.A. w C., zostali pozbawieni gwarancji płacowych;

4/ błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, a w szczególności art. 2 k.p., art. 9 § 1 k.p. i art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p. oraz § 2 Porozumienia 28 września 2011 r. zawartego pomiędzy pracodawcą - Elektrownią C. S.A. w C. i działającymi u pracodawcy organizacjami związkowymi oraz punktu 1) i 9) Regulaminu Wyплаты Rekompensaty z Tytułu Wypowiedzenia Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Przemysłu Energetycznego, a to przez przyjęcie, że powodowie i H. L. ponieśli szkodę wskutek rozwiązania z nimi stosunku pracy na podstawie porozumienia stron oraz upływu czasu, na który został zawarty (powód H. L.), która winna być rekompensowana na zasadach określonych w Porozumieniu;

5/ błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, a w szczególności art. 9 § 1 k.p., art. 30 § 1 pkt 1 k.p. i art. 42 k.p. w zw. z § 2 Porozumienia 28 września 2011 r. zawartego pomiędzy pracodawcą - Elektrownią C.S.A. w C. i działającymi u pracodawcy organizacjami związkowymi oraz punktu 1) i 9) Regulaminu Wyплаты Rekompensaty z Tytułu Wypowiedzenia Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Przemysłu Energetycznego, a to przez przyjęcie, że definitywne rozwiązanie stosunków pracy z powodami pochłania potencjalną zmianę warunków pracy i płacy, jaka miała być dokonana porozumieniem stron;

6/ błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, a w szczególności art. 9 § 1 k.p., art. 30 § 1 pkt 4 k.p. i art. 42 k.p. w zw. z § 2 Porozumienia 28 września 2011 r. zawartego pomiędzy pracodawcą - Elektrownią C. S.A. w C. i działającymi u pracodawcy organizacjami związkowymi oraz punktu 1) i 9) Regulaminu Wyплаты Rekompensaty z Tytułu Wypowiedzenia Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Przemysłu Energetycznego, a to przez przyjęcie, że rozwiązanie stosunku pracy z powodem H. L. było konsekwencją przyczyny leżącej po stronie pracodawcy i wobec tego pochłania potencjalną zmianę warunków pracy i płacy, jaka miała być dokonana porozumieniem stron.

Skarżący wnosił o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w K. w całości i przekazanie sprawy temu sądowi do ponownego rozpatrzenia i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania; uchylenie zaskarżonego orzeczenia i rozstrzygnięcie sprawy co do istoty stosownie do art. 398¹⁶ k.p.c., zasądzenie

kosztów postępowania według norm przepisanych, oraz orzeczenie o zwrocie przez powodów na rzecz pozwanego spełnionego świadczenia stosownie do art. 398¹⁵ k.p.c., oraz o rozpatrzenie sprawy na rozprawie.

Odpowiedź na skargę kasacyjną złożyli powodowie oraz H. L., wnosząc o oddalenie skargi kasacyjnej oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powodów kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się uzasadniona jedynie w zakresie dotyczącym zasądzenia przez Sąd Okręgowy rekompensaty i kosztów zastępstwa procesowego na rzecz H. L.

W pierwszej kolejności skarżący podnosi, że porozumienie będące podstawą roszczeń powodów nie jest źródłem prawa pracy. Należy zauważyć, iż skarżący nie jest w tej kwestii konsekwentny. W toku całego postępowania jako uzasadnienie odmowy wypłacenia powodom rekompensat podnosił niespełnienie wszystkich warunków wynikających z tego porozumienia. Ponadto w skardze kasacyjnej zarzuty naruszenia prawa materialnego obejmują także § 2 porozumienia zbiorowego.

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.

Sąd Okręgowy przyjął, że sporne porozumienie zbiorowe jest źródłem prawa pracy. W skardze kasacyjnej skarżący kwestionuje natomiast normatywny charakter porozumienia. Zdaniem Sądu Najwyższego w orzekającym składzie 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, czy 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 zwiera

wyraźnego upoważnienia do zawierania porozumień postrajkowych, co jest aprobowane w doktrynie prawa pracy (K. W. Baran: Komentarz do art. 9 k.p., w: Kodeks pracy. Komentarz, red. K.W. Baran, Warszawa 2012 oraz L. Florek: Glosa do wyroków 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 (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 czerwca 2012 r., II PK 288/11, LEX nr 1254680).

Zawarte przez pracodawcę i działające u niego związki zawodowe porozumienie przewidywało wystąpienie (wspólne działanie) do stron zawieszonoego 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. 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. Inni przyjmują, że przepis ten nie normuje sytuacji wystąpienia pracodawcy z organizacji i proponują analogiczne zastosowanie art. 241⁷ § 1 pkt 1 k.p. (L. Florek, w: Kodeks Pracy, red. L. Florek, LEX a Wolters Kluwer business 2011, s. 1180). Przeciwnie stanowisko w tej kwestii wyraził W. Sanetra, w: 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 lub 241²⁷ k.p.

W związku z powyższym należy stwierdzić, 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. Należało więc przyjąć, że taki charakter mają postanowienia porozumienia z dnia 28 września 2011 r. zawartego przez powoda a związkami zawodowymi. Postanowienie § 2 pkt 1 porozumienia stanowi wprost, że pracodawca wypłaci na rzecz pracowników rekompensatę z tytułu wyrażenia zgody na odstąpienie od stosowania ponadzakładowego układu zbiorowego pracy. Zauważyć także należy, że w stosunku do innych pracowników pozwany nie kwestionuje ważności zawartego porozumienia i wypłaca rekompensaty. Ponadto na spotkaniach z pracownikami, którzy mieli zostać przejęci przez inne podmioty, co miało poprzedzać porozumienie rozwiązujące dotychczasowe umowy o pracę prezes zarządu zapewniał, że otrzymają oni należne rekompensaty.

Odnosząc się do kolejnych zarzutów skargi kasacyjnej należy stwierdzić, że Sąd Okręgowy trafnie przyjął o spełnieniu warunków nabycia prawa do rekompensaty przez powodów, co zostało też poprawnie uzasadnione. Zasadniczo należy uznać za trafne przyjęcie przez Sąd Okręgowy, że regulamin był integralną częścią porozumienia, a rozwiązanie przez powodów umów o pracę nastąpiło z inicjatywy pozwanego pracodawcy. Problem ten jest wprost rozstrzygnięty w pkt 9 regulaminu, który stanowi że w przypadku rozwiązania umowy o pracę z przyczyn leżących po stronie pracodawcy pracownikowi przysługuje ustalona kwota rekompensaty, tak jak by pozostawał w zatrudnieniu. Ponadto pkt 1 regulaminu wyraźnie stanowi, że rekompensata przysługuje każdemu pracownikowi zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę (bez względu na jej rodzaj) u pozwanego w dniu 1 lipca 2011 r. Z tego powodu nie można było zgodzić się ze stanowiskiem skarżącego, że świadczenie nazwane rekompensatą jest w istocie odszkodowaniem w zamian za utracone świadczenia z układu. Nie wynika to bowiem w żaden sposób z treści porozumienia.

Tak więc ostatecznie należało przyjąć, że naruszenie postanowień normatywnego porozumienia zbiorowego należy traktować jak naruszenie prawa

materialnego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 października 2010 r., II PK 96/10, LEX nr 687025).

Z powyższych względów należało, że w omówionej części zaskarżony wyrok odpowiada prawu, gdyż nie zostały naruszone wskazane w skardze kasacyjnej przepisy prawa materialnego. Skarga nie mogła zatem zostać uznana za oczywiście zasadną. Nie można bowiem jednocześnie podnosić potrzebę wykładni przepisów i jednocześnie oczywistość skargi kasacyjnej.

Zasadnym natomiast okazał się zarzut naruszenia prawa materialnego dotyczący powoda H. L. Sąd Okręgowy w bardzo ogólnikowy sposób uzasadnił zasadność roszczenia H. L. tym, że jego sytuacja była podobna jak pozostałych powodów. Tymczasem jego umowa o pracę rozwiązała się na skutek upływu terminu. Nie była to więc przyczyna leżąca po stronie pracodawcy. Co prawda wykonywał on do czasu zatrudnienia, przez 4 miesiące, pracę na podstawie umów cywilnoprawnych o tożsamym przedmiocie co wcześniejsza umowa o pracę. Problem ten wymaga jednak niewątpliwie ponownego rozpoznania w oparciu o postanowienia porozumienia zbiorowego, tym bardziej, że Sąd pierwszej instancji orzekł w tym zakresie odmiennie.

Z tych względów orzeczono jak w sentencji wyroku.