

Opinia prawna dotycząca oceny mocy obowiązującej (ważności) zawartego
w dniu 28 maja 2008 r. w Zdroisku Porozumienia pracodawczo-związkowego
w Grupie ENEA SA

1. Przedmiotem opinii jest analiza prawna porozumienia między ENEA SA z siedzibą w Poznaniu (inaczej: „Spółka” lub „Pracodawca”) a działającymi w Grupie Kapitałowej ENEA organizacjami związkowymi (Związki zawodowe) zawartego w dniu 28 maja 2008 r. w Zdroisku (w skrócie: Porozumienie ze Zdroiska). Treścią Porozumienia było ustalenie przewidujące, że niektórym kategoriom pracowników zatrudnionym w Grupie zostanie wypłacone jednorazowe świadczenie pieniężne. Pracownikami uprawnionymi do tego świadczenia mają być, według brzmienia par. 4 ust. 1 Porozumienia, pracownicy, „.... którzy utracili prawo do akcji lub do części akcji pracowniczych w wyniku procesów restrukturyzacyjnych spółki ENEA SA skutkujących przeniesieniem ich do innych pracodawców Grupy Kapitałowej ENEA w trybie aktualnego art. 23¹ ustawy z dnia 26.06.1974 Kodeks pracy jak i pracownikom spółek Grupy Kapitałowej ENEA, którzy nie nabyli praw do akcji pracowniczych ze względu na fakt nie objęcia ich postanowieniami ustawy o komercjalizacji i prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych.”

2. Sens tych postanowień wymaga przedstawienia genezy Porozumienia ze Zdroiska. Jest ona związana z procesami przekształceń własnościowych i organizacyjnych byłych przedsiębiorstw państwowych, które wchodzą obecnie w skład Grupy ENEA, będącej holdingiem złożonym ze Spółki-matki (ENEA SA) oraz szeregu spółek zależnych. W 1994 roku miała miejsce komercjalizacja przedsiębiorstw energetycznych wchodzących w skład Energetyki Poznańskiej, zaś w 2011 Spółkę ENEA sprywatyzowano wprowadzając jej akcje na giełdę.

Znaczenie dla identyfikacji problemu będącego przedmiotem analizy w niniejszej opinii, co jest także istotne dla rozstrzygnięć prawnych, miał fakt licznych restrukturyzacji dokonywanych od początku minionej dekady w całym sektorze energetycznym (łączenie, dzielenie przedsiębiorstw, wnoszenie ich części w postaci aportów do innych spółek), co nie ominęło Grupy Kapitałowej ENEA. W latach 1994-2011, a więc między datami komercjalizacji i prywatyzacji, dokonano wydzielenia ze Spółki macierzystej szeregu spółek powiązanych z nią kapitałowo. Rok 2002 był rokiem konsolidacji. Inkorporowano (połączono przez przejęcie) kilka spółek energetycznych (między innymi Gorzów, Zielona Góra, Bydgoszcz, Szczecin) do Energetyki Poznańskiej S.A. Wyodrębnienie Spółki ENEA-Operator nastąpiło w 2007 r., co stanowiło wymóg prawa unijnego. Ponadto dokonano licznych transferów zorganizowanych części przedsiębiorstwa w drodze tzw. outsourcingu.

3. Utworzenie w efekcie komercjalizacji ENEA SA spowodowało objęcie zatrudnionych w niej pracowników programem akcjonariatu pracowniczego uregulowanym w ustawie z dnia 30 sierpnia 1996 r. o komercjalizacji i prywatyzacji (t. jedn. Dz. U. z 2013 r., poz. 2160 z późn. zm.; w skrócie: ustawa prywatyzacyjna). Zgodnie mianowicie z art. 36 ust. 1 ustawy, uprawnionym pracownikom przysługuje prawo nieodpłatnego nabycia do 15% akcji objętych przez Skarb Państwa w dniu wpisania spółki do rejestru, a więc z datą komercjalizacji. Liczba akcji przypadających na poszczególnych pracowników jest zależna od okresu zatrudnienia w komercjalizowanym przedsiębiorstwie państwowym, jego poprzedniku oraz w spółce powstałej w wyniku komercjalizacji (art. 36 ust. 4 ustawy prywatyzacyjnej). Prawo do nieodpłatnego nabycia przysługujących pracownikom pakietów akcji powstaje po upływie 3 miesięcy od dnia zbycia przez Skarb Państwa pierwszych akcji na zasadach ogólnych i wygasa z upływem 24 miesięcy od dnia powstania tego prawa (art. 38 ust. 2 ustawy).

4. Należy podkreślić, że Porozumienie ze Zdroiska, będące przedmiotem analizy w niniejszej opinii, stanowi końcowe ogniwo żmudnych negocjacji i przetargów trwających od lat między Związkami zawodowymi a stroną pracodawczą. Głównym celem tych prowadzonych na różnych szczeblach rokowań oraz zawieranych pakietów socjalnych i innych porozumień (co miało miejsce w całym sektorze energetyki w skali kraju) było dążenie strony związkowej, aby, poza uzyskaniem określonych bonusów prywatyzacyjnych, zabezpieczyć uprawnienia i interesy pracownicze w kontekście dokonywanych restrukturyzacji. Przekształcenia organizacyjne są bowiem łatwym sposobem pozbywania się

przez pracodawców z trudem wynegocjowanych przez związki uprawnień pracowniczych bądź nawet uprawnień przysługujących pracownikom z mocy ustawy.

I tak procesy restrukturyzacyjne w energetyce, w tym w Grupie ENEA, były wielokrotnie przedmiotem obrad działającego przy Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno - Gospodarczych Trójstronnego Zespołu do Spraw Branży Elektroenergetycznej z udziałem związków zawodowych, przedstawicieli ENEA SA oraz Skarbu Państwa w osobie Ministra Skarbu lub Podsekretarza Stanu w MSP (w latach 2002-2009 odbyło się około 18 takich posiedzeń) Strony rokowań porozumiały się w kwestii ramowych warunków prowadzonych w energetyce restrukturyzacji. Związki zawodowe zobowiązały się do podejmowania działań na rzecz zapewnienia pokoju społecznego w trakcie prowadzonych restrukturyzacji. Natomiast Skarb Państwa oraz Pracodawcy zobowiązali się do działań prowadzących do jak najpełniejszego zabezpieczenia praw i interesów tych pracowników, których restrukturyzacja będzie dotyczyć. Zabezpieczenie praw i interesów objętych restrukturyzacją pracowników miało polegać na dążeniu do tego, aby pracownicy ci, bezwiednie uczestniczący w tych procesach, nie utracili niczego lub jak najmniej ze swoich dotychczasowych uprawnień.

Szczególne zagrożenie procesy restrukturyzacyjne stwarzały w zakresie prawa do akcji przysługujących uprawnionym pracownikom Spółki poddanej przekształceniom własnościowym na podstawie ustawy prywatyzacyjnej. Zgodnie z ramowym zobowiązaniem Skarbu Państwa oraz pracodawców, w tym ENEA SA (por. Uzgodnienie Zespołu Trójstronnego ds. Branży Energetycznej na posiedzeniu w dniu 18 września 2009 r.; materiał udostępniony przez Związki zawodowe w ENEA), pracownik zmieniający w następstwie restrukturyzacji pracodawcę zachowuje prawo do takiej liczby i wartości akcji, jaka przysługiwałaby mu, gdyby pracodawcy nie zmienił.

Należy podkreślić, że sprawa akcji pracowniczych w kontekście restrukturyzacji była przedmiotem rokowań i porozumień w Spółce ENEA od początku podejmowania przez nią tego rodzaju działań. I tak np. w Porozumieniu zbiorowym zawartym w dniu 18 grudnia 2002 r. w Zielonej Górze w związku z wyodrębnieniem spółek dystrybucyjnych przewidziano rozwiązanie mające zapewnić pracownikom przenoszonym do tych spółek narastanie okresu zatrudnienia, od którego zależy rozmiar prawa do akcji (miało to zapewnić urlopowanie zainteresowanych pracowników na podstawie art. 174 kp).

W kontekście tych zaszłości Porozumienie ze Zdroiska należy traktować jako próbę generalnego uregulowania w ramach Grupy problemów związanych z akcjami

pracowniczymi, zgodnie z ustaleniami zawartymi we wcześniej wynegocjowanych dokumentach.

5. Wynikające z treści Porozumienia ze Zdroiska zobowiązanie ENEA SA do wypłaty jednorazowych świadczeń pieniężnych pracownikom, których w ramach restrukturyzacji przeniesiono w trybie art. 23¹ kp do innych pracodawców, wchodzących w skład tej samej Grupy Kapitałowej i którzy w związku z tym „utracili prawo do akcji lub do części akcji pracowniczych”, jak również tym, „którzy nie nabyli praw do akcji pracowniczych ze względu na fakt nie objęcia ich postanowieniami ustawy o komercjalizacji i prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych” zostało zakwestionowane przez obecny Zarząd Spółki posiłkujący się opiniami dwóch kancelarii prawnych.

Zdaniem opiniujących, w przypadku Porozumienia mamy do czynienia z umową cywilnoprawną zmierzającą poprzez ustanowienie „świadczenia zastępczego” do obejścia bezwzględnie wiążących przepisów ustawy prywatyzacyjnej, nie dopuszczających rozszerzania na drodze porozumień kręgu osób, którym przysługują akcje pracownicze. Z tego powodu Porozumienie ze Zdroiska należy, ich zdaniem, uznać za nieważne z mocy art. 58 par. 1 kc. W jednej z opinii podjęto szerzej problem statusu Porozumienia wywodząc, że spór zbiorowy, w wyniku którego zostało ono zawarte, nie spełniał warunków określonych w art. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (t. jedn. Dz. U. Nr 55 z 1991 r. z późn. zm.; w skrócie: ustawa o rsz), a w konsekwencji Porozumienie nie może być traktowane jako źródło prawa pracy.

6. Poglądy te, zmierzające do podważenia mocy prawnej Porozumienia ze Zdroiska, nie zasługują na akceptację. Ocena charakteru prawnego Porozumienia ze Zdroiska, a w konsekwencji jego mocy obowiązującej (ważności) wymaga rozważenia kilku aspektów.

P o p i e r w s z e, nie ulega wątpliwości, że Porozumienie, będące przedmiotem analizy, zostało formalnie zawarte w ramach sporu zbiorowego wszczętego w dniu 25 lutego 2008 r. z powodu „niespełnienia żądań strony związkowej dotyczących przystąpienia Pracodawcy do konsultacji i uzgodnień obejmujących zabezpieczenie interesów pracowników na okoliczność planowanej prywatyzacji ENEA SA”. Przedmiotem konsultacji i uzgodnień miała być sprawa świadczeń finansowych (rekompensat) dla pracowników, którym groziło, że wskutek transferów mogą być pominięci przy rozdziale akcji. Spór zbiorowy został zarejestrowany przez Okręgowego Inspektora Pracy w Poznaniu w dniu 4 marca 2008 r. Do zawarcia

Porozumienia doszło w trybie rokowań prowadzonych zgodnie z przepisem art. 9 ustawy o rsz, będącym oparciem ustawowym dla uznania normatywnego charakteru porozumienia zgodnie z wymogiem art. 9 par. 1 kp.

P o d r u g i e , strony w par. 1 Porozumienia zgodnie zadeklarowały, że w świetle ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, Konstytucji RP oraz kodeksu pracy Porozumienie stanowi przepis prawa pracy. Deklaracja taka jako wskazówka interpretacyjna nie jest bez znaczenia dla oceny charakteru prawnego Porozumienia. Przy ocenie jego kwalifikacji prawnej należy bowiem się liczyć z wyraźnie wyartykułowaną wolą stron ukształtowania Porozumienia jako źródła (przepisu) prawa pracy, określającego uprawnienia pracownicze, chociaż okoliczność ta sama w sobie nie jest rozstrzygająca dla objaśnienia charakteru prawnego Porozumienia. Tytułem analogii można w tym miejscu powołać liczne orzeczenia Sądu Najwyższego, w których podkreślono istotną, chociaż posiłkową, rolę wykładni autentycznej i subiektywnej polegającej na badaniu intencji i woli stron układów zbiorowych pracy i innych porozumień zakładowych z odwołaniem się do art. 65 par. 2 kc mówiącym o regułach wykładni umów (por. przykładowo Wyrok SN z dnia 25 listopada 2009 r.; II PK 137/2009 Lex Polonica nr 2377 283, Wyrok SN z dnia 19 marca 2008 r., I PK 232/2007, Lex Polonica nr 202 8029; uchwała SN z dnia 27 marca 2007 r., II PZP 3/2007, OSNP 2007 (17-18 poz. 243). Jeżeli wykładnia autentyczna ma znaczenie przy badaniu treści aktów zakładowych, to powinna być również brana pod uwagę przy ocenie ich charakteru prawnego.

P o t r z e c i e , nie sposób się zgodzić z poglądem wyrażonym przez przedstawiciela jednej z kancelarii, według którego przedmiot sporu zakończony podpisaniem Porozumienia nie mieścił się w żadnej z kategorii spraw wskazanych w art. 1 cytowanej wyżej ustawy, a w szczególności nie odpowiadał pojęciu „warunki płac”. W konsekwencji miałyby to przesądzać o cywilnoprawnej li tylko, niekorzystnej dla pracowników, interpretacji Porozumienia jako nieopartej na ustawie czynności prawnej.

Zgodnie z cytowanym na wstępie postanowieniem Porozumienia ze Zdroiska, jego przedmiotem jest wypłata jednorazowego świadczenia finansowego dla pracowników zakładów (spółek) wchodzących w skład Grupy Kapitałowej ENEA, którzy „utracili” bądź „nie nabyli” prawa do akcji pracowniczych w pełnym lub częściowym wymiarze. Zgadzając się z poglądem, że jednorazowe świadczenie nie jest składnikiem wynagrodzenia za pracę, z powodu braku cech wzajemności i ekwiwalentności względem wykonywanej pracy, trzeba jednocześnie podkreślić, że jest ono świadczeniem uzależnionym od pozostawania

w stosunku pracy, a więc powiązany ze statusem pracowniczym. Zgodnie z powszechnie wyrażanymi opiniami, zwrot „warunki płacy” z art. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (dalej ustawa o rsz) należy rozumieć zdecydowanie szerzej niż określenie „warunki wynagradzania”. I tak np. według B. Cudowskiego, „Pojęcie płac z art. 1 ustawy powinno być interpretowane szeroko tzn. jako świadczenia o charakterze majątkowym, które są otrzymywane w związku z wykonywaną pracą. (...) Świadczenia płacowe, które nie są zaliczane do wynagrodzeń, mogą być również przedmiotem sporu zbiorowego” (B. Cudowski, „Spory zbiorowe w polskim prawie pracy”, Białystok 1998, s. 39). Zgodnie ze stanowiskiem Komitetu Wolności Związkowej MOP „... związki zawodowe w sprawach płacowych i socjalnych powinny mieć zagwarantowane prawo do występowania z żądaniami i inicjowania sporów zbiorowych we wszystkich kwestiach bezpośrednio i pośrednio związanych z zaspokajaniem potrzeb ekonomicznych i socjalnych. Ich kompetencje obejmują więc nie tylko sprawy związane z kształtowaniem wysokości wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń majątkowych na rzecz pracowników zatrudnionych, ale również rozwiązywanie problemów z zakresu polityki społeczno-gospodarczej, mających wpływ na sprawy płacowe” (A. M. Świątkowski „Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych” w „Zbiorowe prawo pracy. Komentarz” pod red. J. Wratnego i K. Walczaka, Warszawa 2009, s. 278-279).

Jednorazowe świadczenie pieniężne przewidziane w Porozumieniu ze Zdroiska jest pozawynagrodzeniowym bonusem, którego wypłatę uzasadniają cele prywatyzacji - zachowanie pokoju społecznego w przełomowym, a niekiedy traumatycznym dla załóg etapie transformacji, jakim jest doświadczenie prywatyzacji oraz towarzyszących jej często procesów restrukturyzacji. Najbliższą analogię świadczenie to wykazuje wobec tzw. premii prywatyzacyjnej, do której prawo pracownikom prywatyzowanych przedsiębiorstw powszechnie przyznaje się jednorazowo w okołoprywatyzacyjnych pakietach socjalnych, a której roszczeniowego charakteru nie poddaje się w wątpliwość.

Reasumując, należy przyjąć, że żądanie Związków zawodowych przyznania jednorazowych świadczeń mieści się w zakresie przedmiotowym art. 1 ustawy o rsz. Stanowi zatem w sytuacji zwłoki Pracodawcy uprawnioną przyczynę wszczęcia sporu w trybie powołanej ustawy, zaś osiągnięte między stronami porozumienie w efekcie prowadzonych rokowań (por. art. 9 ustawy o rsz) dotyczące zapłaty takiego świadczenia, ma cechę zakładowego źródła prawa pracy.

Po czwarte, postanowienia Porozumienia ze Zdroiska, wbrew twierdzeniom przedłożonych przez kancelarie opinii prawnych, nie uchybiają przepisom ustawy

prywatyzacyjnej. Wprawdzie należy się zgodzić z twierdzeniem, popartym orzecnictwem SN, że bezwzględnie obowiązujące przepisy ustawy prywatyzacyjnej (nie należące do materii prawa pracy) w sposób wyczerpujący określają krąg osób uprawnionych do akcji i tym samym nie dopuszczają (ani w umowach ani w prawie podstawowym) rozszerzania tego prawa na dodatkowe kategorie pracowników, nawet w sytuacji, gdy uprawnieni pracownicy przechodzą do zakładów pracy nie objętych ustawowym akcjonariatem w trybie art. 23¹ kp. Ograniczenia tego rodzaju nie dotyczą jednak przyznania pracownikom jednorazowych świadczeń będących przedmiotem analizy w niniejszej opinii. Świadczenia te określane przez sygnatariuszy Porozumienia jako rekompensata „nienabytych” bądź „utraconych”¹ praw do akcji pracowników Koncernu nie mogą być traktowane w sensie prawnym jako „świadczenie zastępcze”, jako *sui generis* substytut prawa do akcji. Związek ich z akcjonariatem ma wyłącznie charakter sytuacyjny i celowościowy. Nie można przyrównać do siebie określonego ustawą prawa do papierów wartościowych przysługującego na podstawie umowy ze Skarbem Państwa o przeniesienie pod tytułem darmym akcji na rzecz uprawnionych pracowników ze składnikiem warunków płacowych uzgodnionym między pracodawcą a Związkami zawodowymi, co miało miejsce po zakończeniu procesu przekształceń własnościowych w Spółce. Konkludując, nie mamy w tym przypadku do czynienia z ukrytym rozszerzeniem kręgu osób uprawnionych z mocy ustawy do akcji, co, według opinii kancelarii prawnych, powinno być zakwalifikowane jako czynność prawna mająca na celu obejście przepisów ustawy prywatyzacyjnej i z tego tytułu dotknięta sankcją nieważności na podstawie art. 58 par. 1 kc; dodatkowo zastosowanie tego przepisu wyklucza, moim zdaniem, kwalifikacja Porozumienia jako źródła prawa, a nie jako czynności prawnej (por wyżej).

Po piąte, przyznanie jednorazowego świadczenia pracownikom, którzy na skutek działań restrukturyzacyjnych nie zostali objęci programem akcjonariatu pracowniczego, nie stanowi - wbrew opinii jednej z kancelarii - naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, co skutkowałoby nieobowiązaniem postanowień Porozumienia (art. 9 par. 4 kp). Jednorazowe świadczenie stanowi wprawdzie w rozumieniu przepisów antydyskryminacyjnych wynagrodzenie za pracę w najszerszym tego słowa znaczeniu (por. art. 18^{3c} par. 2 kp), ale trzeba uwzględnić szczególną funkcję tego świadczenia będącego bonusem prywatyzacyjnym stanowiącym rekompensatę nieprzysługiwania akcji

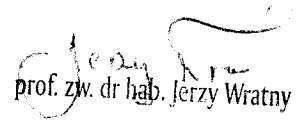
¹ Określenie „prawa utracone” nie jest wprawdzie ściśle pod względem prawnym, ale trafnie charakteryzuje faktyczną i psychologiczną sytuację pracowników przeniesionych bez ich woli do spółek zależnych, co powoduje „zatrzymanie się zegara” odmierzającego staż niezbędny do nabycia akcji.

pracownikom potencjalnie do nich uprawnionym, ale na skutek procesów restrukturyzacyjnych z akcjonariatu wykluczonych. Czymś urągającym logice byłoby podwójne honorowanie pracowników, którzy nabyli prawo do akcji przez przyznanie im dodatkowo rekompensat z tytułu nienabycia takiego prawa, co, według udostępnionej mi opinii prawnej, miałoby zapobiec dyskryminacji na tle płacowym. Nikt zresztą z zainteresowanych takiego zarzutu nie postawił.

Po szóste, w żadnym przypadku jednorazowego świadczenia, o którym mowa w Porozumieniu ze Zdroiska, nie można traktować jako świadczenia nienależnego w rozumieniu art. 410 par. 2 kc. Zakładając nawet, że mamy do czynienia z umową cywilnoprawną (a nie zbiorowym porozumieniem prawa pracy, za czym się opowiadam) nie budzi to wątpliwości w świetle przedstawionych wyżej argumentów. Szukając kauzy dla takiej czynności prawnej (porozumienia zbiorowego) należy się odwołać do przedstawionej w punkcie 4 genezy Porozumienia ze Zdroiska. Porozumienie to nie jest izolowanym aktem, którego celem miałoby być bezpodstawne obdarowanie przez Zarząd pracowników w poufności przed organem nadzorczym Spółki. Przyczyną prawną zawarcia Porozumienia jest zwolnienie się Spółki z szeregu wcześniej zasięgniętych przez nią zobowiązań gwarantujących nie pogarszanie uprawnień pracowniczych w następstwie dokonywanych restrukturyzacji (*causa solvendi*), co, jak wspominaliśmy miało także umocowanie w ustaleniach dialogu prowadzonego na szczeblu ogólnokrajowym.

7. Reasumując, Porozumienie ze Zdroiska jest obowiązującym (ważnym) aktem prawnym. Jest to porozumienie zbiorowe prawa pracy, oparte na ustawie, określające prawa pracowników zatrudnionych w Grupie ENEA. Zgodnie z art. 9 par. 2 kp, porozumienia zbiorowe nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy ustawodawstwa pracy określające prawa i obowiązki pracowników, a zatem mogą być od nich korzystniejsze. Porozumienie ze Zdroiska spełnia ten warunek korzystności. Oświadczenie o związaniu się Porozumieniem zostało złożone prawidłowo, zgodnie z art. 3¹ kp, przez organ zarządzający Spółką. W par. 6 Porozumienia strony określiły terminy wymagalności i wypłaty świadczenia dla uprawnionych pracowników, a nawet dopuszczalność dokonania wypłaty świadczenia w ratach, zaś Spółka zarezerwowała na wypłatę świadczeń określoną pulę środków (14,5 mln zł). W Porozumieniu nie uzgodniono jednej algorytmu rozdysponowania tych środków wśród uprawnionych pracowników. Według postanowień par. 4 ust. 3 i 4 Porozumienia ma to nastąpić w drodze uzgodnienia między stronami ich rozdziału, przy czym Zarząd ENEA SA zobowiązał się do dostarczenia danych potrzebnych do dokonania tych uzgodnień;

w domyśle, powinny być to informacje o stażu pracy niezbędnym do ustalenia uprawnień przez analogię do okresów zatrudnienia warunkujących prawo do akcji. Zastosowanie powinna więc znaleźć prosta reguła przeliczeniowa wykluczająca jakąkolwiek uznaniowość. Przy układaniu listy uprawnionych do świadczenia pracowników konieczna jest jednak współpraca Pracodawcy. Jego odmowa lub zwłoka uzasadnia wszczęcie sporu zbiorowego z powodu zawinionego naruszenia zbiorowych praw pracowników. Przedmiotem takiego sporu powinno być żądanie niezwłocznego podjęcia przez Zarząd Spółki współpracy ze Związkami Zawodowymi w celu ustalenia wysokości indywidualnych roszczeń pracowniczych stosownie do treści postanowień par. 4 i 5 Porozumienia.



prof. zw. dr hab. Jerzy Wratny