

Wyrok z dnia 17 listopada 1999 r.

I PKN 364/99

Pakt socjalny zawarty przez zagraniczną i polską osobę prawną ze związkami zawodowymi działającymi w tej ostatniej, wprowadzający dodatkową ochronę trwałości stosunku pracy, który stanowi, że w razie powołania wspólnej joint venture układ zbiorowy pracy obowiązujący u polskiego pracodawcy staje się integralną częścią takiego paktu socjalnego, stanowi źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 KP.

Przewodniczący: SSN Teresa Flemming-Kulesza, Sędziowie SN: Roman Kuczyński (sprawozdawca), Andrzej Wasilewski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 17 listopada 1999 r. sprawy z powództwa Eugeniusza H. przeciwko „D.F.M.” Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością, o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie z dnia 6 stycznia 1999 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

U z a s a d n i e n i e

Wyrokiem z dnia 24 września 1998 r. Sąd Rejonowy-Sąd Pracy dla Warszawy Pragi oddalił powództwo Eugeniusza H. o przywrócenie do pracy w D.F.M. Spółce z o.o. w W. Sąd pierwszej instancji uznał wypowiedzenie powodowi umowy o pracę za uzasadnione ze względu na nabycie przez niego uprawnień emerytalnych.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie wyrokiem z dnia 6 stycznia 1999 r. wskutek częściowego uwzględnienia apelacji powoda zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego i zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 10.910,01 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, oddalając apelację powoda w pozostałym zakresie. Sąd drugiej instancji stanął na stanowisku, iż skoro według art. 5 Paktu Socjalnego z dnia 13 listo-

pada 1995 r. obowiązującego w pozwanym zakładzie pracy w okresie do marca 1999 r. rozwiązanie stosunku pracy z pracownikami może nastąpić tylko w okolicznościach przewidzianych w art. 52 i 53 KP, w przypadku zmniejszenia zatrudnienia za zgodą związków zawodowych na zasadzie porozumienia stron i na wniosek pracownika a tego rodzaju sytuacja w przypadku powoda nie zachodzi – brak było przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę w okresie ochronnym, ustanowionym Paktem Socjalnym. Sąd Okręgowy nie uznał za celowe przywrócenie powoda do pracy ze względu na zbliżający się upływ okresu ochronnego, wobec czego zasądził na rzecz powoda odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę.

Kasacja pozwanego zarzuca powyższemu wyrokowi naruszenie prawa materialnego – art. 9, 45 § 1 KP i art. 5 Paktu Socjalnego.

Sąd Najwyższy rozważył, co następuje:

Kasacja okazała się nieuzasadniona. Poza sporem jest, iż dnia 13 listopada 1995 r. D.H.I. Ltd i D.C., spółki zorganizowane i istniejące na mocy prawa Republiki Korei i posiadające swoje siedziby w tej Republice z jednej strony – a cztery organizacje związków zawodowych działające w Przedsiębiorstwie Państwowym F.S.O. - z drugiej strony oświadczyły, że zamierzają przy udziale Rządu Polskiego zawrzeć według prawa polskiego spółkę joint venture i zawierają Pakt Socjalny, którego art. 1 postanawia, iż strony uzgodniły wszystkie postanowienia Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, który stanowi integralną część Paktu i wejdzie w życie z dniem zarejestrowania spółki joint venture. Według art. 2 Paktu Spółka (przyszły pracodawca) zobowiązuje się do przestrzegania wszystkich postanowień Paktu przez czas nieokreślony (o ile strony nie uzgodnią inaczej). Według art. 4 Paktu wszyscy pracownicy pozostający w stosunku pracy z FSO w dniu utworzenia Spółki automatycznie stają się pracownikami Spółki, zaś art. 5 Paktu stanowi, że Spółka może w czasie trzech lat od daty ustanowienia Spółki rozwiązać umowę o pracę z pracownikami, o których mowa w art. 4 Paktu wyłącznie w przypadkach zgodnych z art. 52 i 53 KP, zmniejszenia zatrudnienia za zgodą związków zawodowych, porozumienia stron umowy o pracę, a także wniosku pracownika. Powyższe postanowienia Paktu dowodzą, że intencją stron było nadanie mu rangi równej randze układu zbiorowego pracy. Tym samym stał się on źródłem prawa pracy tym bardziej, że został zawarty

przed nadaniem art. 9 KP obecnego brzmienia. Jest też oczywiste, że art. 5 Paktu Socjalnego jest postanowieniem bardziej korzystnym dla pracownika niż ogólnie obowiązujące przepisy prawa pracy, w tym przepisy zakładowego układu zbiorowego pracy, które zresztą stanowią powtórzenie przepisów Kodeksu pracy. Skoro Pakt Socjalny jest zintegrowany z układem zbiorowym pracy, wywołuje skutki prawne nie tylko pomiędzy bezpośrednimi sygnatariuszami Paktu, ale i rzutuje na prawa podmiotowe pracowników pozwanego zakładu pracy, na rzecz których, zgodnie z art. 3 ust. 1 Układu jest zawarty. Jeżeli zatem w Pakcie Socjalnym wprowadzono dodatkową ochronę trwałości stosunku pracy pracowników powstałej Spółki D.F.M., polegającą na dopuszczalności rozwiązywania umów o pracę przed upływem trzech lat od daty ustanowienia Spółki tylko w przypadkach przewidzianych artykułem 5 Paktu, zaś przypadek powoda do takich nie należy – brak było podstaw do rozwiązania z powodów umowy o pracę przed marcem 1999 r. Trafnie zatem Sąd drugiej instancji zasądził na rzecz powoda odszkodowanie w trybie art. 45 § 2 KP, dochodząc jednocześnie do przekonania, że z uwagi na nieodległy upływ tego okresu ochronnego, uwzględnienie żądania przywrócenia do pracy byłoby niecelowe.

Dla zastosowania art. 45 § 1 i 2 KP nie było zresztą istotne, czy porozumienie stanowi źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 KP, lecz czy powstało roszczenie powoda w stosunku do pozwanego pracodawcy. Zdaniem Sądu Najwyższego roszczenie takie powstaje chociażby z tego powodu, że porozumienie należy traktować jako umowę na rzecz osoby trzeciej (art. 393 KC w związku z art. 300 KP) - pracowników, zawarte między innymi przez podmioty, które utworzą spółkę będącą w przyszłości pracodawcą pod warunkiem zarejestrowania tej spółki. Spółka ta z chwilą zarejestrowania z woli jej wspólników wstąpiła w zobowiązania zawarte przez podmioty ją tworzące.

Sąd Najwyższy nie podzielił zatem zarzutów skargi kasacyjnej i nie znajdując usprawiedliwionych podstaw do uwzględnienia kasacji, orzekł w oparciu o art. 393¹² KPC jak w sentencji wyroku.

=====