

Wyrok z dnia 29 lipca 2003 r.

I PK 270/02

1. Przy ocenie zasadności roszczeń pracowniczych opartych na postanowieniach porozumienia (pakietu socjalnego) zawartego przez związki zawodowe z przyszłym nabywcą przedsiębiorstwa (akcji spółki) należy kierować się zasadą, że taka umowa ma moc wiążącą nie tylko w sferze zbiorowego prawa pracy, ale także w zakresie indywidualnych roszczeń pracowniczych.

2. Pakiet socjalny może stać się źródłem prawa pracy (art. 9 k.p.) jako część porozumienia zawartego na podstawie art. 4 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r. Nr 112, poz. 980 ze zm.).

Przewodniczący SSN Józef Iwulski (sprawozdawca), Sędziowie SN: Andrzej Kijowski, Jadwiga Skibińska-Adamowicz.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 29 lipca 2003 r. sprawy z powództwa Anny W., Bożeny K., Bożeny B., Barbary K., Barbary K., Zofii B., Krystyny S., Anny W., Wiesławy P. i Małgorzaty B. przeciwko Domom Towarowym „C.” Spółce Akcyjnej w W. o odszkodowanie, na skutek kasacji powódek od wyroku Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 20 marca 2002 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok oraz wyrok Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi z dnia 30 października 2001 r. [...] i przekazał sprawę temu Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

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

Wyrokiem z dnia 30 października 2001 r. [...] Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi oddalił powództwo Anny W., Bożeny K., Bożeny B., Barbary K., Barbary K., Zofii B., Krystyny S., Anny W., Wiesławy P. i Małgorzaty B.

przeciwko Domom Towarowym „C.” Spółce Akcyjnej w W. o odszkodowania dochodzone na podstawie § 1 i 2 Porozumienia w sprawie Gwarancji Socjalnych, Pracowniczych i Związkowych zawartego pomiędzy Międzyzakładową Komisją Koordynacyjną NSZZ „Solidarność” Domy Towarowe „C. SA w W. i Komisją Porozumiewawczą ZZ Pracowników Domy Towarowe „C.” SA w W. a Konsorcjum Inwestorów.

Sąd Okręgowy ustalił, że powódki były zatrudnione u strony pozwanej na podstawie umów o pracę wykonywanych w Domach Towarowych „U.” w Ł. W dniu 16 kwietnia 1997 r. zostało zawarte Porozumienie w sprawie Gwarancji Socjalnych Pracowniczych i Związkowych jako umowa towarzysząca umowie kupna-sprzedaży akcji Domów Towarowych „C.” SA w W. Porozumienie to zawiera Pakiet zabezpieczenia praw socjalno-bytowych, pracowniczych i związkowych pracowników zatrudnionych w Domach Towarowych „C.” SA w W. Od dnia zawarcia umowy sprzedaży akcji, Pakiet stanowi integralną część umowy kupna-sprzedaży akcji Domów Towarowych „C.” SA w W. Strony porozumienia z dnia 16 kwietnia 1997 r. ustaliły, że ilekroć w tekście Pakietu używa się nazwy Domy Towarowe „C.” SA w W., to rozumie się przez to także oddziały terytorialne, filie oddziałów oraz podmioty zależne i stowarzyszone z Domami Towarowymi „C.” w całej Polsce. Paragraf 1 tego porozumienia dotyczy gwarancji zatrudnienia. Konsorcjum Inwestorów gwarantuje w nim, że przez okres 42 miesięcy utrzyma stan zatrudnienia na poziomie liczby osób zatrudnionych w dniu nabycia akcji. Konsorcjum gwarantuje też, że w okresie 36 miesięcy od nabycia akcji, nie mniej niż 60% osób zatrudnionych w Spółce na minimum 6/8 etatu na czas nie określony, pozostanie w stosunku zatrudnienia. W § 2 pkt 1 Pakietu Konsorcjum zobowiązało się, iż w przypadku nieprzestrzegania § 1 pkt 2 i 3, Domy Towarowe „C.” SA w W. wypłacą na rzecz osób wymienionych w tych punktach, z którymi umowa o pracę została rozwiązana wbrew postanowieniom § 1 pkt 2 i 3, dodatkowe odszkodowanie w wysokości równej przeciętnemu miesięcznemu wynagrodzeniu w sektorze przedsiębiorstw, ogłoszonego przez Prezesa GUS w miesiącu poprzedzającym dzień rozwiązania umowy o pracę, pomnożonemu przez liczbę miesięcy pozostałych do końca okresu gwarancyjnego i powiększonemu o dwunastomiesięczne wynagrodzenie pracownika, a w przypadku zwolnienia pracownika w ostatnim roku okresu gwarancyjnego, o osiemnastomiesięczne wynagrodzenie pracownika. Odszkodowania nie będą brane pod uwagę w wyliczaniu bazowego funduszu płac, stanowiącego podstawę do negocjowania przyrostu wynagrodzeń. Protokołami dodatkowymi Nr 1 z dnia 16 grudnia 1997 r. i Nr 2 z dnia 11 maja 1999 r. do Porozumienia z

dnia 16 kwietnia 1997 r. zostały wprowadzone zmiany dotyczące między innymi nieobjęcia § 1 pkt 2 Porozumienia innych pracowników wymienionych w protokole dodatkowym Nr 2. W dniu 14 czerwca 2000 r. Zarząd Domów Towarowych „C.” SA w W. i NSZZ Pracowników Domów Towarowych „C.” w Ł. oraz KNZ NSZZ „Solidarność” zawarły porozumienie, którym objęci zostali wszyscy pracownicy Domu Towarowego „U.” i G.C. w Ł. Porozumienie to dotyczy rozwiązania umów o pracę na mocy porozumienia stron, w tym między innymi warunków jego zawarcia i świadczeń pieniężnych w przypadku rozwiązania umów w tym trybie. Pakiet zabezpieczenia praw socjalno-bytowych z dnia 16 kwietnia 1997 r. nie stanowi części układu zbiorowego pracy ani regulaminu lub porozumienia dotyczącego pracowników pozwanego. Porozumienie z dnia 16 kwietnia 1997 r. oraz protokoły dodatkowe Nr 1 i Nr 2 do niego nie zostały zarejestrowane. Powódki po rozwiązaniu stosunków pracy z pozwanym otrzymywały zasiłek dla bezrobotnych, a następnie zostały wpisane do rejestru bezrobotnych bez prawa do zasiłku.

Sąd Okręgowy uznał, że porozumienie z dnia 16 kwietnia 1997 r. nie stanowi źródła prawa w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. Nie stało się ono integralną częścią układu zbiorowego pracy, regulaminem lub innym porozumieniem opartym na ustawie. Pakiet nie jest też umową między stronami stosunku pracy, wobec czego jego postanowienia nie mogą być realizowane drogą powództwa przeciwko pracodawcy. Ten pogląd zgodny jest ze stanowiskiem zawartym w wyroku z dnia 30 maja 2001 r., I PKN 435/00, w którym Sąd Najwyższy dokonał oceny prawnej tego porozumienia w kontekście art. 9 § 1 k.p. i choć sprawa dotyczyła innego stanu faktycznego, to wskazuje ona na niezasadność powództwa wytoczonego w oparciu o postanowienie ochronne Pakietu. Sąd Okręgowy uznał, że roszczenia powódek są pozbawione podstawy prawnej i nie mogą być uwzględnione. Skoro stroną porozumienia z dnia 16 kwietnia 1997 r. nie był pracodawca, lecz podmiot kapitałowy, to może być ono oceniane wyłącznie jako umowa cywilnoprawna i zgodnie z jego § 10 pkt 5, właściwym do rozstrzygnięcia spraw spornych powstałych na tle jego postanowień jest Sąd Arbitrażowy przy Krajowej Izbie Gospodarczej w Warszawie.

Sąd Apelacyjny w Łodzi wyrokiem z dnia 20 marca 2002 r. [...] oddalił apelację powódek. Zdaniem Sądu drugiej instancji, dokonując oceny charakteru prawnego porozumienia z dnia 16 kwietnia 1997 r., Sąd Okręgowy trafnie odwołał się do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 30 maja 2001 r., I PKN 435/00. Powódki dochodzą w sprawie odszkodowania na podstawie § 1 i 2 tego porozumienia i trudno zrozumieć

ich zarzut, że powyższe orzeczenie dotyczy zupełnie innej kwestii i nie może mieć w sprawie „odpowiedniego zastosowania”. O tym, że związki zawodowe i Domy Towarowe „C.” będące pracodawcą powódek też nie uznały porozumienia z dnia 16 kwietnia 1997 r. za źródło prawa świadczy to, że w dniu 4 czerwca 2000 r. zostało między nimi zawarte porozumienie ustalające prawo do świadczeń pieniężnych w przypadku rozwiązania stosunku pracy na podstawie porozumienia stron. Gdyby porozumienie z dnia 16 kwietnia 1997 r. było źródłem prawa, to nie zachodziłaby konieczność ustanowienia nowych warunków płacowych dla osób, z którymi stosunek pracy został rozwiązany na podstawie porozumienia stron. Ponieważ jednak w porozumieniu z dnia 16 kwietnia 1997 r. nie uczestniczył pracodawca, który następnie nie przyjął na siebie zobowiązań z tego porozumienia, to powódki nie mogą egzekwować swoich roszczeń w oparciu o jego postanowienia, które nie są źródłem prawa.

Od tego wyroku kasację wniosły powódki, zarzucając: 1) naruszenie art. 3 i art. 9 § 1 k.p. oraz art. 18 k.p., a także art. 65 k.c. przez uznanie, że Pakiet gwarancji pracowniczych jako umowa towarzysząca umowie kupna-sprzedaży akcji „Domów Towarowych „Centrum” SA w Warszawie nie został podpisany przez pracodawcę i nie wiąże pozwanego oraz że porozumienie zbiorowe (Pakiet) nie stanowi źródła prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p.; 2) naruszenie przepisów postępowania cywilnego przez pominięcie dowodów mających istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy oraz dokonanie błędnej oceny dowodów zebranych w sprawie, w związku z wydaniem orzeczenia w oparciu o ustalenia zawarte w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 30 maja 2001 r, I PKN 435/00, z pominięciem uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 2001 r., III ZP 25/00. Zdaniem powódek, zebrany w sprawie materiał dowodowy, a w szczególności porozumienie z dnia 16 kwietnia 1997 r. wraz z protokołami dodatkowymi Nr 1 z dnia 16 kwietnia 1997 r. i Nr 2 z dnia 11 maja 1999 r. oraz umowa kupna-sprzedaży akcji z dnia 11 lutego 1998 r., pozwalają na jednoznaczne stwierdzenie, iż Pakiet gwarancji został zawarty pomiędzy pracodawcą i organizacjami związków zawodowych. Pracodawcą powódek była Spółka Domy Towarowe „C.”, zarówno przed, jak i po nabyciu większościowego pakietu akcji Spółki przez Handlowy I.C. SA z siedzibą w Luksemburgu, który podpisując umowę kupna-sprzedaży akcji przyjął na siebie zobowiązania wynikające z Pakietu. Potwierdza to wyszczególnienie stron, które podpisały Protokół dodatkowy Nr 2 z dnia 11 maja 1999 r., a więc z okresu po podpisaniu umowy nabycia akcji Spółki. Protokół ten został zawarty pomiędzy przedstawicielami organizacji związkowo-

wych, pracodawcą i właścicielem akcji. Treść umowy kupna akcji i protokołu dodatkowego Nr 2 świadczą zdaniem powódek, o tym, że pracodawca jest stroną porozumienia zbiorowego. W zakresie oceny charakteru prawnego porozumienia z dnia 16 kwietnia 1997 r., Sąd Apelacyjny odwołał się do stanowiska Sądu Najwyższego przedstawionego w wyroku z dnia 30 maja 2001 r., I PKN 435/00. Wyrok ten dotyczył jednak innego stanu faktycznego i prawnego. W sprawie tej nie było jeszcze protokołu dodatkowego Nr 2. W ocenie powódek niezrozumiała jest próba podważania mocy Pakietu na podstawie tego, że w dniu 14 czerwca 2000 r. pracodawca i związki zawodowe podpisały porozumienie w sprawie świadczeń pieniężnych wypłacanych pracownikom w razie rozwiązania umów o pracę na zasadzie porozumienia stron. Podpisanie tego porozumienia może być oceniane jako kolejna próba obejścia postanowień podpisanego wcześniej Pakietu w celu uniknięcia wypłacenia odszkodowań. Z treści porozumienia z dnia 14 czerwca 2000 r. w żaden sposób nie wynika, że stanowi ono zmianę Pakietu.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W procesach komercjalizacji i prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych od lat wypracowano praktykę zawierania przez związki zawodowe i przyszłego nabywcę przedsiębiorstwa (akcji spółki) porozumień ustalających różnego rodzaju gwarancje dla pracowników (z reguły zatrudnienia przez wskazany okres) oraz wprowadzających świadczenia (wyższe niż wynikające z przepisów powszechnie obowiązujących) na wypadek nieprzestrzegania tych gwarancji (tzw. pakiety socjalne). Charakter prawny tych porozumień, a zwłaszcza możliwość dochodzenia indywidualnych roszczeń z nich wynikających, był od początku obiektem licznych wypowiedzi orzecznictwa i literatury. Przyjmowano w nich zasadniczo dwie konstrukcje prawne dochodzenia indywidualnych roszczeń pracowniczych. Według pierwszej z nich pakiet socjalny jest umową zbiorowego prawa pracy, która nie ma charakteru źródła prawa pracy (oparcia w ustawie), ale jest umową na rzecz osób trzecich (pracowników), które mogą na jej podstawie dochodzić roszczeń (art. 393 § 1 k.c.). Modyfikacją tej konstrukcji było przyjęcie, że zawarcie i wprowadzenie w życie pakietu socjalnego kształtuje treść indywidualnych stosunków pracy, która może być podstawą roszczeń. Według drugiej konstrukcji prawnej pakiety socjalne mają oparcie w ustawie w rozumie-

niu art. 9 § 1 k.p. (po nowelizacji z 1996 r.), a więc są źródłem prawa pracy (prawem materialnym), stanowiącym podstawę roszczeń.

Już w wyroku z dnia 26 stycznia 1993 r., III APr 4/93 (OSP 1993 nr 11, poz. 228), Sąd Apelacyjny w Gdańsku przyjął, że zakładowe organizacje związkowe mogą zawrzeć w imieniu załogi porozumienie płacowe ze spółką z o.o. będącą przyszłym nabywcą przedsiębiorstwa państwowego na podstawie art. 37 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 lipca 1990 r. o prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych (Dz.U. Nr 51, poz. 298), także mimo braku pozytywnej opinii większości załogi. Uznał, że porozumienie to, będące nienazwaną umową zbiorowego prawa pracy, nie może zawierać postanowień mniej korzystnych dla pracowników niż przepisy prawa pracy, a wejście w życie po zawarciu porozumienia ustawy mniej korzystnej dla pracowników, niż postanowienia porozumienia, nie ogranicza ich uprawnień wynikających z takiego porozumienia, chyba że co innego wynika z przepisów wprowadzających tę ustawę lub z jej brzmienia. W orzeczeniu tym przyjęto normatywny charakter pakietu socjalnego. W orzecznictwie Sądu Najwyższego do czasu nowelizacji Kodeksu pracy z 1996 r. przeważał pogląd uznający pakiet socjalny za umowę na rzecz osoby trzeciej. W szczególności w uzasadnieniu uchwały z dnia 24 listopada 1993 r., I PZP 46/93 (OSNCP 1994 nr 6, poz. 131), Sąd Najwyższy wywiódł, że ze względu na nienormatywny charakter takiego porozumienia (brak wyrażenia zgody przez załogę), nie może ono pogarszać sytuacji prawnej pracowników. Nie ma natomiast przeszkód, aby sytuację tę poprawiło. Brak normatywnego charakteru takiego porozumienia rodzi jednak pytanie o skuteczność ewentualnych roszczeń pracowników wyprowadzanych z porozumienia, a obciążających pracodawcę po przejęciu zakładu pracy. W tym przedmiocie, wobec braku regulacji w zakresie prawa pracy, należy sięgnąć, poprzez art. 300 k.p., do uregulowań Kodeksu cywilnego, stosując je odpowiednio. Względem pracowników, którzy nie są stroną takiego porozumienia, powinno być ono ocenione jako umowa na rzecz osoby trzeciej (art. 393 k.c.). Zgodnie z § 1 tego artykułu, pracownik z powołaniem się na zawarte porozumienie może żądać spełnienia określonych w nim świadczeń wprost od pracodawcy. Należy także uznać, że w zakresie przyznającym pracownikom dodatkowe świadczenia, porozumienie po przejęciu zakładu pracy przez nowego pracodawcę, za konkludentną zgodą pracowników, kształtuje nową treść indywidualnych stosunków pracy, z której pracownicy mogą wywodzić ewentualne roszczenia (por. wyrok z dnia 26 maja 2000 r., I PKN 674/99, OSNAPiUS 2001 nr 22, poz. 664). Tym samym porozumienie jest nie tylko obłożone

sankcją o charakterze ogólnym (możliwość wszczynania przez związki zawodowe sporów zbiorowych), ale także stanowi źródło indywidualnych roszczeń pracowniczych (por. też uzasadnienia uchwały z dnia 5 czerwca 1996 r., I PZP 14/96, OSNAPiUS 1997 nr 2, poz. 18 oraz uchwały z dnia 29 września 1998 r., III ZP 27/98, OSNAPiUS 1999 nr 8, poz. 265). Konstrukcja umowy na rzecz osoby trzeciej była przyjmowana w orzecznictwie także po nowelizacji Kodeksu pracy z 1996 r. W szczególności w wyroku z dnia 17 lutego 2000 r., I PKN 541/99 (OSNAPiUS 2001 nr 14, poz. 464), Sąd Najwyższy uznał, że postanowienia zbiorowego porozumienia zawartego między pracodawcą i zakładowymi organizacjami związkowymi nie mające oparcia w ustawie są źródłem zobowiązań w stosunku do pracowników i mogą korzystniej kształtować treść indywidualnych stosunków pracy niż to wynika z przepisów prawa pracy. Brak „oparcia w ustawie” Paktu Gwarancji Pracowniczych jako porozumienia zbiorowego zawartego między zakładowymi organizacjami związkowymi i pracodawcą nie wyłącza sam przez się jego legalności i możliwości wywoływania skutków prawnych, w tym również skutku w postaci dopuszczalności dochodzenia przez pracowników indywidualnych roszczeń w oparciu o jego postanowienia. W uzasadnieniu tego wyroku wywiedziono, że porozumienie to należy uznać za szczególnego rodzaju umowę, której zawarcia nie można wykluczyć tylko z tej przyczyny, że nie jest ona wyraźnie przewidziana w przepisach prawa pracy, nie istnieje bowiem wyczerpujące wyliczenie sytuacji, w których zakładowa organizacja związkowa może zawrzeć porozumienie z pracodawcą. Mamy tu do czynienia z nienazwaną umową zbiorowego prawa pracy. Indywidualne roszczenia pracowników mające swoje źródło w takiej umowie wynikają z możliwości potraktowania jej - zgodnie z art. 300 k.p. - jako umowy na rzecz osoby trzeciej (art. 393 k.c.), na podstawie której pracownicy, nie będący stroną porozumienia, mogą żądać spełnienia przyrzeczonego świadczenia bezpośrednio od pracodawcy jako podmiotu, który przyjął na siebie w umowie z partnerem socjalnym (zakładową organizacją związkową) obowiązek takiego świadczenia na rzecz pracowników (por. też wyrok z dnia 23 lutego 1999 r., I PKN 588/98, OSNAPiUS 2000 r. nr 8, poz. 298 oraz wyrok z dnia 7 września 1999 r., I PKN 243/99, OSNAPiUS 2001 nr 1, poz. 8).

Po nowelizacji Kodeksu pracy z 1996 r. wyraźnie zaczęła kształtować się linia wykładni przyjmująca, że pakiety socjalne są źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. W szczególności w wyroku z dnia 28 lipca 1999 r., I PKN 176/99 (OSNAPiUS 2000 nr 21, poz. 788), Sąd Najwyższy uznał, że porozumienie z dnia 19

maja 1997 r. między Zarządem PKP a związkami zawodowymi, stanowiące Pakt Gwarancji Pracowniczych w okresie restrukturyzacji Przedsiębiorstwa Państwowego PKP jest prawem materialnym w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. i art. 393¹ pkt 1 k.p.c. Niejako zwieńczeniem takiej interpretacji jest uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 2001 r., III ZP 25/00 (OSNAPiUS 2002 nr 6, poz. 134; OSP 2002 nr 9, poz. 115 z glosą A. Świątkowskiego, glosą J. Steliny i glosą A. Tomanka), według której Pakt Gwarancji Pracowniczych zawarty w dniu 23 grudnia 1996 r. pomiędzy ogólnopolskimi organizacjami związkowymi działającymi w PKP a zarządem PKP w sprawie warunków realizacji II etapu restrukturyzacji przedsiębiorstwa PKP jest źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. (choć odmiennie wyrok z dnia 30 maja 2001 r., I PKN 435/00, OSNP 2003 nr 7, poz. 175; OSP 2003 nr 6, poz. 82 z glosą K. Barana).

W tym rozbieżnym orzecznictwie można jednak zauważyć jeden wspólny element. Każda ze wskazywanych konstrukcji prawnych (pakiet jako źródło prawa pracy, umowa na rzecz osoby trzeciej, czy umowa kształtująca treść indywidualnych stosunków pracy) prowadzi do przyjęcia wiążącej mocy pakietu socjalnego nie tylko w sferze zbiorowego prawa pracy, ale także w sferze indywidualnych roszczeń pracowniczych. Tego rodzaju wskazówkę funkcjonalną należy stosować przy rozstrzygnięciu każdej sprawy. Należy bowiem zważyć, że z punktu widzenia pracownika dochodzącego roszczenia wywodzonego z pakietu socjalnego nie ma większego znaczenia (w każdym razie w początkowej fazie procesu) jaką przyjmiemy konstrukcję roszczenia. Pracownik (powód) w procesie sądowym ma bowiem wskazać podstawę faktyczną sprecyzowanego roszczenia. Ocena jego podstawy prawnej należy do sądu (*iura novit curia*). Problem kwalifikacji pakietów socjalnych jako źródła prawa pracy w orzecznictwie Sądu Najwyższego powstał zresztą w znacznym zakresie ze względu na specyfikę postępowania kasacyjnego, rządzącego się zasadą związania podstawami kasacyjnymi i rozróżnieniem naruszenia prawa materialnego od naruszenia prawa procesowego. Wiąże się z tym konieczność odpowiedniej kwalifikacji naruszenia postanowień pakietów socjalnych, bądź jako źródła prawa pracy (kasacyjny zarzut naruszenia prawa materialnego), bądź jako umowy (zarzut naruszenia prawa procesowego w aspekcie ustaleń faktycznych lub prawa materialnego dotyczącego wykładni oświadczeń woli - por. np. wyrok z dnia 11 czerwca 1997 r., I PKN 201/97, OSNAPiUS 1998 nr 10, poz. 296; OSP 1998 nr 12, poz. 206 z glosą L. Kaczyńskiego; wyrok z dnia 6 czerwca 2000 r., I PKN 687/99, OSNAPiUS 2001 nr 23, poz. 693;

postanowienie z dnia 28 maja 1998 r., I PKN 138/98, OSNAPiUS 1999 nr 12, poz. 398; OSP 1999 nr 11, poz. 206 z glosą L. Kaczyńskiego; wyrok z dnia 10 września 1998 r., I PKN 244/98, OSNAPiUS 1999 nr 19, poz. 605; wyrok z dnia 16 listopada 2000 r., I PKN 82/00, OSNAPiUS 2002 nr 11, poz. 266).

W rozpoznawanej sprawie najistotniejsze było, czy pracodawca powódek (Spółka Akcyjna Domy Towarowe „C.”) był związany porozumieniem z dnia 16 kwietnia 1997 r. (Pakiem socjalnym). Sądy obu instancji uznały (zarówno w sferze ustaleń faktycznych, jak i ocen prawnych), że pracodawca powódek nie jest związany tym porozumieniem, gdyż nie był stroną przy jego zawarciu, ani przez żadne swoje zachowanie nie wyraził woli jego respektowania. Oczywiście przyjęcie takiego ustalenia i oceny prawnej powoduje, że roszczenia powódek są bezzasadne i to bez względu na charakter prawny, jaki można przypisać temu porozumieniu. Zarówno przy uznaniu, że jest to źródło prawa pracy, jak i przy ocenie, że jest to umowa na rzecz osoby trzeciej (lub ukształtowanie treści indywidualnych stosunków pracy), konieczne jest, aby pracodawca był (stał się) stroną tej umowy. W tym przedmiocie powódki w kasacji podnoszą zarzut naruszenia art. 65 k.c., odnosząc go do nieuwzględnienia zachowań pracodawcy polegających w szczególności na zawarciu protokołu dodatkowego nr 2 do Pakietu oraz porozumienia zawartego w dniu 14 czerwca 2000 r. Ten zarzut jest usprawiedliwioną podstawą kasacji. Zgodnie z art. 65 k.c. oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których złożone zostało, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje, a w umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu. Dodatkowo należy wskazać na art. 60 k.c., według którego zasadą jest, że wola osoby dokonywającej czynności prawnej może być wyrażona przez każde jej zachowanie, które ujawnia tę wolę w sposób dostateczny. Sąd pierwszej instancji w zasadzie nie rozważał kwestii zawarcia tych dodatkowych porozumień ani nie analizował innych zachowań pracodawcy. Sąd drugiej instancji w tym zakresie dokonał natomiast oceny częściowej, która nie może być uznana za prawidłowe zastosowanie tych przepisów. Niewątpliwie pracodawca powódek (Spółka Akcyjna Domy Towarowe „C.”) nie był stroną, która zawarła Pakiet socjalny, ani stroną umowy sprzedaży akcji z dnia 11 lutego 1998 r. Pracodawca powódek jest jednak niewątpliwie stroną protokołu dodatkowego Nr 2 z dnia 11 maja 1999 r. do Pakietu socjalnego. Skoro ten protokół dodatkowy modyfikuje Pakiet socjalny, to konieczna jest analiza jego szczegółowych postanowień, gdyż może

ona prowadzić do wniosku, że strony zawierające protokół dodatkowy wyraziły w ten sposób wolę respektowania (przystąpienia) do samego Pakietu, a więc stały się przez to nim związane. Dotyczy to zarówno potraktowania Pakietu jako umowy na rzecz osoby trzeciej, jak i jako źródła prawa pracy. W orzecznictwie Sądu Najwyższego wyraźnie kształtuje się bowiem tendencja do uznania związania pracodawcy pakietem socjalnym w przypadku różnego rodzaju zachowań przejawiających wolę jego realizacji (por. wyrok z dnia 17 listopada 1999 r., I PKN 364/99, OSNAPiUS 2001 nr 7, poz. 219; wyrok z dnia 9 maja 2000 r., I PKN 616/99, OSNAPiUS 2001 nr 19, poz. 586; wyrok z dnia 7 sierpnia 2001 r., I PKN 856/00, OSNP 2003 nr 13, poz. 310). Niewątpliwie też pracodawca powódek jest stroną porozumienia z dnia 14 czerwca 2000 r. Sąd drugiej instancji uznał, że zawarcie tego porozumienia świadczy o tym, że pracodawca nie był związany Pakietem socjalnym. Wniosek ten jest (jak słusznie wywodzi się w kasacji) co najmniej wątpliwy w świetle treści tego porozumienia. Już w jego wstępie strony (pracodawca) zaznaczyły bowiem, że zmierza ono do zagwarantowania pracownikom najkorzystniejszych warunków socjalno-bytowych i jest zawarte na podstawie Pakietu socjalnego. Już z tej formuły można wyprowadzić wniosek, że pracodawca czuł się związany Pakietem socjalnym i porozumienie z dnia 14 czerwca 2000 r. zawarł w celu jego realizacji. Podkreślenia wymaga też, że porozumienie z dnia 14 czerwca 2000 r. zostało zawarte z wyraźnym powołaniem się na art. 4 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, a więc w sposób niebudzący wątpliwości jest źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. (por. wyrok z dnia 26 września 2000 r., I PKN 56/00, OSNAPiUS 2002 nr 9, poz. 207; wyrok z dnia 15 grudnia 2000 r., I PKN 161/00, OSNAPiUS 2002 nr 17, poz. 404). O ile więc Pakiet socjalny nie stał się częścią układu zbiorowego pracy, regulaminu itd. (do czego przywiązały znaczenie Sądy obu instancji), o tyle nie została rozważona możliwość (przy uwzględnieniu wskazanego wyżej orzecznictwa), że Pakiet socjalny stał się częścią porozumienia z dnia 14 czerwca 2000 r.

Sądy obu instancji po ustaleniu, że pracodawca powódek nie był związany Pakietem socjalnym przeprowadziły analizę, czy jest on źródłem prawa pracy. Powołały się w tym zakresie przede wszystkim na oceny przedstawione w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 30 maja 2001 r., I PKN 435/00 (OSNP 2003 nr 7, poz. 175; OSP 2003 nr 6, poz. 82 z glosą K. Barana), według którego porozumienie wprowadzające „Pakiet zabezpieczenia spraw socjalno-bytowych, pracowniczych i związkowych”

zawarty pomiędzy organizacjami związków zawodowych pracowników spółki akcyjnej Skarbu Państwa a konsorcjum nabywców akcji tej spółki, określający na rzecz pracowników świadczenia nieprzewidziane w układzie zbiorowym pracy i niestanowiące jego integralnej części, nie jest źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. Analiza ta w zasadzie była niepotrzebna. Jest przecież oczywiste, że nie może być źródłem prawa pracy porozumienie, którego stroną nie jest pracodawca. Taki był też stan faktyczny w sprawie, w której zapadł wskazany wyrok z dnia 30 maja 2001 r., gdyż nie stwierdzono w nim występowania żadnych zachowań pracodawcy (umów dodatkowych), z których wynikał jego zamiar stosowania (przystąpienia) do pakietu socjalnego. Nadto w granicach podstaw kasacyjnych w tej sprawie nie badano żadnych innych elementów, które mogły świadczyć o związaniu pracodawcy pakietem socjalnym. Teza tego wyroku jest więc oczywiście prawidłowa jako stanowiąca, że nie jest źródłem prawa pracy umowa, której stroną nie jest pracodawca. W niniejszej sprawie inne są jednak ustalenia faktyczne i inne zarzuty kasacyjne, a istota problemu prawnego sprowadza się w pierwszym rzędzie do oceny, czy pracodawca powódek jest związany Pakietem socjalnym. Jeżeli nie jest, to żadna konstrukcja prawna nie uzasadnia dochodzonych roszczeń. Jeżeli natomiast pracodawca powódek jest związany Pakietem socjalnym, to dopiero powstaje problem oceny charakteru prawnego tego porozumienia. Związanie pracodawcy Pakietem socjalnym przesądza także o bezzasadności argumentu dotyczącego właściwości Sądu Arbitrażowego przy Krajowej Izbie Gospodarczej w Warszawie do rozstrzygania spraw spornych powstałych na tle jego postanowień. Jeżeli pracodawca jest stroną tego Pakietu, a niewątpliwie reguluje on prawa i obowiązki stron stosunku pracy, to spór na jego tle w tym przedmiocie i pomiędzy stronami stosunku pracy, nie może być poddany rozstrzygnięciu sądu polubownego (art. 697 § 1 k.p.c. - por. postanowienie z dnia 6 maja 1999 r., I PKN 140/99, OSNAPiUS 2000 nr 14, poz. 549).

Z tych względów na podstawie art. 393¹³ § 1 i art. 108 § 2 k.p.c. orzeczono jak w sentencji.

=====