

Wyrok z dnia 12 sierpnia 2004 r.

III PK 38/04

1. Pakt gwarancji pracowniczych zawarty przez zakładowe organizacje związkowe przedsiębiorstwa państwowego wnoszonego jako aport do spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z inwestorem będącym następnie większością udziałowców tej spółki jest źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. i wiąże tę spółkę jako pracodawcę.

2. Zmiana na niekorzyść pracowników postanowień takiego paktu wymaga dokonania wypowiedzeń zmieniających (art. 42 § 1 w związku z art. 241¹³ § 2 k.p.).

Przewodniczący SSN Kazimierz Jaśkowski (sprawozdawca), Sędziowie SN: Józef Iwulski, Andrzej Wróbel.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 12 sierpnia 2004 r. sprawy z powództwa Barbary G. przeciwko Przedsiębiorstwu Komunikacji Samochodowej „C.Ł.” Spółce z o.o. w W.D. o zapłatę, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Rzeszowie z dnia 19 lutego 2004 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i sprawę przekazał Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Rzeszowie do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Powódka Barbara G. w sprawie przeciwko Przedsiębiorstwu Komunikacji Samochodowej „C.Ł.” o odszkodowanie przewidziane pakietem gwarancji pracowniczych wniosła kasację od wyroku Sądu Okręgowego w Rzeszowie z dnia 19 lutego 2004 r. [...]. Zaskarżonym wyrokiem zmieniono wyrok Sądu pierwszej instancji - zasądający odszkodowanie w kwocie 27.272,09 zł z odsetkami - w ten sposób, że oddalono powództwo.

Pakiet gwarancji pracowniczych zapewniał pracownikom 36 miesięczny okres zatrudnienia i odszkodowanie w razie rozwiązania umowy w tym okresie, z wyjątkiem rozwiązania bez wypowiedzenia z winy pracownika. Odszkodowanie przysługiwało w wysokości iloczynu wynagrodzenia pracownika i liczby miesięcy pozostałych do upływu okresu 36 miesięcy. Zanim z powódką rozwiązano umowę o pracę w drodze porozumienia stron, do pakietu wprowadzono aneks stanowiący, że gwarancja 36 miesięcznego zatrudnienia nie ma zastosowania, między innymi, do wszystkich przypadków rozwiązania umowy o pracę z inicjatywy pracownika lub w drodze porozumienia stron, a także w razie rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę z przyczyn leżących po stronie pracodawcy i ubieganiem się pracownika z tego tytułu o zasiłek przedemerytalny lub świadczenie przedemerytalne. Obie te przesłanki odnosiły się do powódki, z którą rozwiązano umowę w drodze porozumienia stron z przyczyn leżących po stronie pracodawcy i która uzyskała świadczenie przedemerytalne. Sąd Okręgowy uznał - odmiennie niż Sąd pierwszej instancji - że aneks skutecznie zmienił pakiet gwarancji pracowniczych i dlatego powódka nie nabyła prawa do spornego odszkodowania.

W kasacji powódka zarzuciła naruszenie: 1) art. 9 § 1 k.p. i § 5 pkt 5 pakietu gwarancji pracowniczych przez przyjęcie, że pakiet nie stanowił źródła prawa pracy i jego zmiana nie wymagała wypowiedzenia zmieniającego z art. 42 § 2 k.p.; 2) art. 65 k.c. przez przyjęcie, że strony pakietu skutecznie wprowadziły do niego zmiany aneksem mimo tego, iż związki zawodowe podpisujące aneks nie były należycie reprezentowane; 3) art. 3¹ k.p. przez przyjęcie, iż pozwany skutecznie wprowadził zmiany do pakietu, mimo że nie był on stroną aneksu, a był nim Prezes C.P. Spółki z o.o. w W., który nie jest i nie był pracodawcą dla powódki; 4) art. 9 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.) w związku z art. 38 k.c. przez przyjęcie, iż związki zawodowe działające u strony pozwanej były należycie reprezentowane w chwili podpisywania aneksu; 5) art. 244 k.p.c. przez przyjęcie, że pakiet nie stanowi integralnej części umowy prywatyzacyjnej, skoro zarówno: akt notarialny dotyczący wzajemnych praw i obowiązków związanych z wniesieniem do spółki PPKS Ł. w W.D., akt notarialny dotyczący umowy spółki (§ 13 punkt 2) oraz dodatkowo sam pakiet wyraźnie stanowią, iż „Pakiet Gwarancji Pracowniczych Pracowników zawarty w dniu 3.01.2001 r. dotyczący ochrony miejsc pracy stanowi integralną część umowy”; 6) art. 247 k.p.c. przez przeprowadzenie dowodu z zeznań świadka przeciwko osnowie dokumentu, jakim w ni-

niejszym przypadku był akt notarialny umowy spółki i przyjęcie, iż pakiet nie stanowił integralnej części umowy prywatyzacyjnej, wbrew oczywistym zapisom umowy spółki; 7) art. 233 k.p.c. wskutek przekroczenia granicy swobodnej oceny dowodów i ustalenie w sposób dowolny, nie poparty żadnymi dowodami, iż: 1) zmiana § 5 punkt 2 pakietu socjalnego aneksem z dnia 14 listopada 2001 r. nastąpiła wyłącznie z inicjatywy pracowników w związku ze zmianami w ustawie w zakresie przyznawania zasiłków przedemerytalnych, z pominięciem w tym miejscu zeznań świadka W. oraz dokumentów w postaci polecenia służbowego nr 2 z dnia 1 października 2001 r. i planu zmniejszenia zatrudnienia pracowników w poszczególnych komórkach organizacyjnych, które zostały sporządzone przed wprowadzeniem aneksu, 2) powódka nie została zwolniona z przyczyn dotyczących pracodawcy, skoro z pisma rozwiązującego z powódką umowę o pracę w drodze porozumienia stron wyraźnie podano, iż przyczyną jest redukcja zatrudnienia z uwagi na likwidację działalności w zakresie przewozu towarów, 3) stroną pakietu były związki zawodowe z jednej strony i prezes zarządu strony pozwanej z drugiej strony, a aneks mogły podpisać związki zawodowe reprezentowane zgodnie ze statutem związków jedynie przez ich przewodniczących, mimo że takich zapisów w statutach nie ma oraz przyjęcie, że z drugiej strony aneks podpisał prezes zarządu strony pozwanej, mimo że w dacie podpisania aneksu prezesem strony pozwanej był i jest Stanisław J., którego podpisu na aneksie nie sposób znaleźć, zaś aneks podpisał prezes spółki inwestującej, 4) rozwiązanie umowy do dnia 31 grudnia 2001 r. dawało powódce prawo uzyskania świadczenia przedemerytalnego, z pominięciem faktu, że jedynie zasiłki przedemerytalne zostały zlikwidowane z końcem 2001 r., zaś stosunek pracy powódki ustał dopiero 10 grudnia 2002 r. i pomimo tego powódka otrzymała świadczenie przedemerytalne, 5) powódka wystąpiła z inicjatywą rozwiązania stosunku pracy, gdyż nie otrzymała świadczenia przedemerytalnego, które rzekomo miało ulec likwidacji (istnieje do dnia dzisiejszego), mimo ustalenia, że to do powódki na początku 2002 r. zwrócił się kierownik działu kadr o wyrażenie zgody na jej zwolnienie z pracy w ramach redukcji zatrudnienia, 6) zmiana pakietu aneksem nie należała do zmian na niekorzyść pracowników, mimo że sporny aneks pozbawił powódkę stosownego odszkodowania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Pierwszą kwestią, którą należy rozważyć, jest zagadnienie charakteru prawnego pakietu gwarancji pracowniczych, zawartego dnia 3 stycznia 2001 r. przez inwestora strategicznego - C.P. Spółki z o.o. w W. z trzema zakładowymi organizacjami związkowymi działającymi w Przedsiębiorstwie Państwowej Komunikacji Samochodowej „Ł.” w W.D. Następnie, dnia 12 czerwca 2001 r. na mocy umowy między C.P. a Skarbem Państwa powstała Spółka z o.o. „C.Ł.”, do której Skarb Państwa jako aport wniósł P.P.K.S. „Ł.” w W.D. Na podstawie art. 23¹ k.p. pracownicy PPKS stali się pracownikami Spółki „C.Ł.”.

Ze strony pracodawcy pakiet gwarancji zawarł podmiot, który nie był pracodawcą ani przed, ani po przekształceniu zakładu pracy objętego przekształceniem. Zdaniem Sądu Najwyższego nie jest to jednakże przeszkodą w uznaniu tego pakietu za porozumienie zbiorowe będące źródłem prawa pracy (art. 9 § 1 k.p.). Przepis ten wymaga, aby porozumienie było oparte na ustawie. Ustawową podstawą jest art. 59 ust. 2 Konstytucji RP, z którego wynika wprost, że związki zawodowe oraz pracodawcy i ich związki mają prawo do zawierania porozumień. Można także na zagadnienie wymogu istnienia podstawy ustawowej patrzeć z innej strony i zasadnie twierdzić, że skoro Konstytucja przewiduje możliwość zawierania tych porozumień, to Kodeks pracy nie może uzależniać przymiotu ich normatywności od dodatkowego wymogu w postaci oparcia na ustawie. Za normatywnym charakterem porozumień, o których mowa w art. 59 ust. 2 Konstytucji, mocno przemawia stylizacja tego artykułu. Chodzi tu o zwrot, że wskazane strony mają prawo do „zawierania układów zbiorowych pracy i innych porozumień”. Wynika stąd, że układ zbiorowy pracy - który bez wątplenia ma charakter normatywny w części odnoszącej się do praw i obowiązków stron stosunku pracy - jest przez ten przepis traktowany jako jedno z porozumień. Względy tradycji prawnej przemawiają za przyznaniem większego znaczenia układom zbiorowym pracy. Jednakże nadmiernie rozbudowana i sformalizowana regulacja prawna układów zbiorowych (art. 238 - 241³⁰ k.p.) spowodowała, że w praktyce są one niejednokrotnie zastępowane przez inne akty zbiorowego prawa pracy. Chodzi tu nie tylko o porozumienia związane z prywatyzacją przedsiębiorstw państwowych (jak w niniejszej sprawie), ale także o porozumienia zawierane na podstawie ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U. Nr 55, poz. 236 ze zm.), w tym także o porozumienia postrajkowe.

Orzecznictwo Sądu Najwyższego przyznaje ochronę sądową uprawnieniom pracowników wynikającym z różnie nazywanych paktów socjalnych zawieranych z

reguły przez inwestora strategicznego ze związkami zawodowymi prywatyzowanego przedsiębiorstwa państwowego. Tego rodzaju pakt zawierane są jednak nie tylko przy okazji prywatyzacji. W szczególności chodzi tu o 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, który - jak stwierdził Sąd Najwyższy w uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 23 maja 2001 r., III PZP 25/00 (OSNAPIUS 2002 nr 6, poz. 134) - jest źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. Uchwała ta jest wyrazem tego nurtu orzecznictwa, który mimo pewnych trudności w wykładni przepisów, traktuje omawiane porozumienia jako źródła prawa pracy. Trudności te dotyczą nie tyle podstawy ustawowej porozumienia, bo ta wynika z art. 59 ust. 2 Konstytucji RP, ale stron zawierających porozumienia.

Dруга koncepcja opiera się na konstrukcji umowy o świadczenie na rzecz osoby trzeciej (art. 393 k.c.). Na podstawie tego przepisu w umowie między wierzycielem (związkiem zawodowym), a dłużnikiem (podmiotem występującym po drugiej stronie) można zastrzec, że dłużnik ten spełni świadczenie na rzecz osoby trzeciej (pracowników), zaś ta osoba, w braku odmiennego postanowienia umowy, może żądać bezpośrednio od dłużnika spełnienia zastrzeżonego świadczenia.

Żadna z tych koncepcji (źródło prawa pracy lub umowa na rzecz osoby trzeciej) nie jest w pełni zadowalająca z punktu widzenia podstaw normatywnych. Mimo poważnych różnic w zakresie argumentacji dogmatycznoprawnej łączy je ostateczna konkluzja: pracownik może na drodze sądowej skutecznie dochodzić roszczeń wynikających z tych paktów. Ta konkluzja jest konsekwencją przyjętego poglądu co do funkcji zbiorowego prawa pracy. Powinno ono w tym zakresie skutecznie regulować indywidualne stosunki pracy, bez konieczności uruchamiania procedur przewidzianych w ustawie z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Względę czystości konstrukcji prawnej mają znaczenie drugorzędne w porównaniu z efektywnym regulowaniem stosunków społecznych. Inaczej mówiąc, samo „czyste prawo” nie jest na tyle istotną wartością konstytucyjną, aby nie musiało ustąpić pierwszeństwa prawu skutecznie regulującemu stosunki pracy.

Słabością poglądu o normatywnym charakterze omawianego porozumienia jest przede wszystkim występowanie po stronie pracodawczej podmiotu będącego inwestorem strategicznym, mającym większość udziałów w spółce będącej pracodawcą, który jednakże nie jest pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p. Tym pracodawcą

jest nowopowstała spółka („C.Ł.”). Konstytucja (art. 59 ust. 2) oraz Kodeks pracy (art. 9 § 1) regulują zaś porozumienia zbiorowe, w których stroną jest pracodawca.

Jeśli chodzi zaś o koncepcję umowy na rzecz osoby trzeciej, to nie oddaje ona rzeczywistego układu stosunków społecznych leżących u podstaw porozumienia zbiorowego (paktu uprawnień pracowniczych). W prawie cywilnym (art. 393 k.c.) upraszcza ona obrót gospodarczy i służy temu, aby dłużnik, mający zobowiązanie wobec wierzyciela umowy, spełnił świadczenie nie temu wierzycielowi, lecz osobie trzeciej, będącej wierzycielem, z innego stosunku prawnego, wobec wierzyciela zawierającego umowę o świadczenie na rzecz osoby trzeciej. Przełożenie tego mechanizmu na układ stosunków społecznych występujący w omawianych porozumieniach oznaczałoby, iż inwestor strategiczny ma pewne zobowiązania majątkowe wobec związków zawodowych, a na mocy omawianej umowy strony zastrzegają, że zostanie ono spełnione na rzecz osoby trzeciej (pracowników). Tymczasem w rzeczywistości inwestor strategiczny nie miał żadnych zobowiązań wobec związków zawodowych, a pakiet został zawarty jedynie po to, aby pracownikom przyznać dodatkowe uprawnienia w celu zapewnienia spokoju społecznego w procesie prywatyzacji. Nadto trzeba zauważyć, że stroną zobowiązaną do świadczenia na rzecz pracowników jest inwestor strategiczny, a nie pracodawca. Pracodawca może być podmiotem zobowiązanym wobec pracowników wtedy, gdy można przyjąć, iż złożył stosowne oświadczenie woli o spełnianiu zobowiązań wynikających z paktu. To oświadczenie może być wyraźne lub dorozumiane (np. przez zawarcie aneksu do pakietu lub odpowiednio długie stosowanie się do jego postanowień). Jednakże w razie braku tego oświadczenia, pracownik nie mógłby dochodzić roszczeń wynikających z pakietu od pracodawcy, lecz jedynie od inwestora strategicznego. Jest to koncepcja sztuczna, albowiem pracownik wywodzi swoje roszczenia ze stosunku pracy, pozwanym powinien więc być pracodawca. W rozpoznawanej sprawie Sady przyjęły, że aneks zawarł pracodawca. W kasacji trafnie zarzucono, że ustalenie to nastąpiło z naruszeniem art. 233 k.p.c., gdyż ze znajdującego się w aktach sprawy aneksu wynika, że zawarł go inwestor strategiczny - C.P. Spółka z o.o. w W.

W odniesieniu do związania pozwanego pracodawcy pakietem należy wskazać, że jego § 11 stanowi, iż „wszędzie tam, gdzie pakiet odnosi się do jakichkolwiek zobowiązań inwestora strategicznego, zobowiązania te będą oznaczać zobowiązania zarządu Spółki” (czyli pozwanego pracodawcy). Wynika stąd, że wolą stron zawierających pakiet było nie tylko przyznanie uprawnień pracownikom, ale także uczynienie

pracodawcy stroną zobowiązaną w tym zakresie. Jeżeli pracodawcę uważa się za podmiot prawa niezależny od inwestora strategicznego, to trzeba byłoby przyjąć, iż to postanowienie pakietu nie może wywołać przewidzianego w nim skutku. Udziałowiec spółki - nawet większościowy - nie może bowiem zaciągać zobowiązań w jej imieniu. Nie może on zastępować organów spółki. Jedynie odejście od koncepcji cywilistycznych pozwala na przyjęcie, w zbiorowym prawie pracy, że podmiot faktycznie kontrolujący spółkę (czyli większościowy udziałowiec) może podejmować wobec pracowników działania prawne z obciążającym skutkiem dla pracodawcy (kontrolowanej spółki).

Jak z powyższego wynika, za koncepcją źródła prawa pracy przemawiają względy funkcjonalne. Chodzi tu także o tak mocno akcentowany w orzecznictwie Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości wymóg efektywności prawa. Kolejną przesłanką jego spełnienia jest znajomość praw i obowiązków stron stosunku społecznego. Przyjęcie, że pakiet gwarancji pracowniczych jest umową na rzecz osoby trzeciej nie zapewnia pracownikom wiedzy o jego treści. W praktyce najczęściej pracownicy znają treść tej umowy, ale nie ma instytucjonalnych gwarancji w tym zakresie. Natomiast uznanie, że jest to zakładowe źródło prawa pracy pozwala na wnioskowanie o obowiązku podania pracownikom jego treści. Obowiązek ten można wywodzić w drodze analogii *legis* z art. 241¹² § 2 pkt 1 k.p. zobowiązującego pracodawcę do zawiadomienia pracowników o wejściu w życie układu zbiorowego pracy lub przez analogię *iuris*. Podstawą do niej jest wskazany wyżej art. 241¹² § 2 pkt 1 k.p. oraz przepisy zobowiązujące pracodawcę do podania pracownikom informacji o regulaminie wynagradzania (art. 77² § 6 k.p.) oraz o regulaminie pracy (art. 104³ k.p.).

Sąd drugiej instancji przyjął w zaskarżonym wyroku, że omawiany pakiet nie jest źródłem prawa pracy - nie wyjaśniając, czym on jest - oraz że jego zmiana nie wymaga składania pracownikom wypowiedzeń zmieniających. Stwierdził także, iż nawet gdyby przyjąć, że jest on źródłem prawa pracy, to wypowiedzenie zmieniające nie jest wymagane, gdyż zmiana postanowień pakietu jest korzystna dla pracowników. Zarzuty kasacji wobec tego poglądu są trafne. Zmiana pakietu polegała bowiem na wprowadzeniu nowych przesłanek pozbawienia pracowników prawa do świadczenia pieniężnego z tytułu rozwiązania stosunku pracy przed upływem 3 lat od przekształcenia przedsiębiorstwa państwowego w spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością. Kodeks pracy nie reguluje wprost skutków zmiany porozumienia zbiorowego będącego źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1. Aktem najbardziej zbliżonym

do tego porozumienia jest układ zbiorowy pracy. Z tego względu należy przez analogię stosować art. 241¹³ § 2 k.p. Oznacza to, że do wprowadzania postanowień mniej korzystnych dla pracownika wymagane jest wypowiedzenie zmieniające (art. 42 k.p.).

Ze strony pracowniczej pakiet został podpisany przez 2 członków zarządu zakładowych organizacji związkowych, natomiast aneks podpisali tylko przewodniczący tych zarządów. W kasacji twierdzi się, że z tego powodu aneks jest nieważny na podstawie art. 58 k.c. Ten zarzut jest nieuzasadniony. Przepis art. 58 k.c. reguluje stosunki cywilne, a w prawie pracy może być stosowany tylko do stosunku pracy, w warunkach określonych w art. 300 k.p. Brak jest odesłania do stosowania tego przepisu w zbiorowym prawie pracy. Trudno jest też dojść do sankcji bezwzględnej nieważności na podstawie analogii *iuris* z prawa pracy, gdyż z reguły posługuje się ono sankcją nieważności względnej. Zdaniem Sądu Najwyższego tylko w przypadku zawarcia porozumienia zbiorowego (ze strony pracowniczej) przez osoby niebędące organami lub nieposiadające innego umocowania można uznać takie porozumienie za nieistniejące. Natomiast ewentualne przekroczenie kompetencji może jedynie spowodować odpowiedzialność wewnątrzwiązkową osoby zawierającej to porozumienie.

Z tych względów na podstawie art. 393¹³ k.p.c. orzeczono jak w sentencji.

=====