

**Uchwała z dnia 29 listopada 2005 r.**

**II PZP 8/05**

Przewodniczący SSN Jerzy Kuźniar, Sędziowie SN: Beata Gudowska,  
Zbigniew Hajn (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, z udziałem prokuratora Prokuratury Krajowej Jana Szewczyka, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 29 listopada 2005 r. sprawy z powództwa Andrzeja L. przeciwko Kopalni Węgla Brunatnego „K.” SA w K. o zapłatę, na skutek zagadnienia prawnego przedstawionego postanowieniem Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 25 sierpnia 2005 r. [...]

„Czy konieczne jest zastosowanie przez pracodawcę trybu wypowiedzenia zmieniającego warunki indywidualnych umów o pracę (art. 42 k.p.), w sytuacji, gdy w Pakiecie Gwarancji Pracowniczych i Socjalnych zawartym pomiędzy Dyрекcją Przedsiębiorstwa Państwowego KWB „K.” a zakładowymi organizacjami związkowymi, wprowadzono w drodze porozumienia zmieniającego Pakiet zmiany niekorzystne dla pracowników ograniczające gwarancje zatrudnienia ustanowione pierwotnie w Pakiecie ?”

p o d j ą ł uchwałę:

**Przepisy art. 42 § 1 - 3 k.p. oraz art. 241<sup>13</sup> § 2 k.p. nie mają zastosowania do wprowadzenia mniej korzystnych dla pracownika postanowień porozumienia zbiorowego zawartego przez zakładowe organizacje związkowe i spółkę akcyjną powstałą wskutek komercjalizacji przedsiębiorstwa państwowego, zmieniającego porozumienie zbiorowe (pakiet socjalny) zawarte wcześniej przez wymienione zakładowe organizacje związkowe i przedsiębiorstwo państwowe w związku z planowaną komercjalizacją tego przedsiębiorstwa.**

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

Andrzej L. wystąpił przeciwko Kopalni Węgla Brunatnego „K.” SA w K. o zapłatę 329.137,58 zł tytułem odprawy przewidzianej w Pakiecie Gwarancji Pracowniczych i Socjalnych z 15 marca 1999 r., należnej w przypadku naruszenia przez pozwaną gwarancji zatrudnienia określonych w Pakiecie.

Wyrokiem z dnia 15 czerwca 2005 r. Sąd Okręgowy w Koninie oddalił powództwo. Sąd Okręgowy ustalił, że powód Andrzej L. był pracownikiem Kopalni Węgla Brunatnego „K.” w K. - przedsiębiorstwa państwowego, a następnie pozwanej Spółki, powstałej w wyniku komercjalizacji tego przedsiębiorstwa. W związku z planowaną komercjalizacją, dyrekcja przedsiębiorstwa państwowego i zarządy wszystkich zakładowych organizacji związkowych zawarły 15 marca 1999 r. umowę - Pakiet Gwarancji Pracowniczych i Socjalnych. W § 11 ust. 2 Pakietu ustanowiono gwarancję zatrudnienia w Spółce przez okres 5 lat od dnia jej rejestracji. Jednocześnie przewidziano, że rozwiązania stosunków pracy w wyniku: porozumienia stron, wypowiedzenia umowy przez pracownika, przejścia pracownika na rentę lub emeryturę lub rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika wyłączają tę gwarancję. Zgodnie z § 14 niedotrzymanie gwarancji zatrudnienia rodziło obowiązek pracodawcy do wypłaty odszkodowania w wysokości określonej w Pakiecie. Ustanowiono również zasadę, że wszelkie zmiany do Pakietu mogą być wprowadzone wyłącznie w drodze dodatkowego porozumienia stron.

W związku z pogarszającą się sytuacją ekonomiczną, zarząd pozwanej Spółki zabiegał o zmianę Pakietu i rozszerzenie możliwości rozwiązania umów o pracę z przyczyn leżących po stronie pracodawcy bez konieczności wypłaty odszkodowań przewidzianych w Pakiecie. Ostatecznie, 21 sierpnia 2003 r. doszło do podpisania porozumienia modyfikującego ustalenia Pakietu. Zasadniczym elementem zmiany § 11 pkt 2 było postanowienie w brzmieniu: „w wyniku wypowiedzenia przez spółkę umowy o pracę z przyczyn, o których mowa w ustawie z 28.12.1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. 2002 Nr 112, poz. 980 ze zm.), albo w ustawie z dnia 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844), pracownikowi, który nabył uprawnienia emerytalne i ukończył 55 rok życia”. Następnie, dnia 8 października 2003 r. zarząd Spółki i zakładowe organizacje związkowe zawarły porozumienie w sprawie zwolnień grupowych, w którym między innymi ustalono, że zwol-

nienia grupowe obejmą wszystkich pracowników Spółki, którzy nabyli lub do 31 grudnia 2003 r. nabędą uprawnienia emerytalne i ukończą 55 lat.

W październiku 2003 r. pracodawca wypowiedział powodowi umowę o pracę, ze skutkiem na 31 marca 2004 r. W tej sytuacji powód wystąpił z roszczeniem o odszkodowanie. W jego ocenie rozwiązanie z nim umowy naruszyło gwarancję zatrudnienia ustanowioną w Pakiecie, ponieważ jego zmiana z sierpnia 2003 r. wprowadziła uregulowania mniej korzystne niż dotychczasowe, a pracodawca nie zachował trybu wypowiedzenia warunków pracy i płacy.

Sąd Okręgowy wyrokiem z 15 czerwca 2005 r. oddalił roszczenie powoda. Sąd podzielił pogląd wyrażony w pozwie, że zmiana postanowień Pakietu na mniej korzystne wymaga wypowiedzenia zmieniającego umów o pracę, uznając jednak, że zmiana Pakietu dokonana w sierpniu 2003 r. jedynie doprecyzowała pojęcie „przejście na emeryturę lub rentę”, a zatem nie może być kwalifikowana jako wprowadzenie postanowień mniej korzystnych od dotychczas obowiązujących.

W apelacji od tego wyroku powód zarzucił - między innymi - naruszenie art. 42 § 2 k.p. przez uznanie, że zmiana Pakietu wprowadzona porozumieniem z 21 sierpnia 2003 r. nie wymagała wypowiedzenia powodowi dotychczasowych warunków umowy o pracę wynikających z treści tego Pakietu.

Rozpoznając apelację Sąd Apelacyjny uznał, że w sprawie występuje przedstawione w sentencji niniejszej uchwały zagadnienie prawne budzące poważne wątpliwości. W jego ocenie zmiana § 11 pkt 2 Pakietu zwiększając krąg osób, z którymi można rozwiązać umowę o pracę bez odszkodowania, doprowadziła do pogorszenia sytuacji pracowników. Rodzi to pytanie, czy wprowadzenie mniej korzystnych zmian do Pakietu wymaga wypowiedzenia zmieniającego umów o pracę. Kwestia ta ma kluczowe znaczenie dla rozpoznania sprawy.

Rozpatrywanie tej kwestii Sąd Apelacyjny rozpoczął od rozważań, czy pakiet socjalny jest źródłem indywidualnych roszczeń pracowniczych. W tej kwestii Sąd stwierdził, że dotychczasowe orzecznictwo sądowe przyjmuje moc wiążącą pakietu, nie tylko w sferze zbiorowego prawa pracy, ale także w sferze indywidualnych roszczeń pracowniczych, niezależnie od tego, czy uznaje go za źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p., czy też za umowę na rzecz osoby trzeciej lub umowę kształtującą treść indywidualnych stosunków pracy (np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 29 lipca 2003 r., I PK 270/02, OSNP 2004 nr 16, poz. 281, z dnia 24 września 2004 r., II PK 27/04, OSNP 2005 nr 10, poz. 142). Jednocześnie Sąd stwierdził, że nie ma

przepisu prawa materialnego, który pozwoliłby na stwierdzenie, że postanowienia pakietów socjalnych stają się z mocy prawa postanowieniami indywidualnych umów o pracę. W szczególności do takiego wniosku nie uprawnia art. 9 k.p., stanowiący o źródłach prawa pracy, ani przepisy Działu Pierwszego tego Kodeksu regulujące ogólne zasady ustalania wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń wynikających ze stosunków pracy, które muszą być respektowane przez pracodawcę przy ustalaniu indywidualnych warunków pracy. Następnie Sąd Apelacyjny podniósł, że w ostatnich orzeczeniach dotyczących dopuszczalności zmiany pakietu socjalnego na niekorzyść pracownika w drodze dodatkowego porozumienia, bez stosowania trybu wypowiedzenia zmieniającego umów o pracę, Sąd Najwyższy zajął dwa odmienne stanowiska. W wyroku z 12 sierpnia 2004 r., III PK 38/04 (OSNP 2005 nr 4, poz. 55), Sąd Najwyższy stwierdził, że pakiet gwarancji pracowniczych jest źródłem prawa pracy i zmiana jego postanowień na niekorzyść pracowników wymaga wypowiedzeń zmieniających w trybie art. 42 § 1 k.p.c. w związku z art. 241<sup>13</sup> § 2 k.p. Natomiast w wyroku z 25 listopada 2004r. (III PK 57/04), Sąd Najwyższy uznał, że art. 241<sup>13</sup> § 2 k.p. nie ma zastosowania do postanowień porozumienia zbiorowego niebędącego układem zbiorowym pracy. Problem zastosowania art. 241<sup>13</sup> § 2 k.p. był także przedmiotem uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 15 września 2004 r., III PZP 3/04 (OSNP 2005 nr 4, poz. 49), w której przesądzono, że „wprowadzenie układem zbiorowym pracy mniej korzystnych dla pracowników warunków nabywania i ustalania wysokości niektórych składników wynagrodzenia za pracę wymaga wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę, także wtedy, gdy ukształtowane nowym układem wynagrodzenie nie uległo obniżeniu (art. 241<sup>13</sup> § 2 k.p.)”. Jednakże sędzia składający zdanie odrębne do tej uchwały uznał, że nawet wprowadzenie mniej korzystnych dla pracownika warunków nabywania i ustalania wysokości niektórych składników wynagrodzenia za pracę, połączone z równoczesnym polepszeniem innych składników wynagrodzenia nie wymaga wypowiedzenia zmieniającego, jeżeli łączne warunki wynagrodzenia pracownika nie uległy pogorszeniu. Wobec jednoznacznej treści art. 241<sup>13</sup> § 2 k.p. konkluzja ta zmusza do głębszej refleksji nad celowością stosowania wypowiedzeń zmieniających umów o pracę, w sytuacji, gdy zmiany stosunku pracy zostały zapisane w porozumieniach zbiorowych.

W dalszych uwagach Sąd Apelacyjny przeszedł do zagadnienia społecznych i ekonomicznych skutków zastosowania wypowiedzenia zmieniającego indywidual-

nych umów o pracę. W szczególności, zdaniem Sądu, rozważenia wymaga celowość stosowania art. 42 k.p., w sytuacji, gdy zmiana porozumienia zbiorowego następuje na mocy umowy przedstawicieli pracowników i pracodawcy. Należy bowiem wziąć pod uwagę, że postanowienia pakietów socjalnych, zawieranych w związku z przekształceniami własnościowymi zakładów pracy, zapewniając ochronę pracownikom, muszą również uwzględniać warunki ekonomiczne w jakich funkcjonuje pracodawca. Nie można też pomijać okoliczności, które zmuszają pracodawcę do dokonywania zmian w pakiecie, które najczęściej są wynikiem sytuacji finansowej pracodawcy wymagającej szybkiej reakcji przez wprowadzenie zmian strukturalnych i organizacyjnych w celu osiągnięcia zamierzonego efektu ekonomicznego. Stąd też strony Pakietu zawartego w rozpoznawanej sprawie przewidywały konieczność analizy sytuacji finansowej pracodawcy i dopuszczały możliwość jego zmiany (§ 29 i § 32). Z tego względu wydaje się celowe stworzenie pracodawcy możliwości szybkiego reagowania na sytuację ekonomiczną, co nie miałoby miejsca w przypadku zastosowania trybu wypowiedzenia umów o pracę przewidzianego w art. 42 k.p. Trzeba także pamiętać, że odszkodowania z tytułu naruszenia gwarancji zatrudnienia zwykle dotyczą wysokich kwot, co znajduje potwierdzenie w roszczeniach byłych pracowników pozwanej Kopalni (22 powodów), w których wartość przedmiotu sporu kształtuje się od 89.643 zł do 363.467 zł., a w większości przekracza 100.000 zł. Dlatego też wysokie roszczenia pracownicze zgłaszane już po opracowaniu planu restrukturyzacji mogą być dla pracodawcy zaskoczeniem, utrudniającym osiągnięcie zamierzonego celu gospodarczego i ekonomicznego, zwłaszcza że przyjęcie trybu wypowiedzenia zmieniającego w przypadku zmiany porozumień zbiorowych znacznie przedłuża okres wprowadzenia zmian. Sąd Apelacyjny uznał ponadto za wątpliwe stosowanie do powołanych sytuacji art. 241<sup>13</sup> § 2 k.p., wskazując, że Sąd Najwyższy w uzasadnieniu powołanego wyżej wyroku z 25 listopada 2004 r. (III PK 57/04), stwierdził, iż zastosowanie tego przepisu oznacza wprowadzenie wykładni rozszerzającej do uregulowań mających charakter wyjątku od art. 42 k.p. Wobec tego, w ocenie Sądu Najwyższego, wypowiedzenie zmieniające byłoby konieczne tylko wówczas, gdyby umowa o pracę odsyłała do postanowień pakietu, co według Sądu Apelacyjnego w rozpoznawanej sprawie nie miało miejsca.

Na koniec Sąd Apelacyjny omówił kwestię porozumień zbiorowych na gruncie dyrektyw: 91/533/EWG w sprawie obowiązku pracodawcy informowania pracowników o warunkach stosowanych do umowy lub stosunku pracy, 90/45/WE w sprawie

ustanowienia Europejskiej Rady Zakładowej lub trybu informowania i konsultowania pracowników w przedsiębiorstwach lub w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, 2001/23/WE w sprawie zbliżania ustawodawstwa Państw Członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów oraz 2002/14/WE ustanawiającej ogólne warunki ramowe informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej. W konkluzji tych uwag Sąd uznał, że nie zawierają one uregulowań, które jednoznacznie odpowiadałyby na przedstawione zagadnienie prawne, jednakże wskazują one, a zwłaszcza art. 2 dyrektywy 91/533/EWG, że obowiązek indywidualnego informowania pracownika dotyczy przede wszystkim warunków pracy określonych w umowie o pracę i układach zbiorowych pracy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Rozpatrywane zagadnienie prawne budzi istotnie poważne wątpliwości, czego dowodzi rozbieżność w orzecznictwie Sądu Najwyższego, wskazana w uzasadnieniu postanowienia Sądu Apelacyjnego przedstawiającego to zagadnienie. W wyroku z 12 sierpnia 2004 r., III PK 38/04 (OSNP 2005, nr 4, poz. 55, z krytyczną glosą A. Tomanka, OSP 2005 nr 7-8, poz. 87) Sąd Najwyższy stwierdził, że: (1) pakt gwarancji pracowniczych zawarty przez zakładowe organizacje związkowe przedsiębiorstwa państwowego wnoszonego jako aport do spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z inwestorem będącym następnie większościowym udziałowcem 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. 241<sup>13</sup> § 2 k.p.). W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Najwyższy wskazał, że 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. 241<sup>13</sup> § 2 k.p. Oznacza to, że do wprowadzania postanowień mniej korzystnych dla pracownika wymagane jest wypowiedzenie zmieniające (art. 42 k.p.).

Natomiast w wyroku z 25 listopada 2004 r., III PK 57/04 (OSNP 2005 nr 13, poz. 188), dotyczącym tego samego porozumienia, tj. pakietu socjalnego będącego

przedmiotem powyższego wyroku z 12 sierpnia 2004, Sąd Najwyższy uznał, że art. 241<sup>13</sup> § 2 k.p. nie ma zastosowania do postanowień porozumienia zbiorowego niebędącego układem zbiorowym pracy. Uzasadniając to stanowisko Sąd Najwyższy stwierdził, że art. 241<sup>13</sup> § 2 k.p., przewidujący stosowanie wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę do zmiany na niekorzyść pracownika warunków pracy lub płacy ukształtowanych przez układ zbiorowy, jest wyjątkiem od art. 42 § 1 k.p., który dopuszcza stosowanie tego wypowiedzenia tylko do warunków pracy lub płacy wynikających z umowy o pracę. Taką wykładnię art. 42 § 1 k.p., także w odniesieniu do możliwości jego stosowania do zmiany warunków wprowadzonych do treści stosunku pracy przez swoiste źródła prawa pracy, potwierdza wcześniejsze orzecznictwo Sądu Najwyższego (zob. wyroki z: 18 maja 1978 r., I PRN 40/78, LEX nr 14454; 13 grudnia 1996 r., I PKN 35/96, OSNAPiUS 1997 nr 15, poz. 267; 19 grudnia 1996 r., I PKN 23/96, OSNAPiUS 1997 nr 15, poz. 270; 11 maja 1999 r., I PKN 26/99, OSNAPiUS 2000 nr 14, poz. 543) oraz doktryna prawa (zob. np. Kodeks pracy. Komentarz, pod red. T. Zielińskiego, Warszawa 2000, s. 1033-1034). Następnie Sąd Najwyższy zważył, że uznanie istnienia obowiązku pracodawcy stosowania wypowiedzenia zmieniającego do zmiany warunków pracy lub płacy ukształtowanych przez porozumienie zmieniające pakiet socjalny, byłoby niedopuszczalnym (w świetle zasad wykładni) rozszerzeniem uregulowań mających charakter wyjątków. W tej sytuacji, stosowanie *per analogiam* art. 241<sup>13</sup> § 2 k.p. do porozumień zbiorowych innych niż układ zbiorowy pracy, byłoby poprawianiem prawa do stanu zgodnego z wyobrażeniami interpretatora o tym, jakie prawo być powinno, a zatem niedopuszczalnym wypełnianiem tzw. luki aksjologicznej. Zastosowaniu takiej interpretacji sprzeciwia się także dyrektywa wykładni prawa, wskazująca, że przepis określający wyjątek w stosunku do przepisu ogólniejszego nie może być interpretowany *a simili*, a więc rozszerzająco (*exceptiones non sunt extentendae*). Wynika stąd zatem, że art. 241<sup>13</sup> § 2 k.p. nie ma zastosowania do postanowień porozumienia zbiorowego innego niż układ zbiorowy pracy. Jednocześnie jednak Sąd Najwyższy podkreślił, że wypowiedzenie zmieniające byłoby konieczne, gdyby umowa o pracę odsyłała do postanowień pakietu. W takim bowiem przypadku warunki pracy lub płacy, będące przedmiotem tego odesłania, wynikałyby równocześnie z umowy o pracę (por. np. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 19 grudnia 1996 r., I PKN 23/96, OSNAPiUS 1997 nr 15, poz. 270).

Przed przystąpieniem do dalszych rozważań należy wskazać, że w obydwu powołanych wyżej wyrokach Sąd Najwyższy milcząco przyjął interpretację art. 241<sup>13</sup> § 2 k.p., zgodnie z którą przepis ten dotyczy każdego pogorszenia sytuacji pracownika, a nie tylko tych ukształtowanych mniej korzystnie w nowym układzie warunków pracy lub płacy, które zostały wyraźnie uzgodnione przez strony stosunku pracy w umowie o pracę. W przeciwnym wypadku, tj. w razie przyjęcia, że art. 241<sup>13</sup> § 2 k.p. dotyczy jedynie warunków wynikających z umowy o pracę, odwoływanie się do tego przepisu nie byłoby uzasadnione, skoro w okolicznościach stanowiących podstawę faktyczną obydwu tych wyroków umowy o pracę skarżących nie regulowały kwestii objętych pakietem. Wyżej wskazana wykładnia tego przepisu jest również punktem wyjścia do uzasadnienia niniejszej uchwały (jej szersze uzasadnienie przedstawia L. Florek [w:] Kodeks pracy. Komentarz, red. T. Zieliński, Warszawa 2000, s. 1033-1034, tak również: K. Rączka [w:] Kodeks pracy. Komentarz, red. Z. Salwa, Warszawa 2004, s. 799).

Sąd Najwyższy w obecnym składzie podziela stanowisko przedstawione w wyroku z 25 listopada 2004 (III PK 57/04). Przyjęcie tego poglądu wymaga jednak dalszej argumentacji uwzględniającej charakter porozumienia (pakietu), będącego przedmiotem niniejszej sprawy. Porozumienie to zostało zawarte przez związki zawodowe z przedsiębiorstwem państwowym przekształconym następnie w spółkę wskutek komercjalizacji tego przedsiębiorstwa. W tej sytuacji zobowiązania przedsiębiorstwa wynikające z pakietu zostały z mocy prawa przejęte przez spółkę. Zgodnie bowiem z art. 1 ust. 1 zdanie drugie ustawy z 30 sierpnia 1996 r. o komercjalizacji i prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych (Dz.U. Nr 118, poz. 561 ze zm.), jeżeli przepisy ustawy nie stanowią inaczej, spółka wstępuje we wszystkie stosunki prawne, których podmiotem było przedsiębiorstwo państwowe, bez względu na charakter prawny tych stosunków (por. wyrok Sądu Najwyższego z 24 września 2004, II PK 27/04, OSNP 2005 nr 10, poz. 142). W rezultacie, skoro pozwana Spółka wstąpiła we wszystkie stosunki prawne, których podmiotem było przedsiębiorstwo państwowe - Kopalnia Węgla Brunatnego „K.” w K., to przejęła ona zobowiązania wynikające z rozpatrywanego Pakietu i porozumienie to należy traktować tak, jakby zostało zawarte pomiędzy związkami zawodowymi a pracodawcą powoda.

Charakter prawny tego rodzaju porozumień, tj. pakietów socjalnych zawartych między zakładową organizacją związkową a pracodawcą, jest sporny w orzecznictwie i doktrynie. Według jednego poglądu są one przepisami prawa pracy („źródłem



prawa pracy”) w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. (tak np.: wyrok z 28 lipca 1999 r., I PKN 176/99, OSNAPiUS 2000 nr 21, poz. 788 i uchwała składu siedmiu sędziów z 23 maja 2001 r. ze zdaniem odrębnym SSN B. Wagner, III PZP 25/00, OSNAPiUS 2002 nr 6, poz. 134, z krytycznymi glosami A. Tomanka i J. Steliny oraz częściowo aprobującą glosą A. Świątkowskiego, OSP 2002 nr 9, poz. 115). Do tego stanowiska należy też zaliczyć dalej idące orzeczenia oraz poglądy doktryny, które włączają do przepisów prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 pakiety zawarte z inwestorem. Opierają się one bowiem na założeniu, że wszystkie porozumienia zbiorowe regulujące warunki pracy mają taki charakter (zob. powołany wyżej wyrok Sądu Najwyższego z 12 sierpnia 2004, III PK 38/04; wyrok Sądu Najwyższego z 28 kwietnia 2005 r., I PK 214/04, zob. także glosa A. Świątkowskiego, j.w.).

Zgodnie z drugim poglądem, postanowienia rozważanych pakietów nie są przepisami prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. (np. wyrok Sądu Najwyższego z 7 września 1999 r., I PKN 243/99, OSNP 2001 nr 1, poz. 8). Mogą one jednak kształtować treść stosunków pracy poprzez to, że są umowami o świadczenie na rzecz osoby trzeciej w rozumieniu art. 393 k.c. w związku z art. 300 k.p. (tak np. wyroki z: 17 lutego 2000 r., I PKN 541/99, OSNAPiUS 2001 nr 14, poz. 464; 26 maja 2000 r., I PKN 674/99, OSNAPiUS 2001 nr 22, poz. 664; z 29 czerwca 2005 r., II PK 344/04).

W ocenie Sądu Najwyższego w obecnym składzie bardziej uzasadniony jest drugi z przedstawionych powyżej poglądów. Należy jednak stwierdzić, że rozstrzygnięcie rozpatrywanego zagadnienia prawnego zawarte w sentencji niniejszej uchwały nie zależy od stanowiska w tej sprawie. Jest ono bowiem takie samo na gruncie obydwu tych zapatrywań.

W świetle pierwszego z nich pakiet socjalny jest aktem prawnym zawierającym przepisy prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. i jednocześnie nie jest on układem zbiorowym pracy. W tej sytuacji w pełni aktualne są przytoczone wcześniej argumenty przeciwko dopuszczalności stosowania wypowiedzenia zmieniającego do wprowadzenia mniej korzystnych dla pracownika postanowień porozumienia zbiorowego zmieniającego pakiet socjalny, przedstawione przez Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 25 listopada 2004 r. (III PK 57/04). Za takim rozstrzygnięciem przemawiają również dalsze argumenty. W szczególności ograniczenie wynikającego z art. 241<sup>13</sup> § 2 k.p. wyjątku od art. 42 § 1 k.p. wyłącznie do wprowadzania do stosunku pracy zmian wynikających z układów zbiorowych pracy oraz regulaminów wynagra-

dzania (art. 77<sup>2</sup> § 5 k.p.), znajduje uzasadnienie w szczególnej roli układów zbiorowych w regulacji warunków pracy, a regulaminu wynagradzania w kształtowaniu warunków płacowych i innych świadczeń związanych z pracą. Układ zbiorowy jest swoistym źródłem prawa pracy o najszerszym zakresie podmiotowym i przedmiotowym, stanowiącym podstawowy instrument autonomicznego kształtowania stosunków pracy przez partnerów społecznych i stabilizującym warunki zatrudnienia (zob. art. 77<sup>1</sup> k.p. i przepisy działu jedenastego Kodeksu pracy). Inne porozumienia zbiorowe, jak np. porozumienie dotyczące warunków zatrudnienia pracowników w przypadku przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę (art. 26<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych), porozumienie dotyczące zasad postępowania w sprawach pracowników objętych planowanymi zwolnieniami grupowymi (art. 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, Dz.U. Nr 90, poz. 844), a także pakiet socjalny, regulujący uprawnienia pracownicze związane z restrukturyzacją przedsiębiorstw, a zwłaszcza z ich prywatyzacją i komercjalizacją, odnoszą się - w odróżnieniu od układu - do szczególnych sytuacji związanych z funkcjonowaniem przedsiębiorstwa (zakładu pracy) i są instrumentem elastycznego reagowania na te sytuacje. To zróżnicowanie roli układu zbiorowego pracy i innych (szczególnych) porozumień zbiorowych uzasadnia specjalną ochronę stabilności warunków pracy ukształtowanych przez układ, wyrażającą się - między innymi - w rejestracji układu, uprzedniej kontroli jego zgodności z prawem, a także w konieczności stosowania wypowiedzenia zmieniającego do jego zmiany na niekorzyść pracownika. Natomiast szczególny charakter pozostałych porozumień zbiorowych uzasadnia dopuszczalność zmiany kształtowanych przez nie warunków pracy i płacy w celu elastycznego reagowania na zmiany warunków funkcjonowania przedsiębiorstwa, bez konieczności dokonywania wypowiedzenia zmieniającego. Warto także podkreślić, że nie oznacza to pozbawienia pracowników ochrony. Każda zmiana porozumienia wymaga bowiem zgodnej woli stron porozumienia, w tym zgody związku zawodowego reprezentującego interesy pracowników. Należy uznać, że w tej sytuacji zmiany, nawet jeśli są niekorzystne dla poszczególnych pracowników, są uzasadnione ogólniej widzianym interesem załogi zakładu lub innej grupy pracowniczej. Można też wskazać, że dopuszczenie stosowania *a simili* art. 241<sup>13</sup> § 2 k.p. do innych niż układ porozumień zbiorowych otworzyłoby w konsekwencji drogę do stosowania do nich, na tej samej zasadzie, także

innych przepisów dotyczących układów zbiorowych pracy, przekreślając tym samym *ratio legis* odmiennego uregulowania tych różnych porozumień w przepisach prawa. Zgodnie z drugim z poglądów na charakter prawny pakietu socjalnego zawartego między związkiem zawodowym a pracodawcą, akt ten jest umową o świadczenie na rzecz osoby trzeciej. Zdaniem Sądu Najwyższego w obecnym składzie zapatrywanie to zasługuje na aprobatę. Istotnie, odpowiednie (w rozumieniu art. 300 k.p.) zastosowanie art. 393 k.c. uzasadnia taką ocenę. W przypadku zawarcia tego rodzaju porozumienia zbiorowego pracodawca (dłużnik) zobowiązuje się wobec organizacji związkowej, że spełni świadczenie na rzecz pracownika (osoby trzeciej), w związku z czym pracownik (osoba trzecia), w braku odmiennego postanowienia porozumienia, może żądać bezpośrednio od pracodawcy (dłużnika) spełnienia zastrzeżonego świadczenia.

Jak wcześniej stwierdzono, także przypisanie pakietowi socjalnemu charakteru umowy o świadczenie na rzecz osoby trzeciej, nie uzasadnia zajęcia, odnośnie do zastosowania wypowiedzenia zmieniającego, innego stanowiska, niż przyjęte w sentencji niniejszej uchwały. Warunki pracy lub płacy określone w postanowieniach pakietu (umowy o świadczenie przez osobę trzecią) nie wynikają bowiem z umowy o pracę w rozumieniu art. 42 § 1 k.p. Przepis ten dotyczy bowiem warunków zatrudnienia wynikających z woli samych stron umowy o pracę. Nie odnosi się on natomiast do elementów treści stosunku pracy niemających, jak w przypadku warunków wynikających z pakietu, źródła w bezpośrednio wyrażonej woli pracownika i pracodawcy. Przyjęcie odmiennego założenia nie jest możliwe do zaakceptowania. Oznaczałoby ono bowiem przyznanie pakietowi większej skuteczności niż nazwanym porozumieniom zbiorowym oraz regulaminowi pracy, do których art. 241<sup>13</sup> § 2 nie ma zastosowania. Ustaleniu temu nie przeczy stwierdzenie przez Sąd Najwyższy w powołanych wyżej orzeczeniach z 17 lutego 2000 (I PKN 541/99) i z 26 maja 2000 r. (I PKN 674/99), że nienormatywne porozumienia zbiorowe (pakiety zawarte z pracodawcą) należy z punktu widzenia zasady uprzywilejowania pracownika, wyrażonej w art. 18 § 1 k.p., traktować na równi z umową o pracę. Teza ta odnosi się bowiem do oceny stosunku postanowień takiego pakietu do przepisów prawa pracy (nie mogą być od nich mniej korzystne), nie może natomiast być odnoszona do regulacji zawartej w art. 42 § 1 k.p.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy podjął uchwałę jak w sentencji.

=====