

**Wyrok z dnia 25 maja 2005 r.**

**I PK 223/04**

**Porozumienie zbiorowe (pakiet socjalny) zawarte pomiędzy działającymi w spółce związkami zawodowymi, a inwestorem-przyszłym nabywcą większości akcji tej spółki, nie jest porozumieniem zbiorowym zawierającym przepisy prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p.**

Przewodniczący SSN Katarzyna Gonera, Sędziowie SN: Zbigniew Hajn (sprawozdawca), Jerzy Kwaśniewski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 25 maja 2005 r. sprawy z powództwa Wiesława O. przeciwko Cukrowni G. SA w G., obecnie P. & L. Polska SA z siedzibą w P. o zapłatę, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kaliszu z dnia 20 maja 2004 r. [...]

1. o d d a l i ł kasację,
2. nie obciążył powoda kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej w postępowaniu kasacyjnym

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

Zaskarżonym wyrokiem Sąd Okręgowy oddalił apelację powoda od wyroku Sądu Rejonowego, oddalającego powództwo o zapłatę 15.000 zł, z ustawowymi odsetkami.

Powód był zatrudniony w pozwanej Cukrowni i Rafinerii W. SA w W. do 31 stycznia 2002 r. Umowa o pracę została rozwiązana za porozumieniem stron z przyczyn ekonomicznych dotyczących zakładu pracy - zmniejszenia stanu zatrudnienia. W latach 1998-1999 ze względu na pogarszającą się sytuację ekonomiczną cukrowni jej zarząd oraz ówczesny właściciel - Skarb Państwa podjęli decyzję o prywatyzacji zakładu przez jego sprzedaż. W trakcie trwania procedury prywatyzacyjnej podpisany został 2 września 1999 r. „Pakiet Socjalny” pomiędzy przyszłym inwestorem - firmą P. & L. KG a przedstawicielami związków zawodowych działających w Cu-

krowni. W § 1 ust. 1 Pakietu P. & L. KG gwarantowała utrzymanie w pozwanej Spółce istniejących stosunków pracy przez okres 36 miesięcy od dnia wejścia w życie Pakietu, nie krócej jednak niż do 31 grudnia 2002 r. Zgodnie z § 2 Pakietu, w przypadku rozwiązania przez Spółkę stosunku pracy przed upływem wyżej określonego terminu, na Spółce ciążył obowiązek wypłaty każdemu zwalnianemu pracownikowi odprawy według zasad sprecyzowanych w Pakiecie. Pakiet Socjalny wszedł w życie 24 sierpnia 2001 r., kiedy inwestor – P. & L. KG nabył większościowy pakiet akcji. Władze pozwanej Spółki nie podjęły uchwały o włączeniu Pakietu do zakładowego porządku prawnego. Po przeprowadzeniu prywatyzacji istniała nadal potrzeba ograniczenia zatrudnienia. Spółka zrezygnowała jednak ze zwalniania pracowników, a zaproponowała program odejść dobrowolnych, polegający na rozwiązywaniu umów o pracę na zasadzie porozumienia stron z jednoczesną wypłatą uzgodnionej między Spółką a pracownikiem kwoty tytułem odprawy. Powód był zainteresowany powyższą formą rozwiązania stosunku pracy i 28 stycznia 2002 r. zawarł z pozwaną porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę, w którym przewidziano dla niego odszkodowanie niższe od odprawy wynikającej z Pakietu.

W ocenie Sądu Okręgowego Sąd pierwszej instancji trafnie oddalił powództwo. Pakiet socjalny zawarty między nabywcą akcji prywatyzowanego zakładu a związkami zawodowymi działającymi w zakładzie nie należy do kategorii źródeł prawa pracy wymienionych w art. 9 § 1 k.p. Przeprowadzone postępowanie dowodowe nie wykazało, aby władze pozwanej Spółki włączyły Pakiet do zakładowego porządku prawnego. Argumentacja Sądu Rejonowego znajduje także oparcie w orzeczeniach Sądu Najwyższego, (wyroku z 23 lutego 1999 r., I PKN 588/98, OSNAPiUS 2000 nr 8, poz. 298 oraz wyroku z 30 maja 2001 r., I PKN 435/00, OSNP 2003 nr 7, poz. 175).

W kasacji powód zaskarżył wyrok Sądu Okręgowego w całości opierając ją na podstawie naruszenia prawa materialnego, w szczególności art. 9 § 1 k.p., przez niewłaściwą jego wykładnię i przyjęcie, że Pakiet socjalny zawarty 2 września 1999 r. pomiędzy przyszłym inwestorem a przedstawicielami związków zawodowych działających w pozwanej Cukrowni nie stanowi źródła prawa pracy, gdyż nie został włączony do wewnątrzzakładowego porządku, oraz na podstawie naruszenia przepisów postępowania, w szczególności art. 378 § 1 k.p.c., przez nierozpoznanie sprawy przez Sąd Okręgowy w granicach zaskarżenia i pominięcie podniesionego w apelacji zarzutu sprzeczności ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowo-

dowego, co do przyjęcia przez pozwaną Spółkę Pakietu do realizacji oraz co do wiedzy, jaką posiadał powód odnośnie do postanowień „porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron”.

Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości, a także o uchylenie w całości poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania za wszystkie instancje.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Nietrafny okazał się zarzut naruszenia art. 378 § 1 k.p.c. Zgodnie z tym przepisem „sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania.” Naruszenie tego przepisu skarżący uzasadnia pominięciem przez Sąd Okręgowy podnieszonego w apelacji zarzutu sprzeczności ustaleń Sądu pierwszej instancji z zebranim w sprawie materiałem dowodowym, a następnie wykazuje w szczegółowym wywodzie istnienie sprzeczności między ustaleniami tego Sądu a zebranim materiałem dowodowym. Zdaniem Sądu Najwyższego, Sąd Okręgowy - wbrew twierdzeniu kasacji - ustosunkował się do tego zarzutu stwierdzając, że rozstrzygnięcie Sądu pierwszej instancji znajduje oparcie w zebranych w sprawie materiale dowodowym. Ponadto Sąd podkreślił, że przeprowadzone w pierwszej instancji postępowanie dowodowe nie wykazało, aby władze pozwanej Spółki włączyły Pakiet do zakładowego porządku prawnego. Wskazał również, że brak było przesłanek do uznania, że powód działał w warunkach błędu. Natomiast wykazywane szczegółowo przez autora kasacji sprzeczności ustaleń Sądu Rejonowego z materiałem dowodowym nie mieszczą się w zakresie unormowania powyższego przepisu.

W przedstawionym powyżej stanie rzeczy, skoro podstawa naruszenia przepisów postępowania okazała się nieusprawiedliwiona, Sąd Najwyższy jest związany podstawą faktyczną zaskarżonego wyroku przy ocenie naruszenia prawa materialnego (art. 393<sup>11</sup> § 1 i 2 k.p.c.).

Nieusprawiedliwiony okazał się także zarzut naruszenia prawa materialnego - art. 9 § 1 k.p. Pełnomocnik skarżącego uzasadnił go wskazując, że strona powodowa podziela poglądy wyrażone przez K. Barana w jego glosie do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 30 maja 2001 r., I PKN 435/00, iż art. 59 ust. 2 Konstytucji RP *expressis*

*verbis* dopuszcza zawieranie przez związki zawodowe i pracodawców i ich organizacje nie tylko układów zbiorowych pracy, ale również innych porozumień. Ów przepis na równi z układami zbiorowymi traktuje wszelkie pozaukładowe porozumienia. Nie wprowadza przy tym żadnych ograniczeń, ani w sferze podmiotowej, ani przedmiotowej. Zatem z argumentu *lege non distinguente* można wywieść twierdzenie, że dotyczy on także "pakietów" socjalnych. Fakt, iż ustawowe oparcie wymagane przez art. 9 § 1 k.p. znajduje się w normach rangi konstytucyjnej, nie odbiera im przymiotu źródła prawa.

Podnosząc powyższy argument skarżący nie wyjaśnił, jak cytowany fragment glosy, dotyczący, jak wynika z jego brzmienia, porozumień zawieranych przez związki zawodowe z pracodawcami lub ich organizacjami (jakkolwiek glosa dotyczy istotnie pakietu socjalnego zawartego przez organizacje związkowe z konsorcjum nabywców akcji spółki) wiąże się z niniejszą sprawą, w której stroną pakietu nie jest pracodawca, lecz inwestor, który ani w dacie zawierania tego porozumienia, ani później nie był pracodawcą pracowników pozwanej Spółki. Skarżący ponadto nie zwrócił uwagi na to, że w dotychczasowym orzecznictwie Sądu Najwyższego porozumienie zbiorowe zawarte przez związek zawodowy, reprezentujący pracowników zakładu pracy, z inwestorem - przyszłym nabywcą zakładu - i określające warunki umów o pracę pracowników tego zakładu pracy, nie jest zasadniczo uznawane za akt zawierający przepisy prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p. (zob. np.: wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 26 stycznia 1993 r., III APr 4/93 OSA 1993 nr 9, poz. 37, uchwała Sądu Najwyższego z 24 listopada 1993 r., I PZP 46/93, OSNCP 1994 nr 6, poz. 131, a także wyrok Sądu Najwyższego z 23 lutego 1999 r., I PKN 588/98, OSNAPIUS 2000 nr 8, poz. 298; wyrok z 30 maja 2001 r., I PKN 435/00, OSNP 2003 nr 7, poz. 175; wyrok z 29 lipca 2003 r., I PK 270/02, OSNP 2004 nr 16, poz. 281), chyba że zostało ono włączone do układu zbiorowego pracy lub innego nazwanego porozumienia opartego na ustawie w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. (zob. np. wyrok Sądu Najwyższego z 12 grudnia 2001 r., I PKN 729/00, OSNP 2003 nr 23, poz. 568 i wyrok z 17 listopada 1999 r., I PKN 364/99, OSNAPIUS 2001 nr 7, poz. 219). Powyższe stanowisko Sąd Najwyższy opiera konsekwentnie na twierdzeniu, że z natury porozumienia zbiorowego, jako źródła prawa pracy określającego prawa i obowiązki stron stosunku pracy, wynika, że musi być ono zawarte przez pracodawcę. W związku z tym Sąd Najwyższy, w przytoczonych orzeczeniach, uznaje, że porozumienie zawarte przez inwestora (przyszłego nabywcę przedsiębiorstwa lub akcji), który nie

staje się następnie pracodawcą pracowników przejętych przez spółkę, w którą zainwestował lub którą następnie zawiązał, nie może być uznane za porozumienie zbiorowe w rozumieniu art. 9 § 1 k.p.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego oraz w doktrynie prawa pracy wskazuje się również, że oparcia dla roszczeń pracowników dotyczących zobowiązań przyjętych w porozumieniu (pakiecie) przez inwestora można, ze względu na ich obligatoryjny (nienormatywny) charakter poszukiwać w uznaniu tego porozumienia za umowę o świadczenie na rzecz osoby trzeciej, lub - co zdaniem obecnego składu Sądu Najwyższego jest trafniejsze - za umowę o świadczenie przez osobę trzecią, przy założeniu odpowiedniego, w rozumieniu art. 300 k.p., stosowania regulujących te zastrzeżenia umowne artykułów 393 i 391 k.c. Ten kierunek rozwiązania rozpatrywanej kwestii należy uznać za właściwy. Szersze podejmowanie tej kwestii, niepodniesionej w kasacji, ani w orzeczeniach sądów wydanych w toku niniejszej sprawy, wykroczyłoby jednak zdecydowanie poza potrzebę rozpoznania niniejszej kasacji i wyjaśnienia podstawy prawnej niniejszego orzeczenia.

Należy jednak stwierdzić, że w ostatnim czasie zarysowała się w orzecznictwie Sądu Najwyższego rozbieżność co do charakteru porozumienia zbiorowego zawartego między związkiem zawodowym a investorem i określającego warunki umów o pracę pracowników spółki (zakładu pracy), której taki „pakiet” dotyczy. W wyroku z 12 sierpnia 2004 r., III PK 38/04 (OSNP 2005 nr 4, poz. 55), Sąd Najwyższy uznał tego rodzaju porozumienie za „źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p.”, wiążące spółkę jako pracodawcę. Sąd Najwyższy w obecnym składzie nie podziela tej tezy ani głównych motywów powołanych dla jej wsparcia. Przede wszystkim we wskazanym wyroku z 12 sierpnia 2004 r. Sąd Najwyższy nie przedstawił argumentów osłabiających zasadniczą przesłankę leżącą u podstaw orzeczeń odmawiających rozważanej kategorii porozumień zbiorowych przymiotu porozumienia w rozumieniu art. 9 k.p., tj. tego, że z natury nazwanego (i normatywnego) porozumienia zbiorowego, jako źródła prawa pracy określającego prawa i obowiązki stron stosunku pracy, wynika, że musi być ono zawarte przez pracodawcę. Ten fundamentalny warunek normatywności porozumienia w rozumieniu art. 9 k.p. pozostaje zatem nadal aktualny. Istotnie, założenie, że zobowiązanie się przez pracodawcę w drodze porozumienia zbiorowego do świadczeń na rzecz pracowników objętych normatywnymi postanowieniami porozumienia musi wynikać z jego aktu woli, należy do istoty tej kategorii porozumień zbiorowych jako aktów swoistego prawa pracy. Nie zmienia tej za-

sady fakt prawnego związania pracodawcy układami zbiorowymi pracy i innymi porozumieniami zbiorowymi zawartymi przez organizację pracodawców, której jest członkiem. W takiej bowiem sytuacji kompetencja organizacji do zawarcia porozumienia ma swe źródło w woli jej członków. Natomiast inwestor, który, jak w niniejszej sprawie, zawiera porozumienie ze związkiem zawodowym reprezentującym spółkę, w której zamierza objąć w określonym zakresie akcje, działa we własnym imieniu i w sensie prawnym nie reprezentuje spółki, w którą ewentualnie po zakończeniu negocjacji zainwestuje. Może on natomiast zobowiązać się, że po objęciu akcji wywrze wpływ na spółkę (pracodawcę) w kierunku realizacji przez nią świadczeń dla pracowników przewidzianych w porozumieniu. To właśnie pozwala poszukiwać realizacji ewentualnych indywidualnych roszczeń pracowników w uznaniu porozumienia za umowę o świadczenie przez osobę trzecią (tj. pracodawcę).

Porozumienie zbiorowe z inwestorem nie spełnia także drugiej podstawowej cechy nazwanego i normatywnego porozumienia zbiorowego w rozumieniu art. 9 k.p., a mianowicie nie jest ono oparte na ustawie (zob. np. wyrok z 17 lutego 2000 r., I PKN 541/99 r., OSNAPiUS 2001 nr 14, poz. 464; powołany wyżej Sąd Najwyższego z 23 lutego 1999, I PKN 588/98). Wbrew twierdzeniu kasacji oparcia takiego, w ocenie Sądu Najwyższego w składzie obecnym, nie daje art. 59 ust. 2 Konstytucji (por. jednak uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z 23 maja 2001 r., III ZP 25/00, OSNAPiUS 2002 nr 6, poz. 134). Przepis ten potwierdza i gwarantuje wolność pracodawców oraz organizacji pracodawców i związków zawodowych prowadzenia rokowań zbiorowych oraz zawierania układów zbiorowych pracy i innych porozumień zbiorowych. Jego celem nie jest natomiast uzupełnienie listy aktów prawnych stanowiących źródła prawa pracy. Artykuł 59 ust. 2 Konstytucji, gwarantuje prawo zawierania porozumień zbiorowych w najszerszym sensie tego określenia. Dotyczy zatem zarówno opartych na ustawie w znaczeniu przyjętym w art. 9 k.p. porozumień ustalających warunki pracy i wynagradzania pracowników, jak i porozumień określających takie warunki, lecz nieopartych na ustawie, a także porozumień czysto obligacyjnych, określających wzajemne stosunki między pracodawcami a związkami zawodowymi bez odniesień do treści stosunku pracy. Zawarte w art. 9 k.p. określenie „porozumienia zbiorowe oparte na ustawie” nie oznacza oparcia na art. 59 ust 2 Konstytucji, ponieważ przyjęcie takiej interpretacji pozbawiłoby termin „oparcie na ustawie” jakiegokolwiek znaczenia specyfikującego, prowadząc do wniosku, że dotyczące treści stosunku pracy postanowienia każdego porozumienia zawartego między

pracodawcami i związkami zawodowymi są przepisami prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p. Uznanie trafności takiej wykładni prowadziłyby do podważenia pozycji układów zbiorowych pracy i innych nazwanych porozumień zbiorowych, np. przez możliwość ich zmiany lub zastąpienia nawet przez porozumienie zawarte przez mniejszościową i mało znaczącą organizację związkową (por. zdanie odrębne sędziego Sądu Najwyższego Barbary Wagner do uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 2001 r., III ZP 25/00, OSNAPiUS 2002 nr 6, poz. 134, a także glosy do tej uchwały autorstwa A. Tomanka i J. Steliny zamieszczone w OSP 2002 nr 9, poz. 115 oraz poglądy doktryny cytowane przez tych autorów). W rezultacie, otwarcie takiej możliwości prowadzi do erozji podstawowych założeń wynikającego z przepisów ustawowych ładu w zbiorowych stosunkach pracy. Sąd Najwyższy w obecnym składzie nie kwestionuje trafności niektórych opinii wskazujących na niedostatki istniejącej regulacji prawnej tych stosunków, uznając jednak, że ewentualne zmiany przepisów w tym zakresie należą do ustawodawcy.

Fakt niezawarcia rozważanego porozumienia przez pracodawcę (lub inny podmiot upoważniony do działania w jego imieniu) oraz brak jego oparcia na ustawie przesądzają o niemożliwości uznania tego porozumienia za porozumienie zbiorowe określające prawa i obowiązki stron stosunku pracy w rozumieniu art. 9 k.p. W tym stanie rzeczy pozbawione znaczenia są argumenty, zgodnie z którymi przyznanie im charakteru aktów, o których stanowi art. 9 k.p., wynika z konieczności nadania im odpowiedniej skuteczności prawnej w celu ochrony interesów pracowników. Argumenty te mogą mieć jedynie znaczenie *de lege ferenda*, jako postulaty pod adresem ustawodawcy. Nie w pełni przekonuje również leżąca u podłoża tych argumentów teza, że porozumienia z inwestorami są pozbawione skuteczności prawnej oraz teza, że wszystkie porozumienia zbiorowe muszą mieć taką samą skuteczność. Dochodzenie przez zainteresowanego pracownika na drodze sądowej roszczeń z rozpatrywanych porozumień jest, jak wyżej wskazano, możliwe przez oparcie powództwa na przepisach Kodeksu cywilnego (w związku z art. 300 k.p.). Ponadto ich realizacji powinny pilnować również związki zawodowe, które mogą w tym celu wspierać pracowników występujących z powództwami indywidualnymi, jak również stosować różnego rodzaju środki typowe dla zbiorowego prawa pracy, ze strajkiem włącznie. Oczywiście taka droga realizacji roszczeń jest mniej komfortowa, niż w przypadku dochodzenia roszczeń wynikających z przepisów prawa pracy wskazanych w art. 9 k.p., i nie zawsze jest skuteczna. W przekonaniu Sądu Najwyższego w obecnym

składzie, wskazane zróżnicowanie skuteczności różnego rodzaju porozumień zbiorowych znajduje usprawiedliwienie w różnej randze i niejednakowej społecznej funkcji porozumień opartych na ustawie i pozostałych, w tym „pakietów socjalnych”, związanych, jak porozumienie w niniejszej sprawie, z prywatyzacją przedsiębiorstw. Pierwsze (np. układ zbiorowy pracy, porozumienia dotyczące warunków zwolnień grupowych, porozumienia dotyczące uprawnień pracowników w związku z przejściem zakładu pracy na innego pracodawcę) regulują podstawowe warunki zatrudnienia. Drugie, jak pakiet socjalny, dotyczą z reguły dodatkowych świadczeń dla pracowników, mających charakter premii prywatyzacyjnej lub, jak w rozpoznawanej sprawie, szczególnych gwarancji trwałości zatrudnienia. Korzyści te są niejednokrotnie osiągnane kosztem zmniejszenia wpływającej do budżetu ceny przedsiębiorstwa lub kosztem innych grup społecznych, np. chętnych do pracy w sprzedanym zakładzie, którym pakiet z gwarancjami zatrudnienia dla aktualnych pracowników blokuje dostęp do miejsc pracy. W tym stanie rzeczy uzasadnione jest oczekiwanie, że pracownicy, którym pakiet socjalny gwarantuje te szczególne korzyści i ich związki zawodowe wykażą wskazaną wyżej większą zapobiegliwość w celu ich wyegzekwowania.

Porozumienie z 2 września 1999 r. - „Pakiet Socjalny” pomiędzy inwestorem - firmą P. & L. KG a przedstawicielami związków zawodowych działających w pozwanej Cukrowni, z którego powód wywodzi swoje roszczenia, nie jest porozumieniem zawartym z pracodawcą ani nie ma oparcia w ustawie. Jego postanowienia nie mogą zatem zostać uznane za przepisy prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. W związku z tym zarzut naruszenia tego przepisu przez zaskarżony wyrok okazał się nietrafny.

Wobec powyższego Sąd Najwyższy, na podstawie art. 393<sup>12</sup> k.p.c., orzekł jak w sentencji.

=====