

**Wyrok z dnia 29 czerwca 2005 r.**

**II PK 344/04**

**Porozumienie (pakiet socjalny), zawarte między związkami zawodowymi działającymi w spółce akcyjnej 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 (sprawozdawca), Sędziowie SN:  
Krystyna Bednarczyk, Jerzy Kwaśniewski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 29 czerwca 2005 r. sprawy z powództwa Jana B., Wojciecha D., Andrzeja K., Bogdana K., Jerzego K. i Jerzego L. przeciwko Cukrowni O. SA z siedzibą w O. o zapłatę, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 1 lipca 2004 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Apelacyjnemu w Poznaniu do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

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

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu wyrokiem z 28 października 2003 r. [...] uwzględnił częściowo roszczenie powodów: Jana B., Wojciecha D., Andrzeja K., Bogdana K., Jerzego K., Jerzego L. i zasądził na ich rzecz od pozwanej Cukrowni O. SA w O. wynikające z Pakietu Socjalnego odszkodowania z tytułu wcześniejszego rozwiązania umów o pracę.

Sąd Okręgowy ustalił, że powodowie byli pracownikami Cukrowni O. SA. Pakiet Socjalny sporządzony przez zespół negocjacyjny, składający się z przedstawicieli wszystkich organizacji związkowych, działających w Cukrowni S. SA oraz Cukrowni O. SA, został przyjęty i zaakceptowany przez inwestora zagranicznego N. AG. Treść tego Pakietu przewidywała między innymi gwarancje trwałości istniejących stosunków pracy pomiędzy Spółkami a pracownikami przez okres 42 miesięcy od dnia

jego wejścia w życie. Gdyby którakolwiek ze Spółek rozwiązała stosunek pracy z pracownikiem przed upływem 42-miesięcznego terminu gwarancyjnego, inwestor - N. AG - gwarantował wypłatę odszkodowania w kwocie odpowiadającej iloczynowi miesięcznego zarobku pracownika i liczby miesięcy pozostałych do upływu zagwarantowanego czasu zatrudnienia, powiększonego o wartość nagród jubileuszowych, do których pracownik nabyłby uprawnienie do chwili upływu gwarantowanego okresu zatrudnienia. Pakiet wymieniał również okoliczności wyłączające prawo do odprawy. Do okoliczności wyłączających prawo do odprawy należało - między innymi - zapewnienie przez Spółkę pracownikowi możliwości podjęcia pracy u innego pracodawcy na zbliżonym stanowisku i za nie niższym wynagrodzeniem. W terminie 30 dni od dnia wejścia w życie Pakietu Socjalnego miały zostać podwyższone wynagrodzenia pracowników o 300 zł brutto miesięcznie, ponadto zagwarantowano wypłatę premii prywatyzacyjnej w wysokości jednego średniego wynagrodzenia.

Pakiet Socjalny nie został opatrzony datą, a z uwagi na opisowe określenie daty początkowej jego obowiązywania istniały kontrowersje, zarówno wśród przedstawicieli związków zawodowych, jak i wśród osób zarządzających Spółką i wykonujących funkcje kierownicze w Spółce, od kiedy Pakiet faktycznie zaczął obowiązywać. Przyjęto więc umownie, że Pakiet obowiązywał od września 2001 r., jednakże w momencie rozwiązania z powodami umowy o pracę kwestia ta budziła wątpliwości, a sami pracownicy nie wiedzieli, od kiedy (i do kiedy) obowiązują gwarancje zatrudnienia w Spółce.

Przewidziane w Pakiecie podwyżki wynagrodzeń pracowników wypłacono w październiku 2001 r. Świadczenia wynikające z Pakietu Socjalnego wypłacała Spółka zatrudniająca danego pracownika. W przypadku powodów była to Cukrownia O. SA, która zobowiązania wynikające z Pakietu przyjęła za swoje. Pozwana Spółka wypłaciła między innymi wynikającą z Pakietu podwyżkę prywatyzacyjną, a około czterdziestu osobom odprawy określone w Pakiecie. Do chwili zakończenia negocjacji między związkami zawodowymi i inwestorem treść Pakietu stanowiła tajemnicę handlową. Członkowie zespołu negocyjacyjnego podpisywali klauzulę poufności. Zarządy zakładowych organizacji związkowych dysponowały kopiami Pakietu od chwili jego zawarcia. Wszyscy powodowie byli członkami związków zawodowych działających w pozwanej Spółce. Z uwagi na to, że Pakiet Socjalny zawarty z inwestorem nie został opublikowany, w okresie negocjacji dotyczących indywidualnych zwolnień prowadzonych na zasadach określonych w treści pisma okólnego prezesa zarządu Cukrowni

O. SA z dnia 29 czerwca 2001 r., treść Pakietu była znana pracownikom jedynie w ogólnym zarysie. Pakiet Socjalny został wywieszony w portierni zakładu dopiero w 2003 r.

Według ustaleń Sądu Okręgowego powodowie zdecydowali się na rozwiązanie swoich stosunków pracy na zasadach określonych w okólniku prezesa zarządu Spółki z 29 czerwca 2001 r. Pismo okólne przewidywało między innymi - jako rozwiązanie pozwalające ograniczyć zatrudnienie - zwolnienie pracownika za porozumieniem stron pod warunkiem otrzymania odprawy; określona w okólniku wysokość maksymalna odprawy nie mogła przekroczyć wysokości rocznego wynagrodzenia otrzymywanego przez odchodzącego pracownika. Pismo okólne, w przeciwieństwie do Pakietu Socjalnego, zostało podane do wiadomości ogółu pracowników. Inicjatywa rozwiązania stosunków pracy powodów wyszła od pracodawcy. Pracownicy po stosownych negocjacjach zawierali porozumienia z pracodawcą. Przy zawieraniu porozumień nie stosowano przymusu, uczestniczyli w nich przedstawiciele związków zawodowych. Ostateczna decyzja o odejściu z zakładu pracy, na warunkach wynikających z okólnika prezesa zarządu i uzyskanych w wyniku indywidualnych negocjacji, należała do poszczególnych pracowników. Prezes zarządu prowadzący negocjacje z pracownikami sugerował im jednak, że najlepszym rozwiązaniem dla nich jest skorzystanie z proponowanych w okólniku warunków, a to z uwagi na trudną sytuację Spółki, w wyniku której w przyszłości mogliby nie otrzymać aż tak korzystnych propozycji, a nawet mogliby stracić pracę bez gwarancji odszkodowania. Pracownicy interpretowali słowa prezesa w ten sposób, że złożona przez niego w okólniku oferta jest jedyną korzystną, a określona w niej wysokość odprawy maksymalną, na jaką stać Cukrownię, jest ona przy tym zgodna z postanowieniami Pakietu. Pracownicy czuli się zmuszeni sytuacją do podpisywania porozumień z pracodawcą na zaofferowanych warunkach, w obawie przed utratą pracy w przyszłości. Byli przekonani, że oferta przedstawiona w okólniku prezesa zastąpiła postanowienia Pakietu Socjalnego i w istocie jest jedyną ofertą dotyczącą warunków ustania zatrudnienia w pozwanej Spółce.

Zgodnie z treścią porozumień zawartych pomiędzy Spółką a każdym z powodów, otrzymali oni od pracodawcy pisma o rozwiązaniu umów o pracę w dniu 31 sierpnia 2001 r. za trzymiesięcznym wypowiedzeniem, jedynie powód Wojciech D. pismo o rozwiązaniu umowy otrzymał 29 czerwca 2001 r. Pracodawca na wniosek powodów wyraził zgodę na skrócenie okresu wypowiedzenia i rozwiązanie umów z

dniem 30 września 2001 r. Powodowie otrzymali odprawy pieniężne w wysokości rocznego wynagrodzenia za pracę, co miało stanowić zaspokojenie ich wszelkich roszczeń. W pisemnych porozumieniach powodowie zrzekli się prawa do dochodzenia jakichkolwiek roszczeń przed sądami i innymi organami. Jednakże po rozwiązaniu umów o pracę, w październiku 2001 r., wezwali pracodawcę do wypłaty odprawy przewidzianej w Pakiecie Socjalnym. Wskazali, że otrzymana od pozwanej Spółki odprawa pieniężna nie zaspokaja ich roszczeń wynikających z Pakietu.

Uwzględniając roszczenie powodów o zapłatę różnicy między wypłaconymi im odprawami otrzymanymi na podstawie porozumień z pracodawcą a odprawami należnymi na podstawie postanowień Pakietu Socjalnego, Sąd Okręgowy uznał, że uchylili się oni od skutków swoich oświadczeń woli wyrażających zgodę na warunki porozumień zawartych z pracodawcą we wrześniu 2001 r., albowiem zostali podstępnie wprowadzeni przez pracodawcę w błąd co do wysokości należnej im odprawy.

Apelację od powyższego wyroku wniosła strona pozwana. W apelacji zarzucano: 1. naruszenie prawa procesowego w wyniku przyjęcia, że Cukrownia O. SA posiada bierną legitymację procesową, a tym samym jest uprawniona do występowania w przedmiotowym procesie jako strona pozwana; 2. naruszenie prawa materialnego w wyniku błędnej wykładni art. 9 k.p., poprzez przypisanie „Pakietowi Socjalnemu dla Grupy P.” rangi źródła prawa pracy, a tym samym przyjęcie, że Pakiet stanowi podstawę dochodzenia przez powodów roszczeń przed sądem pracy; 3. niewyjaśnienie wszystkich okoliczności faktycznych istotnych w sprawie i naruszenie prawa procesowego w wyniku nieprzeprowadzenia dopuszczonych uprzednio przez Sąd dowodów z zeznań świadków na okoliczność nieprzyjęcia przez powodów propozycji zatrudnienia, a tym samym wyłączenia uprawnień powodów do świadczeń (odpraw) przewidzianych w Pakiecie; 4. naruszenie prawa materialnego w wyniku błędnej wykładni i niewłaściwego zastosowania art. 86 k.c. w związku z art. 300 k.p., poprzez przyjęcie, że powodowie działali pod wpływem błędu wywołanego podstępem pozwanej, a ponadto uchylili się skutecznie od skutków prawnych swych oświadczeń woli.

Sąd Apelacyjny w Poznaniu - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 1 lipca 2004 r. [...] oddalił apelację pozwanej Spółki, uznając ją za bezzasadną.

1. Odnosząc się do zarzutu braku legitymacji biernej po stronie pozwanej Cukrowni O. SA w przedmiotowym procesie, Sąd stwierdził, że pozwana Spółka nie była stroną Pakietu Socjalnego, z którego powodowie wywodzą swoje roszczenia (stroną tego porozumienia był natomiast inwestor - N. AG). Brak również dokumentu, który wskazywałby, że zobowiązania zaciągnięte przez inwestora wobec pracowników pozwanej zostały przejęte jako własne przez pracodawcę. Jednakże te bezsporne okoliczności nie wykluczają - w ocenie Sądu Apelacyjnego - ustalenia, że zobowiązania określone w Pakiecie obciążają pozwaną Cukrownię jako pracodawcę. Według Sądu za taką tezę przemawia wiele okoliczności wynikających z postępowania dowodowego. Sąd wskazał przede wszystkim na zeznania świadka Henryka M. - byłego prezesa zarządu pozwanej i świadka Janusza S. - byłego wiceprezesa zarządu, z których jednoznacznie wynika, że zobowiązania inwestora określone w Pakiecie miały być i były realizowane przez Cukrownię. Fakt ten potwierdził w swoich zeznaniach kierownik działu kadr Władysław N., dla którego było oczywiste, że Cukrownia jest obowiązana do realizowania zobowiązań z Pakietu. Także przewodniczący jednego ze związków zawodowych, który reprezentował związek przy redagowaniu i podpisywaniu Pakietu, Andrzej G., potwierdził tę okoliczność. Pakiet Socjalny został ponadto powołany w indywidualnych porozumieniach z 14 września 2001 r., jakie powodowie zawarli z pozwaną Cukrownią, jako źródło uprawnień przysługujących pracownikom w związku z rozwiązaniem umowy o pracę. Fakt ten pozwala, zdaniem Sądu, na stwierdzenie, że pozwana traktowała zobowiązania inwestora jako własne. Nie bez znaczenia była również okoliczność, że to pozwana - a nie inwestor - rozpoczęła realizację niektórych zobowiązań wynikających z Pakietu, takich jak podwyżka wynagrodzeń i premia prywatyzacyjna. Sąd zauważył, że uzasadniając brak swojej legitymacji biernej, apelująca pominęła powyższe okoliczności, a argumentację o braku legitymacji oparła przede wszystkim na dosłownym brzmieniu Pakietu oraz na tym, że nie była stroną tej umowy. Oceniając tak zredagowany zarzut, Sąd Apelacyjny zwrócił uwagę na cel, jakiemu służą tzw. pakiety socjalne. Są to z reguły umowy zawierane pomiędzy przyszłym inwestorem a pracownikami reprezentowanymi przez związki zawodowe, mające na celu zabezpieczenie interesów pracowniczych po „wejściu” inwestora w pozycję pracodawcy. Zwykle bowiem pakiety socjalne są zawierane przed przekształceniami własnościowymi podmiotu zatrudniającego pracowników, co w konsekwencji prowadzi do wielu istotnych zmian w strukturze organizacyjnej dotychczasowego pracodawcy. Ewentualna utrata zatrud-

nienia jest rekompensowana pracownikom zabezpieczeniem materialnym i to znacznie wyższym niż wynikające z powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy. W rozpoznawanej sprawie zawarcie Pakietu Socjalnego stanowiło warunek nabycia przez inwestora akcji Cukrowni. Jeżeli się zatem zważy, że Pakiet Socjalny ma na celu zabezpieczenie interesów pracowników, to jest oczywiste, że musi być on realizowany przez pracodawcę, który wskutek przekształceń własnościowych jest zasilany kapitałowo przez inwestora, który był stroną Pakietu. Przyjęcie przeciwnego poglądu, prezentowanego przez apelującą, musiałoby, zdaniem Sądu, prowadzić do wniosku, że „umowy socjalne” byłyby w istocie fikcyjnymi czynnościami prawnymi, gdyż pracownik nie mógłby nigdy domagać się realizacji zobowiązań od pracodawcy, a wystąpienie z roszczeniami przeciwko inwestorowi z przyczyn oczywistych byłoby utrudnione i często niemożliwe. Wątpliwości co do zobowiązań pracodawcy wynikających z Pakietu nie powstałyby, gdyby w Pakiecie jednoznacznie postanowiono, że zobowiązania inwestora są w przyszłości zobowiązaniami nowo powstałej Spółki. Jednakże brak takiego postanowienia umownego nie wykluczał przejęcia zobowiązań przez pozwaną Spółkę, skoro faktycznie uznała ona zobowiązania inwestora za swoje własne i - co więcej - niektóre z nich realizowała. Sąd wskazał przy tym, że pisemna umowa pomiędzy inwestorem a pozwaną Cukrownią miałaby jedynie znaczenie dowodowe, natomiast nie przesądzałaby o ważności czynności prawnej. Żaden przepis prawa materialnego nie uzależnia bowiem skutków prawnych takiej umowy od zachowania formy pisemnej.

Sąd Apelacyjny nie podzielił stanowiska apelującej co do konieczności zastosowania w rozpoznawanej sprawie przepisu art. 391 k.c. W ocenie Sądu, uregulowanie to nie neguje wyżej przedstawionej argumentacji, uzasadniającej pogląd, że pozwana Cukrownia przejęła zobowiązania zawarte w Pakiecie Socjalnym. Przepis art. 391 k.c. rozstrzyga o odpowiedzialności osoby trzeciej i osoby przyrzekającej o spełnieniu świadczenia, jeżeli ta kwestia została uregulowana w umowie. Tymczasem, w rozpoznawanej sprawie przejęcie zobowiązań przez pracodawcę wynika z celu, jakiemu służy Pakiet Socjalny, oraz z okoliczności faktycznych wykazanych w postępowaniu dowodowym.

2. Odnosząc się do problemu określenia charakteru prawnego Pakietu Socjalnego w świetle art. 9 k.p. i jego ewentualnego zakwalifikowania jako źródła prawa pracy i źródła zobowiązań, Sąd Apelacyjny wskazał, że kwestia ta była przedmiotem rozstrzygnięć Sądu Najwyższego. Kompleksowe omówienie tego zagadnienia zawie-

ra powołana przez apelującą uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 23 maja 2001 r., III ZP 25/00, OSNAPiUS 2002 nr 6, poz. 134. Sąd stwierdził jednak, że apelująca komentuje tę uchwałę wybiórczo, pomijając kwestie istotne dla rozpoznawanej sprawy. Kładzie bowiem nacisk na to, że pakt socjalny tylko wtedy może zostać uznany za źródło prawa pracy, jeżeli został zawarty przez partnerów socjalnych - pracodawcę i zakładową organizację związkową. Inwestor jako strona Paktu Socjalnego nie miał przymiotu pracodawcy, a pracodawca nie był stroną porozumienia. Odwołując się do argumentacji Sądu Najwyższego przytoczonej w uchwale z 23 maja 2001 r., III ZP 25/00, Sąd Apelacyjny wskazał, że zobowiązania określone w Pakiecie zostały skonstruowane jako normy prawne, a nie zobowiązania wchodzące w treść poszczególnych stosunków pracy. Nie sposób jednak pominąć woli stron, aby te generalne i abstrakcyjne zobowiązania rodziły indywidualne roszczenia pracownicze. Przemawia za takim stwierdzeniem cel, dla którego są zawierane umowy socjalne. Przeprowadzone przez Sąd pierwszej instancji postępowanie dowodowe potwierdziło, że zarówno dla przedstawicieli związków zawodowych reprezentujących pracowników, jak i dla pracodawcy było oczywiste, że zobowiązania wynikające z Pakietu, mają bezpośrednie zastosowanie do indywidualnych stosunków pracy. Pozwana Spółka realizowała je wprowadzając podwyżki wynagrodzeń i wypłacając premię prywatyzacyjną.

Drugi zarzut podnoszony przez apelującą przeciwko normatywnemu i wiążącemu charakterowi Pakietu Socjalnego opierał się na twierdzeniu, że inwestor będący stroną Pakietu nie miał przymiotu „partnera socjalnego”, co w konsekwencji wykluczało przypisanie zawartej przez niego umowy socjalnej charakteru źródła prawa pracy. Uznanie strony umowy socjalnej za „partnera socjalnego” jest związane z przypisaniem jej roli pracodawcy w rozumieniu art. 3 k.p. Praktyka wskazuje, że stroną umowy socjalnej jest podmiot, który w przyszłości po spełnieniu określonych warunków formalnych zostanie pracodawcą dla pracowników reprezentowanych przez związki zawodowe przy zawieraniu umowy socjalnej. Taka sytuacja miała miejsce w rozpoznawanej sprawie, albowiem inwestor jako strona umowy socjalnej po wykupieniu akcji Cukrowni stał się podmiotem dominującym kapitałowo w pozwanej Spółce.

Według Sądu Apelacyjnego, powołany przez apelującą wyrok Sądu Najwyższego z 30 maja 2001 r., I PKN 435/00, OSNAPiUS 2003 nr 7, poz. 175, w którym stwierdzono, że pakiet socjalny zawarty pomiędzy związkami zawodowymi a konsor-

cjum nabywców akcji nie jest źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p., nie może skutecznie podważyć rozstrzygnięcia Sądu Okręgowego, ponieważ wyrok ten został wydany w sprawie o zupełnie innym stanie faktycznym, w którym o bezzasadności roszczeń pracowniczych przesądziły odmienne okoliczności - przede wszystkim nie można było uznać, aby pracodawca w jakikolwiek sposób, przez działania formalne lub faktyczne, przejął zobowiązania wynikające z pakietu.

3. W kwestii uchylenia się przez powodów od skutków oświadczeń woli złożonych 14 września 2001 r. przy zawieraniu porozumień z pozwaną Sąd Apelacyjny nie podzielił zarzutów apelującej dotyczących naruszenia przez Sąd Okręgowy art. 86 k.c. w związku z art. 300 k.p. Sąd Apelacyjny zwrócił uwagę, że okoliczności faktyczne podnoszone przez apelującą zostały zweryfikowane przez Sąd Okręgowy w toku szczegółowego i wnikliwego postępowania dowodowego. Sąd pierwszej instancji wyjaśnił okoliczności zawarcia przez powodów w dniu 14 września 2001 r. porozumień o rozwiązaniu umów o pracę oraz kwestię opublikowania postanowień Pakietu Socjalnego dla Grupy P. Oceniając te ustalenia Sąd drugiej instancji podzielił stanowisko Sądu Okręgowego, że powodowie nie byli szczegółowo poinformowani o wysokości odszkodowań (odpraw za skrócenie okresu gwarancyjnego) określonych w Pakiecie Socjalnym, a jednocześnie nakłaniano ich do rozwiązania umów o pracę na warunkach określonych w piśmie okólnym prezesa zarządu Cukrowni O. SA z 29 czerwca 2001 r. Strona pozwana negując to ustalenie podnosiła, że zawarte przez powodów porozumienia zawierają oświadczenia o znajomości treści Pakietu Socjalnego. Ta okoliczność, zdaniem apelującej, nie pozwalała na przyjęcie, że powodowie zostali przez pozwaną wprowadzeni w błąd. Sąd Apelacyjny nie podzielił argumentacji apelującej, uznając, że nie uwzględnia ona wyników przeprowadzonego przez Sąd pierwszej instancji postępowania dowodowego, a w konsekwencji jest sprzeczna z zasadami doświadczenia życiowego. Powodowie, co prawda, oświadczyli w porozumieniach, że znane są im uprawnienia z Pakietu Socjalnego, ale zebrane dowody wskazują, że pozwana nie poinformowała ich o najistotniejszym z nich, to jest o wysokości odszkodowania przysługującego za rozwiązanie umowy o pracę w tzw. „okresie ochronnym”. Według Sądu Apelacyjnego zasady logiki prowadzą do wniosku, że gdyby powodowie znali wysokość należnych im odszkodowań, to nie wyraziliby zgody na warunki określone w porozumieniach z 14 września 2001 r. Kwoty należne im z Pakietu Socjalnego są bowiem znacznie wyższe i brak jakichkolwiek racjonalnych przesłanek, które uzasadniałyby rezygnację powodów z tego świadcze-



nia. Według Sądu jedynym wytłumaczeniem tej sytuacji może być niewiedza powodów co do przysługujących im uprawnień, do czego doszło wskutek działań strony pozwanej. Dlatego Sąd Apelacyjny podzielił ustalenie Sądu Okręgowego o działaniu powodów pod wpływem błędu, który wywołała podstępnie druga strona. Nie budzi bowiem wątpliwości, że pozwanej znane były zasady i możliwości rozwiązania stosunków pracy w okresie gwarancji zatrudnienia i związane z tym konsekwencje finansowe. Pakiet Socjalny wszedł w życie 22 sierpnia 2000 r. i nie istniały żadne przeszkody, aby pozwana poinformowała powodów o przysługujących im uprawnieniach. W ocenie Sądu propozycja, jaka została przedstawiona powodom, zawierająca znacznie gorsze warunki finansowe, może być oceniana jedynie jako podstępne wprowadzenie ich w błąd.

Oceniając, czy powodowie w świetle przepisu art. 86 k.c. skutecznie uchylili się od skutków prawnych oświadczeń woli zawartych w porozumieniach z 14 września 2001 r., Sąd Apelacyjny zauważył przede wszystkim, że porozumienia z 14 września 2001 r. zawierały ustalenia co do zasad postępowania i rozliczeń w związku z rozwiązaniem umów o pracę. Skutek rozwiązujący umowy o pracę powodów nie był objęty porozumieniami z 14 września 2001 r., gdyż oświadczenia o wypowiedzeniu umów powodowie otrzymali wcześniej (w sierpniu 2001 r.), jeszcze przed zawarciem porozumień. W związku z tym przedmiotem oceny były działania powodów mające na celu zanegowanie skutków porozumień co do wysokości należnego odszkodowania. To właśnie te działania powodów były kwestionowane przez pozwaną. Powodowie złożyli pozwanej pisma datowane 12 października 2001 r. kwestionujące wysokość „ugodzonego” odszkodowania. Następnie pełnomocnik powodów pismami z 14 stycznia 2002 r. - nazwanymi „wezwanie przedsądowe” - złożył w ich imieniu oświadczenie uchylające się od skutków prawnych porozumienia. Oceniając działania powodów zmierzające do zakwestionowania warunków porozumienia, Sąd Apelacyjny uznał, że stanowiły one skuteczne uchylenie się od skutków porozumień z 14 września 2001 r. Każde oświadczenie złożone na piśmie, wyrażające w dostateczny sposób wolę uchylenia się od skutków prawnych oświadczenia woli, spełnia ten warunek. Może to być oświadczenie złożone do protokołu sądowego lub też sam pozew. Podjęte przez powodów działania, już po zawarciu porozumień z 14 września 2001 r., należało ocenić jako skuteczne uchylenie się od skutków złożonych oświadczeń woli.

4. Odnosząc się do zarzutu apelacji niewyjaśnienia istotnych okoliczności sprawy, a mianowicie możliwości podjęcia przez powodów pracy u innego pracodawcy wskazanego przez pozwaną Spółkę, co wykluczało prawo pracownika do odszkodowania z Pakietu Socjalnego, Sąd Apelacyjny stwierdził, że wprowadzenie na tę okoliczność dowodów z zeznań świadków, a następnie nieprzeprowadzenie postępowania dowodowego w tym zakresie było uchybieniem procesowym Sądu Okręgowego, jednak uchybienie to nie wpłynęło na wynik sprawy. Sąd Apelacyjny stwierdził, że ten argument stanowił jedynie formę obrony procesowej strony pozwanej.

Wyrok Sądu Apelacyjnego zaskarżył w całości kasacją pełnomocnik strony pozwanej. Kasację oparto na podstawach: 1) naruszenia prawa materialnego przez: a) błędną wykładnię art. 3 k.p., art. 3<sup>1</sup> § 1 k.p. oraz art. 9 § 1 k.p. w wyniku przypisania Pakietowi Socjalnemu dla Grupy P. rangi źródła prawa pracy, przyjęcia, że inwestor strategiczny będący stroną Pakietu Socjalnego posiada przymioty partnera socjalnego, przypisanie mu roli pracodawcy lub podmiotu reprezentującego pracodawcę w rozumieniu przepisów art. 3 k.p. oraz art. 3<sup>1</sup> k.p. i tym samym przyjęcie, że Pakiet ten stanowi podstawę dochodzenia przez powodów roszczeń przed sądem pracy; b) błędną wykładnię art. 86 k.c. w związku z art. 300 k.p. w wyniku przyjęcia, że powodowie zostali przez pozwaną podstępem wprowadzeni w błąd, w ten sposób, że składając powodom propozycje rozwiązania stosunku pracy, pozwana powstrzymała się od poinformowania powodów o wysokości odszkodowania przysługującego im na podstawie postanowień Pakietu Socjalnego; 2) naruszenia przepisów postępowania, a mianowicie: a) art. 233 § 1 i 382 k.p.c., przez dokonanie oczywiście błędnej oceny zeznań świadka Zbigniewa K. oraz powodów Wojciecha D. i Jerzego K. - w sposób uchybiający zasadom logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego i tym samym naruszenie granic swobodnej oceny dowodów; b) art. 236 k.p.c., poprzez błędne przyjęcie, iż uchybienie Sądu pierwszej instancji i nieprzeprowadzenie przez ten Sąd uprzednio dopuszczonego dowodu z zeznań świadków: Wiesława D., Marka A. i Andrzeja K. nie miało wpływu na rozstrzygnięcie sprawy. Skarżąca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości, ewentualnie uchylenie wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Apelacyjnemu do ponownego jej rozpoznania.

W ocenie strony pozwanej w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne rodzące potrzebę wykładni art. 9 § 1 k.p., art. 3 k.p. oraz art. 3<sup>1</sup> k.p. w zakresie usta-

lenia, czy Pakiet Socjalny dla Grupy P. zawarty pomiędzy organizacjami związków zawodowych reprezentujących pracowników spółki akcyjnej Cukrowni O. a nabywcą akcji tej spółki - inwestorem strategicznym, wprowadzający świadczenia na rzecz pracowników, jest źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p.; ponadto, czy inwestor strategiczny będący stroną pakietu socjalnego posiada przymioty partnera socjalnego, a zatem czy można mu przypisać rolę pracodawcy lub podmiotu reprezentującego pracodawcę w rozumieniu przepisów art. 3 k.p. oraz art. 3<sup>1</sup> k.p. Dodatkowo, zdaniem strony skarżącej, w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne powodujące potrzebą wykładni art. 86 k.c. w związku z art. 300 k.p., w zakresie ustalenia, czy można uznać za podstęp w rozumieniu art. 86 k.c. w związku z art. 300 k.p. milczenie pracodawcy, polegające na niepoinformowaniu pracownika o wysokości odszkodowania przysługującego z Pakietu Socjalnego dla Grupy P. i uzgodnieniu z nim warunków rozwiązania stosunku pracy w zakresie kwoty odszkodowania mniej korzystnych od wynikających z Pakietu Socjalnego dla Grupy P., zważywszy, że pracodawca nie był stroną Pakietu Socjalnego, a pracownik złożył pisemne oświadczenie, iż znana jest mu treść tego Pakietu.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja jest uzasadniona. W pierwszej kolejności - w związku z podstawami kasacji - rozważenia wymaga charakter prawny Pakietu Socjalnego dla Grupy P., w szczególności konieczne jest dokonanie oceny, czy porozumienie to - zawarte między reprezentacją organizacji związkowych działających w Cukrowni S. SA i w Cukrowni O. SA - z jednej strony - i N. AG z siedzibą w Niemczech jako inwestorem strategicznym (przyszłym nabywcą akcji obydwu Spółek), z drugiej strony - stanowi źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. i źródło indywidualnych roszczeń pracowników skierowanych w stosunku do pracodawcy, przy jednoczesnym - niewątpliwym skądinąd ustaleniu - że pozwana Cukrownia O. SA jako pracodawca powodów nie była stroną zawartego porozumienia. W tym kontekście oceny wymagało także to, czy N. AG jako strona porozumienia stał się dla pracowników pozwanej Cukrowni O. SA pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p., czy też nigdy nie miał i nie nabył przymiotu partnera socjalnego.

Powodowie wywodzili swoje roszczenia z postanowień porozumienia nazwanego Pakietem Socjalnym dla Grupy P. (bez daty), zawartego pomiędzy związkami

zawodowymi działającymi w pozwanej Cukrowni O. SA a inwestorem strategicznym (przyszłym nabywcą akcji pozwanej Spółki). Domagali się odszkodowań za rozwiązanie ich stosunków pracy przed upływem 42-miesięcznego okresu utrzymania zatrudnienia na dotychczasowym poziomie, zagwarantowanego przez inwestora strategicznego N. AG, który nie był ani stroną indywidualnych stosunków pracy (powodowie byli pracownikami Cukrowni O. SA a nie pracownikami N. AG; ten ostatni podmiot nie przejął ich też jako pracodawca w rozumieniu art. 23<sup>1</sup> k.p.), ani stroną procesu w przedmiotowej sprawie.

W przedstawionym kontekście faktycznym jako wątpliwe należy ocenić uznanie przez Sąd Apelacyjny, że wymienione porozumienie jest źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. Nie zostało bowiem ustalone, że porozumienie to stało się integralną częścią zakładowego układu zbiorowego pracy obowiązującego u pozwanego pracodawcy. Porozumienie to nie było ani bezpośrednią umową stron stosunku pracy, ani opartym na ustawie porozumieniem zbiorowym partnerów socjalnych - pracodawcy i reprezentujących pracowników związków zawodowych (inwestor - N. AG - nie był nigdy dla powodów pracodawcą i nie stał się nim także po objęciu pakietu większościowego akcji w pozwanej Spółce, wbrew wywodom Sądu Apelacyjnego). Sąd Apelacyjny przyjął, co prawda, że Cukrownia O. SA przejęła zobowiązania wynikające z Pakietu Socjalnego uznając je za swoje oraz że zobowiązania inwestora wynikające z Pakietu traktowała jako własne, ale nie bardzo wiadomo, na czym to „przejęcie” zobowiązań inwestora miało polegać, jak należy owo „przejęcie” zakwalifikować i jakimi czynnościami - prawnymi lub faktycznymi - dokonało się owo „przejęcie” przez Spółkę zobowiązań wynikających z Pakietu jako własnych. Przy tym żadnego formalnego „przejęcia” przez pozwaną Spółkę tych zobowiązań „jako własnych” nie było, na co zwrócił uwagę Sąd Apelacyjny, stwierdzając, że „pisemna umowa pomiędzy inwestorem a pozwaną Cukrownią miałyby jedynie znaczenie dowodowe, natomiast nie przesądzałyby o ważności czynności prawnej” (nie wiadomo jednak o jaką czynność prawną w tym przypadku chodzi) oraz że „żaden przepis prawa materialnego nie uzależnia skutków prawnych takiej umowy od zachowania formy pisemnej” (nie wiadomo jednak jaką umowę Sąd Apelacyjny ma na myśli).

W związku z zakwalifikowaniem przez Sąd Apelacyjny Pakietu Socjalnego jako źródła prawa należy zwrócić uwagę na kilka kwestii, zupełnie pominiętych w wywodach zawartych w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. Z art. 9 § 1 k.p. wynika, że do przepisów prawa pracy zalicza się - między innymi - postanowienia porozu-

mień zbiorowych, które są oparte na ustawie i określają prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Kategoria porozumień zbiorowych jest jednak szersza. W szczególności należą do nich porozumienia nieoparte na ustawie, to znaczy takie, których możliwość zawarcia nie została wyraźnie przewidziana w ustawie (por. wyrok Sądu Najwyższego z 7 września 1999, I PKN 243/99, OSNAPiUS 2001 nr 1, poz. 8 i uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 17 lutego 2000, I PKN 541/99, OSNAPiUS 2001 nr 14, poz. 464). Również postanowienia tych porozumień, określające treść stosunku pracy, mogą być źródłem roszczeń pracowników wobec pracodawcy (jako „nienazwana umowa zbiorowego prawa pracy”), jednakże nie poprzez uznanie ich za przepisy prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p., lecz poprzez mechanizmy obligacyjne związane z potraktowaniem ich jako umów, do których mają zastosowanie przepisy Kodeksu cywilnego o zobowiązaniach umownych. W szczególności przyjmuje się, że indywidualne roszczenia pracowników mające swoje źródło w takim porozumieniu (nienazwanej umowie prawa pracy) wynikają z możliwości potraktowania go jako umowy na rzecz osoby trzeciej (art. 393 k.c. w związku z art. 300 k.p.), 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 zakładową organizacją związkową obowiązek takiego świadczenia na rzecz pracowników. W takim przypadku porozumienie nie jest jednak traktowane jako akt zawierający przepisy prawa pracy, lecz jako czynność prawna w rozumieniu prawa cywilnego, stanowiąca jedynie źródło wzajemnych zobowiązań jego stron (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 26 stycznia 1993 r., III APr 4/93, OSA z 1993 r., z. 9, poz. 37, uchwałę Sądu Najwyższego z 24 listopada 1993 r., I PZP 46/93, OSNCP 1994 nr 6, poz. 131; wyrok Sądu Najwyższego z 17 lutego 2000 r., I PKN 541/99, powołany wyżej wyrok Sądu Najwyższego z 12 grudnia 2001 r., I PKN 729/00, OSNAPiUS 2003 nr 23, poz. 568, a z najnowszego orzecznictwa dwa wyroki Sądu Najwyższego z 25 maja 2005 r., I PK 223/04 oraz I PK 228/04, niepublikowane). Wynika z tego, że roszczenie pracownika o realizację świadczenia przysługującego mu zgodnie z porozumieniem może być, zależnie od charakteru porozumienia, dochodzone jako należne albo na podstawie przepisu prawa pracy - art. 9 § 1 k.p. (w razie uznania porozumienia za „nazwaną umowę zbiorową”), albo na podstawie przepisów o zobowiązaniach, np. art. 393 k.c. w związku z art. 300 k.p. (w razie uznania porozumienia za „nienazwaną umowę zbiorową”).

W świetle dotychczasowego orzecznictwa Sądu Najwyższego, które Sąd w obecnym składzie podziela, porozumienia zbiorowe zawarte przez związek zawodowy, reprezentujący pracowników zakładu pracy, z inwestorem - przyszłym nabywcą zakładu, nie są aktami zawierającymi przepisy prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. (por. uchwałę Sądu Najwyższego z 24 listopada 1993 r., I PZP 46/93, a także wyrok Sądu Najwyższego z 23 lutego 1999 r., I PKN 588/98, OSNAPiUS 2000 nr 8, poz. 298; wyrok Sądu Najwyższego z 30 maja 2001 r., I PKN 435/00, OSNP 2003 nr 7, poz. 175; wyrok Sądu Najwyższego 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. (por. wyrok Sądu Najwyższego z 12 grudnia 2001 r., I PKN 729/00, OSNP 2003 nr 23, poz. 568 i wyrok Sądu Najwyższego z 17 listopada 1999 r., I PKN 364/99, OSNAPiUS 2001 nr 7, poz. 219). Z ustaleń faktycznych przyjętych jako podstawa zaskarżonego wyroku nie wynika jednak, aby w niniejszej sprawie miała miejsce taka sytuacja (włączenie porozumienia zawartego z inwestorem do układu zbiorowego pracy lub innego nazwanego porozumienia opartego na ustawie).

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 od spółki, w którą zainwestował (której akcje nabył), lub przez spółkę, którą następnie zawiązał, nie może być uznane za porozumienie zbiorowe w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. W niniejszej sprawie mamy do czynienia z umową, nazwaną Pakietem Socjalnym, której stroną nie był pracodawca, lecz inwestor, który ani w dacie zawierania tej umowy, ani później, nie był i nie stał się pracodawcą pracowników pozwanej Spółki, także powodów. Jest to okoliczność doniosła i decydująca o kwalifikacji prawnej podlegającego ocenie porozumienia, które nie zostało zawarte między pracodawcą i związkami zawodowymi reprezentującymi pracowników, lecz między związkami zawodowymi i inwestorem (przyszłym nabywcą akcji), który w chwili zawierania porozumienia zdecydowanie nie miał przymiotu pracodawcy powodów i nie stał się tym pracodawcą później.

Sąd Apelacyjny nie zwrócił uwagi na to, że w dotychczasowym orzecznictwie Sądu Najwyższego porozumienie zbiorowe zawarte przez związek zawodowy, reprezentujący pracowników określonego zakładu pracy, z inwestorem - przyszłym nabywcą zakładu pracy (w tym przypadku: nabywcą akcji Spółki będącej pracodawcą powodów) - i określające warunki umów o pracę pracowników tego zakładu pracy, nie jest zasadniczo uznawane za akt zawierający przepisy prawa pracy 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 socjalnym) przez inwestora można, ze względu na ich obligacyjny (nienormatywny) charakter, poszukiwać w uznaniu tego porozumienia za umowę o świadczenie na rzecz osoby trzeciej, lub - co może nawet trafniejsze - za umowę o świadczenie przez osobę trzecią, przy założeniu odpowiedniego, w rozumieniu art. 300 k.p., stosowania regulujących te zastrzeżenia umowne przepisów art. 393 k.c. i art. 391 k.c. W ocenie Sądu Najwyższego, w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę, ten kierunek rozważań nad oceną charakteru prawnego porozumień zawieranych przez inwestora (nabywcę zakładu pracy, nabywcę akcji spółki), a nie przez pracodawcę, należy uznać za właściwy. Szersze rozważanie tego zagadnienia, niepodniesionego w kasacji ani w wyrokach Sądów obu instancji, wykroczyłoby jednak zdecydowanie poza potrzebę rozpoznania kasacji i wyjaśnienia podstawy prawnej zaskarżonego orzeczenia.

Należy jednak stwierdzić, że w ostatnim czasie zarysowało się w orzecznictwie Sądu Najwyższego odstępstwo od dotychczasowej linii judykacyjnej co do charakteru porozumienia (pakietu socjalnego) zawartego między związkami zawodowymi a inwestorem i określającego warunki umów o pracę pracowników spółki (zakładu pracy), których takie porozumienie dotyczy. Mianowicie, 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. Już we wcześniejszym orzeczeniu (w wyroku z 25 maja 2005 r., I PK 223/04, dotychczas niepublikowanym) Sąd Najwyższy zwrócił uwagę, że w wyroku z 12 sierpnia 2004 r., III PK 38/04, nie przedstawiono argumentów osłabiających zasadniczą przesłankę leżącą u podstaw orzeczeń odmawiających rozważanej kategorii porozumień przymiotu porozumienia zbiorowego w rozumieniu art. 9 § 1 k.p., a mianowicie tego, że z natury nazwanego (i normatywnego) poro-

mienia 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. Zobowiązanie się przez pracodawcę w drodze porozumienia zbiorowego do świadczeń na rzecz pracowników objętych normatywnymi postanowieniami porozumienia musi wynikać z jego aktu woli (a nie z aktu woli innego podmiotu), należy to bowiem do istoty tej kategorii aktów swoistego prawa pracy. Nie zmienia tej zasady 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 pracowników zatrudnionych w spółce, w której zamierza objąć akcje, działa we własnym imieniu i w sensie prawnym nie reprezentuje spółki, w którą ewentualnie po zakończeniu negocjacji zainwestuje (nabywając akcje). 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 zawartego z inwestorem za umowę o świadczenie przez osobę trzecią (pracodawcę).

Tak też można rozumieć, ustalone przez Sąd Apelacyjny w rozpoznawanej sprawie, faktyczne wykonywanie przez pozwaną Spółkę niektórych zobowiązań wynikających z Pakietu Socjalnego (takich jak podwyższenie wynagrodzeń pracownikom, wypłacenie im premii prywatyzacyjnej), a także wyprowadzone z tego faktycznego wykonywania postanowień Pakietu przypisanie pozwanej Spółce, że „zobowiązania inwestora traktowała jako własne”. Stwierdzenie Sądu Apelacyjnego, że zobowiązania inwestora określone w Pakiecie miały być i były realizowane przez pozwaną Spółkę, a także jego ustalenie, że dla byłego prezesa i byłego wiceprezesa zarządu pozwanej Spółki było oczywiste, iż Cukrownia jest obowiązana do realizowania postanowień Pakietu, wskazują raczej na obligacyjny charakter zawartego porozumienia i przyjęcie na siebie przez Spółkę (pracodawcę) obowiązku wykonywania tej umowy - w tym spełniania świadczeń na rzecz pracowników - według konstrukcji obligacyjnej wynikającej z art. 391 k.c.



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 (por. wyrok Sądu Najwyższego z 17 lutego 2000 r., I PKN 541/99, OSNAPiUS 2001 nr 14, poz. 464; wyrok Sądu Najwyższego z 23 lutego 1999 r., I PKN 588/98, OSNAPiUS 2000 nr 8, poz. 298). Oparcia takiego, w ocenie Sądu Najwyższego w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę, nie daje art. 59 ust. 2 Konstytucji (odmienne zapatrywanie wyraził Sąd Najwyższy w uzasadnieniu uchwały z 23 maja 2001, III ZP 25/00, OSNAPiUS 2002 nr 6, poz. 134; por. jednak zdanie odrębne sędzi Sąd Najwyższego B. Wagner do tej uchwały, a także glosy autorstwa A. Tomanka i J. Steliny do uchwały zamieszczone w OSP 2002 nr 9, poz. 115 oraz poglądy doktryny cytowane przez tych autorów, a także argumentację przedstawioną w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z 25 maja 2005 r., I PK 223/04, którą Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę podziela).

Fakt niezawarcia rozważanego porozumienia - Paktu Socjalnego dla Grupy P., którego stroną był inwestor N. AG - przez pracodawcę (lub inny podmiot upoważniony do działania w jego imieniu) oraz brak jego oparcia na ustawie przesadzają 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 temu porozumieniu charakteru aktu prawnego jednego z aktów prawnych, o których stanowi art. 9 k.p., wynika z konieczności nadania im odpowiedniej skuteczności prawnej w celu ochrony interesów pracowników. Nie odpowiada bowiem prawdzie teza, że porozumienia socjalne zawarte z inwestorami są pozbawione skuteczności prawnej. Dochodzenie przez zainteresowanego pracownika na drodze sądowej roszczeń z rozpatrywanych porozumień jest możliwe przez oparcie powództwa na przepisach Kodeksu cywilnego (np. art. 391 lub art. 393 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Ponadto o ich realizację powinny zabiegać usilnie 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. 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 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 przekształceniami własnościowymi. 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 osiągnięte 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 korzyści, a także ich związki zawodowe, wykażą wskazaną wyżej większą zapobiegliwość w celu ich wyegzekwowania.

Podsumowując, porozumienie nazwane Pakietem Socjalnym dla Grupy P, zawarte między inwestorem - N. AG i przedstawicielami związków zawodowych działających w pozwanej Cukrowni O. SA, z którego powodowie wywodzą 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. Zarzut naruszenia tego ostatniego przepisu okazał się zatem uzasadniony.

Uzasadniony jest także zarzut kasacji dotyczący naruszenia art. 3 k.p. i art. 3<sup>1</sup> § 1 k.p. w wyniku przyjęcia, że inwestor strategiczny będący stroną Pakietu Socjalnego posiadał w chwili podpisywania tej umowy przymioty partnera socjalnego, oraz przypisania mu roli pracodawcy lub podmiotu reprezentującego pracodawcę w rozumieniu przepisów art. 3 k.p. oraz art. 3<sup>1</sup> k.p. Sąd Apelacyjny stwierdził bowiem, że inwestor, który w przyszłości ma stać się pracodawcą, może podjąć zobowiązania w imieniu spółek wymienionych w pakiecie socjalnym, których akcje nabędzie; stroną umowy socjalnej może być zatem podmiot, który w przyszłości, po spełnieniu określonych warunków formalnych, zostanie pracodawcą dla pracowników reprezentowanych przez związki zawodowe przy zawieraniu umowy socjalnej. Teza ta mogłaby być słuszna, gdyby inwestor faktycznie stał się pracodawcą dla pracowników reprezentowanych w umowie socjalnej przez związki zawodowe. Tymczasem, nie ulega

wątpliwości, że pracodawcą powodów była cały czas (przed zawarciem porozumienia i po jego zawarciu, a także po jego wejściu w życie i w chwili rozwiązania z powodami stosunków pracy) pozwana Cukrownia O. SA i nigdy nie stał się nim inwestor - N. AG. Teza, że inwestor jako strona umowy socjalnej stał się *ex post* (po zawarciu umowy) pracodawcą powodów, ponieważ stał się podmiotem dominującym kapitałowo pośród akcjonariuszy pozwanej Spółki, nie uwzględnia odrębności podmiotowej pozwanej Cukrowni O. SA i N. AG. Podobnie teza, że inwestor, który w przyszłości będzie pracodawcą, mógł podjąć zobowiązania w imieniu Spółek wymienionych w Pakiecie, których akcje (większościowy pakiet akcji) miał nabyć po zawarciu umowy socjalnej, nie bierze pod uwagę, że w chwili zawierania Pakietu Socjalnego inwestor nie był jeszcze właścicielem akcji Spółek i nie mógł w ich imieniu zaciągać zobowiązań, które miały je obciążać po przekształceniu własnościowym.

Z braku możliwości potraktowania porozumienia zawartego ze związkami zawodowymi przez inwestora strategicznego jako źródła prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p. nie wynika jednak brak możliwości dochodzenia przez pracownika świadczeń przewidzianych w takim porozumieniu. Umowy zawierane przez inwestorów strategicznych ze związkami zawodowymi w toku procesów prywatyzacyjnych nie mogą być bez znaczenia dla pracowników, zwłaszcza, że od warunków zaproponowanych w tych umowach przez inwestora strategicznego (między innymi od gwarancji dalszego zatrudnienia pracowników) zależy wybór określonego inwestora jako nabywcy akcji. Zobowiązanie to może być jednak realizowane na podstawie przepisów o zobowiązaniach - na przykład art. 393 k.c. w związku z art. 300 k.p. Należy zauważyć, że „nienazwane umowy zbiorowe” dzielą się, w zależności od stron, które je zawarły, na umowy zawarte przez pracodawcę i zawarte przez inwestora, przyszłego nabywcę przedsiębiorstwa (zakładu). Odnośnie do pierwszej z wymienionych kategorii możliwe jest kwalifikowanie ich postanowień, określających uprawnienia pracowników wynikające ze stosunku pracy, jako zastrzeżeń świadczenia na rzecz osoby trzeciej w rozumieniu art. 393 k.c. w związku z art. 300 k.p. W takiej bowiem sytuacji pracodawca (dłużnik) zobowiązuje się wobec związku zawodowego (wierzyciel), że spełni świadczenie na rzecz pracownika (osoby trzeciej), w związku z czym pracownik (osoba trzecia), w braku odmiennego postanowienia zawartego w porozumieniu, może żądać bezpośrednio od pracodawcy (dłużnika) spełnienia zastrzeżonego świadczenia. Inną kwestią jest, czy konstrukcja zawarta w art. 393 k.c. może być stosowana w sytuacji, gdy stroną porozumienia jest inwestor, a określone w nim upraw-

nienia pracowników ma realizować pracodawca, będący - jak w niniejszej sprawie - w sensie prawnym podmiotem innym niż inwestor. Uznanie adekwatności konstrukcji z art. 393 k.c. w takiej sytuacji musiałoby się opierać na założeniu, że zobowiązujący się (inwestor) jest podmiotowo tożsamy z pracodawcą (osobą trzecią). W kategoriach faktycznych założenie to może stać się bliskie prawdy, zwłaszcza gdy inwestor obejmie większość udziałów spółki - pracodawcy lub kontrolny pakiet akcji, albo w innej drodze uzyska dominujący wpływ na pracodawcę. W kategoriach prawnych założenie to jest jednak trudne do obrony, ponieważ zobowiązanie zaciągnięte przez inwestora pozostaje w takim przypadku nadal jego prawnym obowiązkiem. Możliwe też jest rozważanie, czy w omawianym przypadku nie mamy do czynienia z układem stosunków odpowiadających normatywnemu wzorcowi umowy o świadczenie przez osobę trzecią, o której stanowi art. 391 k.c. w związku z art. 300 k.p. Szersze rozważanie tej kwestii, niepodniesionej w kasacji ani w orzeczeniach sądów wydanych w toku niniejszej sprawy, wykroczyłoby jednak poza potrzebę wyjaśnienia podstawy prawnej niniejszego orzeczenia.

Przyczyną uchylenia zaskarżonego wyroku nie jest zatem stwierdzenie, że powodom w ogóle - co do zasady - nie przysługiwało roszczenie w stosunku do pracodawcy o odszkodowanie za rozwiązanie stosunków pracy przed upływem 42-miesięcznego okresu gwarancyjnego. Dla uwzględnienia kasacji istotne były inne zarzuty, przede wszystkim zarzut naruszenia art. 86 k.c. w wyniku przyjęcia, że powodowie zostali podstępnie wprowadzeni w błąd przez pozwanego pracodawcę, oraz zarzuty procesowe dotyczące niewyjaśnienia wszystkich istotnych okoliczności związanych z zaproponowaniem powodom podjęcia innej pracy, co zgodnie z postanowieniami Paktu Socjalnego wyłączałoby ich uprawnienie do domagania się odszkodowań za rozwiązanie stosunków pracy przed upływem okresu gwarancyjnego.

Przepis art. 86 k.c. - w związku z art. 84 k.c. - przewiduje, że w razie błędu co do treści czynności prawnej można uchylić się od skutków prawnych swego oświadczenia woli; jeżeli jednak oświadczenie woli było złożone innej osobie, uchylenie się od jego skutków prawnych dopuszczalne jest tylko wtedy, gdy błąd został wywołany przez tę osobę, chociażby bez jej winy, albo gdy wiedziała ona o błędzie lub mogła z łatwością błąd zauważyć. Jeżeli błąd wywołała druga strona podstępnie, uchylenie się od skutków prawnych oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu może nastąpić także wtedy, gdy błąd nie był istotny, jak również wtedy, gdy nie dotyczył treści czynności prawnej (w przypadku „zwykłego” błędu, niewywołanego podstępnie,

można powoływać się tylko na błąd uzasadniający przypuszczenie, że gdyby składający oświadczenie woli nie działał pod wpływem błędu i oceniał sprawę rozsądnie, nie złożyłby oświadczenia tej treści, czyli na błąd istotny).

Sąd Apelacyjny, aprobując stanowisko Sądu pierwszej instancji w tym zakresie, uznał, że powodowie podpisując z pracodawcą porozumienia dotyczące rozwiązania stosunków pracy, działali pod wpływem błędu wywołanego podstępnie przez stronę pozwaną. Sąd stwierdził, że propozycja przedstawiona powodom przez pracodawcę, który jednocześnie nie poinformował powodów o przysługujących im uprawnieniach wynikających z Pakietu Socjalnego, zawierająca znacznie gorsze warunki finansowe, niż przewidziane w Pakiecie, może być oceniona jedynie jako podstępne wprowadzenie w błąd. Nie można zgodzić się z takim stanowiskiem Sądu Apelacyjnego, albowiem zgodnie z art. 86 § 1 k.c. podstępne wprowadzenie w błąd zachodzi wówczas, gdy podejmowane jest świadome i umyślne działanie w celu skłonienia określonej osoby do złożenia danego oświadczenia woli. Jednocześnie zatajenie pewnych okoliczności lub przemilczenie pewnych faktów samo przez się nie stanowi jeszcze podstępu. Takie zachowanie może być uznane za podstęp tylko w wypadkach, w których przemilczenie naruszałoby istniejący obowiązek poinformowania o określonych okolicznościach. Twierdzenie o wprowadzeniu powodów w błąd przez pozwaną co do treści Pakietu Socjalnego we wskazanym wyżej rozumieniu nie opiera się na wystarczającej argumentacji prawnej. W porozumieniach z 14 września 2001 r. znajduje się wyraźne nawiązanie do istnienia Pakietu Socjalnego, co więcej powodowie stwierdzają tam, iż znane im są uprawnienia wynikające z tego Pakietu.

Sąd Apelacyjny przyjął, że podstęp pozwanej polegał na niepoinformowaniu powodów (zaniechaniu poinformowania) o treści postanowień Pakietu Socjalnego dotyczących wysokości odszkodowań za wcześniejsze rozwiązanie umów o pracę. Brak wyraźnego poinformowania o szczegółowej treści porozumienia nie może być traktowany jako wprowadzenie w błąd ani tym bardziej podstęp. Podstęp jest błędem kwalifikowanym, umyślnie i świadomie wywołanym w celu skłonienia drugiej strony do złożenia oświadczenia woli określonej treści. W dotychczas ustalonym stanie faktycznym nie sposób przypisać stronie pozwanej tego rodzaju działania.

W pozwanej Spółce działało kilka organizacji związkowych, których reprezentanci wchodzili w skład zespołu negocjacyjnego podpisującego Pakiet Socjalny. Związki zawodowe były żywotnie zainteresowane, aby swoim członkom, a także pracownikom niezrzeszonym w związkach zawodowych, uświadomić treść Pakietu So-

cialnego. Wynegocjowanie bardzo korzystnych dla pracowników warunków było ich wielkim sukcesem, miały się czym chwalić przed swoimi członkami i innymi pracownikami. Jeżeli nawet do czasu zakończenia negocjacji obowiązywały członków zespołu negocjacyjnego „klauzule poufności”, to przecież z chwilą nabycia akcji Spółki przez inwestora i z chwilą wejścia w życie Pakietu Socjalnego nie było żadnych powodów, aby treść porozumienia utrzymywać w tajemnicy. To związkowi zawodowym powinno być zależać najbardziej, aby informacja o treści Pakietu Socjalnego dotarła do pracowników. Jest wątpliwe, czy pracodawca miał prawny obowiązek publikowania Pakietu Socjalnego, skoro nie był stroną tego porozumienia, a samo porozumienie nie stanowiło zakładowego źródła prawa pracy. Sąd Apelacyjny w uzasadnieniu swojego wyroku nie rozważał zagadnienia ewentualnego źródła obowiązku „opublikowania” Pakietu (udostępnienia go wszystkim pracownikom do wiadomości, poinformowania o fakcie jego zawarcia oraz jego postanowieniach).

Wątpliwości co do podstaw przyjęcia, że pozwana wprowadziła powodów podstępnie w błąd co do treści postanowień Pakietu Socjalnego dodatkowo wzmacniają wynikające z materiału dowodowego okoliczności, które Sąd Apelacyjny - z naruszeniem art. 233 § 1 k.p.c. i art. 382 k.p.c. - pominął, na co słusznie zwraca uwagę skarżąca w kasacji. Te pominięte okoliczności to wynikające z zeznań powodów Wojciecha D. i Jerzego K. oraz z zeznań świadka Zbigniewa K. fakty, dające podstawę do przyjęcia, że co najmniej ci dwaj powodowie znali treść Pakietu Socjalnego przed podpisaniem z pracodawcą porozumień o rozwiązaniu umów o pracę na warunkach określonych w piśmie okólnym prezesa zarządu pozwanej Spółki.

Powód Jerzy K. był członkiem zarządu zakładowej organizacji związkowej działającej u strony pozwanej. W tej sytuacji sprzeczne z zasadami doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego rozumowania jest ustalenie, że nie znał on treści Pakietu Socjalnego, bądź nie miał możliwości zapoznania się z jego postanowieniami przed zawarciem porozumienia z pracodawcą. Postanowienia Pakietu Socjalnego były omawiane na zebraniach organizacji związkowych, zaś gwarancjom zatrudnienia, które stanowią najważniejszą jego część z punktu widzenia pracowników, musiała być poświęcana szczególna uwaga. Z materiału dowodowego wynika także, że z treścią Pakietu Socjalnego zapoznał się również powód Wojciech D., który dysponował kserokopią Pakietu przed rozwiązaniem stosunku pracy i konsultował ze świadkiem Zbigniewem K., co z jego treści wynika dla pracowników. Zgromadzony materiał dowodowy może wskazywać na to, że przynajmniej ci dwaj powodowie wie-

dzieli, iż Pakiet Socjalny zawiera postanowienia przewidujące określone gwarancje zatrudnienia oraz sankcje dla pracodawcy za ich naruszenie. Nie można zatem przyjąć - bez szczegółowej analizy wskazanych dowodów - że powodowie ci zostali wprowadzeni przez pozwaną podstępnie w błąd co do treści uprawnień wynikających z Pakietu Socjalnego dla pracowników, których stosunek pracy miał ustać przed upływem okresu gwarancyjnego.

Skoro Pakiet Socjalny nie stanowił źródła prawa, to do porozumień powodów z pozwaną dotyczących rozwiązania indywidualnych stosunków pracy, w konfrontacji z postanowieniami Paktu Socjalnego, nie ma zastosowania art. 18 k.p., a zatem umowy (porozumienia) o rozwiązaniu stosunków pracy i warunkach tego rozwiązania mogły być mniej korzystne dla pracowników niż to przewidywały postanowienia Pakietu Socjalnego, powodowie zaś mogli dobrowolnie zrezygnować z dobrodziejstw Pakietu.

Słusznie kwestionuje się w kasacji stanowisko Sądu Apelacyjnego co do nieprzeprowadzenia postępowania dowodowego na okoliczność możliwości podjęcia przez powodów pracy u innego pracodawcy wskazanego przez pozwaną Spółkę, co według odpowiednich postanowień Pakietu Socjalnego wykluczało prawo pracownika do odszkodowania z Pakietu Socjalnego za rozwiązanie stosunku pracy w okresie gwarancyjnym. Nie do przyjęcia jest stanowisko Sądu Apelacyjnego, że ten argument skarżącej Spółki stanowił jedynie „formę obrony procesowej strony pozwanej”, co miałoby rzekomo przemawiać za odmową przeprowadzenia zgłoszonych przez nią dowodów z zeznań osób, u których powodowie mieli podjąć pracę. Sąd pierwszej instancji dopuścił dowód z zeznań świadków Wiesława D., Marka A. i Andrzeja K., jednak mimo dopuszczenia tych dowodów, nie przeprowadził ich. Strona pozwana miała prawo bronić się przed roszczeniem powodów w każdy dostępny sposób, także przez wykazanie, że nie nabyli oni prawa do odszkodowania z Pakietu Socjalnego za wcześniejsze - przed upływem okresu gwarancyjnego - rozwiązanie stosunków pracy, ponieważ zostały spełnione warunki wykluczające nabycie prawa do tego odszkodowania. Oznacza to, że również ten zarzut kasacji okazał się uzasadniony. Przyczyny uzasadnionej odmowy przeprowadzenia przez sąd zgłoszonych przez stronę dowodów są szczegółowo uregulowane w przepisach prawa procesowego (np. w art. 217 k.p.c., art. 227 k.p.c. albo art. 381 k.p.c.). Wśród tych przyczyn nie ma takiej, którą można byłoby zakwalifikować w sposób przedstawiony przez Sąd Apelacyjny; ze względu na to, że zgłoszenie dowodów stanowi „jedynie formę obrony pro-

cesowej strony". Wprost przeciwnie, dowody zgłoszone jako „forma obrony procesowej” powinny być przeprowadzone przez sąd, ponieważ tylko w ten sposób strona - wykazując swoje racje, zgłaszając twierdzenia przeciwstawne twierdzeniom przeciwnika procesowego i oferując dowody na ich poparcie - może podjąć skuteczną obronę.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 393<sup>13</sup> k.p.c.

=====