

Wyrok z dnia 8 czerwca 2010 r.

I PK 23/10

1. Do pakietu socjalnego należy stosować odpowiednio przepisy o układach zbiorowych pracy.

2. Inkorporowanie postanowień pakietu socjalnego do układu zbiorowego pracy powoduje wygaśnięcie zobowiązań wynikających z tego porozumienia w zakresie, w jakim zostały one przejęte przez układ.

Przewodniczący SSN Teresa Flemming-Kulesza, Sędziowie SN: Małgorzata Gersdorf (sprawozdawca), Zbigniew Myszkowski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 8 czerwca 2010 r. sprawy z powództwa Andrzeja F., Janusza G., Grzegorza J., Stanisławy K., Franciszka P. i Andrzeja Z. przeciwko „E.” Spółce z o.o. w Z. o przywrócenie do pracy na poprzednie warunki pracy i płacy, na skutek skargi kasacyjnej powodów od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach z dnia 29 września 2009 r. [...]

o d d a l i ł skargę kasacyjną i nie obciążył powodów kosztami postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Powodowie Janusz G., Franciszek P., Grzegorz J., Ryszard R., Stanisław K., Czesław M., Maciej B., Andrzej Z. i Andrzej F. domagali się uznania za bezskuteczne wypowiedzeń warunków pracy i płacy dokonanych przez E. Sp. z o.o. w Z.

Rozpatrując powództwa Sąd Rejonowy w Staszowie ustalił następujący stan faktyczny. Powodowie do lutego 2003 r. byli pracownikami Elektrowni [...] SA w P. (zwana dalej Elektrownią P. SA). W dniu 9 lutego 2000 r. między działającymi w spółce związkami zawodowymi a inwestorem T. SA zawarty został pakiet socjalny, zapewniający między innymi 10-letnią gwarancję zatrudnienia dla pracowników Elektrowni. Zarząd Elektrowni zobowiązał się do realizacji postanowień Pakietu oraz

wprowadzenia ich do zakładowego układu zbiorowego pracy obowiązującego w spółce. Protokołem dodatkowym [...] z dnia 4 grudnia 2000 r. doszło do zmiany układu, tj. do wprowadzenia regulacji pakietowych do układu.

Powodowie stali się pracownikami E. Spółki z o.o. w Z. od dnia 1 marca 2003 r. na zasadzie art. 23¹ k.p. Przejściu części zakładu pracy towarzyszyło zawarcie w Elektrowni porozumienia z dnia 14 lutego 2003 r. kończącego spór zbiorowy i ustalającego warunki przejścia pracowników do E. Spółki z o.o. Jako drugą podstawę normatywną dla zawarcia porozumienia wskazano art. 26¹ ust. 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.). Porozumienie gwarantowało utrzymanie dotychczasowych warunków wynagradzania pracowników przez okres co najmniej do 31 sierpnia 2008 r. Pozwana zobowiązała się przestrzegać postanowień wspomnianego porozumienia. Porozumienie postrajkowe zawierało także do wyboru pracowników drugą opcję „przejścia do nowego pracodawcy”. Mianowicie proponowało wypłatę odprawy w wysokości 24-miesięcznego wynagrodzenia w zamian za dostosowanie warunków wynagrodzenia pracowników do sytuacji rynkowej. Wszyscy powodowie wybrali pierwszą ze wskazanych ofert.

E. Spółka z o.o. w Z. z dniem 30 czerwca 2008 r. wszczęła procedurę dostosowania warunków wynagradzania pracowników, która miała wejść w życie po upływie wyżej wymienionego okresu gwarancyjnego. Celem zmian było ujednoczenie zasad wynagradzania wszystkich pracowników Spółki oraz dostosowanie do warunków wynagradzania obowiązujących w Spółce i kryteriów rynkowych. Ważnym celem dokonywanych zmian było dążenie do zbliżenia się do systemów obowiązujących u konkurentów, co zwiększało szanse wygrywania przetargów na usługi. Wskutek tej decyzji wręczono powodom wypowiedzenia zmieniające.

W tak ustalonym stanie faktycznym wyrokiem z dnia 2 kwietnia 2009 r. [...] Sąd Rejonowy w Staszowie powództwo oddalił. Sąd Rejonowy uznał, że porozumienie postrajkowe z 14 lutego 2003 r. stanowiło źródło prawa pracy w pozwanej Spółce. Była ona zobowiązana stosować regulacje autonomicznego prawa pracy obowiązujące w Elektrowni P. SA jedynie w zakresie określonym w porozumieniu z dnia 14 lutego 2003 r. Stosowanie autonomicznego prawa pracy, w tym pakietu socjalnego, zawartego na rzecz pracowników Elektrociepłowni P. nie miało charakteru niezależnego w tym sensie, że nie wiązało *per se* E. Spółki z o.o. w Z. Akceptacja pakietu socjalnego ograniczona została bowiem czasowo do końca sierpnia 2008 r. i

to przez porozumienie postrajkowe. Sąd wskazał także, że pozwany - zgodnie z art. 241⁸ k.p. - byłby zobowiązany do stosowania postanowień układu jedynie przez jeden rok od daty przejęcia pracowników, natomiast przyjął na siebie - przystępując do porozumienia postrajkowego - zobowiązanie do dłuższego ich respektowania. Mając na uwadze, że nie naruszono postanowień porozumienia z dnia 14 lutego 2003 r. przy wypowiedzaniu warunków pracy i płacy oraz że wypowiedzenia te były uzasadnione, powództwa wymagały oddalenia.

W motywach orzeczenia Sąd Rejonowy podniósł także, że charakter pakietów socjalnych, aczkolwiek długo sporny w literaturze i orzecznictwie Sądu Najwyższego, został rozstrzygnięty w uchwale siedmiu sędziów z dnia 23 maja 2006 r., III PZP 2/06 (OSNCP 2007 nr 3-4, poz. 38), która przesądziła o tym, że pakiety socjalne nawiązane nawet tylko z inwestorami strategicznymi stanowią źródło prawa pracy. Jednak są to źródła prawa obowiązujące strony porozumienia (pakietu), a nie inne podmioty prawa. Oznacza to - zdaniem Sądu Rejonowego - że pakiet nie wiązał jako źródło prawa pozwanej spółki z mocy przepisów powszechnie obowiązujących. Pozwana zaś sama przyjęła na siebie zobowiązanie przestrzegania gwarancji zatrudnienia do 2008 r. w ten sposób, iż przystąpiła do porozumienia postrajkowego. Sąd Rejonowy zwrócił także uwagę na fakt, że *ad casum* pakiet został włączony do zakładowego układu zbiorowego pracy w 2000 r. i przez tę inkorporację stał się częścią układu.

Wniesione przez powodów apelacje od tego orzeczenia zostały oddalone wyrokiem Sądu Okręgowego w Kielcach z dnia 29 września 2009 r. [...]. Sąd Okręgowy, akcentując *ratio* regulacji art. 241⁸ k.p. wskazał, że nie mogło dojść do związania pozwanej spółki postanowieniami układu obowiązującego w Elektrowni P. SA w sposób nieograniczony. Gwarancje ograniczone były terminem 31 sierpnia 2008 r., wynikającym z porozumienia postrajkowego. W związku z tym Sąd Okręgowy zaakceptował ocenę Sądu pierwszej instancji o dopuszczalności dokonania wypowiedzeń zmieniających.

Skargę kasacyjną od tego wyroku wywiodła pełnomocnik powodów, zarzucając wyrokowi Sądu drugiej instancji naruszenie art. 9 k.p., przez przyjęcie, że pakiet socjalny z dnia 9 lutego 2000 r. nie był obowiązującym u pozwanego źródłem prawa pracy, podczas gdy zaciągnięcie zobowiązania pakietowego przez inwestora jako pracodawcę nadrzędnego wiązało pracodawcę (właściwego) bez względu na dokonane po jego stronie przekształcenia podmiotowe. Przepis art. 9 k.p. miał zostać na-

ruszony, zdaniem skarżących, także przez uznanie, że porozumienie z dnia 14 lutego 2003 r. jako akt niższego rzędu mogło dokonać ograniczenia gwarancji pakietowych.

Skarga kasacyjna zarzucała także naruszenie art. 241¹³ § 2 k.p. w związku z art. 241⁸ § 1 i § 2 k.p. w dwojaki sposób, tj. przez przyjęcie, że gwarancja pakietowa przestałaby obowiązywać u pozwanego - E. Spółki z o.o. z końcem lutego 2004 r. oraz przez ocenę, że pakiet socjalny nie miał charakteru niezależnego względem układu zbiorowego pracy, co uzasadniło pozbawienie pracowników gwarancji pakietowych. Skarżący prezentowali tezę, w myśl której pakiet socjalny - nawet po włączeniu go do układu zbiorowego pracy - ma być niezależny i nadrzędny względem innych wewnętrznych źródeł prawa pracy. Spełnia on bowiem - zdaniem skarżących - szczególną rolę społeczną i gospodarczą, polegającą na udzieleniu gwarancji przez faktycznego właściciela pracodawcy. Skarżący uważali ponadto, że istnieje potrzeba udzielenia przez Sąd Najwyższy odpowiedzi na pytanie, czy wobec włączenia pewnych postanowień pakietu socjalnego do układu zbiorowego pracy, gwarancje pakietowe zostają poddane przepisom o układach zbiorowych pracy w zakresie określenia ram czasowych ich obowiązywania i możliwości ich wypowiedzenia.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie ma uzasadnionych podstaw i stąd wymaga oddalenia. Zasadniczym zagadnieniem, jakie zostało wyeksponowane przez skarżących i jakie występuje w niniejszej sprawie, jest pytanie o rolę i znaczenie pakietu gwarancji socjalnych zawartego przez inwestora strategicznego w sytuacji, gdy pakiet zostanie włączony do zakładowego układu zbiorowego pracy.

Skarżący prezentują pogląd, iż pakiet jest szczególnym źródłem prawa pracy, nadrzędnym nad układem zbiorowym, czy regulaminem wynagradzania. Pogląd ten skarżący wywodzą z faktu, iż pakiet stanowi zabezpieczenie zobowiązań przyjętych na siebie przez inwestora strategicznego. Teza ta, aczkolwiek nośna społecznie, nie znajduje żadnego poparcia w normach prawnych. Na marginesie sprawy trzeba zaznaczyć, że źródłem gwarancji wypełniania zobowiązań przez inwestora strategicznego nie jest pakiet socjalny, lecz umowa zbycia akcji. Umowa taka zawsze może i tak się dzieje w praktyce, zawierać zabezpieczenia cywilnoprawne (np. kary

umowne) realizacji kontraktu, także w zakresie liczby zatrudnionych, utrzymania miejsc pracy etc.

Sąd Najwyższy w składzie orzekającym w niniejszej sprawie przyjmuje, za uchwałą składu siedmiu sędziów z 23 maja 2006 r., III PZP 2/06 (OSNP 2007 nr 3-4, poz. 38), że postanowienia porozumienia zbiorowego w sprawie gwarancji socjalnych, pracowniczych i związkowych, zawartego w procesie prywatyzacji pośredniej (art. 1 ust. 2 pkt 1 i 1a oraz art. 31a-35 ustawy z dnia 30 sierpnia 1996 r. o komercjalizacji i prywatyzacji, jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r. Nr 171, poz. 1397 ze zm.), pomiędzy związkami zawodowymi działającymi u pracodawcy a spółką handlową, która po nabyciu akcji stała się spółką dominującą nad spółką zależną będącą pracodawcą, są przepisami prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p.

Przyjęcie tej koncepcji - aczkolwiek do dziś jest ona frontalnie negowana przez doktrynę (por. K. Rączka, Pakiety gwarancji socjalnych związane z prywatyzacją, s. 445 i nast. (w:) Prawo pracy a wyzwania XXI wieku, Księga jubileuszowa Profesora T. Zielińskiego, Warszawa 2002 r.; B. Wagner, Pakiet socjalny, PiZS 2006 nr 9 s. 4; L. Florek, Ustawa i umowa w prawie pracy, Warszawa 2010, s. 302,303) - nie oznacza jednak, że jest to źródło nadrzędne. Taka konstatacja nie wynika ani z art. 9 k.p., ani z Konstytucji RP (art. 59 ust. 2 Konstytucji RP, stanowi tylko, że związki zawodowe oraz pracodawcy i ich organizacje mają prawo do zawierania układów zbiorowych pracy i innych porozumień).

W obu normach porozumienie zawierane przez związki zawodowe jest równorzędne z układem zbiorowym pracy. Pracodawca za źródło prawa uznaje układy i inne porozumienia, nie wskazując na ich hierarchiczność względem siebie. Co więcej stan faktyczny sprawy nie dowodzi, by którakolwiek ze stron uznawała pierwotnie pakiet za nadrzędne źródło prawa pracy, obowiązujące w spółce. Było wręcz odwrotnie. W pakiecie znajdują się zobowiązania do szybkiego włączenia wynikających z niego gwarancji do układu zbiorowego pracy. Pakiet gwarancji socjalnych dla pracowników Elektrowni P. SA był zawarty w roku 2000, tj. w czasie, gdy dominował w literaturze i judykaturze pogląd o umownym charakterze takich porozumień socjalnych. W owym czasie dominowało przekonanie, że porozumienia zbiorowe zawarte przez związek zawodowy, reprezentujący pracowników zakładu pracy z inwestorem - przyszłym nabywcą (akcji, udziałów) spółki (pracodawcy) nie są aktami zawierającymi 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, uchwałą Sądu Najwyższego z 24 listo-

pada 1993 r., I PZP 46/93, wyroki Sądu Najwyższego: z 23 lutego 1999 r., I PKN 588/98, OSNAPIUS 2000 nr 8, poz. 298; z 30 maja 2001 r., I PKN 435/00, OSNP 2003, nr 7, poz. 175; z 29 lipca 2003 r., I PK 270/02, OSNP 2004 nr 16, poz. 281; z 25 maja 2005 r., I PK 228/04, OSNP 2006 nr 3-4, poz. 37), chyba że zostały włączone do układu zbiorowego pracy lub innego nazwanego porozumienia opartego na ustawie w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. (zob. np. wyroki Sądu Najwyższego: z 12 grudnia 2001 r., I PKN 729/00, OSNP 2003 nr 23, poz. 568 i z 17 listopada 1999 r., I PKN 364/99, OSNAPIUS 2001 nr 7, poz. 219). W tym okresie rozważano możliwość kwalifikowania pakietów socjalnych na podstawie art. 393 k.c. lub 391 k.c. W takich przypadkach Sąd Najwyższy, w celu uzasadnienia mocy wiążącej tych porozumień, odwoływał się zatem do cywilistycznych konstrukcji albo umowy o świadczenie na rzecz osoby trzeciej (najczęściej), albo umowy o świadczenie przez osobę trzecią. Przepisy art. 391 k.c. lub art. 393 k.c. miały być przy tym stosowane do pakietów socjalnych w związku z art. 300 k.p., a więc odpowiednio. Zdarzało się także, że odmawiając pakietowi charakteru normatywnego Sąd Najwyższy stwierdzał, iż nie jest on (lub tylko „być może jest”) umową o świadczenie na rzecz osoby trzeciej, nie rozważając czy - być może - jest umową o świadczenie przez osobę trzecią (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 23 lutego 1999 r., I PKN 588/98, OSNAPIUS 2000 nr 8, poz. 298; z dnia 30 maja 2001 r., I PKN 435/00, OSNP 2003 nr 7, poz. 175; z dnia 25 maja 2005 r., I PK 223/04, OSNP 2006 nr 3-4, poz. 36 oraz z dnia 29 czerwca 2005 r., II PK 344/04, OSNP 2006 nr 9-10, poz. 152).

Przyjęcie takiego, a nie innego charakteru prawnego pakietu następowało wprost („jest” - „nie jest”) lub pośrednio (np. przez zastosowanie do wykładni postanowień porozumienia art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p. lub odmowę zastosowania art. 84 k.c. w związku z art. 300 k.p. albo przez orzeczenie o konieczności uwzględnienia przy zmianie pakietu na niekorzyść pracowników - w drodze analogii do art. 241¹³ i art. 42 k.p.).

W judykaturze można także spotkać stanowisko, że pakiety mają charakter zarówno normatywny, jak i obligacyjny, wobec czego należy je oceniać i ustalać *in concreto* (wyrok Sądu Najwyższegoz dnia 19 lipca 2005 r., II PK 386/04, OSNP 2006 nr 11-12, poz. 173), a także, że stanowią one podstawę roszczeń bez względu na przyjętą konstrukcję prawną (powołane wyroki z dnia 29 lipca 2003 r., I PK 270/02 oraz z dnia 24 września 2004 r., II PK 27/04, OSNP 2005 nr 10, poz. 142).

Reasumując w latach 90-tych XX wieku, tj. w okresie podpisywania pakietu gwarancji socjalnych dla pracowników Elektrociepłowni P. SA dominowało przekonanie, wyrażane także i później, że pakiety stanowią rodzaj umowy zbiorowej. Świadome tego stanu rzeczy strony pakietu, a także sama Spółka potwierdziły w stanie faktycznym niniejszej sprawy, że Spółka przejmuje na siebie zobowiązania wynikające z pakietu na zasadzie art. 393 k.c. i inkorporuje gwarancje socjalne z pakietu do układu zbiorowego pracy. W owym czasie stanowiło to realne zabezpieczenie owych gwarancji.

Taka wiedza i takie działania prawne stron pakietu oraz Spółki nie oznaczają, że pakiet nie stanowił dla pracowników Elektrowni P. SA źródła prawa, jeśli ocenialiśmy aktualnie jego postanowienia; oznacza natomiast, iż żadna ze stron pakietu nie uznawała go za niewzruszalny i nadrzędny wobec układu zbiorowego pracy, a raczej oceniały pakiet jako umowę, której realizację trzeba zabezpieczyć.

Od czasu inkorporowania postanowień pakietu gwarancji zatrudnienia i płacy do układu zbiorowego pracy pakiet przestał pełnić swoją rolę w zakresie inkorporowanych postanowień. Innymi słowy włączenie postanowień tego porozumienia zbiorowego do zakładowego układu zbiorowego pracy spowodowało, że stały się one postanowieniami układowymi ze wszystkimi tego konsekwencjami. Po tym włączeniu przestał być też aktualny problem mocy wiążącej pakietu socjalnego. Przestało pojawiać się pytanie, jakie normy stosować do pakietu socjalnego w przypadku konieczności jego zmiany, wypowiedzenia, czy modyfikacji.

Po włączeniu do układu zbiorowego pracy postanowień gwarancyjnych zamieszczonych w pakiecie sytuacja prawna pracowników Elektrowni P. SA stała się jednoznaczna. Wszystkie uprawnienia pakietowe związane ze stabilizacją płacy i wynagrodzenia na okres 10-ciu lat były gwarancjami układowymi, co wyłączało konieczność oceny ich charakteru prawnego. Na owo włączenie zgodziły się związki zawodowe oraz Elektrownia P. SA, a zatem tak zobowiązany jak i przedstawiciele uprawnionych pracowników. W tym stanie faktycznym i prawnym, biorąc pod uwagę treść pakietu i wynikające z niego zobowiązanie do włączenia gwarancji socjalnych do układu zbiorowego pracy, trudno dowodzić, że pakiet nadal istnieje i obowiązuje, w zakresie treści zamieszczonych w zakładowym układzie zbiorowym pracy.

Zaprezentowana teza o dalszym obowiązywaniu pakietu socjalnego i to wobec inwestora strategicznego, który jednocześnie jest większościovym właścicielem udziałów spółki pozwanej mogła i może być przydatna jedynie dla powodów, którzy

przechodząc do innego pracodawcy na zasadzie art. 23¹ k.p., mieli - w myśl powszechnie obowiązującego prawa - zagwarantowane uprawnienia wynikające z układu jedynie na podstawie art. 241⁸ k.p. Aprobata dla koncepcji, zgodnie z którą pakiet socjalny jest nadrzędnym źródłem prawa, stojącym ponad układem zbiorowym pracy, pozwoliłaby powodom na dochodzenie uprawnień wynikających z 10-letniej gwarancji zatrudnienia i płacy w pełnym zakresie i to od swego aktualnego pracodawcy.

Teza ta jednak jest z gruntu wadliwa. Przede wszystkim nie wynika z żadnej normy prawa. Jest wręcz odwrotnie. Równorzędność porozumień i układów zbiorowych w hierarchii norm prawnych powoduje, że późniejsze inkorporowanie postanowień porozumienia społecznego dokonane wolą obu stron porozumienia socjalnego do układu zbiorowego pracy prowadzi do wygaśnięcia wynikających z tego porozumienia zobowiązań, w zakresie, w jakim zostały przejęte przez układ. Stają się one zobowiązaniami układowymi. Ponadto, gdyby nawet przyjąć za trafny pogląd o istnieniu i o obowiązywaniu pakietu także w okresie po inkorporowaniu jego treści do układu zbiorowego pracy, to i tak nie można zaakceptować twierdzenia o związaniu pakietem pozwanego, który nie był jego stroną. Stroną pakietu nie były też związki działające u pozwanego, lecz związki działające w Elektrowni P. SA. Pakiet miał charakter zakładowy. Sąd Najwyższy w składzie orzekającym w niniejszej sprawie uznaje, że porozumienie zbiorowe nie może obowiązywać pracodawcy, który nie jest jego stroną, chyba, że co innego wynika z przepisu prawa lub przyjętego przez tego pracodawcę zobowiązania. Wypada zaznaczyć, że jest to teza prezentowana już w orzecznictwie Sądu Najwyższego w okresie przed wprowadzeniem w życie art. 241⁸ k.p. w stosunku do układów zbiorowych pracy (patrz: uchwała Sądu Najwyższego z dnia 25 marca 1993 r., I PZP 65/92, OSNCP 1993 nr 10, poz. 168).

Tezy o obowiązywaniu pakietu socjalnego u pozwanego nie broni także koncepcja pracodawcy własnościowego. Pakiet w sprawie, która podlega rozpatrzeniu podpisały związki zawodowe Elektrowni P. SA. Nie miał i nie mógł mieć on przeto charakteru ponadzakładowego. Przypomnijmy, że zgodnie z koncepcją pracodawcy własnościowego w znaczeniu konstytucyjnym, z mocy art. 59 ust. 2 Konstytucji RP inwestor strategiczny może zawrzeć porozumienie zbiorowe, które będzie wiązało pracodawcę jako stronę stosunku pracy (w rozumieniu art. 3 k.p.). Drogą do ustalenia, kto jest „pracodawcą konstytucyjnym” jest posłużenie się koncepcją pracodawcy „własnościowego” („prawdziwego”, „rzeczywistego”). Trudno wprowadzić zastosować

ją do pojęcia pracodawcy jako strony stosunku pracy (regulacja art. 3 k.p. opiera się na „zarządczej” konstrukcji pracodawcy), ale nie ma przeszkód - zdaniem autorów koncepcji - żeby w ten sposób rozumieć pojęcie pracodawcy w art. 59 ust. 2 Konstytucji RP, a więc w zakresie określenia strony pracodawczej (partnera społecznego - art. 20 Konstytucji) jako uprawnionej do zawierania porozumień zbiorowych. W myśl tej koncepcji, zaprezentowanej przez Sąd Najwyższy w uchwale składu siedmiu sędziów, III PZP 2/06, zmierzając do ustalenia „prawdziwego pracodawcy” można posłużyć się metodą „unoszenia zasłony osobowości prawnej”. Celem tej metody jest przeciwdziałanie sytuacji, w której rzeczywisty właściciel, faktycznie przejmujący świadczenie pracownika, nadużywa konstrukcji osobowości prawnej lub konstrukcji pracodawcy z art. 3 k.p. w celu formalnego związania pracownika umową z podmiotem uzależnionym i pozbawionym uprawnień właścicielskich. Na marginesie tej koncepcji warto przypomnieć, że w latach 80-tych XX wieku poszukiwania realnego pracodawcy prowadziły do Skarbu Państwa, a w nauce do konieczności wyposażenia podmiotu zatrudniającego w sensie zarządczym w pełnię praw.

Powracając do zasadniczego nurtu rozważań, trzeba wskazać, że nawet przy zaakceptowaniu poglądu o własnościowym pracodawcy w sferze zbiorowego prawa pracy pozostaje otwartą kwestia drugiej strony pakietu. Jeśli będzie nim zakładowa organizacja związkowa - tak jak to miało miejsce w rozpatrywanej sprawie - to nie można oceniać, iż pakiet ma znaczenie ponadzakładowe, nawet akceptując koncepcję pracodawcy własnościowego. Nie można bowiem stać na stanowisku, iż pakiet wiąże wszystkich pracodawców w znaczeniu art. 3 k.p., w których inwestor ma udziały większościowe. Jego zobowiązania ograniczały się bowiem do jednego z nich.

Ponadto, a może przede wszystkim, pakiet socjalny *ad casum* został włączony do zakładowego układu zbiorowego pracy, co zamyka drogę rozważaniom o jego wiązaniu na podstawie koncepcji pracodawcy własnościowego.

Dodatkową argumentację na rzecz prezentowanego przez Sąd Najwyższy w niniejszej sprawie poglądu, w myśl którego pakiet socjalny nie obowiązywał u pozwanego przynosi ocena statusu pakietu socjalnego i poszukiwanie właściwej subsumcji dla jego norm. Uznanie bowiem pakietu za źródło prawa rodzi konieczność odpowiedzi na pytanie, jakie normy będą właściwe dla oceny dokonywanych w nim zmian.

Pakiet socjalny jako inne porozumienie zawarte ze związkami zawodowymi ma taką samą pozycję w hierarchii źródeł prawa, jak układ zbiorowy pracy. Teza ta wynika wprost z art. 9 § 2 k.p. i uprawnia do stwierdzenia, iż w braku unormowania spraw dotyczących pakietów socjalnych trzeba do nich stosować *per analogiam* przepisy o układach zbiorowych pracy. To zaś pozwala na zmianę przez partnerów socjalnych postanowień pakietu, także na niekorzyść pracowników. Późniejsze porozumienie zbiorowe może zatem być gorsze dla pracowników od wcześniejszego porozumienia socjalnego, a nawet od układu zbiorowego pracy. Nawet, gdyby przyjąć pogląd o dalszym obowiązywaniu pakietu gwarancji socjalnych (po ich inkorporacji do układu zbiorowego pracy), to i tak pakiet ten mógł być zmieniony na niekorzyść pracowników w trybie właściwym dla zmian układu zbiorowego pracy (tak K. Jaśkowski: Porozumienia zbiorowe w prawie pracy (w:) Indywidualne a zbiorowe prawo pracy pod red. L. Florka, Warszawa 2007, s.88, 89 i cytowana tam literatura; por. też wyrok Sądu Apelacyjnego z Poznania z 12 stycznia 2006 r., III APa 58/05, LEX nr 175188). W sprawie niniejszej zmiana taka została przeprowadzona przez ograniczenie stabilizacji zatrudnienia dokonane porozumieniem postrajkowym. Dziesięcioletnia gwarancja zatrudnienia, wynikająca z pakietu, została ograniczona przez partnerów socjalnych do lat ośmiu. Zmiana ta nie stanowi nadmiernego ograniczenia prawa; z punktu widzenia społeczno - gospodarczego przeznaczenia gwarancji pakietowych ośmioletni okres stabilizacji zatrudnienia i płacy wydaje się wystarczający.

Przejęcie części pracowników do pozwanego zostało przeprowadzone na warunkach porozumienia postrajkowego. Tylko na zasadzie tego porozumienia, które jednocześnie miało walor porozumienia, o którym mowa w art. 26¹ ustawy o związkach zawodowych, powodowie otrzymali gwarancje zatrudnienia do 2008 r. i gwarancja ta została dochowana.

Z tych wszystkich względów orzeczono jak w sentencji, uznając, że włączenie postanowień pakietu gwarancji socjalnych do zakładowego układu zbiorowego pracy oznacza utratę mocy wiążącej postanowień pakietu, w zakresie, w jakim zostały one inkorporowane do układu. Postanowienie o kosztach oparto na art. 102 k.p.c.

=====