



Sygn. akt II PK 288/11

**WYROK**  
**W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 13 czerwca 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)

SSN Beata Gudowska

SSN Halina Kiryło (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa A. S.

przeciwko Przedsiębiorstwu Energetyki Ciepłej sp. z o.o.

o zapłatę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 13 czerwca 2012 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i  
Ubezpieczeń Społecznych w P.

z dnia 20 kwietnia 2011 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi  
Okręgowemu - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w P. do  
ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach  
postępowania kasacyjnego.**

## UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy w S. wyrokiem z dnia 24 listopada 2010 r. zasądził od pozwanego Przedsiębiorstwa Energetyki Ciepłej sp. z o.o. na rzecz powoda A. S. kwotę 10.000 zł, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 maja 2010 r. do dnia zapłaty, tytułem części jednorazowej rekompensaty za naruszenie gwarancji zatrudnienia (nadając orzeczeniu w tym zakresie rygor natychmiastowej wykonalności) oraz kwotę 900 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego i obciążył pozwanego kosztami sądowymi.

Podstawę powyższego rozstrzygnięcia Sądu pierwszej instancji stanowiły następujące ustalenia faktyczne: A. S. był zatrudniony w Wojewódzkim Przedsiębiorstwie Energetyki Ciepłej w P. - Zakładzie Energetyki Ciepłej w S. (tj. u poprzednika prawnego pozwanej) od dnia 17 marca 1986 r. Z dniem 1 lutego 1992 r. powód powołany został na stanowisko Dyrektora Przedsiębiorstwa Energetyki Ciepłej, a z dniem 29 grudnia 1993 r. został zatrudniony na stanowisku Prezesa Zarządu Przedsiębiorstwa Energetyki Ciepłej sp. z o.o. W dniu 11 grudnia 2008 r. pozwana i Enea S.A. z jednej strony, oraz związki zawodowe działające w przedsiębiorstwie pozwanej z drugiej strony, zawarły Pakiet praw i gwarancji socjalnych dla pracowników Przedsiębiorstwa Energetyki Ciepłej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością (dalej: „Pakiet”). Pozwana przy tej czynności była reprezentowana przez powoda pełniącego funkcję Prezesa Zarządu.

W § 4 ust. 1 Pakietu postanowiono, że Inwestor (tj. Enea S.A. lub jej następca prawny) zobowiązuje się, że Spółka (tj. Przedsiębiorstwo Energetyki Ciepłej spółka z ograniczoną odpowiedzialnością lub jej następca prawny) zapewni trwałość stosunku pracy wszystkim pracownikom (tj. osobom, będącym w stosunku pracy z PEC na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w dniu prywatyzacji PEC, w tym osobom przebywającym w tym dniu na urloпах macierzyńskich oraz innym, które na podstawie obowiązujących przepisów prawa i zgodnie z nimi są nieobecne w pracy z przyczyn usprawiedliwionych i mogą zgodnie z prawem wrócić na swoje stanowiska pracy po zakończeniu nieobecności) przez okres 5 lat od dnia wejścia w życie Pakietu. W szczególności oznacza to, że Spółka nie będzie dokonywała zwolnień grupowych i indywidualnych z przyczyn

niedotyczących pracowników, bez względu na zakres dokonywanych w niej zmian organizacyjnych, ekonomicznych i technologicznych. W kolejnym ustępie tego samego paragrafu postanowiono, że wypowiedzenie pracownikowi warunków pracy lub płacy, dokonane przez pracodawcę, nie jest traktowane jako naruszenie zobowiązania, o którym mowa w ust. 1, o ile: a) miejsce wykonywania pracy obejmować będzie wykonywanie pracy na terenie dotychczasowej działalności Spółki, tj. Gminie O., b) wynagrodzenie i inne świadczenia ze stosunku pracy przysługujące pracownikowi nie ulegną zmianie, a pracodawca zaproponuje pracownikowi warunki pracy zgodne z jego kwalifikacjami, umiejętnościami i stanem zdrowia. Omawiane zobowiązanie, zgodnie z § 4 ust. 3 nie dotyczy pracowników: a) którzy byli zatrudnieni na czas określony, próbny, na czas wykonania określonej pracy lub na zastępstwo i w stosunku do których umowa o pracę wygasła lub uległa rozwiązaniu po upływie okresu, na jaki została zawarta lub po wykonaniu określonej pracy; b) których umowa o pracę została rozwiązana w związku z osiągnięciem wieku emerytalnego i nabyciem prawa do emerytury; c) których umowa o pracę została rozwiązana w związku z nabyciem uprawnień do świadczenia przedemerytalnego; d) których umowa o pracę została rozwiązana w związku z całkowitą niezdolnością do pracy i nabyciem prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy; e) których umowa o pracę została rozwiązana na skutek wypowiedzenia złożonego przed dniem wejścia w życie Pakietu; f) rozwiązali umowę ze spółką na podstawie wypowiedzenia złożonego spółce; g) rozwiązali umowę ze spółką na podstawie porozumienia stron; h) w stosunku do których rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło na podstawie art. 52 lub 53 k.p.) którzy zmarli.

Przepis § 4 ust. 6 Pakietu stanowi natomiast, że Inwestor zobowiązuje się, iż w przypadku naruszenia zobowiązania, o którym mowa w ust. 1, z zastrzeżeniem postanowień ust. 2 i 3, Spółka wypłaci pracownikowi, niezależnie od innych świadczeń przysługujących z mocy Kodeksu pracy i innych przepisów, jednorazową rekompensatę z tytułu rozwiązania stosunku pracy w wysokości brutto odpowiadającej iloczynowi średniego miesięcznego wynagrodzenia z ostatnich trzech miesięcy zatrudnienia tego pracownika, liczonego jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, lecz nie mniejszą niż iloczyn

średniomiesięcznego wynagrodzenia brutto za poprzedni rok i liczby miesięcy, które pozostały od miesiąca następującego po miesiącu rozwiązania stosunku pracy do końca okresu, o którym mowa w ust. 1, ale nie więcej niż 24 miesiące. Wypłata rekompensaty miała nastąpić w formie pieniężnej nie później niż w ostatnim dniu zatrudnienia. Świadczenie to należne było wtedy, gdy okres wykonywania pracy przez pracownika trwał przez co najmniej 15 miesięcy na przestrzeni ostatnich dwóch lat poprzedzających dzień rozwiązania stosunku pracy. Dzień wejścia w życie Pakietu zdefiniowano w § 1 ust. 1 pkt 1 jako dzień jego podpisania, jednak nie wcześniej niż dzień podpisania umowy sprzedaży udziałów w Spółce. Umowa sprzedaży udziałów oraz Pakiet zostały podpisane w dniu 11 grudnia 2008 r.

W dniu 12 stycznia 2010 r. Rada Nadzorcza pozwanej podjęła uchwałę nr 36/2010, na mocy której powód został odwołany ze składu Zarządu pozwanej i wypowiedziano mu umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Stosunek pracy ustał w dniu 30 kwietnia 2010 r. W okresie wypowiedzenia umowy o pracę powód świadczył na rzecz pozwanej pracę na stanowisku p.o. Dyrektora /.../.

Analizując charakter prawny Pakietu jako źródła prawa pracy Sąd Rejonowy zauważył, że przepis art. 9 ust. 1 k.p. nie wymaga, aby strony porozumienia zbiorowego powołały się w treści porozumienia na istnienie tej podstawy i aby ją w porozumieniu wskazały. Dla stwierdzenia spełnienia tej przesłanki wystarczające jest, aby podstawa taka istniała według przepisu art. 59 ust. 2 Konstytucji. Sąd pierwszej instancji stwierdził, że przyjęty przez strony Pakietu sposób sformułowania jego postanowień odpowiada warunkom stawianym źródłom prawa. Pakiet zawiera bowiem normy o charakterze generalnym i abstrakcyjnym. W porozumieniu tym jedna ze stron zobowiązała się do konkretnych świadczeń na rzecz nieokreślonych adresatów w przypadku powstania wskazanych w Pakiecie zdarzeń prawnych. Konkludując Sąd Rejonowy uznał, że Pakiet jest porozumieniem zbiorowym, posiadającym oparcie w ustawie.

Przechodząc do oceny zasadności roszczeń pozwu Sąd Rejonowy wskazał, iż bezspornym między stronami jest fakt, że powód w dniu prywatyzacji pozwanej był jej pracownikiem. Zdaniem Sądu pierwszej instancji, żadne reguły wykładni

aktów normatywnych nie dają podstaw do zaprzeczenia, iż pracownik, który jednocześnie pełni funkcję w Zarządzie pozwanej, traci przymiot pracownika i w konsekwencji tegoż - uprawnienia wynikające z faktu zatrudnienia. Tym samym, dążąc do ustalenia rzeczywistej woli stron Pakietu, Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, iż należy mieć przede wszystkim na względzie, że osobne zdefiniowanie terminów „Zarząd” i „Pracownik” nie dowodzi rozdzielności zakresów desygnatów tych terminów w świetle definicji zawartych w Pakiecie. Nie można uznać, że wolą stron było rozdzielenie tych zakresów, skoro precyzyjna i rozbudowana definicja terminu „Pracownik” nie wyłącza wprost ze swojego zakresu tych pracowników, którzy pełnią funkcję w Zarządzie pozwanej. Skoro bowiem strony przy definiowaniu terminu „Pracownik” uwzględniły takie okoliczności, jak typ umowy o pracę, datę jej obowiązywania, korzystanie ze szczególnych uprawnień rodzicielskich i powszechny obowiązek obrony Rzeczypospolitej Polskiej, to gdyby ich wolą było wyłączenie z regulacji dotyczącej pracowników także osób pełniących funkcje w Zarządzie Spółki, z pewnością w sposób jednoznaczny dałyby temu wyraz w treści omawianej definicji.

Same roszczenie pozwu Sąd pierwszej instancji uznał za roszczenie o spełnienie świadczenia, a nie roszczenie odszkodowawcze. Prawną podstawą tego roszczenia stanowią postanowienia porozumienia zbiorowego, tj. Pakietu, które nabycie prawa do tego świadczenia nie warunkują istnieniem jakiegokolwiek szkody. Jedyną okolicznością faktyczną uzasadniającą powstanie po stronie pracownika tego roszczenia, jest fakt rozwiązania umowy o pracę przez pozwaną.

Od powyższego wyroku apelację złożyła pozwana spółka, zaskarżając orzeczenie w całości.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy w P. wyrokiem z dnia 20 kwietnia 2011 r. oddalił apelację pozwanej.

Sąd drugiej instancji podzielił w całości ustalenia i wnioski Sądu Rejonowego i przyjął je za własne.

Zdaniem Sądu Okręgowego, trafną jest kwalifikacja Pakietu praw i gwarancji socjalnych dla pracowników przedsiębiorstwa Energetyki Ciepłej sp. z o.o. jako źródła prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. Chybiona jest natomiast argumentacja pozwanej Spółki, iż przepisy ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o

wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (Dz.U. z 2000 Nr 26, poz. 306 ze zm.; dalej „ustawa kominowa”) wyłącza powoda od otrzymania rekompensaty na podstawie Pakietu. Akt ten dotyczy bowiem ograniczeń w wysokości zarobków określonej kategorii pracowników, podczas gdy roszczenia powoda wynikają z podpisanego Pakietu, do którego ustawa kominowa nie nawiązuje.

W ocenie Sądu drugiej instancji, niezasadna okazała się również argumentacja pozwanej, jakoby domaganie się przez powoda wypłaty jednorazowej rekompensaty na podstawie Pakietu było sprzeczne z art. 8 k.p. w związku z art. 13 k.p. Pozwana spółka dobrowolnie przejęła na siebie zobowiązanie realizacji rekompensaty w razie wcześniejszego rozwiązania z pracownikami stosunku pracy. Wysokość tego świadczenia jest zaś prostą pochodną wysokości wynagrodzenia zwolnionego pracownika.

Powyższy wyrok został zaskarżony skargą kasacyjną pozwanej. Jako podstawę skargi kasacyjnej wskazano naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.: 1/ art. 9 § 1 k.p. w związku z art. 59 ust. 2 Konstytucji RP, poprzez błędną ich wykładnię; 2/ art. 9 § 1 k.p. w związku z art. 59 ust. 2 Konstytucji RP, poprzez niewłaściwe ich zastosowanie; 3/ art. 9 § 1 k.p. w związku z postanowieniami § 1 ust. 1 lit. e) oraz § 4 ust. 1 i ust. 6 Pakietu, poprzez błędną ich wykładnię; 4/ art. 9 § 1 k.p. w związku z postanowieniami § 1 ust. 1 lit. e) oraz § 4 ust. 1 i ust. 6 Pakietu, poprzez ich niewłaściwe zastosowanie; 5/ art. 391 k.c. w związku z postanowieniem § 4 ust. 1 i ust. 6 Pakietu oraz art. 3 i art. 3<sup>1</sup> k.p., poprzez błędną ich wykładnię; 6/ art. 391 k.c., w związku z postanowieniem § 4 ust. 1 i ust. 6 Pakietu oraz art. 3 i art. 3<sup>1</sup> k.p., poprzez niewłaściwe ich niezastosowanie; 7/ art. 203 § 1 k.s.h. w związku z art. 58 § 1 i § 2 k.c., w związku z postanowieniami § 1 ust. 1 lit. e) § 4 ust. 1 i ust. 6 Pakietu, poprzez błędną ich wykładnię; 8/ art. 203 § 1 k.s.h. w związku z art. 58 § 1 i § 2 k.c., w związku z postanowieniami § 1 ust. 1 lit. e) § 4 ust. 1 i ust. 6 Pakietu, poprzez niewłaściwe ich zastosowanie; 9/ art. 209 k.s.h. oraz art. 210 § 1 k.s.h. w związku z art. 38 k.c. oraz z art. 108 k.c., poprzez błędną ich wykładnię; 10/ art. 209 k.s.h. oraz art. 210 § 1 k.s.h. w związku z art. 38 k.c. i z art. 108 k.c., poprzez niewłaściwe ich niezastosowanie; 11/ art. 12 w związku z art. 13 oraz w związku z art. 2 pkt 3 i art. 1 pkt 7 ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób

kierujących niektórymi podmiotami prawnymi, poprzez niewłaściwe ich niezastosowanie; 12/ art. 8 k.p. w związku z art. 13 k.p., poprzez ich niewłaściwe niezastosowanie.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej wskazano, iż Sąd drugiej instancji błędnie ocenił charakter prawny Pakietu uznając, że jest on porozumieniem zbiorowym, o którym mowa w art. 9 § 1 k.p. Niewłaściwym, w ocenie skarżącej, było uczynienie z jego postanowień podstawy prawnej rozstrzygnięcia sprawy. Pakiet nie został oparty o ustawę, a zatem nie mając ustawowego oparcia – nie może zostać uznany za porozumienie zbiorowe w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. Pakiet jest jedynie czynnością cywilnoprawną o charakterze umowy dotyczącej osób trzecich.

Zdaniem skarżącej, w sytuacji odmowy przez pozwaną Spółkę wypłaty świadczenia żądanego przez powoda, może on wystąpić z roszczeniem odszkodowawczym przeciwko podmiotowi przyrzekającemu (inwestorowi), a nie Spółce. Spółka nie miała zatem biernej legitymacji procesowej.

Przyjęcie, że Pakiet obejmował swym zakresem również członków Zarządu pozwanej Spółki, prowadzi do wniosku, iż udzielenie powodowi pracowniczych gwarancji zatrudnienia wynikających z tego aktu jest nieważne jako sprzeczne z art. 203 § 1 k.s.h., statuującego prawo do odwołania uchwałą wspólników członka zarządu w każdym czasie. Nieusprawiedliwione oraz sprzeczne ze społeczno-gospodarczą funkcją postanowień zawierających gwarancję wieloletniego pracowniczego zatrudnienia jest dochodzone przez powoda roszczenie odszkodowawcze z tytułu niedotrzymania takich gwarancji zatrudnienia, które nie mogły objąć członków Zarządu pozwanej Spółki, skoro ci mogą być w każdym czasie odwołani ze swoich funkcji.

Skarżąca zaznaczyła również, iż powód nigdy nie został objęty działaniem Pakietu, a więc nie było podstaw do uwzględnienia jego roszczenia. Aby tak się stało, Spółka powinna być – w zakresie, w jakim Pakiet miałby dotyczyć członków jej Zarządu – reprezentowana albo przez Radę Nadzorczą albo przez ustanowionego uchwałą Zgromadzenia Wspólników pełnomocnika, upoważnionego do zawierania Pakietu na rzecz członków Zarządu pozwanej Spółki. Gdyby przyjąć, że powód podlegał Pakietowi, to zawierając Pakiet w imieniu pracodawcy brałby on udział w kształtowaniu treści swojego stosunku pracy w sposób sprzeczny z ustawą

kominową, co jest bezwzględnie niedopuszczalne. Skarżąca podniosła również, iż żądanie powoda jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Łączna kwota rekompensaty, jakiej powód może żądać i zapewne zażąda, wynosi blisko 300.000 zł.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna zasługuje na uwzględnienie, chociaż nie ze wszystkimi zarzutami skarżącej można się zgodzić.

W kwestii charakteru prawnego pakietów socjalnych zawieranych w trakcie procesów restrukturyzacyjnych przez pracodawcę lub inwestora ze związkami zawodowymi zarysowała się rozbieżność poglądów judykatury. W wielu orzeczeniach Sądu Najwyższego kwestionowano ich normatywny charakter, podkreślając, że źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. są także porozumienia normatywne zawierane między partnerami socjalnymi, w tym układy zbiorowe pracy i inne porozumienia zbiorowe. Warunkiem zaliczenia porozumienia zbiorowego do źródeł prawa pracy jest jednak oparcie go na ustawie. Wymieniony akt można zaliczyć do źródeł prawa pracy tylko wówczas, gdy możliwość jego zawarcia została wyraźnie przewidziana w ustawie. Postanowienia pakietów socjalnych nie powołują się zaś na jakąkolwiek ustawę jako podstawę ich zawarcia. Wprawdzie prawo związków zawodowych oraz pracodawców i ich organizacji do zawierania porozumień zbiorowych zostało zagwarantowane w art. 59 ust. 2 Konstytucji, jednakże wspomniany przepis Konstytucji należy traktować jako generalną gwarancję dla partnerów socjalnych do zawierania porozumień zbiorowych, podczas gdy w art. 9 § 1 k.p. chodzi o wyraźne określenie w ustawie dopuszczalności zawarcia konkretnego rodzaju porozumienia zbiorowego. Powyższe okoliczności sprawiają, że pakiety socjalne nie mogą być traktowane jako akty normatywne zawierające przepisy prawa materialnego. Brak "oparcia w ustawie" pakietu socjalnego jako porozumienia zbiorowego zawartego między zakładowymi organizacjami związkowymi i pracodawcą nie wyłącza sam przez się jego legalności i możliwości wywoływania skutków prawnych, w tym również skutku w postaci dopuszczalności dochodzenia przez pracowników indywidualnych roszczeń w oparciu o jego postanowienia. Porozumienie to należy



uznać za szczególnego rodzaju nienazwaną umową zbiorowego prawa pracy. Indywidualne roszczenia pracowników mające swoje źródło w takiej umowie, wynikają z możliwości potraktowania jej - zgodnie z art. 300 k.p. - jako umowy na rzecz osoby trzeciej (art. 393 k.c.), 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 partnerem socjalnym (zakładową organizacją związkową) obowiązek takiego świadczenia na rzecz pracowników. Normatywnego charakteru odmawiano przy tym zwłaszcza pakietom zawierającym przez działające u pracodawcy związki zawodowe i inwestora – przyszłego nabywcę akcji spółki, lecz bez udziału samego pracodawcy jako strony zbiorowego prawa pracy (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 23 lutego 1999 r., I PKN 588/98, OSNAPiUS 1999 nr 12, poz. 398; z dnia 7 września 1999 r., I PKN 243/99, OSNAPiUS 2001 nr 1, poz. 8; z dnia 17 lutego 2000 r., I PKN 541/99, OSNAPiUS 2001 nr 541/99, OSNAPiUS 2001 nr 14, poz. 464; z dnia 26 maja 2000 r., I PKN 674/99, OSNAPiUS 2001 nr 22, poz. 664; z dnia 25 maja 2005 r., I PK 223/04, OSNP 2006 nr 3 – 4, poz. 36; z dnia 25 maja 2005 r., I PK 228/04, OSNP 2006 nr 3 – 4, poz. 37 i z dnia 29 czerwca 2005 r., II PK 344/04, OSNP 2006 nr 9 – 10, poz. 152). Sąd Najwyższy w uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 23 maja 2001 r., III ZP 25/00 (OSNAPiUS 2002 nr 6, poz. 134) uznał jednak tego rodzaju pakiet socjalny (Pakt Gwarancji Pracowniczych zawarty w dniu 23 grudnia 1996 r. pomiędzy ogólnopolskimi organizacjami związkowymi działającymi w PKP a zarządem PKP w sprawie warunków realizacji II etapu restrukturyzacji przedsiębiorstwa PKP) za źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. W uzasadnieniu uchwały wskazano, że zgodnie z art. 21 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. Nr 55, poz. 234 ze zm.) na zasadach ustalonych odrębnymi przepisami związkom zawodowym przysługuje prawo prowadzenia rokowań zbiorowych oraz zawierania układów zbiorowych pracy, a także innych porozumień przewidzianych przepisami prawa pracy. Sąd Najwyższy podkreślił różnicę w sformułowaniu tego przepisu względem art. 9 § 1 k.p. Chodzi w nim nie o porozumienia "oparte na ustawie" ale o porozumienia "przewidziane przepisami prawa pracy". Oznacza to, że w przypadku, gdy stroną porozumienia zbiorowego jest związek zawodowy, to

wystarczy, że przepisy prawa pracy dowolnej rangi przewidują zawieranie porozumień w określonym przedmiocie, a nie jest konieczne wskazanie podstawy ustawowej. W tym znaczeniu art. 21 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych jest przepisem pozwalającym na zawieranie porozumień zbiorowych w określonym przedmiocie, a więc może stanowić "oparcie ustawowe" w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. Oparciem dla tego rodzaju porozumień zbiorowych jest także art. 4 nr 98 Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych, przyjętej w Genewie dnia 1 lipca 1949 r. (Dz.U. z 1958 r. Nr 29, poz. 126) i ratyfikowanej przez Radę Państwa w dniu 14 grudnia 1956 r., który stanowi podstawę prawną do zawierania wszelkich porozumień zbiorowych w określonych w nim granicach przedmiotowych i podmiotowych oraz art. 59 ust. 2 Konstytucji, który rozszerzył katalog źródeł prawa określony w jej art. 87, a który należy więc rozumieć przede wszystkim jako podstawę zawierania porozumień zbiorowych, innych niż układy zbiorowe pracy, stanowiących źródło prawa pracy (a nie porozumień o charakterze nienormatywnym).

Uchwała zapadła przy zdaniu odrębnym SSN B. Wagner (OSNAPiUS 2002 nr 6, poz. 134) i spotkała się krytyczną oceną glosatorów (por. A. Tomanek, J. Stelina i A. Świątkowski, OSP 2002 nr 9, poz. 115). Zaprezentowana w niej koncepcja charakteru prawnego pakietów socjalnych jest zaś do tej pory negowana przez doktrynę (por. B. Wagner: Pakiet socjalny, PiZS 2006 nr 9, s. 4; L. Florek: Ustawa i umowa w prawie pracy, Warszawa 2010, s. 302 – 303). Sąd Najwyższy w kolejnej uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 23 maja 2006 r., III PZP 2/06 (OSNP 2007 nr 3 – 4, poz. 38) podtrzymał jednak swoje stanowisko w tej kwestii stwierdzając, 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. W uzasadnieniu uchwały podkreślono, iż przepis art. 9 § 1 k.p.

posługuje się zwrotem niedookreślonym "innych porozumień opartych na ustawie". Pojęcie "oparcia na ustawie" można rozumieć wąsko jako ustawowe upoważnienie (zobowiązanie) do zawarcia określonego porozumienia zbiorowego (umowy nazwanej zbiorowego prawa pracy) ze wskazaniem okoliczności, w jakich ma być zawarte, jego przedmiotu i zakresu podmiotowego. W takim rozumieniu "oparcie na ustawie" byłoby zbliżone do ustawowego upoważnienia do wydania aktu wykonawczego (por. art. 92 ust. 1 Konstytucji RP). Pojęcie to można jednak rozumieć szeroko jako wskazanie w ustawie (wyraźne lub wyinterpretowane) możliwości zawarcia porozumienia zbiorowego, nawet bez bliższego jego określenia. Zdaniem Sądu Najwyższego w składzie powiększonym, takie rozumienie pojęcia "oparcia na ustawie" innego porozumienia zbiorowego jest trafne, gdyż przemawiają za tym względy systemowe (regulacje art. 20 i art. 59 ust. 2 Konstytucji RP, art. 23 ust. 1 i art. 26<sup>1</sup> ust. 3 ustawy o związkach zawodowych, a także przepisy konwencji MOP oraz prawa unijnego) oraz względy funkcjonalne (efektywność regulacji prawnych i realizacja funkcji ochronnej prawa pracy). W szczególnych sytuacjach możliwa jest rozszerzająca wykładnia pojęcia "oparcia na ustawie" z art. 9 § 1 k.p., choć powoduje to pewne umniejszenie znaczenia układów zbiorowych prawa pracy, czy w ogóle zasady zamkniętego katalogu źródeł prawa. Dotyczy to tych sytuacji, w których zawarcie układu zbiorowego pracy jest z różnych względów utrudnione.

Normatywny charakter pakietu socjalnego (zwłaszcza, gdy jego stroną jest pracodawca a nie tylko inwestor strategiczny) był podkreślany w kolejnych orzeczeniach Sądu Najwyższego (wyroki z dnia 20 czerwca 2006 r., II PK 323/05, OSNP 2007 nr 13 -14, poz. 186; z dnia 29 stycznia 2008 r., II PK 146/07, OSNP 2009 nr 7 – 8, poz. 87; z dnia 10 marca 2008 r., I PK 235/07, OSNP nr 15 - 16, poz. 190 i z dnia 8 czerwca 2010 r., I PK 23/10, LEX nr 603200). Nie kontestuje go również Sąd Najwyższy w obecnym składzie.

Pakiet socjalny w zakresie, w jakim ustanawia gwarancję stabilności zatrudnienia i przewiduje rekompensaty pieniężne za jej naruszenie, swoją treścią mieści się w obszarze problematyki prawa pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 1999 r., I PKN 438/99, OSNAPIUS 2000 nr 12, poz. 475; OSP 2000 nr 11, poz. 174, z glosą L. Florcka oraz wyrok z dnia 22 stycznia 2004 r., I PK

203/03, OSNP 2004 nr 22, poz. 386). Będąc zaś podmiotem związanym wynegocjowanymi przez siebie postanowieniami pakietu, pracodawca nie może uchylić się od ich przestrzegania (*pacta sunt servanda; volenti non fit iniuria*), skoro zmieniają one na korzyść pracowników powszechne regulacje chroniące ich przed rozwiązaniem stosunku pracy (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 4 stycznia 2008 r., I PZP 9/07, OSNP 2008 nr 13-14, poz. 185; OSP 2008 nr 12, poz. 131 z glosą J. Wratnego).

Pozostaje zatem rozważyć, czy w niniejszym przypadku gwarancje zatrudnienia, przewidziane w zawartym przez pozwaną i inwestora z jednej strony oraz związku zawodowe drugiej strony Pakiecie, dotyczą również powoda jako Prezesa Zarządu Spółki, negocjującego w jej ramienia owo porozumienie.

Należąc do autonomicznych źródeł prawa pracy, pakiety socjalne podlegają interpretacji zgodnej z zasadami wykładni aktów normatywnych, a nie odpowiednio i posiłkowo stosowanych zasad wykładni oświadczeń woli składających się na treść czynności prawa cywilnego. Możliwe jest jednak w drodze wyjątku i z dużą ostrożnością odpowiednie (z mocy art. 300 k.p.) i jedynie posiłkowe stosowanie do wykładni zawartych w nich postanowień (przepisów prawa) art. 65 k.c., w sytuacji gdy zawodzą metody wykładni przyjęte w odniesieniu do interpretacji treści aktów normatywnych (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 2008 r., I PK 234/07, LEX nr 465985; z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 232/08, OSNP 2011, nr 5-6, poz. 70 i z dnia 26 lipca 2011 r., I PK 27/11, LEX nr 1001277). Szczególne znaczenie ma w tym przypadku wykładnia skierowana na ustalenie celu, woli i zamiaru stron porozumienia zbiorowego (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1999 r., I PKN 345/99, OSNP 2001, nr 6, poz. 195 i z dnia 11 lutego 2004 r., III PZP 12/03, OSNP 2004, nr 11, poz. 187).

W rozpoznawanej sprawie, dokonując wykładni postanowień Pakietu Sądy obydwu instancji słusznie skonstatowały, że postanowienia tego aktu zasadniczo nie wyłączają jego stosowania do członków Zarządu pozwanej Spółki, zatrudnionych w ramach stosunków pracy.

Wbrew zarzutom skarżącego, do powoda nie mają też zastosowania wskazane w skardze kasacyjnej przepisy ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (Dz.U. Nr 26,

poz. 306 ze zm., dalej ustawa kominowa). Ustawa ta ma bowiem ograniczony zakres przedmiotowy i podmiotowy, gdyż normuje jedynie ten element stosunków zatrudnienia (pracowniczych i cywilnoprawnych), jakim jest wynagrodzenie za świadczoną pracę (usługę) w odniesieniu do osób zajmujących wymienione w art. 2 ustawy stanowiska, należące do kadry zarządzającej w należących do sektora publicznego jednostkach organizacyjnych wyszczególnionych w art. 1. Jak wynika z druków sejmowych nr 516 z 1998 r. oraz nr 948, 963, 973 i 1020 z 1999 r., celem ustawy było wyeliminowanie "kominów płacowych" w sektorze publicznym gospodarki, poprzez usunięcie nadmiernych dysproporcji między średnimi zarobkami a wynagrodzeniami osób kierujących publicznymi podmiotami prawnymi, ustalenie odpowiedniej korelacji pomiędzy wysokością ich wynagrodzeń a wynikami ekonomicznymi i wielkością kierowanych jednostek oraz znaczeniem sprawowanej funkcji, jak również wprowadzenie jasnych mechanizmów regulacji wynagrodzeń kadry kierowniczej wspomnianego sektora. Temu celowi służy ustanowienie kompleksowego i co do zasady zamkniętego systemu wynagradzania osób kierujących wskazanymi w ustawie jednostkami organizacyjnymi, obejmujący - w myśl art. 5 ust. 1 i 3 oraz art. 12 - obligatoryjny składnik płacowy w postaci wynagrodzenia miesięcznego oraz dwa fakultatywne elementy, tj. nagrodę roczną i odprawę w związku z odwołaniem ze stanowiska, z możliwością przyznania świadczeń dodatkowych wyszczególnionych w rozporządzeniu Prezesa Rady Ministrów z dnia 21 stycznia 2003 r. w sprawie szczegółowego wykazu świadczeń dodatkowych, które mogą być przyznane osobom kierującym niektórymi podmiotami prawnymi oraz trybu ich przyznawania (Dz.U. Nr 14, poz. 139). System ten oparty jest na założeniu, że wysokość wynagrodzenia osoby kierującej podmiotem objętym regulacją ustawy zależy od oceny jej pracy i wyników kierowanej przez nią jednostki organizacyjnej. Konsekwencją takiego założenia jest zaś norma kompetencyjna art. 6 ustawy, określająca katalog podmiotów właściwych do oceny wyników pracy kadry kierowniczej, a w rezultacie tegoż - do ustalania wynagrodzenia wskazanych w tym akcie osób. Są nimi organy założycielskie albo organy właściwe do reprezentowania Skarbu Państwa lub jednostek samorządu terytorialnego tworzących podmiot albo zgromadzenia wspólników lub akcjonariuszy. Na podstawie art. 12 ustawy kominowej

pracownikowi w razie rozwiązania stosunku pracy może być przyznana odprawa w wysokości nie wyższej niż trzykrotność wynagrodzenia miesięcznego. Zgodnie zaś z art. 13 ustawy postanowienia umów o pracę oraz innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy albo umów cywilnoprawnych ustalające wynagrodzenie miesięczne, nagrodę roczną, odprawę oraz wartość świadczeń dodatkowych, w wysokości wyższej niż maksymalna dopuszczona ustawą, są nieważne z mocy prawa w odniesieniu do tej części, która przewyższa kwotę maksymalną określoną w ustawie. Wskazane ograniczenia nie mają jednak zastosowania w sytuacji, gdy podstawą zgłoszonego roszczenia nie jest postanowienie umowy o pracę lub innego aktu kreującego stosunek pracy, lecz odpowiednie postanowienia porozumienia zbiorowego (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 2005 r., I PK 86/05, OSNP 2006 nr 19-20, poz. 295; z dnia 11 lipca 2006 r., I PK 290/05, OSNP 2007 nr 13-14, poz. 192; LEX/el. 2007, z glosą A. Rzeteckiej-Gil; z dnia 2 grudnia 2008 r., III PK 35/08, OSNP 2010 nr 11-12, poz. 130; LEX/el. 2009, z glosą A. Rzeteckiej-Gil oraz z dnia 2 października 2009 r., II PK 109/09, LEX nr 558294).

W judykaturze wyrażany jest natomiast pogląd, iż do porozumień zbiorowych, innych niż układy zbiorowe pracy, w zakresie nieuregulowanym przepisami ustawy upoważniającej do zawarcia danego porozumienia zbiorowego i w zakresie w jakim to nie pozostaje w sprzeczności z jego celem, należy odpowiednio stosować przepisy prawa odnoszące się do układów zbiorowych pracy, a w szczególności do zakładowych układów zbiorowych pracy. Stosowanie w sprawach nieuregulowanych do porozumień zbiorowych przepisów dotyczących układów zbiorowych pracy następuje jednak na zasadach analogii, a więc odpowiednio (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 8 czerwca 2010 r., I PK 23/10, OSNP 2011 nr 23-24, poz. 289 i z dnia 14 września 2010 r., II PK 67/10, LEX nr 687016). Możliwe jest zatem odwołanie się w drodze analogii do przepisu art. 241<sup>26</sup> § 2 k.p., zgodnie z którym niedopuszczalne jest określanie w zakładowym układzie zbiorowym pracy warunków wynagradzania pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy. Skoro pakiety socjalne oparte są na ustawie, to mimo, iż w konkretnym przypadku ustawa nie reguluje kwestii dopuszczalności obejmowania postanowieniami pakietu osób wchodzących w skład

kadry zarządzającej pracodawcy, cytowany przepis wyraża wolę ustawodawcy wykluczenia tychże osób spod działania postanowień porozumień zbiorowych o zasięgu zakładowym. Niezależnie od sugerowanej w judykaturze możliwości stosowania do pakietów socjalnych w drodze analogii przepisów Kodeksu pracy dotyczących zakładowych układów zbiorowych pracy, warto zwrócić uwagę na dodatkowy aspekt sprawy. Jak zauważył Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 26 kwietnia 2011 r., II PK 271/10 (LEX nr 858744), zasadą w zawieraniu porozumień zbiorowych powinna być niedopuszczalność przyznawania w nich świadczeń o nadzwyczaj korzystnym charakterze kadrze zarządzającej, nawet jeżeli są to osoby o statusie pracowniczym. Tym bardziej zasada ta powinna obejmować osoby z tego kręgu, które uczestniczyły w zawarciu porozumienia zbiorowego. Reprezentując pracodawcę w negocjacjach i zawarciu pakietu socjalnego osoby takie mogą być bowiem zainteresowane przyznaniem przewidzianych w porozumieniu gwarancji także samym sobie, zwłaszcza gdy w grę wchodzi wysokie świadczenia odszkodowawcze za naruszenie tych gwarancji. Dochodzenie przez te osoby wynikających z pakietu socjalnego roszczeń odszkodowawczych stałoby w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego oraz społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (art. 8 k.p.). Zwłaszcza gdy pracodawca prowadzi działalność gospodarczą w zakresie obrotu dobrem konsumpcyjnym o charakterze powszechnym. Koszty owych odszkodowań zostaną wszakże wliczone do ceny tego dobra (energii, ciepła itp.) i ostatecznie obciążą konsumentów.

Z taką sytuacją mamy do czynienia w niniejszym przypadku. Powód pełniąc funkcję Prezesa Zarządu pozwanej Spółki, specjalizującej się obrotem dobra konsumpcyjnego o powszechnym charakterze (energii cieplnej) negocjował i zawierał w imieniu pracodawcy ze związkami zawodowymi pakiet socjalny przewidujący dla pracowników (a więc także mających taki status członków Zarządu) daleko idące gwarancje zatrudnienia i wysokie odszkodowania za ich naruszenie. Tym samym reprezentował w trakcie procedury negocjacyjnej interesy pracodawcy i zarazem swoje jako pracownika pozwanej i potencjalnego świadczeniobiorcy. Wysokość roszczeń kompensacyjnych, jakich może domagać się na podstawie Pakietu, jest zaś znaczna (około 300. 000 zł). W okolicznościach

sprawy dochodzenie tychże roszczeń może być kwalifikowane jako stojące w sprzeczności ze społeczno – gospodarczym przeznaczeniem prawa i zasadami współżycia społecznego w rozumieniu art. 8 k.p.

Sprawa ma jednak kolejny aspekt. Istotna jest bowiem nie tylko kwestia udziału powoda w negocjowaniu i zawieraniu Pakietu, ale także ocena zasadności stosowania postanowień tego aktu do członków Zarządu Spółki z uwagi na cel zawartych w Pakiecie unormowań. Generalnie bowiem pakiety socjalne przewidują mechanizmy ochronne mające zapewnić stabilność stosunków zatrudnienia wobec zachodzących u pracodawcy procesów restrukturyzacyjnych. Tak też kwestię tę ujmuje § 4 ust. 1 Pakietu, stanowiąc iż Inwestor zobowiązuje się, że Spółka zapewni trwałość stosunku pracy wszystkim pracownikom przez okres 5 lat od dnia wejścia w życie tegoż aktu. W szczególności oznacza to, że Spółka nie będzie dokonywała zwolnień grupowych i indywidualnych z przyczyn nie dotyczących pracowników, bez względu na zakres dokonywany w niej zmian organizacyjnych, ekonomicznych i technologicznych. Sformułowania cytowanego paragrafu nawiązują zatem do przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm., dalej jako ZwolGrupU), będącej następczynią dawnej ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r. Nr 112, poz. 980 ze zm.). W przeciwieństwie do swojej poprzedniczki, obecnie obowiązująca ZwolGrupU definiując w art. 1 ust. 1 oraz art. 10 ust. 1 pojęcie zwolnień grupowych i indywidualnych nie posługuje się kryterium zmniejszenia zatrudnienia, a dotychczasowy katalog leżących po stronie pracodawcy przyczyn rozwiązania stosunku pracy zastąpiono w niej ogólnym zwrotem "przyczyn nie dotyczących pracownika". Niewątpliwie aktualna formuła, jakiej użyto w tytule ustawy i jej przepisach, jest znacznie szersza od wymienionych w unormowaniach uchylonego aktu a powtórzonych w § 4 Pakietu przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych czy technologicznych. Przyczynami nie dotyczącymi pracownika są zaś wszystkie okoliczności niezwiązane z jego cechami psychofizycznymi i sposobem wywiązywania się przez niego z obowiązków pracowniczych. Bez



względu na to, jak szeroko będziemy interpretować pojęcie niezależnych od pracownika przyczyn zwolnień indywidualnych i grupowych wypada zauważyć, że wszelkie zachodzące po stronie pracodawcy i wymienione w § 4 ust. 1 Pakietu procesy ekonomiczne, organizacyjne czy technologiczne nie naruszają ustroju spółki z ograniczoną odpowiedzialnością i – poza przypadkami upadłości lub likwidacji danego podmiotu gospodarczego – nie godzą w byt jej organów, do których należy zarząd. Nie implikują więc zagrożenia dla stanowisk pracy osób zatrudnionych w tychże organach. Zmiany w składzie zarządu spółki dokonywane uchwałą rady nadzorczej są zaś z reguły wyrazem niezadowolenia tego ostatniego organu ze sposobu działalności zarządu. W świetle art. 203 k.s.h. odwołanie członka zarządu spółki może nastąpić w każdym czasie i nie wymaga podania osobie odwołanej uzasadnienia tego rodzaju decyzji. Uchwała taka powoduje natychmiastowe ustanie korporacyjnego stosunku członkostwa w zarządzie spółki. Nie prowadzi jednak do automatycznego rozwiązania stosunku pracy, będącego podstawą zatrudnienia na tym stanowisku. Odwołanie to, jeśli nie zostało skutecznie podważone w trybie przepisów prawa handlowego, z reguły stanowi przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie pracownikowi zatrudnionemu na tym stanowisku umowy o pracę lub (co najmniej) wypowiedzenia warunków pracy i płacy (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 2 marca 2011 r., II PK 201/10, LEX nr 1084554 i z dnia 6 kwietnia 2011 r., II PK 255/10, M.P.Pr. 2011 nr 8, s. 429). W obydwu tych przypadkach pracownikowi zatrudnionemu w Zarządzie pozwanej Spółki przysługiwałaby rekompensata pieniężna z § 4 ust. 6 Pakietu. Tymczasem rozwiązanie stosunku pracy w takich okolicznościach zasadniczo nie następuje z przyczyn nie dotyczących pracownika, o jakich mowa w ust. 1 tego paragrafu. Sama rekompensata – wbrew twierdzeniom Sądów orzekających w sprawie – ma zaś charakter odszkodowawczy, gdyż zgodnie ze swoją nazwą i naturą stanowi odszkodowanie odpowiadające zarobkom utraconym przez pracownika wskutek wcześniejszego rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy, dokonanego z naruszeniem zawartej w Pakiecie gwarancji zatrudnienia. W odniesieniu do członków Zarządu do takiego naruszenia gwarancji zatrudnienia zasadniczo nie dochodzi w okolicznościach analogicznych do występujących w niniejszej sprawie.

Uznając zatem, że zaskarżony wyrok zapadł z naruszeniem prawa materialnego, Sąd Najwyższy z mocy art. 398<sup>15</sup> § 1 k.p.c. oraz art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398<sup>21</sup> k.p.c. orzekł jak w sentencji.