

Uchwała Składu Siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego

z dnia 23 maja 2006 r.

III PZP 2/06

Przewodniczący Prezes SN Walerian Sanetra, Sędziowie SN: Teresa Flemming-Kulesza (sprawozdawca), Katarzyna Gonera, Józef Iwulski (sprawozdawca, uzasadnienie), Kazimierz Jaśkowski, Zbigniew Myszka, Herbert Szurgacz.

Sąd Najwyższy, z udziałem prokuratora Prokuratury Krajowej Iwony Kaszczy-szyn, po rozpoznaniu na posiedzeniu jawnym w dniu 23 maja 2006 r. sprawy z po-wództwa Wiesławy P. przeciwko Galerii C. Spółce z o.o. o zapłatę, na skutek zagad-nienia prawnego przekazanego do rozstrzygnięcia powiększonemu składowi Sądu Najwyższego postanowieniem Sądu Najwyższego z dnia 8 lutego 2006 r. [...]

„Czy postanowienia porozumienia zbiorowego w sprawie gwarancji socjal-nych, pracowniczych i związkowych zawartego między związkami zawodowymi działającymi u pracodawcy a konsorcjum inwestorów (nabywcy akcji) są przepisami prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p., a jeżeli nie, to czy do takiego porozumienia mają zastosowanie - wprost lub odpowiednio - przepisy Kodeksu cywilnego o umo-wach ?”

p o d j ą ł uchwałę:

Postanowienia porozumienia zbiorowego w sprawie gwarancji socjal-nych, pracowniczych i związkowych, zawartego w procesie prywatyzacji po-średniej (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.

U z a s a d n i e

Postanowieniem z dnia 8 lutego 2006 r. [...] Sąd Najwyższy w sprawie z powództwa Wiesławy P. przeciwko Galerii C. Spółce z o.o. o zapłatę, rozpoznając skargę kasacyjną powódki od wyroku Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 14 kwietnia 2005 r. [...], przekazał do rozstrzygnięcia powiększonemu składowi Sądu Najwyższego rozpatrywane zagadnienie prawne.

Sąd Apelacyjny w Lublinie wyrokiem z dnia 14 kwietnia 2005 r. [...] oddalił apelację Wiesławy P. od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie z dnia 20 grudnia 2004 r. [...], oddalającego jej powództwo przeciwko „Galerii C.” Spółce z o.o. z siedzibą w W. o zapłatę. Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia faktyczne i ich prawna ocena. Wiesława P. była zatrudniona w Domach Towarowych „C.” w W. od 24 maja 1975 r. Z dniem 7 stycznia 2001 r. stała się, na podstawie art. 23¹ k.p., pracownikiem „Galerii C.” Spółki z o.o. w W. W dniu 16 kwietnia 1997 r. zostało zawarte „Porozumienie w sprawie Gwarancji Socjalnych, Pracowniczych i Związkowych” pomiędzy Międzyzakładową Komisją Koordynacyjną Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność” Domy Towarowe „C.” SA w W. i Komisją Porozumiewawczą Związków Zawodowych Pracowników Domów Towarowych „C.” SA w W. a Konsorcjum Banku H. SA w W. Na podstawie tego porozumienia Konsorcjum zobowiązało się, że w ciągu 42 miesięcy, licząc od daty nabycia przez nie akcji Domów Towarowych „C.” SA w W., Spółka utrzyma stan zatrudnienia na poziomie liczby osób zatrudnionych w dniu nabycia akcji, a w okresie 36 miesięcy od daty nabycia akcji - nie mniej niż 60% osób zatrudnionych w Spółce na minimum 6/8 etatu na czas nieokreślony pozostanie w stosunku pracy ze Spółką. W razie nieprzestrzegania postanowień tego porozumienia Spółka zobowiązała się wypłacić osobom, o których mowa w § 1 porozumienia, odszkodowanie w wysokości równej przeciętnemu miesięcznemu wynagrodzeniu w sektorze przedsiębiorstw ogłoszonemu przez Prezesa GUS pomnożonemu przez liczbę miesięcy pozostałych do końca gwarancji i powiększonemu o 12-miesięczne wynagrodzenie pracownika, a w razie zwolnienia w ostatnim roku gwarancji - 18-miesięczne wynagrodzenie tego pracownika. Zgodnie z § 5 pkt 4 porozumienia, w przypadku zwolnienia z przyczyn ekonomiczno-organizacyjnych członka zarządu związku, komisji rewizyjnej zakładowej organizacji związkowej, międzyzakładowej i regionalnej w czasie kadencji lub „po jej upływie w ciągu 3 lat po jej zakończeniu”, Spółka gwarantowała odszkodowanie przewidziane w § 2 pkt 1 porozumienia oraz odprawę pie-

niężną w wysokości 36-miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw. W dniu 11 lutego 1998 r. Skarb Państwa zawarł z H.I.C. z siedzibą w Luksemburgu, Bankiem H. SA w W. i E. N.V. SA z siedzibą w Rotterdamie umowę sprzedaży akcji Domów Towarowych „C.” SA w W.

W Domach Towarowych „C.” obowiązywał zakładowy układ zbiorowy pracy, który w związku z przejęciem części tego zakładu pracy przez Spółkę „Galeria C.” miał, na podstawie art. 241⁸ k.p., zastosowanie do przejętych przez stronę pozwaną pracowników przez okres jednego roku. W dniu 25 stycznia 2002 r. pozwana Spółka „Galeria C.” wypowiedziała powódce wynikające z umowy o pracę warunki pracy i płacy w części dotyczącej wszelkich uprawnień wynikających z postanowień zakładowego układu zbiorowego pracy pracowników Domów Towarowych „C.”, w tym zwłaszcza nagród jubileuszowych. Pracodawca zaznaczył, że po upływie okresu wypowiedzenia powódkę będą obowiązywały nowe warunki umowy o pracę, a mianowicie „Kodeks pracy i inne powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy”. Jako przyczynę wypowiedzenia strona pozwana wskazała konieczność dostosowania warunków umowy o pracę do przepisów i zasad obowiązujących w Spółce. Pozostałe warunki wynagrodzenia zostały niezmienione. Powódka nie przyjęła nowych warunków pracy, wobec czego jej stosunek pracy uległ rozwiązaniu z dniem 30 kwietnia 2002 r. W dniu 1 maja 2002 r. powódka przeszła na emeryturę. W wydanym jej świadectwie pracy pracodawca wskazał, że „stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem z przyczyn dotyczących zakładu pracy” w związku z art. 10 i art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 29 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r. Nr 112, poz. 980 ze zm.). Na podstawie art. 8 tej ustawy strona pozwana wypłaciła powódce odprawę pieniężną. Od 1 sierpnia 2001 r. powódka pełniła funkcję wiceprzewodniczącej Związku Zawodowego Pracowników Handlu i Usług.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, porozumienie z dnia 16 kwietnia 1997 r. w sprawie gwarancji socjalnych, pracowniczych i związkowych nie obowiązywało w chwili dokonania przez stronę pozwaną wypowiedzenia powódce warunków pracy i płacy. Porozumienie to w § 1 pkt 1 stanowiło bowiem, że Konsorcjum Inwestorów zobowiązuje się do utrzymania stanu zatrudnienia przez okres 42 miesięcy, licząc od dnia zawarcia umowy sprzedaży akcji Domów Towarowych „C.” SA w W. Przewidziane w § 1 pkt 2 i pkt 3 tego porozumienia gwarancje obowiązywały przez okres 36

miesiący od daty nabycia przez Konsorcjum akcji. Skoro umowa sprzedaży akcji została zawarta w dniu 11 lutego 1998 r., to okres 36 miesięcy liczony od tej daty upłynął z dniem 11 lutego 2001 r. Sąd Apelacyjny uznał, że porozumienie z dnia 16 kwietnia 1997 r. ma charakter normatywny, jest źródłem prawa, o którym mowa w art. 9 k.p. i stanowi podstawę indywidualnych roszczeń pracowników o świadczenia przewidziane w tym akcie. Charakter prawny porozumienia decyduje o charakterze terminów przewidzianych w jego § 1. Zdaniem Sądu Apelacyjnego, terminy wskazane w § 1 pkt 2 i pkt 3 porozumienia są terminami prawa materialnego i ich upływ powoduje wygaśnięcie roszczeń określonych w § 2 pkt 1 oraz § 5 pkt 4. W dniu wypowiedzenia powódce warunków pracy i płacy, to jest 25 stycznia 2002 r., nie obowiązywało już źródło prawa pracy, które mogło stanowić podstawę roszczeń przewidzianych w § 2 pkt 1 oraz § 5 pkt 4 porozumienia. Sąd Apelacyjny podkreślił, że w § 5 pkt 4 porozumienia nie został przewidziany dodatkowy termin dochodzenia roszczeń. Sformułowanie o treści „zwolnienie [...] w czasie kadencji lub po jej upływie w ciągu 3 lat po jej zakończeniu” dotyczy wyłącznie zakresu podmiotowego gwarancji zatrudnienia osób pełniących funkcje w zakładowych organizacjach związkowych, w tym członków zarządu takich organizacji. Według § 5 pkt 4 porozumienia, gwarancje zatrudnienia odnoszą się do członków zarządu związku zawodowego w czasie kadencji, która przypadała na okres ochronny, a także tych członków zarządu, których kadencje zakończyły się w czasie okresu ochronnego (36 miesięcy od zawarcia umowy sprzedaży akcji Domów Towarowych „C.” SA w W.), z tym, że nie dłużej niż w ciągu 3 lat po zakończeniu kadencji. W konkluzji Sąd Apelacyjny podniósł, że skoro w dniu 25 stycznia 2002 r. nie obowiązywało źródło prawa pracy będące podstawą roszczeń powódki, to bezprzedmiotowe są rozważania dotyczące naruszenia § 5 pkt 4 porozumienia, art. 42 k.p. i art. 233 k.p.c.

Powódka zaskarżyła ten wyrok skargą kasacyjną, wskazując jako jej podstawy naruszenie prawa materialnego, a mianowicie: 1) art. 9 § 1 k.p. przez wyrażenie błędnego poglądu, że porozumienie z dnia 16 kwietnia 1997 r. w sprawie gwarancji socjalnych, pracowniczych i związkowych jako umowa „towarzysząca” umowie kupna-sprzedaży akcji Domów Towarowych „C.” SA w W., stanowi źródło prawa pracy; 2) art. 393 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez niezastosowanie tego przepisu, pomimo że z treści porozumienia wynika, iż „jest to umowa o świadczenie na rzecz osoby trzeciej”, a w konsekwencji przyjęcie stanowiska, według którego porozumienie nie obowiązywało w chwili dokonywania przez stronę pozwaną wypowie-

dzenia warunków pracy i płacy; 3) § 5 pkt 4 porozumienia w związku z art. 65 k.c. i art. 300 k.p., przez przyjęcie, że „do prawa do odprawy pieniężnej należnej powódce na podstawie § 5 pkt 4 Porozumienia mają zastosowanie terminy określone w § 1 lub 2 Porozumienia [...], podczas gdy terminy te dotyczą jedynie odszkodowania dodatkowego” oraz że „gwarancje zatrudnienia dotyczyły członków zarządu związków zawodowych w czasie kadencji, która przypadała na okres ochronny [...], a także tych, których kadencje zakończyły się w czasie tego okresu ochronnego z tym że nie dłużej niż w ciągu 3 lat po zakończeniu kadencji”; 4) art. 42 k.p. i § 1 pkt 3 w związku z § 2 pkt 1 porozumienia przez niezastosowanie tych przepisów, „na skutek przyjęcia, iż Porozumienie jest źródłem prawa pracy i jako takie obowiązywało jedynie przez okres 3 lat od daty nabycia akcji Domów Towarowych „C.” SA w W. przez Konsorcjum”; a także naruszenie przepisów postępowania, to jest: 1) art. 233 § 1 k.p.c., przez przyjęcie, że porozumienie stanowiło źródło prawa a nie umowę o świadczenie na rzecz osoby trzeciej oraz uznanie, że strona pozwana udowodniła, iż sprzedaż akcji Domów Towarowych „C.” nastąpiła 11 lutego 1998 r.; 2) art. 244 k.p.c. przez jego niezastosowanie oraz 3) art. 378 § 1 k.p.c. polegające na „działaniu przez Sąd II instancji z urzędu bez wyraźnego umocowania ustawowego”. Według powódki, okolicznością uzasadniającą rozpoznanie skargi kasacyjnej jest występowanie istotnego zagadnienia prawnego, a mianowicie „czy Porozumienie jest umową zbiorowego prawa pracy, która nie ma charakteru źródła prawa pracy (oparcia w ustawie), ale jest umową na rzecz osób trzecich (pracowników), którzy mogą na jej podstawie dochodzić roszczeń (art. 393 § 1 k.c.), przy czym zawarcie i wprowadzenie w życie tego Porozumienia kształtuje treść indywidualnych stosunków pracy, która może być podstawą roszczeń, czy też Porozumienie ma oparcie w ustawie w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. (po nowelizacji z 1996 r.), a więc jest źródłem prawa pracy (prawem materialnym), stanowiącym podstawę roszczeń?”. Powódka wskazała również na rozbieżność w orzecznictwie Sądu Najwyższego w kwestii charakteru prawnego porozumień zbiorowych.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej powódka podniosła, że Sąd Apelacyjny dokonał błędnej wykładni art. 9 § 1 k.p., uznając porozumienie za źródło prawa pracy. Jej zdaniem, należało zastosować art. 393 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. Powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego, powódka wywodzi, że nie może stanowić źródła praw i obowiązków pracowniczych akt nieodpowiadający wymogom z art. 9 § 1 k.p. i niebędący umową o pracę w rozumieniu rozdziału II działu II Kodeksu

pracy. Powódka zwraca uwagę, że dotychczas w orzecznictwie Sądu Najwyższego przeważał pogląd, według którego względem pracowników, którzy nie są stroną porozumienia, powinno być ono oceniane jako umowa na rzecz osoby trzeciej. Konsekwentnie wskazywano, że porozumienie stanowi źródło indywidualnych roszczeń pracowniczych. Według odmiennej linii orzeczniczej, pakiety socjalne są źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. Dokonując analizy orzecznictwa, skarżąca podkreśla, że porozumienia nie można uznać za źródło prawa pracy, jeżeli zostało zawarte bez jakiegokolwiek udziału pracowników, stronami porozumienia nie są pracownicy, ani pracodawca, a nie ma ono oparcia w przepisach ustawy. Interpretacja jego postanowień nie pozwala na potraktowanie go w szczególności jako porozumienia w sprawie zwolnień grupowych w rozumieniu art. 4 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.), a z treści porozumienia nie wynika, aby intencją stron było nadanie mu rangi układu zbiorowego pracy. Według powódki, o nienormatywnym charakterze porozumienia z dnia 16 kwietnia 1997 r. świadczą takie okoliczności jak: potraktowanie go jako umowy towarzyszącej umowie kupna-sprzedaży akcji Domów Towarowych „C.” SA w W. (jej integralnej części), ustanowienie jako wyłącznie właściwego w sprawach spornych w przedmiocie porozumienia Sądu Arbitrażowego przy Krajowej Izbie Gospodarczej w Warszawie, a także brak postanowień, według których porozumienie stanowiłoby integralną część układu zbiorowego pracy albo regulaminu lub innego porozumienia opartego na ustawie. Nadto, porozumienie nie jest umową stron stosunku pracy, bowiem stanowi integralną część umowy kupna-sprzedaży akcji Domów Towarowych „C.” SA w W., a jego stroną nie jest pracodawca. Skarżąca podnosi, że Sąd Apelaacyjny dokonał błędnej wykładni § 5 pkt 4 porozumienia w związku z art. 65 k.c. i z art. 300 k.p., uznając, że sformułowanie „zwolnienie (...) w czasie kadencji lub po jej upływie w ciągu 3 lat po jej zakończeniu” dotyczy zakreślenia wyłącznie ram podmiotowych gwarancji zatrudnienia osób pełniących funkcje w zakładowych organizacjach związkowych, w tym członków zarządu takich organizacji. Nieuzasadniony jest jej zdaniem pogląd, że do prawa do odprawy pieniężnej należnej na podstawie § 5 pkt 4 porozumienia mają zastosowanie terminy określone w jego § 1. Terminy wskazane w § 1 porozumienia dotyczą bowiem wyłącznie dodatkowego odszkodowania. Kwestia odprawy pieniężnej została uregulowana odrębnie w § 5 pkt 4 porozumienia. Nie ma w nim odesłania ani wprost, ani odpowiednio do § 1 porozumienia. W § 5 pkt

4 porozumienia strona pozwana zobowiązała się do wypłaty odprawy zwolnionemu z przyczyn ekonomiczno-organizacyjnych członkowi zarządu związku, jeżeli zwolnienie to nastąpi w czasie trwania kadencji lub po jej upływie w ciągu 3 lat po jej zakończeniu, a nie - jak przyjął Sąd Apelacyjny - nie dłużej niż w ciągu 3 lat po zakończeniu kadencji. Wykładnia, zgodnie z którą wolą stron było zapewnienie gwarancji zatrudnienia, nie dłużej niż w ciągu 3 lat po zakończeniu kadencji, prowadziłaby „do absurdu”. Według powódki, skoro Sąd Apelacyjny przyjął, że porozumienie obowiązywałoby jedynie przez okres 3 lat, to zdarzenie „w postaci zakończenia kadencji musiałoby nastąpić w dacie nabycia akcji przez Konsorcjum”. Porozumienie nie zapewniałoby gwarancji zatrudnienia żadnym działaczom związkowym, których kadencja zakończyła się choćby następnego dnia po dacie nabycia akcji, w okresie po upływie trzyletniego obowiązywania pakietu. Paragraf 5 pkt 4 porozumienia stanowi jednak wprost, że gwarancja zatrudnienia obejmuje okres 3 lat po zakończeniu kadencji i nie uzależnia początku biegu tego terminu od daty nabycia akcji przez Konsorcjum, ale od daty zakończenia kadencji. Naruszenia art. 42 k.p. i art. 244 k.p.c. upatruje skarżąca w nierozpatrzeniu zarzutów apelacyjnych dotyczących tych przepisów. Sąd Apelacyjny uznał mianowicie, że rozważania w kwestii ich naruszenia są bezprzedmiotowe z uwagi na upływ 3 lat od daty nabycia akcji przez Konsorcjum i nieobowiązywanie porozumienia jako źródła prawa. W konsekwencji nie zastosował § 1 pkt 3 w związku z § 2 pkt 1 porozumienia. Działając z urzędu i „uznając *a priori* Porozumienie za źródło prawa pracy” Sąd Apelacyjny uwzględnił natomiast zarzut przedawnienia podniesiony przez stronę pozwaną w piśmie procesowym z dnia 8 lutego 2004 r. Postąpił zatem sprzecznie z art. 378 § 1 k.p.c. Przepisy dotyczące apelacji nie przewidują bowiem „niezwiązania granicami środka odwoławczego” ze względu na charakter dochodzonego roszczenia. Odnosząc się do nierozpoznanych przez Sąd drugiej instancji zarzutów dotyczących art. 42 k.p. i art. 244 k.p.c., skarżąca wskazała, że wbrew stanowisku Sądu pierwszej instancji, nie doprowadziła do rozwiązania stosunku pracy własnym działaniem. Wypowiedzenie warunków pracy i płacy jest, w razie odmowy przyjęcia przez pracownika nowych warunków, równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę i „pociąga za sobą wszystkie skutki wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę - definitywnego”. Rozwiązanie umowy o pracę ze skarżącą nastąpiło z przyczyn ekonomiczno-organizacyjnych, o czym świadczy podanie przez pracodawcę jako podstawy prawnej art. 10 w związku z art. 1 ustawy z dnia 29 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków

pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Przyczyny tej nie kwestionowała również strona pozwana. Skoro wypowiedzenie warunków pracy i płacy jest w istocie równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę, to stosuje się do niego odpowiednio przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę. Jeżeli więc strony porozumienia umówiły się, że wypowiedzenie umowy o pracę wobec osoby wymienionej w jego § 1 wymaga zgody organizacji związkowej, to zgoda ta jest konieczna również w razie wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Powódka podniosła także, że Sąd Apelacyjny „wbrew zgromadzonym dowodom w sprawie przyjął za udowodnioną datę nabycia akcji przez Konsorcjum”. Data ta została przyjęta na podstawie twierdzeń strony pozwanej zawartych w jej pismach procesowych. Według powódki, Sąd powinien uwzględnić umowę sprzedaży akcji, która nie została załączona do akt sprawy.

Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym skargę kasacyjną powódki uznał, że dla rozstrzygnięcia sprawy zasadnicze znaczenie ma prawidłowa ocena charakteru prawnego porozumienia zbiorowego w sprawie gwarancji socjalnych, pracowniczych i związkowych zawartego w dniu 16 kwietnia 1997 r. przez związki zawodowe działające w Domach Towarowych „C.” SA z Konsorcjum Banku H. SA. Od tego bowiem zależeć będzie, czy może ono być źródłem indywidualnych roszczeń pracowników jako akt dwustronny, zawierający przepisy prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. W przypadku odmówienia temu porozumieniu (pakietowi) charakteru normatywnego i przyjęcia, że jest ono porozumieniem o charakterze obligacyjnym, powstanie pytanie o podstawę dopuszczalności (możliwości) wywodzenia z niego przez pracowników indywidualnych roszczeń. Wówczas rozważenia będzie wymagało także zagadnienie, czy podstawę taką może stanowić przepis Kodeksu cywilnego i który, a następnie, czy przepis ten będzie miał do porozumienia w sprawie gwarancji socjalnych, pracowniczych i związkowych zastosowanie wprost, czy odpowiednio.

Sąd Najwyższy w składzie orzekającym wywiódł, że porozumienie z dnia 16 kwietnia 1997 r. podlegało już ocenie Sądu Najwyższego, który w wyroku z dnia 30 maja 2001 r., I PKN 435/00 (OSP 2003 nr 6, poz. 82) stwierdził, że nie jest ono źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p., a jego postanowienia „nie mogą być zrealizowane drogą powództwa przeciwko pracodawcy”. Natomiast w wyroku z dnia 29 lipca 2003 r., I PK 270/02 (OSNP 2004 nr 18, poz. 281) Sąd Najwyższy wywiódł, że „przy ocenie zasadności roszczeń pracowniczych opartych na postanowieniach porozumienia (pakietu socjalnego) należy kierować się zasadą, że taka umowa ma moc wiążącą nie tylko w sferze zbiorowego prawa pracy, ale także w zakresie indy-

widualnych roszczeń pracowniczych". Z uzasadnienia tego wyroku wynika, że wprawdzie „nie może być źródłem prawa pracy porozumienie, którego stroną nie jest pracodawca”, ale najważniejszą (decydującą) jest kwestia związania pracodawcy pakietem. Jeżeli bowiem pracodawca nie jest związany porozumieniem, „to żadna konstrukcja prawna nie uzasadnia dochodzonych roszczeń”. Jeżeli natomiast jest nim związany, „to dopiero powstaje problem oceny charakteru prawnego tego porozumienia”. Jednak mimo to, „każda z konstrukcji prawnych pakietu gwarancji pracowniczych (źródło prawa pracy, umowa na rzecz osoby trzeciej i umowa kształtująca treść indywidualnych stosunków pracy) prowadzi do przyjęcia mocy wiążącej pakietu nie tylko w sferze zbiorowego prawa pracy, ale także w sferze indywidualnych roszczeń pracowniczych”. Z powołaniem się na ten właśnie wyrok i jego motywy, podobne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 24 września 2004 r., II PK 27/04 (OSNP 2005 nr 10, poz. 142). Zdaniem składu orzekającego Sądu Najwyższego, kłopot wszakże w tym, że ani w pierwszym, ani w drugim z ostatnio wymienionych orzeczeń nie został powołany przepis, który mógłby stanowić podstawę prawną dla formułowania zasady, że pakiet socjalny „ma moc wiążącą nie tylko w sferze zbiorowego prawa pracy, ale także w zakresie indywidualnych roszczeń pracowniczych”, a Sąd Najwyższy w składzie orzekającym podstawy takiej nie znajduje. Albo jej więc nie dostrzega, albo jej nie ma.

Według Sądu Najwyższego w składzie rozpoznającym skargę kasacyjną powódki, dotychczasowe orzecznictwo Sądu Najwyższego w kwestii charakteru prawnego tzw. pakietów socjalnych było i jest rozbieżne. Niekiedy Sąd Najwyższy przyjmował, że porozumienia tego rodzaju (nazywane także „paktami socjalnymi”, „pakietami gwarancji pracowniczych”, „porozumieniami w sprawie gwarancji socjalnych”), tj. porozumienia zawierane między związkami zawodowymi i podmiotem niebędącym pracodawcą, tzw. podmiotem kapitałowym („przyszłym nabywcą akcji w spółce akcyjnej będącej pracodawcą”, „przyszłym nabywcą przedsiębiorstwa, akcji spółki”, „nabywcą zakładu pracy”, „przyszłym nabywcą przedsiębiorstwa państwowego”, „inwestorem - przyszłym nabywcą większości akcji spółki”, „przyszłym nabywcą akcji w spółce akcyjnej”) - są prawem materialnym („źródłem prawa pracy”, „porozumieniem zbiorowym zawierającym przepisy prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p.”). Taki pogląd Sąd Najwyższy wyraził np. w uchwale z dnia 23 maja 2001 r., III ZP 25/00 (OSNAPiUS 2002 nr 6, poz. 134) oraz w wyrokach: z dnia 28 lipca 1999 r., I PKN 176/99 (OSNAPiUS 2000 nr 21, poz. 788); z dnia 17 listopada 1999 r., I PKN

364/99, (OSNAPiUS 2001 nr 7, poz. 219); z dnia 12 sierpnia 2004 r., III PK 38/04 (OSNP 2005 nr 4, poz. 55) oraz z dnia 28 kwietnia 2005 r., I PK 214/04 (OSNP 2006 nr 1-2, poz. 8). W przewadze jednak Sąd Najwyższy odmawiał pakietom socjalnym charakteru normatywnego (np. w uchwałach: z dnia 24 listopada 1993 r., I PZP 46/93, OSNCP 1994 nr 6, poz. 131; z dnia 29 września 1998 r., III ZP 27/98, OSNAPiUS 1999 nr 8, poz. 265; z dnia 29 listopada 2005 r., II PZP 8/05, OSNP 2006 nr 5-6, poz. 72 oraz w wyrokach: z dnia 23 lutego 1999 r., I PKN 588/98, OSNAPiUS 2000 nr 8, poz. 298; 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 14, poz. 464; z dnia 26 maja 2000 r., I PKN 674/99, OSNAPiUS 2001 nr 22, poz. 664; z dnia 12 grudnia 2001 r., I PKN 729/00, OSNP 2003 nr 23, poz. 568; z dnia 29 lipca 2003 r., I PK 270/02, OSNP 2005 nr 16, poz. 281; z dnia 24 września 2004 r., II PK 27/04, OSNP 2005 nr 10, poz. 142). W takich przypadkach Sąd Najwyższy, w celu uzasadnienia mocy wiążącej tych porozumień, odwoływał się na ogół do cywilistycznych konstrukcji albo umowy o świadczenie na rzecz osoby trzeciej (najczęściej), czyniąc to mniej („być może jest”) lub bardziej zdecydowanie („jest”), albo umowy o świadczenie przez osobę trzecią (wyjątkowo i niezdecydowanie - „być może”). Przepisy art. 391 k.c. lub art. 393 k.c. miałyby być przy tym stosowane do pakietów socjalnych w związku z art. 300 k.p., a więc odpowiednio. Zdarzało się wszakże i tak, 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: 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, niepublikowany). 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.). Sąd Najwyższy twierdził też, że pakiet socjalny może stać się źródłem prawa pracy w efekcie włączenia go do układu zbiorowego pracy lub innego porozumienia zbiorowego opartego na ustawie (np. w wyrokach z dnia 12 grudnia 2001 r., I PKN 729/00, OSNP 2003 nr 23, poz. 568 oraz z dnia 29 lipca 2003

r., I PK 270/02, OSNP 2004 nr 16, poz. 281) albo wskutek włączenia układu zbiorowego pracy do pakietu (np. w wyroku z dnia 17 listopada 1999 r., I PKN 364/99, OSNAPiUS 2001 nr 7, poz. 219). W orzecznictwie Sądu Najwyższego można spotkać również stanowisko, że pakiety mogą mieć charakter zarówno normatywny, jak i obligacyjny, wobec czego należy je oceniać i ustalać *in concreto* (wyrok z dnia 19 lipca 2005 r., II PK 386/04, niepublikowany), a także, że stanowią one podstawę roszczeń bez względu na przyjętą konstrukcję prawną (powołane wyroki z dnia 20 lipca 2003 r., I PK 270/02 oraz z dnia 24 września 2004 r., II PK 27/04). Sąd Najwyższy w składzie przedstawiającym zagadnienie prawne zgadza się z wyrażoną w literaturze oceną, że co do sposobu uzasadnienia wiążącego charakteru pakietów socjalnych orzecznictwo Sądu Najwyższego jest „rozchwiane”.

W ocenie składu Sądu Najwyższego rozpoznającego skargę kasacyjną, na rzecz stanowiska o normatywnym charakterze pakietów socjalnych powoływana jest jako argument zasadniczy, a nawet przesądzający, uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 2001 r., III ZP 25/00 (OSNAPiUS 2002 nr 6, poz. 134; OSP 2002 nr 9, poz. 115 z glosą A. Świątkowskiego, glosą J. Steliny i glosą A. Tomanka) i jej motywy, pomimo że spotkała się ona - w ocenie składu orzekającego - z jednoznaczną lub częściową krytyką. Zdaniem składu orzekającego, Sąd Najwyższy, tezę zawartą w tej uchwale uzasadnił: (a) generalnym i abstrakcyjnym charakterem norm „pakietowych”, (b) oparciem ustawowym dla pakietu, którym są: art. 59 ust. 2 Konstytucji, art. 21 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 254 ze zm.) i art. 4 przyjętej w Genewie 1 lipca 1949 r. Konwencji nr 98 MOP dotyczącej stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych, ratyfikowanej przez Polskę dnia 14 grudnia 1956 r. (Dz.U. z 1958 r. Nr 29, poz. 126); (c) analogią do układów zbiorowych pracy; (d) względami funkcjonalnymi. W późniejszych orzeczeniach argumentacja ta została „wzbogacona” o: (e) rysującą się w prawie wspólnotowym tendencję do regulowania warunków pracy umowami zbiorowymi i (f) akcentowanie w orzecznictwie Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości wymagania efektywności prawa.

Według składu przedstawiającego zagadnienie prawne, zgodzić się wypada bez zastrzeżeń jedynie z tezą, że pakiety socjalne zawierają normy generalne i abstrakcyjne. Już jednak pozostałe argumenty są nieprzekonujące, bo częściowo dyskusyjne, a częściowo nawet mylące, gdyż:

(a) art. 59 Konstytucji zapewnia wolność zrzeszania się w związkach zawodowych oraz w organizacjach pracodawców (ust. 1), a także gwarantuje związkom zawodowym i pracodawcy oraz organizacjom pracodawców prawo do rokowań i do zawierania układów zbiorowych pracy i innych porozumień (ust. 2); wolność zrzeszania się nie jest tym samym, czym prawo do prowadzenia rokowań oraz zawierania układów zbiorowych pracy i innych porozumień; zakres wolności zrzeszania się może podlegać tylko takim ograniczeniom ustawowym, jakie są dopuszczalne przez wiążące Rzeczpospolitą Polską umowy międzynarodowe (art. 59 ust. 3 Konstytucji); prawo do prowadzenia rokowań może być natomiast ograniczone przez ustawy zwykłe, jeżeli jest to celowe dla realizacji dóbr konstytucyjnych (tak: Trybunał Konstytucyjny w wyroku z dnia 18 listopada 2002 r., K 37/01, OTK-A 2002 nr 6, poz. 82 oraz w uzasadnieniu wyroku z dnia 23 października 2001 r., K 22/01, OTK 2001 nr 7, poz. 215); ograniczenie wolności zrzeszania się wpływa na prawo do zawierania układów zbiorowych pracy, ale określone przez ustawodawcę ograniczenia możliwości zawierania lub odstępowania od stosowania układów zbiorowych pracy nie mają wpływu na samą wolność zrzeszania się i korzystania z tej wolności (powołany wyżej wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 18 listopada 2002 r.); stanowisko to, jakkolwiek odnoszące się wprost do układów zbiorowych pracy, można w całej rozciągłości odnieść - na zasadzie rozumowania *a maiori ad minus* - do wszystkich innych porozumień zbiorowych; układy zbiorowe pracy stanowią wszak kategorię porozumień zbiorowych najwyższej usytuowaną w ich hierarchii; skoro więc może być ograniczone prawo zawierania układów zbiorowych pracy, to tym bardziej może je ustawodawca ograniczyć w odniesieniu do wszystkich innych porozumień zbiorowych;

(b) według art. 9 § 1 k.p., prawem pracy w rozumieniu Kodeksu pracy są nie tylko przepisy zawarte w źródłach prawa obowiązującego powszechnie (art. 87 Konstytucji), ale także określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych; zatem kolejny problem dotyczy relacji między art. 9 § 1 k.p. i art. 87 oraz art. 59 ust. 2 Konstytucji (sporu, jaki powstał w związku z nim wśród specjalistów prawa pracy oraz konstytucjonalistów nie sposób zrelacjonować; byłoby to zresztą zbędne, bo jest on znany; ostatecznie zwyciężył, jak się wydaje, przynajmniej w doktrynie prawa pracy, pogląd, że ani art. 87, ani art. 59 ust. 2 Konstytucji, nie uchylili mocy obowiązującej art. 9 § 1 k.p. i że ten ostatni przepis nie jest sprzeczny z Konstytucją; co więcej, twierdzi się, że art. 9 § 1 k.p. nie tylko nie jest zaprzeczeniem art. 59 ust. 2

Konstytucji, lecz jest jego rozwinięciem; wskazuje on bowiem przesłanki, od których zależy nadanie porozumieniom zbiorowym charakteru normatywnego oraz określa miejsce tych porozumień w hierarchii źródeł prawa pracy; przyjmuje się nawet, że art. 59 ust. 2 Konstytucji odnosi się do tych tylko porozumień kolektywnych, które są źródłami prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p., a więc „porozumień opartych na ustawie, czyli przewidzianych przepisami prawa pracy”);

(c) postanowienia porozumień zbiorowych są przepisami prawa pracy pod warunkiem, że mają oparcie w ustawie; kolejną jest więc kwestia, czy art. 59 ust. 2 Konstytucji może stanowić ustawowe oparcie dla pakietów socjalnych jako porozumień zbiorowych zawierających przepisy prawa pracy; intencją ustrojodawcy było stworzenie zamkniętego systemu źródeł prawa; ograniczenie ich katalogu do aktów wymienionych w art. 87 Konstytucji jest zamierzone; nadanie w samej Konstytucji niektórym innym aktom charakteru źródła prawa obowiązującego powszechnie należy traktować jako wyjątek od zasady wyrażonej w tym przepisie; art. 59 ust. 2 Konstytucji ma charakter ogólny; przyjęcie samoistnego charakteru porozumień zbiorowych (wydawanie ich wprost na podstawie Konstytucji) jest sprzeczne z „konstytucyjną i kodeksową hierarchią źródeł prawa, w której porozumienia zbiorowe znajdują się poniżej ustawy”; poza tym, art. 59 ust. 2 Konstytucji został zamieszczony jako przepis gwarantujący jedno z praw politycznych, w rozdziale II Konstytucji zatytułowanym „Wolności, prawa i obowiązki człowieka i obywatela”, a nie w rozdziale III - „Źródła prawa”; *ratio legis* tego przepisu stanowi udzielenie gwarancji partnerom socjalnym dla ich prawa do zawierania dowolnych porozumień zbiorowych; celem tej regulacji nie jest natomiast uzupełnienie (poszerzenie) konstytucyjnego systemu źródeł prawa; konstytucyjne umocowanie prawa do zawierania porozumień zbiorowych nie oznacza nadania tym porozumieniom charakteru źródeł prawa w rozumieniu art. 87 Konstytucji; zarazem w nauce prawa pracy odosobniony jest pogląd, że art. 59 ust. 2 Konstytucji może stanowić samodzielne oparcie dla tworzenia przepisów prawa pracy i zdecydowanie przeważa stanowisko przeciwne; upatrywanie w art. 59 ust. 2 Konstytucji samoistnej podstawy do tworzenia przepisów prawa prowadzi do chaosu w dziedzinie prawotwórstwa, a zatem jest sprzeczne z intencją ustrojodawcy uporządkowania i zamknięcia źródeł prawa, także źródeł prawa pracy;

(d) art. 59 ust. 2 Konstytucji nie może być podstawą kwalifikacji postanowień porozumień zbiorowych zawieranych przez związki zawodowe z podmiotem niebędącym pracodawcą jako przepisów prawa pracy także ze względów podmiotowych;

porozumieniami zbiorowymi w rozumieniu tego przepisu są bowiem umowy zawierane przez partnerów socjalnych; zatem prawo zawierania porozumień zbiorowych, o których mowa w art. 59 ust. 2 Konstytucji przysługuje wyłącznie związkom zawodowym oraz pracodawcom i ich organizacjom; tzw. podmiot kapitałowy (inwestor) pracodawcą nie jest; udziałowiec, czy akcjonariusz przyszłego pracodawcy nie jest uprawniony do reprezentowania pracodawców lub pracowników; dlatego w literaturze prawa pracy podważono nawet zasadność kwalifikowania pakietów socjalnych tego rodzaju jako porozumień zbiorowych.

Według składu Sądu Najwyższego przedstawiającego zagadnienie prawne, ustawowego oparcia dla pakietów socjalnych nie może stanowić art. 21 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Przepis ten przyznaje związkom zawodowym „na zasadach ustalonych odrębnymi przepisami” prawo prowadzenia rokowań oraz zawierania układów zbiorowych pracy, a także innych porozumień „przewidzianych przepisami prawa pracy”. Pakiety socjalne nie są porozumieniami przewidzianymi przepisami prawa pracy. Nie ma też żadnych odrębnych przepisów, które ustalałyby jakiegokolwiek zasady ich zawierania. Nietrafne jest poszukiwanie „ustawowego oparcia” dla paktów socjalnych w Konwencji nr 98 MOP. Jej art. 4 stanowi: „W razie potrzeby należy zastosować środki odpowiadające warunkom krajowym, w celu zachęcania i popierania jak najszerzego rozwoju i wykorzystywania procedury dobrowolnych rokowań do zawierania układów zbiorowych pracy pomiędzy pracodawcami i organizacjami pracodawców z jednej strony a organizacjami pracowników z drugiej w celu uregulowania w ten sposób warunków pracy”. Postanowienie to nie ma charakteru *self executing*. Jest ono ogólne i warunkowe. Wymaga zatem konkretyzacji w prawie krajowym. Poza tym, art. 4 Konwencji nr 98 MOP traktuje o porozumieniach zawieranych przez organizacje pracowników i pracodawców oraz ich organizacje. Zdaniem składu orzekającego, wątpliwe jest również powoływanie się na treść art. 16 tej Konwencji, z którego wynika, że teksty francuski i angielski „mają jednakową moc obowiązywania” i wynikające stąd związanie terminologią francusko i angielskojęzyczną. Wbrew przeciwnemu twierdzeniu, „*conventions collectives*” oraz „*collective agreements*” są w potocznym języku polskim równoważnikami znaczeniowymi „umów (czy porozumień) zbiorowych”, ale w języku prawnym znaczą i powinny być tłumaczone jako „układy zbiorowe pracy”. Istotne wątpliwości składu przedstawiającego zagadnienie prawne budzi również powoływanie się dla uzasadnienia normatywnego charakteru pakietów socjalnych na „mocno akcentowany w orzecznictwie Europejskiego

Trybunału Sprawiedliwości wymóg efektywności prawa”. Zgodzić się należy, że prawo wspólnotowe promuje zawieranie umów zbiorowych przez partnerów społecznych jako jeden z alternatywnych do prawa stanowionego sposobów implementacji dyrektyw. Jednakże nie zobowiązuje ono państw członkowskich do zapewnienia układom zbiorowym pracy mocy normatywnej w prawie wewnętrznym. Co więcej, Europejski Trybunał Sprawiedliwości respektuje tradycję systemów prawnych wiążących z układami zbiorowymi pracy skutki obligacyjne, a więc nienadających im charakteru prawnie wiążącego (por. orzeczenie w sprawie EC Commission przeciwko United Kingdom, C-65/82, ECR 1983, s. 3431, powołane przez A. Świątkowskiego, Europejskie prawo pracy, t. I - Specyfika, stanowienie i stosowanie europejskiego prawa socjalnego, Warszawa 1998, s. 238). Skład przedstawiający zagadnienie prawne uważa, że wywodzenie natury prawnej pakietów socjalnych z analogii do układów zbiorowych nie jest usprawiedliwione. Układ zbiorowy pracy stanowi szczególny rodzaj porozumienia zbiorowego. Zdolność układowa nie przysługuje wszystkim, lecz tylko niektórym - reprezentatywnym - organizacjom związkowym. Układy zbiorowe pracy zawierane są w określonym trybie, uzyskując moc prawną z chwilą ich rejestracji. Do tego momentu są umowami zbiorowymi wywołującymi jedynie skutki obligacyjne. W hierarchii źródeł prawa pracy ponadzakładowe układy zbiorowe pracy zajmują miejsce po źródłach prawa obowiązującego powszechnie i najwyższe wśród wszelkich innych porozumień zawieranych przez partnerów społecznych. Pakiety socjalne nie podlegają rejestracji i nie muszą być publikowane. Mogą być zawierane przez każdą, niekoniecznie reprezentatywną, zakładową, ponadzakładową czy ogólnokrajową organizację związkową. Powołanie się dla uzasadnienia normatywnego charakteru pakietów socjalnych na względy funkcjonalne - ochronną wobec pracowników funkcję prawa pracy - jest ważne. Problem jednak w tym, że względy funkcjonalne nie mogą zastąpić podstawy prawnej dla przyznania aktowi (jedno, czy dwustronnemu) charakteru normatywnego i nadania jego postanowieniom mocy przepisu prawa. Przy tym, tak rozumianym względem funkcjonalnym można przeciwstawić przesłanki celowościowe, uzasadniające odmienny punkt widzenia, a mianowicie stabilność obrotu prawnego. Uznanie pakietów socjalnych za źródła prawa pracy prowadzi do niepewności co do obowiązującego prawa, a to jest sprzeczne z zasadami demokratycznego państwa prawnego (art. 2 Konstytucji). Łatwość zawierania pakietów socjalnych powoduje - już dziś dostrzegalne - osłabienie znaczenia układów zbiorowych pracy. W praktyce daje się obecnie zauważyć zjawisko obcho-

dzenia przepisów o zawieraniu układów zbiorowych pracy i zastępowania ich innymi porozumieniami niemającymi oparcia w ustawie.

Z podanych względów Sąd Najwyższy w składzie przedstawiającym zagadnienie prawne podziela stanowisko, że: (a) art. 9 § 1 k.p. nie jest sprzeczny z art. 59 ust. 2 Konstytucji, także w zakresie, w jakim ogranicza normatywny charakter porozumień zbiorowych tylko do „opartych na ustawie”; (b) art. 59 ust. 2 Konstytucji nie może stanowić samodzielnej podstawy do tworzenia przepisów prawa pracy w drodze porozumień zbiorowych; (c) normatywny charakter mają tylko takie porozumienia zbiorowe określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, które zostały zawarte przez partnerów socjalnych (związki zawodowe i pracodawcę albo organizacje pracodawców) i mają oparcie w ustawie zwykłej.

Sąd Najwyższy w składzie orzekającym podniósł, że ustawą z dnia 24 sierpnia 2001 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 128, poz. 1405) do ustawy o związkach zawodowych został dodany art. 26¹. Przepis ten dotyczy procedury poprzedzającej przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę. Nakłada on na dotychczasowego i nowego pracodawcę obowiązek pisemnego poinformowania działających u każdego z nich zakładowych organizacji związkowych, co najmniej na 30 dni przed przewidywanym terminem transferu, o przewidywanym jego terminie, „przyczynach, prawnych, ekonomicznych oraz socjalnych skutkach dla swoich pracowników, a także zamierzonych działaniach dotyczących warunków zatrudniania tych pracowników” (ust. 1 i 2). Jeżeli dotychczasowy lub/i nowy pracodawcy zamierzają podjąć działania dotyczące warunków zatrudnienia „swoich” pracowników, mają obowiązek podjęcia negocjacji z zakładowymi organizacjami związkowymi w celu zawarcia porozumienia w tym zakresie, w terminie nie dłuższym niż 30 dni od dnia przekazania informacji o tych działaniach (ust. 3). Sąd Najwyższy stawia w związku z tym pytanie, czy art. 26¹ ustawy o związkach zawodowych może stanowić ustawowe oparcie dla pakietów socjalnych? W tej sprawie poglądy w doktrynie są podzielone. Według jednych „nie budzi wątpliwości konstatacja, iż wszelkie pakiety zawierane w związku z transferem zakładu pracy mają przymiot źródła prawa w rozumieniu art. 9 § 1 k.p.”. Zdaniem innych, „konstatacja” taka nie jest uzasadniona lub budzi zastrzeżenia i o tym, czy postanowienia porozumienia zawartego w związku z transferem są przepisami prawa pracy decyduje łączne spełnienie trzech warunków. Pierwszym z nich są określone okoliczności zawarcia porozumienia, gdyż art. 26¹ ustawy o związkach zawodowych dotyczy tylko porozumień

zawartych „w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę”. Po drugie, przedmiotem porozumienia mają być „warunki zatrudnienia”, które to pojęcie budzi wątpliwości; można jednak przyjąć, że jest ono znaczeniowo szersze niż pojęcie „prawa i obowiązki stron stosunku pracy”, a wobec tego „prawa i obowiązki stron stosunku pracy” są „warunkami zatrudnienia”. Wreszcie (po trzecie), obowiązek informacji i negocjacji dotyczy pracodawcy dotychczasowego i nowego - oraz „ich” pracowników. Nie ma więc wątpliwości, że art. 26¹ ustawy o związkach zawodowych jest ustawowym oparciem dla normatywnego charakteru porozumienia zawartego między dotychczasowym pracodawcą i związkami zawodowymi reprezentującymi „jego” pracowników oraz między nowym pracodawcą i związkami zawodowymi reprezentującymi „jego” pracowników w związku z przejściem zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę. Nie ma on natomiast zastosowania do porozumienia zawartego przez związki zawodowe reprezentujące przejmowanych pracowników z nowym (przyszłym) pracodawcą przed datą transferu. W takim przypadku można mówić jedynie o skutkach obligacyjnych takiego porozumienia. Zdaniem składu orzekającego Sądu Najwyższego, art. 26 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych nie może stanowić ustawowego oparcia dla normatywnego charakteru porozumienia w sprawie gwarancji socjalnych, pracowniczych i związkowych zawartego w dniu 16 kwietnia 1997 r. przez Międzyzakładową Komisję Koordynacyjną Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność” Domy Towarowe „C.” SA w W. i Komisję Porozumiewawczą Związków Zawodowych Pracowników Domów Towarowych „C.” SA w W. z jednej strony, a Konsorcjum Banku H. SA w W. z drugiej. Nie tylko dlatego, że zostało ono zawarte przed wejściem tego przepisu w życie (przed 1 stycznia 2002 r.), ale przede wszystkim dlatego, że porozumienia tego nie zawarli partnerzy socjalni. Konsorcjum nie było wszak pracodawcą pracowników Domów Towarowych „C.” reprezentowanych przez związki zawodowe działające w tej Spółce.

Sąd Najwyższy w składzie przedstawiającym zagadnienie prawne przedstawił, że w celu uzasadnienia wiążącej dla pracodawcy mocy pakietu socjalnego zawieranego przez związki zawodowe z podmiotem kapitałowym (inwestorem), zarówno w doktrynie jak i w orzecznictwie, pojawia się bardzo często, choć nie zawsze, odesłanie do konstrukcji umowy o świadczenie na rzecz osoby trzeciej (art. 393 k.c.) lub - znacznie rzadziej - do umowy o świadczenie przez osobę trzecią (art. 391 k.c.). Według art. 393 § 1 k.c., „jeżeli w umowie zastrzeżono, że dłużnik spełni świadczenie na

rzecz osoby trzeciej, osoba ta, w braku odmiennego postanowienia umowy, może żądać bezpośrednio od dłużnika spełnienia zastrzeżonego świadczenia”. W doktrynie prawa cywilnego nie ma pełnej zgody co do konstrukcji i zakresu stosowania *pactum in favorem tertii*. Dominuje jednak pogląd, że nie jest ona odrębnym typem umowy i nie występuje w obrocie jako umowa samodzielna, lecz stanowi zawsze zastrzeżenie modyfikujące inną umowę (zasadniczą) albo stosunek obligacyjny powstały ze zdarzenia innego niż kontrakt. Jej rola polega na tym, że świadczenie należne wierzycielowi przedadresowuje się na osobę trzecią. Między wierzycielem (zastrzegającym, przejemcą przyrzeczenia) a osobą trzecią (beneficjentem) powstaje stosunek waluty. Jest on w zasadzie ukształtowany poza umową o świadczenie na rzecz osoby trzeciej i nie pozostaje w bezpośrednim z nią związku, ale wyjaśnia prawny i gospodarczy sens przysporzenia dla osoby trzeciej. Między wierzycielem i dłużnikiem (przyrzekającym) powstaje stosunek pokrycia, który wyznacza umowa zasadnicza (inne zdarzenie prawne) uzupełniona zastrzeżeniem świadczenia na rzecz osoby trzeciej. Decyduje on o treści zobowiązania dłużnika i stanowi *causa* dla jego zobowiązania wobec osoby trzeciej. Między dłużnikiem i osobą trzecią powstaje stosunek zapłaty (wykonania), który wyraża roszczenie osoby trzeciej przeciwko dłużnikowi o wykonanie zobowiązania wyznaczonego stosunkiem pokrycia. Przy tym, dłużnik ma świadczyć osobie trzeciej tylko dlatego, że zobowiązał się do tego wobec zastrzegającego. Celem umów o świadczenie na rzecz osoby trzeciej, czy ściślej - takiego zastrzeżenia w umowach zasadniczych - jest uproszczenie obrotu, gdyż za pomocą jednego świadczenia realizuje się kilka stosunków zobowiązaniowych. Zdaniem składu przedstawiającego zagadnienie prawne, możliwość zastosowania tej konstrukcji do pakietów socjalnych jest wysoce wątpliwa. Stronami pakietu są związek zawodowy (przyjemca przyrzeczenia - wierzyciel) oraz inwestor (składający przyrzeczenie - dłużnik); pracownik miałby być osobą trzecią. Pomijając już kwestię istnienia zasadniczego stosunku prawnego (stosunku pokrycia) między związkiem zawodowym i inwestorem, pracodawca pozostaje poza układem personalnym wynikającym z umowy o świadczenie na rzecz osoby trzeciej. Nie jest ani jej stroną, ani osobą trzecią. Z pakietu socjalnego nie wynika dla pracodawcy ani żadne zobowiązanie, ani żadne uprawnienie. Na podstawie umowy *in favorem tertii* pracownik mógłby się domagać spełnienia określonego w niej świadczenia jedynie od dłużnika, a zatem od inwestora. Nie mogłoby to więc być świadczenie ze stosunku pracy, gdyż nie byłoby ani objęte zgodną wolą jego podmiotów (art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p.), ani nie wy-

nikałoby z ustawy, z zasad współżycia społecznego i z ustalonych zwyczajów (art. 56 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Przy tym, w konfiguracji podmiotowej jaka wynika z *pactum in favorem tertii* trzeba byłoby przyjąć, że związek zawodowy zawiera pakiet socjalny we własnym imieniu i na własny rachunek, a nie w imieniu i na rzecz pracowników jako ich ustawy przedstawiciel. W przeciwnym bowiem razie pracownicy byłiby wierzycielami (przyjemcami przyrzeczenia), a nie osobą trzecią.

Następnie Sąd Najwyższy w składzie orzekającym przedstawił, iż stosownie do art. 391 zdanie pierwsze k.c., jeżeli „w umowie zastrzeżono, że osoba trzecia zaciągnie określone zobowiązanie albo spełni określone świadczenie, ten, kto takie przyrzeczenie uczynił, odpowiedzialny jest za szkodę, którą druga strona ponosi przez to, że osoba trzecia odmawia zaciągnięcia zobowiązania albo nie spełnia świadczenia”. W doktrynie prawa cywilnego zarysował się spór co do tego, czy umowa ta jest „odrębnym, skonkretyzowanym typem umowy nazwanej o charakterze gwarancyjnym”, czy też stanowi tylko „wariant konstrukcyjny w dziedzinie techniki prawa zobowiązań”, a zatem ma zastosowanie do różnych stosunków zobowiązaniowych, „modyfikując w szczególności mechanizm działania umów nazwanych”. Zdecydowanie przeważa pogląd o jej subsydiarnym charakterze. Znaczy to, że dla zawarcia umowy o świadczenie przez osobę trzecią konieczne jest istnienie jakiegoś innego kontraktu o charakterze podstawowym. Właśnie ten podstawowy stosunek łączący osobę trzecią z zastrzegającym (wierzycielem) jest zabezpieczany przez umowę gwarancji. Jest natomiast obojętne, czy i jaki stosunek łączy gwaranta (dłużnika) z osobą trzecią. Tak czy inaczej, zasadniczym i pierwotnym, a niekiedy jedynym obowiązkiem dłużnika, jest naprawienie wierzycielowi szkody powstałej wskutek odmowy świadczenia przez osobę trzecią. Dłużnik jest bowiem w tym przypadku odpowiedzialny za nieosiągnięcie uzgodnionego w umowie rezultatu. Przyrzekający może zwolnić się od obowiązku naprawienia szkody, spełniając przyrzeczone świadczenie, o ile nie sprzeciwia się to umowie lub właściwości świadczenia (art. 391 zdanie drugie k.c.). Stronami pakietu socjalnego są związki zawodowe (wierzyciel - beneficjent gwarancji, zastrzegający) i inwestor (dłużnik - gwarant) składający przyrzeczenie, że osoba trzecia (pracodawca) spełni na rzecz wierzyciela (tu: pracownika reprezentowanego przez związek zawodowy) świadczenia określone w tym pakiecie. Stosunek prawny z takiej umowy powstaje jedynie między gwarantem (inwestorem) i wierzycielem (związki zawodowe). Umowa tego rodzaju nie ma żadnego wpływu na sytuację prawną osoby trzeciej. Jeżeli więc osoba trzecia (pracodawca) odmówi

spełnienia świadczenia, dłużnik (inwestor) będzie zobowiązany do naprawienia wierzycielowi szkody. Przyjmując zatem, że pakiet socjalny jest umową o świadczenie przez osobę trzecią, to pracownik będzie mógł wyłącznie wystąpić przeciwko inwestorowi z roszczeniem odszkodowawczym. Inwestor nie będzie mógł spełnić przyrzeczonego świadczenia sam lub posługując się innymi osobami (art. 474 k.c.). Świadczenia te, gdyby pracownikowi przysługiwały, wynikałyby bowiem ze stosunku pracy - stosunku prawnego łączącego go z pracodawcą, a zatem mogłyby być spełnione wyłącznie przez pracodawcę. W związku z zastosowaniem do pakietów socjalnych konstrukcji umowy o świadczenie przez osobę trzecią mogą też powstać pewne problemy (wątpliwości) natury podmiotowej. Trzeba bowiem założyć, że stroną pakietu nie są związki zawodowe jako podmioty samodzielnie występujące w obrocie (osoby prawne), ale jako podmioty reprezentujące prawa i interesy pracowników, czy też nawet sami pracownicy reprezentowani przez związki zawodowe. Ponieważ inwestor (podmiot kapitałowy) nie jest dla związków zawodowych partnerem społecznym (art. 20 i 59 ust. 1 Konstytucji), pakietu socjalnego nie można kwalifikować jako porozumienia zbiorowego w rozumieniu art. 59 ust. 2 Konstytucji i art. 21 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Zatem do reprezentowania pracowników wobec kontrahenta niebędącego pracodawcą (organizacją pracodawców) należałoby stosować zasady obowiązujące w zakresie związkowej reprezentacji praw i interesów indywidualnych pracowników (art. 30 ust. 1 i 2 ustawy o związkach zawodowych), a nie ich praw i interesów zbiorowych. To z kolei prowadziłoby do pozbawienia pracowników niebędących członkami związku zawodowego i nieobjętych związkową reprezentacją na ich wniosek możliwości dochodzenia od inwestora odszkodowania. Prawa pracowników byłyby zatem zróżnicowane według dyskryminującego kryterium przynależności do związku zawodowego (art. 3 ustawy o związkach zawodowych, art. 11³ k.p.), co naruszałoby zasadę równego traktowania w zatrudnieniu (art. 32 Konstytucji, art. 11² i art. 18^{3a} k.p.).

Zasadnicze wątpliwości składu orzekającego budzi podstawa zastosowania do pakietu socjalnego przepisów Kodeksu cywilnego. Zgodnie z art. XII § 1 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. - Przepisy wprowadzające kodeks cywilny (Dz.U. Nr 16, poz. 94 ze zm.), Kodeks cywilny nie narusza przepisów ustawodawstwa pracy. Po wszechnie uważa się, że przepis ten jest potwierdzeniem normatywnej samodzielności prawa pracy rozumianego jako zamknięty zespół norm prawnych regulujących stosunek pracy i stosunki z nim związane. Bez wątplenia materia zbiorowych stosun-

ków prawa pracy należy do przedmiotu prawa pracy. W każdym razie teza ta nie jest kwestionowana w polskiej doktrynie prawa pracy. Nawet przy założeniu, że pakiet socjalny nie jest porozumieniem zbiorowym ze względów podmiotowych, na pewno, uwzględniając jego przedmiot, należy on do materii prawa pracy, a zatem podlega regulacji przepisami ustawodawstwa pracy, których Kodeks cywilny nie narusza. W świetle art. XII § 1 Przepisów wprowadzających, przepisy Kodeksu cywilnego nie mogą być stosowane wprost i bezpośrednio nie tylko do indywidualnych, ale do wszelkich stosunków prawnych stanowiących przedmiot prawa pracy, w tym także do stosunków prawnych wynikających z pakietów socjalnych. Jedyłą podstawą stosowania do stosunków prawa pracy przepisów Kodeksu cywilnego jest, *de lege lata*, art. 300 k.p. I ten właśnie przepis powołują sądy (także Sąd Najwyższy), stosując do pakietów socjalnych przepisy Kodeksu cywilnego o czynnościach prawnych. Problem jednak w tym, że przepisy Kodeksu cywilnego mogą być odpowiednio stosowane w sprawach nieuregulowanych ustawodawstwem pracy tylko do stosunku pracy. Stosunek pracy jest zaś zdefiniowany w art. 22 § 1 k.p. jako stosunek prawny, którego treścią są wzajemne zobowiązania pracownika „do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę” i pracodawcy „do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem”. Wobec tego, możliwość zastosowania przepisów Kodeksu cywilnego do pakietów socjalnych - porozumień zbiorowych prawa pracy mających charakter obligacyjny - wymagałaby zmiany interpretacji użytego w art. 300 k.p. terminu „stosunek pracy” i nadania mu innego znaczenia prawnego niż to się obecnie czyni. Przeciwno temu przemawia dotychczasowy dorobek nauki i orzecznictwa. Według przyjętych reguł wykładni (dyrektywa konsekwencji terminologicznej - zakaz wykładni homonimicznej), tym samym terminom prawnym użytym w jednym akcie prawnym należy nadawać taką samą treść. W zgodzie z tą dyrektywą trzeba by zatem uznać, że „stosunek pracy” na gruncie art. 300 i art. 22 k.p. (a także wszystkich innych przepisów Kodeksu pracy), to pojęcie znaczeniowo tożsame. Przeciwno możliwości odpowiedniego stosowania - poprzez art. 300 k.p. - przepisów Kodeksu cywilnego do kolektywnych stosunków prawa pracy o charakterze obligacyjnym przemawiają również względy historyczne. Przepis art. 300 k.p. jest niemal dosłownym powtórzeniem art. XII § 3 Przepisów wprowadzających Kodeks cywilny (przepisu skreślonego z dniem wejścia w życie Kodeksu pracy). Różnice między obu tymi przepisami mają w istocie charakter redakcyjny i wynikają z przejściowego utrzymania w mocy dla sto-

sunków pracy wymienionych w art. XII § 2 Przepisów wprowadzających Kodeks cywilny, przepisów ustaw - przepisy ogólne prawa cywilnego i Kodeks zobowiązań. Wprowadzał on swego rodzaju wyjątek od wyrażonej w § 1 zasady, że Kodeks cywilny nie narusza przepisów ustawodawstwa pracy, ale nie naruszał przepisów ustawodawstwa pracy dlatego, że zgodnie z art. 1 k.c., regulował „stosunki cywilnoprawne między osobami fizycznymi i osobami prawnymi”. W Przepisach wprowadzających Kodeks cywilny ustawodawca dopuścił odpowiednie stosowanie przepisów tej ustawy (pod dodatkowym warunkiem ich zgodności z zasadami prawa pracy) tylko do stosunku pracy, czyli stosunku prawnego, który nie jest wprawdzie stosunkiem cywilnoprawnym, ale który ma charakter indywidualny i zobowiązaniowy, a nadto wywodzi się historycznie z prawa prywatnego - sięgając korzeniami do *locatio conductio operarum*. Skoro art. XII § 3 Przepisów wprowadzających Kodeks cywilny został w prawie niezmiennym brzmieniu przeniesiony do o dziesięć lat późniejszego Kodeksu pracy (jako jego art. 300 k.p.), to, zakładając racjonalność ustawodawcy, nie zamierzał on zmienić dotychczas ukształtowanego zakresu stosowania przepisów Kodeksu cywilnego do stosunków prawa pracy. W orzecznictwie Sądu Najwyższego wyrażany był pogląd, że przepisy Kodeksu cywilnego mogą być z mocy art. 300 k.p. stosowane odpowiednio także do indywidualnych stosunków prawa pracy związanych ze stosunkiem pracy (np. w zakresie dopuszczalności zawarcia umowy przedwstępnej, klauzuli konkurencyjnej czy stosunków z obszaru komercjalizacji i prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych). Taka „rozszerzająca” wykładnia użytego w art. 300 k.p. terminu „stosunek pracy” jest uzasadniona. Koresponduje z procesowym pojęciem spraw z zakresu prawa pracy (art. 1 k.p.c.) i ich definicją zawartą w art. 476 § 1 k.p.c. Zarazem, w odniesieniu do układów zbiorowych pracy, Sąd Najwyższy konsekwentnie wykluczał możliwość stosowania przepisów Kodeksu cywilnego o umowach (czynnościach prawnych), co jest oczywiste, zważywszy ich normatywny charakter. Na równi z układami zbiorowymi pracy traktował w tym zakresie porozumienia zbiorowe zawierające przepisy prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p.

Pakiet socjalny, zdaniem Sądu Najwyższego w składzie orzekającym, należy do przedmiotu zbiorowego prawa pracy. Porozumienia zbiorowe mogą być bowiem zawierane nie tylko przez związki zawodowe, ale i przez inne przedstawicielstwa pracowników, a także nie tylko z pracodawcami (ich organizacjami), ale również z innymi podmiotami. Można go postrzegać jako umowę stanowiącą podstawę po-

wstania stosunku prawnego prawa pracy związanego ze stosunkiem pracy. W intencji stron pakietu, z których tylko jednej można przydać przymiot podmiotu zbiorowego, ma on wszak prowadzić w przyszłości do modyfikacji na korzyść pracowników treści stosunków pracy. Dopuszczenie możliwości stosowania przepisów Kodeksu cywilnego do pakietów socjalnych na podstawie takiego tylko ich związku ze stosunkiem pracy może być jednak, w kontekście tego co wyżej powiedziano, bardzo ryzykowne. Zwłaszcza wtedy, gdy pakiet socjalny zawierany jest przez związki zawodowe i pracodawców, a jego nienormatywny charakter jest tylko konsekwencją braku oparcia w ustawie.

Sąd Najwyższy w składzie powiększonym zważył, co następuje:

Uzasadnienie postanowienia przedstawiającego zagadnienie prawne wyczerpująco opisuje przebieg postępowania w sprawie, w tym zwłaszcza stan faktyczny, który był podstawą rozstrzygnięcia Sądu drugiej instancji. W uzasadnieniu tym wskazano też orzecznictwo dotyczące przedstawionego problemu oraz reprezentatywne poglądy doktryny. W zasadzie nie ma potrzeby dokonania uzupełnień w tym zakresie, gdyż przedstawiono praktycznie wszystkie dotychczas używane argumenty dla uzasadnienia różnych możliwości rozwiązania problemu. Jedynie więc dla pewnego zamknięcia tej prezentacji można wskazać jeszcze inne orzeczenia Sądu Najwyższego, które dotyczą rozważanego zagadnienia. W uchwale z dnia 5 czerwca 1996 r., I PZP 14/96 (OSNAPiUS 1997 nr 2, poz. 18), Sąd Najwyższy przyjął, że pracownikowi nie przysługuje prawo podmiotowe do podwyższenia wynagrodzenia o 30% od pracodawcy, będącego spółką akcyjną, w sytuacji gdy w umowie sprzedaży części akcji tej spółki kupujący zobowiązał się wobec sprzedającego (Skarbu Państwa) do spowodowania, aby spółka podwyższyła o 30% wynagrodzenia jej pracowników przed upływem dwóch miesięcy od dnia podpisania umowy pod rygorem kary umownej w wysokości równej kwocie łącznej przyrzeczonego podwyższenia wynagrodzenia wraz z należną z tego tytułu składką na ZUS. W uzasadnieniu tej uchwały Sąd Najwyższy uznał, że skoro umowa sprzedaży akcji nie jest porozumieniem płacowym, dającym pracownikom podstawę prawną dla roszczeń o podwyższenie wynagrodzeń, a także w umowie tej nie zostały określone świadczenia na rzecz osoby trzeciej, to brak jest podstawy prawnej do uwzględnienia żądań o zwiększenie wynagrodzeń za pracę. W wyroku z dnia 9 maja 2000 r., I PKN 616/99 (OSNAPiUS 2001

nr 19, poz. 586), Sąd Najwyższy przyjął, że umowa zawarta między udziałowcami spółki utworzonej w wyniku przejęcia części zakładu pracy przez jednego z nich a związkami zawodowymi reprezentującymi pracowników przejmowanych przez nowego pracodawcę (art. 23¹ k.p.), gwarantująca tym pracownikom warunki wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą wynikające z układu zbiorowego pracy obowiązującego u dotychczasowego pracodawcy, nie powoduje rozciągnięcia mocy tego układu na pracownika spółki będącego członkiem jej zarządu. W wyroku z dnia 12 grudnia 2001 r., I PKN 182/01 (OSP 2002 nr 11, poz. 150 z glosą Z. Niedbały), Sąd Najwyższy stwierdził, że nie stanowi naruszenia zasady równości praw pracowników (art. 11² k.p.) ani zakazu dyskryminacji w stosunkach pracy (art. 11³ k.p.) wyłączenie osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych z kręgu uprawnionych do dodatkowego odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy o pracę, wynikającego z pakietu zabezpieczenia praw socjalno-bytowych, pracowniczych i związkowych, a w wyroku z dnia 25 listopada 2004 r., III PK 57/04 (OSNP 2005 nr 13, poz. 188) przyjął, że art. 241¹³ § 2 k.p. nie ma zastosowania do postanowień porozumienia zbiorowego niebędącego układem zbiorowym pracy; wyrok ten jest w istotnych elementach tożsamy z uchwałą z dnia 29 listopada 2005 r., II PZP 8/05 (OSNP 2006 nr 5-6, poz. 72) oraz rozbieżny z wyrokiem z dnia 12 sierpnia 2004 r., III PK 38/04 (OSNP 2005 nr 4, poz. 55; OSP 2005 nr 7-8, poz. 87 z glosą A. Tomanka; Gdańskie Studia Prawnicze-Przegląd Orzecznictwa 2005 nr 3, poz. 19 z glosą A. Tomaszewskiej; Monitor Prawa Pracy 2005 nr 10-wkładka z glosą A. Góry-Błaszczkowskiej), które zostały wskazane w uzasadnieniu zagadnienia prawnego. W uzasadnieniu uchwały z dnia 29 września 1998 r., III ZP 27/98 (OSNAPiUS 1999 nr 8, poz. 265), zgodnie z którą podstawą nabycia prawa do nagrody z zysku za rok obrachunkowy 1994/95 mogło być porozumienie odsyłające do zasad wynagradzania pracowników przedsiębiorstwa państwowego (łącznie z udziałem w wypracowanym zysku), zawarte przez związek zawodowy z nabywcą zakładu pracy (spółką z ograniczoną odpowiedzialnością), Sąd Najwyższy uznał, że aprobata ustawodawcy dla tego rodzaju porozumienia (pakietu socjalnego) wynika także z art. 6 ust. 1 ustawy z dnia 29 września 1994 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 113, poz. 547 ze zm.). Przepis ten dopuszcza bowiem rejestrację jako zakładowego układu zbiorowego pracy takiego porozumienia dotyczącego wynagradzania, które zostało zawarte ze związkami zawodowymi bez podstawy ustawowej. Wreszcie, w wyroku z dnia 6 lutego 2006 r., III PK 114/05 (niepublikowany), Sąd

Najwyższy uznał, że porozumienie zbiorowe partnerów społecznych określające prawa i obowiązki stron stosunku pracy, także zawarte bez „oparcia na ustawie”, jest źródłem prawa pracy (art. 59 ust. 2 i 4 Konstytucji w związku z art 9 § 1 k.p.).

Skład siedmiu sędziów Sądu Najwyższego stwierdza, że przedstawienie zagadnienia prawnego jest w pełni uzasadnione. Budzi ono poważne wątpliwości, a przede wszystkim wywołuje rozbieżności w orzecznictwie. Co ważne, nie usunęła ich uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 2001 r., III ZP 25/00, która wywołała spory doktrynalne, a przede wszystkim nie usunęła rozbieżności w orzecznictwie, spotykając się z krytyką w uzasadnieniach niektórych orzeczeń Sądu Najwyższego, w których składy rozpoznające sprawy stwierdzają wprost, że nie zgadzają się z tą uchwałą. Można zauważyć, że argumentacja przedstawiana na uzasadnienie poszczególnych stanowisk zamyka się w pewnym kręgu poglądów, które są powtarzane lub jedynie częściowo rozwijane. Przedstawione zagadnienie prawne dotyczy charakteru prawnego porozumienia zbiorowego zawartego ze związkami zawodowymi przez inwestora-nabywcę akcji, a więc innego porozumienia niż będące przedmiotem uchwały składu siedmiu sędziów z dnia 23 maja 2001 r. Nie można jednak nie dostrzec, że w uzasadnieniu zagadnienia przedstawiono wątpliwości, które zmierzają do podważenia argumentacji zawartej w uzasadnieniu tej uchwały, a także kwestionujące stosowanie przepisów Kodeksu cywilnego (do których skład orzekający wyraźnie się przychyła).

Praktyka zawierania tak zwanych paktów (pakietów) socjalnych ma (miała) niewątpliwie charakter powszechny, przy czym powstają one nie tylko przy okazji prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych (tak zwane porozumienia okołoprywatyzacyjne), często połączonej z przejmowaniem zakładu pracy, ale także przy zwykłym przejściu zakładu (niepołączonym z prywatyzacją). Zawierane są też tego typu porozumienia bez powiązania z tymi zdarzeniami - w celu stabilizacji warunków zatrudnienia (w literaturze stwierdza się, że służą one „ułożeniu stosunków między pracą a kapitałem”). Już z tego wynika ogromna różnorodność tego typu porozumień, co może częściowo uzasadniać rozbieżność poglądów (orzecznictwa i doktryny) co do ich charakteru i skutków. Ta różnorodność w zasadzie usprawiedliwia ostrożność polskiego prawodawcy w próbie jednolitego uregulowania ich prawnego charakteru. Dlatego też wymagana jest wstrzeźliwość przy formułowaniu bardzo ogólnych poglądów odnoszących się do wszystkich paktów socjalnych. Pakty socjalne różnią się między sobą przedmiotowym i podmiotowym zakresem regulacji, a także co do

układu podmiotów, które je zawierają. Ze względu na tę różnorodność, a także z uwagi na przedstawienie zagadnienia prawnego w konkretnej sprawie, należy rozważania odnieść do paktu socjalnego, który został zawarty w stanie faktycznym rozpoznawanej sprawy. Chodzi o pakt socjalny zawarty w procesie prywatyzacji pośredniej przez związki zawodowe działające u dotychczasowego pracodawcy, którym była spółka handlowa (jednoosobowa spółka Skarbu Państwa) z inwestorem (przyszłym nabywcą akcji tej spółki). Konkretnie, porozumienie w sprawie gwarancji socjalnych, pracowniczych i związkowych zawarło ze związkami zawodowymi w dniu 16 kwietnia 1997 r. „Konsorcjum inwestorów”. Stroną protokołu dodatkowego nr 1 do porozumienia z dnia 16 grudnia 1997 r. było natomiast „Konsorcjum Banku H.”. W umowie sprzedaży 70% akcji Domów Towarowych „C.” SA, zawartej w dniu 11 lutego 1997 r. między Skarbem Państwa a „H.I.C.” SA, zamieszczono w § 7 postanowienia dotyczące gwarancji zatrudnienia, przeniesione z porozumienia z dnia 16 kwietnia 1997 r., a nadto to porozumienie wraz z protokołem dodatkowym nr 1 uczyniono załącznikiem do umowy sprzedaży akcji. Częścią umowy sprzedaży akcji była też umowa przedwstępna sprzedaży w terminie 4 miesięcy dalszej części akcji oraz umowa przedwstępna sprzedaży „Złotej Akcji”. Kupujący miał też nabyć akcje, które nie zostały objęte przez pracowników. Należy zatem przyjąć, że porozumienie z dnia 16 kwietnia 1997 r. (będące przedmiotem oceny) zawarły w toku postępowania prywatyzacyjnego związki zawodowe i spółka handlowa, która stała się właścicielem większości akcji spółki handlowej będącej pracodawcą. Zauważyć, też trzeba, że z protokołu dodatkowego nr 2 do porozumienia z dnia 16 kwietnia 1997 r. wynika, iż jego stroną - poza inwestorem - była również Spółka Domy Towarowe „C. SA”, która - jak postanowiono - „wstąpiła w prawa Konsorcjum”.

Nie może budzić wątpliwości ogromna rola, jaką pakt socjalne spełniają w praktyce. Pakty socjalne są korzystne dla pracowników, którzy uzyskują z reguły gwarancje zatrudnienia w oznaczonym czasie, a więc nie muszą obawiać się utraty miejsca pracy, co w warunkach wysokiego bezrobocia ma dla nich wyjątkowe znaczenie. Porozumienia te zawierają też gwarancje wzrostu wynagrodzeń, z utrzymaniem dotychczasowych składników wynagrodzenia i świadczeń, a nadto w stopniu przekraczającym regulacje ustawowe ukształtowane są w nich uprawnienia w zakresie warunków pracy, ochrony socjalnej, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz akcjonaariatu pracowniczego. Z reguły wzrasta też stopień ochrony pracowników przez związki zawodowe. Zawarcie takich porozumień jest korzystne dla związków zawo-

dowych, gdyż zwiększa się ich autorytet i uprawnienia w sprawach pracowniczych. Zawarcie paktu socjalnego w przypadku prywatyzacji (przejęcia zakładu pracy) jest korzystne dla inwestora (przejmującego zakład), choć powoduje po jego stronie dodatkowe koszty, które powinien jednak wkalkulować w cenę zakupu, gdyż koszty wynikające z porozumienia są częścią ceny płaconej za przejęcie kontroli nad przedsiębiorstwem. Inwestor uzyskuje jednak w ten sposób poparcie załogi i związków zawodowych oraz zapewnia sobie pokój społeczny. Wreszcie, w przypadku porozumienia okołoprywatyzacyjnego, jego zawarcie jest korzystne dla Skarbu Państwa, w którego interesie (także w interesie ogólnospołecznym) leży przeprowadzanie prywatyzacji bezkonfliktowo, w sposób oszczędzający koszty społeczne i materialne, które mogłyby powstać, gdyby prywatyzacja powodowała zwiększenie bezrobocia. W tych porozumieniach z reguły są także zastrzeżone dla Skarbu Państwa kary umowne na wypadek niewykonania jego postanowień przez inwestora. Zawarcie paktu socjalnego, okołoprywatyzacyjnego jest korzystne dla wszystkich, a wskazane funkcje, jakie spełnia (w tym zwłaszcza funkcja ochronna) powinny prowadzić do nadania mu szczególnego znaczenia prawnego, nawet z przejściowym obniżeniem w okresie przemian ustrojowo-gospodarczych znaczenia układów zbiorowych pracy. Nikt w zasadzie tego znaczenia nie kwestionuje w aspekcie społecznym i gospodarczym. Powszechnie przyjmuje się też, że wykonanie paktów socjalnych gwarantowane jest możliwością wszczęcia sporu zbiorowego, ze strajkiem włącznie. Należy zauważyć jednak, że ograniczenie się tylko do takiej sankcji pozostaje w sprzeczności z funkcją spełnianą przez pakt socjalny, jaką jest zapewnienie pokoju społecznego. Praktyka (stany faktyczne w rozpoznawanych sprawach) wskazuje też, że tego typu sankcja nie zapewnia spełnienia przez pakt funkcji ochronnej dla interesów pracowniczych. Spory nie dotyczą bowiem z reguły interesów zbiorowych (samego związania pracodawców tymi paktami, gdyż pracodawcy to uznają), lecz roszczeń poszczególnych pracowników (przeważnie byłych pracowników) na tle interpretacji postanowień paktu. W takim przypadku związki zawodowe w ogóle nie mogą wszczynać sporu zbiorowego (art. 4 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, Dz.U. Nr 55, poz. 236 ze zm.), a w każdym razie z reguły nie mają dostatecznej do tego motywacji. Przypisanie paktom socjalnym znaczenia porozumień zbiorowych, prawnie dopuszczalnych, ale mających wyłącznie znaczenie *gentleman's agreement*, niebędących jednak przepisami prawa pracy (a zwłaszcza niero-

dzących indywidualnych roszczeń pracowniczych względem pracodawcy), jest niezgodne z funkcją jaką spełniają.

W uzasadnieniu przedstawionego zagadnienia prawnego podnosi się, że pakt socjalny zawarty ze związkami zawodowymi przez inwestora (nabywcę akcji spółki) nie może być źródłem (przepisem) prawa pracy, gdyż nie wiąże pracodawcy (pominąć można sytuację, gdy pakt ten zostanie włączony do układu zbiorowego lub zawartego z pracodawcą innego porozumienia zbiorowego opartego na ustawie, gdyż wówczas w istocie źródłem prawa pracy jest układ zbiorowy lub to inne porozumienie, a nie pakt socjalny). W założeniu tego poglądu leży uznanie, że stroną porozumienia zbiorowego może być tylko pracodawca (lub organizacja pracodawców), co jest trafne. Za nietrafne natomiast należy uznać, że chodzi o pracodawcę w rozumieniu art. 3 k.p. (jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników) oraz że porozumienie to wiąże pracodawcę tylko wówczas, gdy on je zawarł (działając przez osoby lub organy wymienione w art. 3¹ k.p.), a jedynym wyjątkiem jest zawarcie porozumienia przez organizację pracodawców. Problem zawarcia porozumienia zbiorowego przez podmiot niebędący pracodawcą powstał już przy podjęciu uchwały składu siedmiu sędziów z dnia 23 maja 2001 r., III ZP 25/00. W tej sprawie pakt socjalny został zawarty przez organ centralny przedsiębiorstwa PKP. Sąd Najwyższy uznał jednak, że został on zawarty w imieniu pracodawców i wiąże ich. Wprawdzie całe przedsiębiorstwo PKP nie jest pracodawcą (za pracodawców należy uznać jego poszczególne jednostki organizacyjne), ale niewątpliwie zarząd PKP działał w imieniu i na rzecz poszczególnych pracodawców. W tym znaczeniu zarząd przedsiębiorstwa PKP był organem zarządzającym jednostkami organizacyjnymi będącymi pracodawcami w rozumieniu art. 3¹ § 1 k.p. Sąd Najwyższy posłużył się więc konstrukcją działania w imieniu i na rzecz pracodawcy przez specyficznie rozumiany „organ zarządzający jednostką” (art. 3¹ § 1 k.p.) i ta konstrukcja prawna nie została zakwestionowana.

Rzeczywisty problem sprowadza się do odpowiedzi na pytanie, czy inwestor (nabywca akcji spółki handlowej będącej pracodawcą) może skutecznie zawrzeć w imieniu i na rzecz tej spółki porozumienie zbiorowe, a więc, czy spółka ta (pracodawca) staje się stroną porozumienia zbiorowego zawartego przez inwestora (z reguły w ten sposób formułowane są postanowienia zawarte w paktach socjalnych, gdyż inwestor czyni ich przedmiotem zobowiązania spółki-pracodawcy wobec pracowników, a nie własne zobowiązania). Zdaniem składu powiększonego Sądu Naj-

wyższego, pod pewnymi warunkami, odpowiedź na tak postawione pytanie jest twierdząca.

Zgodnie z art. 20 Konstytucji RP, społeczna gospodarka rynkowa oparta na wolności działalności gospodarczej, własności prywatnej oraz solidarności, dialogu i współpracy partnerów społecznych stanowi podstawę ustroju gospodarczego Rzeczypospolitej Polskiej. Przepis ten odwołuje się więc do pojęcia „solidarności, dialogu i współpracy partnerów społecznych”, nie wyjaśniając kogo należy uważać za partnerów społecznych. Należy uznać, że konkretyzacja w tym zakresie następuje w art. 59 ust. 2 Konstytucji, zgodnie z którym związki zawodowe oraz pracodawcy i ich organizacje mają prawo do rokowań, w szczególności w celu rozwiązywania sporów zbiorowych, oraz do zawierania układów zbiorowych pracy i innych porozumień. Proste odczytanie tego przepisu mogłoby prowadzić do wniosku, że w zakresie zawierania układów zbiorowych pracy i innych porozumień zbiorowych, partnerem społecznym po stronie pracodawczej są wyłącznie pracodawcy i ich organizacje. Jednakże, gdyby pojęciu „pracodawca” w rozumieniu art. 59 ust. 2 Konstytucji nadać znaczenie określone w art. 3 k.p., to doszłoby do sprzeczności z tym wzorcem konstytucyjnym wielu przepisów prawa pracy, w tym przepisów Kodeksu pracy o układach zbiorowych. Posługując się pojęciem „pracodawca”, Konstytucja niewątpliwie odwołuje się do zastanych pojęć i konstrukcji prawnych (Kodeksu pracy), ale samodzielnie ich nie definiuje. Dlatego trafnie w literaturze stwierdza się, że wynikające z Konstytucji pojęcie pracodawcy jest szersze niż to, które wynika z Kodeksu pracy i w sensie konstytucyjnym stroną pracodawczą rokowań należy rozumieć szerzej oraz nie ma powodu, aby wyłączyć z tego np. centralny zarząd grupy przedsiębiorstw, czy inwestora, który ma nabyć akcje lub spółkę. Wprawdzie, na gruncie art. 59 ust. 2 Konstytucji ujętego w izolacji można by twierdzić, że stroną układu zbiorowego pracy mogą być tylko pracodawcy (w rozumieniu art. 3 k.p.) i ich organizacje, ale przy uwzględnieniu art. 20 Konstytucji, odwołującego się do ogólniejszego pojęcia partnerów społecznych i wyznaczającego im zadania polegające na dialogu, solidarności i współpracy, należy uznać, iż kolizja między art. 59 ust. 2 Konstytucji a regulacjami działu XI Kodeksu pracy nie występuje.

Z treści art. 9 k.p. nie wynika wprost, jakie podmioty mogą być stronami porozumień zbiorowych. Ze sformułowania, że źródłem prawa pracy mogą być tylko te akty prawne, które określają prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, należy jednak wyciągnąć wniosek, iż jedną ze stron takiego porozumienia zbiorowego mogą

być tylko pracodawcy lub organizacje pracodawców, w zależności od poziomu (szczebla), na którym porozumienie takie jest zawierane. Jednakże przepis ten nie określa kto może zawrzeć porozumienie zbiorowe w sposób wiążący pracodawcę jako stronę stosunku pracy (w rozumieniu art. 3 k.p.). Należy uznać, że może to uczynić pracodawca w wyżej wskazanym znaczeniu konstytucyjnym, gdyż upoważnienie do tego wynika z art. 59 ust. 2 Konstytucji. A więc „strona pracodawcza” (pracodawca w znaczeniu konstytucyjnym) z mocy art. 59 ust. 2 Konstytucji 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, żeby w ten sposób rozumieć pojęcie pracodawcy w art. 59 ust. 2 Konstytucji, a więc w zakresie określenia strony pracodawczej (partnera społecznego - art. 20 Konstytucji) jako uprawnionej do zawierania porozumień zbiorowych. 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. Dotyczy to szczególnie sytuacji, gdy spółka handlowa będąca „prawdziwym pracodawcą” tworzy kontrolowaną przez nią spółkę, powierzając jej funkcję zatrudniania pracowników. Ten sposób może być użyty dla obejścia prawa i uniknięcia zobowiązań wobec pracowników. Taka metoda odkrycia rzeczywistego pracodawcy przez „uniesienie zasłony osobowości prawnej” ma oparcie w prawie unijnym, a także nie jest obca polskiemu orzecznictwu w sprawach z zakresu prawa pracy. Należy wskazać w tym przedmiocie na postanowienie Kolegium Arbitrażu Społecznego przy Sądzie Najwyższym z dnia 17 października 1996 r., KAS 2/96 (OSNAPiUS 1997 nr 10, poz. 180; OSP 1997 nr 6, poz. 124 z glosą B. Cudowskiego). W tej sprawie Kolegium uznało swoją właściwość do rozpoznania wniosku o rozstrzygnięcie sporu zbiorowego, mimo że według art. 1 i 2 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, stroną (pracodawczą) sporu zbiorowego jest pracodawca (spór zakładowy) lub pracodawcy (spór wielozakładowy), których prawa i interesy mogą być reprezentowane przez właściwe organizacje pracodaw-

ców. Wątpliwość w tej sprawie wynikała stąd, że Spółka Węglowa, której spór dotyczył, nie była pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p., a pracodawcami były poszczególne kopalnie. Kolegium uznało jednak, że z uwagi na sposób zarządzania i gospodarowania środkami finansowymi oraz organizację całej Spółki, decyzje co do przekazania określonych kwot na rachunki poszczególnych zakładowych funduszy świadczeń socjalnych, nie należały do tych pracodawców, lecz do zarządu Spółki, co sprawiało, iż spór z poszczególnymi kopalniami był mało racjonalny. Kolegium przyjęło, że stroną sporu nie byli pracodawcy, a cała Spółka, która w zakresie przekazywania środków na rzecz poszczególnych zakładowych funduszy świadczeń socjalnych działała, „jak gdyby w imieniu i na rzecz tych pracodawców”, reprezentując ich w sporze zbiorowym. Kolegium miało też na uwadze to, że sposób określenia stron sporu zbiorowego w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych nie w pełni przystaje do realiów życia gospodarczego, gdyż nie uwzględnia funkcjonowania w nim „całego bogactwa różnego rodzaju struktur organizacyjnych, wymykających się zbyt prostym schematom”. Kierując się tymi przesłankami, Kolegium uznało, że toczący się spór jest wielozakładowym sporem zbiorowym (dotyczy wielu pracodawców), a jego stroną jest Spółka Węglowa działająca w „zastępstwie” („z ramienia”) pracodawców (kopalń), gdyż tylko ona jest zobowiązana (a jednocześnie jako dysponent środków ma możliwość) do przekazania określonych kwot na rachunki bankowe poszczególnych pracodawców (kopalń) i innych jednostek organizacyjnych wchodzących w skład Spółki. Oznacza to, że Kolegium „odsłoniło prawdziwego pracodawcę”, uznając go za stronę sporu zbiorowego.

Nie powinno budzić wątpliwości, iż po stronie pracodawczej zdolność do zawarcia porozumienia zbiorowego mają te podmioty, które mogą zawrzeć układ zbiorowy pracy (mają zdolność układową). Stroną układu zbiorowego pracy po stronie pracodawczej jest w istocie zawsze pracodawca (pracodawcy) w rozumieniu art. 3 k.p. Nie oznacza to jednak, że „ze strony pracodawcy” układ jest przez niego zawierany. Przy układach ponadzakładowych, w obecnym stanie prawnym, ze strony pracodawców układ zawiera właściwy statutowo organ organizacji pracodawców - w imieniu zrzeszonych w tej organizacji pracodawców (art. 241¹⁴ pkt 2 k.p.). Do czasu nowelizacji Kodeksu dokonanej z dniem 1 stycznia 2001 r. ustawą z dnia 9 listopada 2000 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 107, poz. 1127 ze zm.) i z dniem 6 kwietnia 2000 r. ustawą z dnia 18 lutego 2000 r. o zmianie ustawy - Karta Nauczyciela oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U.

Nr 19, poz. 239 ze zm.), ze strony pracodawców ponadzakładowy układ zbiorowy pracy mogli zawierać także właściwy minister - w imieniu pracodawców zatrudniających pracowników państwowych jednostek sfery budżetowej, przewodniczący zarządu gminy (przewodniczący zarządu związku komunalnego) - w imieniu pracodawców zatrudniających pracowników samorządowych jednostek sfery budżetowej oraz podmioty wskazane w art. 36 Karty Nauczyciela. Nadto, Minister Pracy i Polityki Socjalnej mógł określić, w drodze zarządzenia, ogólnokrajowych przedsiębiorców, ze strony których układ ponadzakładowy mógł być zawarty przez statutowe organy tych podmiotów, co uczynił w zarządzeniu z dnia 26 kwietnia 1995 r. w sprawie określenia ogólnokrajowych podmiotów gospodarczych, których statutowe organy mogły zawierać ponadzakładowe układy zbiorowe pracy (M.P. Nr 22, poz. 267). Według tego zarządzenia, ponadzakładowy układ zbiorowy pracy mógł być zawarty przez statutowe organy następujących ogólnokrajowych podmiotów gospodarczych: 1) przedsiębiorstwa państwowego „Polskie Koleje Państwowe”, 2) państwowego przedsiębiorstwa użyteczności publicznej „Poczta Polska”, 3) „Orbisu” - Spółki Akcyjnej, 4) przedsiębiorstwa użyteczności publicznej „Polskie Górnictwo Naftowe i Gazownictwo”, 5) Telekomunikacji Polskiej - Spółki Akcyjnej i 6) Państwowego Gospodarstwa Leśnego „Lasy Państwowe”. W sprawie, w której zapadła uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 2001 r., III ZP 25/00, uprawnienie zarządu PKP do jego zawarcia wynikało też z tego, że był on uprawniony do zawarcia ponadzakładowego układu zbiorowego pracy. Co ważniejsze, w okresie przejściowym do dnia 31 grudnia 2008 r. (a więc stanie prawnym obecnie obowiązującym) ponadzakładowy układ zbiorowy pracy ze strony pracodawców może zawrzeć: 1) właściwy minister lub centralny organ administracji rządowej - w imieniu pracodawców zatrudniających pracowników państwowych jednostek sfery budżetowej niezrzeszonych w organizacji pracodawców, 2) odpowiednio wójt (burmistrz, prezydent miasta), starosta, marszałek województwa oraz przewodniczący zarządu związku międzygminnego lub powiatowego - w imieniu pracodawców zatrudniających pracowników samorządowych jednostek sfery budżetowej niezrzeszonych w organizacji pracodawców.

Jeżeli chodzi o regulacje prawne dotyczące układów zakładowych, to bynajmniej nie jest tak, że „ze strony pracodawcy” może go zawrzeć tylko pracodawca w rozumieniu art. 3 k.p. Zgodnie bowiem z art. 241²⁸ § 1 k.p., układ zakładowy może obejmować więcej niż jednego pracodawcę, jeżeli pracodawcy ci wchodzi w skład tej samej osoby prawnej (poprzednio, jeżeli pracodawcy ci tworzyli organizację

gospodarczą), co dotyczy odpowiednio jednostki nieposiadającej osobowości prawnej, w skład której wchodzi więcej niż jeden pracodawca (art. 241²⁸ § 6 k.p.). Rozwiązanie to jest uzasadnione funkcjonalnie, gdyż taka osoba prawna jest w istocie rzeczą „rzeczywistym pracodawcą” dla wszystkich zatrudnionych w niej pracowników. Podmioty będące pracodawcami w rozumieniu art. 3 k.p., „wchodzące w skład tej osoby prawnej lub jednostki nieposiadającej osobowości prawnej” nie mają odrębnych interesów, często nie mogą dokonywać rozporządzeń i zaciągać zobowiązań majątkowych we własnym imieniu, a ich kompetencje zarządcze są podporządkowane decyzjom osoby prawnej (jednostki nieposiadającej osobowości prawnej), w skład której wchodzi. Nadto, pracodawcy funkcjonujący jako części większych struktur organizacyjnych (złożonych przedsiębiorstw, spółek, czy spółdzielni) są poważnie uzależnieni od macierzystej osoby prawnej, a zakres tej zależności i jej praktyczne następstwa są szczególnie znaczące w przypadku pracodawcy. Pod względem majątkowym, organizacyjnym i personalnym jest on bowiem ściśle podporządkowany macierzystej osobie prawnej. Z tego względu może on być tylko pozorną stroną rokowań układowych, gdyż istotne decyzje podejmowane w ich trakcie muszą zostać uzgodnione z odpowiednimi organami jednostki organizacyjnej, w skład której wchodzi.

Oznacza to, że pracodawca w rozumieniu art. 3 k.p. jest stroną układu zbiorowego pracy, ale „z jego strony” (w jego imieniu i na jego rzecz) układ może zostać zawarty przez inny podmiot, który posiada do tego odpowiednie upoważnienie (ma tytuł do reprezentowania pracodawców i występowania w ich interesach w toku zawierania układów zbiorowych pracy i innych porozumień). Dotyczy to odpowiednio innych porozumień zbiorowych.

Określenie podmiotu uprawnionego do zawarcia porozumienia zbiorowego w imieniu pracodawcy musi mieć na względzie aspekt funkcjonalny wynikający z konieczności efektywnego działania prawa i ten argument był dotychczas powoływany w odniesieniu do prawa europejskiego (czy szerzej międzynarodowego). W świetle przepisów międzynarodowego (unijnego) prawa pracy, umowy zbiorowe, w tym zwłaszcza układy zbiorowe pracy, mają charakter normatywny i stawiane są na równi z ustawodawstwem krajowym, co prowadzi do konieczności ich efektywnego stosowania. Zgodnie z art. 9 dyrektywy Rady 2001/23/WE z dnia 12 marca 2001 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części

przedsiębiorstw lub zakładów (Dz.U.UE.L. 01.82.16; Dz.U.UE-Wydanie specjalne 05-4-98), Państwa Członkowskie wprowadzają do swoich krajowych systemów prawnych takie środki, które są konieczne w celu umożliwienia pracownikom, którzy uważają, że zostali pokrzywdzeni w wyniku nieprzestrzegania zobowiązań wynikających z dyrektywy, dochodzenia roszczeń w procesie sądowym, po ewentualnym odwołaniu się do właściwych organów. Ponieważ dyrektywa przewiduje między innymi zawieranie porozumień zbiorowych przy przejściu zakładu pracy na innego pracodawcę, to przepis ten oznacza, że prawo krajowe należy tak interpretować i stosować, aby pracownicy mogli z tego porozumienia wywodzić indywidualne roszczenia, których mogą dochodzić w procesie sądowym. Przepis ten należy odczytać jako wymaganie efektywności prawa (tak samo art. 2 ust. 4 dyrektywy Rady nr 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych, Dz.U.UE.L.98.225.16; Dz.U.UE-Wydanie specjalne 05-3-327). Zgodnie z art. 7 ust. 4 dyrektywy Rady 2001/23/WE z dnia 12 marca 2001 r., zobowiązania ustalone w tym artykule, a więc obowiązek udzielania informacji, ale także zobowiązania wynikające z dozwolonego w nim porozumienia zbiorowego, stosowane są bez względu na to, czy decyzja o przejęciu podjęta została przez pracodawcę czy przedsiębiorstwo kontrolujące pracodawcę; rozważając rzekome naruszenie wymogów odnoszących się do informowania i konsultacji, ustanowionych w dyrektywie, nie przyjmuje się jako usprawiedliwienia argumentu jakoby tego rodzaju naruszenie powstało, ponieważ informacje nie zostały przedstawione przez przedsiębiorstwo kontrolujące pracodawcę. Przepis ten został wprowadzony w uwzględnieniu doświadczeń zebranych przez Komisję nadzorującą stosowanie poprzednich dyrektyw, a istota jego regulacji sprowadza się do „odkrycia rzeczywistego pracodawcy”, którym jest „przedsiębiorstwo kontrolujące pracodawcę”. Oznacza to, że pracodawca jako strona stosunku pracy odpowiada za działania przedsiębiorstwa go kontrolującego, a więc także wiążą go zobowiązania podjęte przez to przedsiębiorstwo.

W polskim systemie prawnym obowiązują regulacje pozwalające ustalić, kto jest „przedsiębiorstwem kontrolującym pracodawcę”, a więc „prawdziwym pracodawcą”, czyli „pracodawcą konstytucyjnym”, a więc podmiotem uprawnionym do zaciągania w porozumieniu zbiorowym zobowiązań w imieniu i na rzecz pracodawcy jako strony stosunku pracy. Są to przepisy o „podmiocie (jednostce, przedsiębiorcy) dominującym” (art. 4 pkt 14 i 15 ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i wa-

runkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych, Dz.U. Nr 184, poz. 1539; art. 3 pkt 16 i 17 ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o obrocie instrumentami finansowymi, Dz.U. Nr 183, poz. 1538; art. 3 ust. 1 pkt 37 ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości, jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r. Nr 76, poz. 694 ze zm.; art. 4 pkt 3 ustawy z dnia 15 grudnia 2000 r. o ochronie konkurencji i konsumentów, jednolity tekst: Dz.U. z 2003 r. Nr 86, poz. 804 ze zm.; art. 1a ustawy z dnia 15 lutego 1992 r. o podatku dochodowym od osób prawnych, jednolity tekst: Dz.U. z 2000 r. Nr 54, poz. 654 ze zm.). Ze względu na przedmiot rozpoznawanego zagadnienia prawnego, szczególne znaczenie mają uregulowania Kodeksu spółek handlowych dotyczące spółek dominujących. Zgodnie z art. 4 § 1 pkt 4 tego Kodeksu, użyte w nim określenie spółka dominująca oznacza spółkę handlową w przypadku, gdy: a) dysponuje bezpośrednio lub pośrednio większością głosów na zgromadzeniu wspólników albo na walnym zgromadzeniu, także jako zastawnik albo użytkownik, bądź w zarządzie innej spółki kapitałowej (spółki zależnej), także na podstawie porozumień z innymi osobami, lub b) jest uprawniona do powoływania lub odwoływania większości członków zarządu innej spółki kapitałowej (spółki zależnej) albo spółdzielni (spółdzielni zależnej), także na podstawie porozumień z innymi osobami, lub c) jest uprawniona do powoływania lub odwoływania większości członków rady nadzorczej innej spółki kapitałowej (spółki zależnej) albo spółdzielni (spółdzielni zależnej), także na podstawie porozumień z innymi osobami, lub d) członkowie jej zarządu lub członkowie jej rady nadzorczej stanowią więcej niż połowę członków zarządu innej spółki kapitałowej (spółki zależnej) albo spółdzielni (spółdzielni zależnej), lub e) dysponuje bezpośrednio lub pośrednio większością głosów w spółce osobowej zależnej albo na walnym zgromadzeniu spółdzielni zależnej, także na podstawie porozumień z innymi osobami, lub f) wywiera decydujący wpływ na działalność spółki kapitałowej zależnej albo spółdzielni zależnej. Uregulowana jest także sytuacja, gdy dwie spółki handlowe dysponują wzajemnie większością głosów (art. 4 § 3-5 k.s.h.). Ustalenie spółki dominującej jest o tyle proste, że spółka dominująca ma obowiązek zawiadomić spółkę kapitałową zależną o powstaniu stosunku dominacji (art. 6 k.s.h.). W zakresie uregulowań objętych Kodeksem spółek handlowych, które są podstawowe dla rozstrzygnięcia przedstawionego zagadnienia, „przedsiębiorstwem kontrolującym pracodawcę”, czyli „prawdziwym pracodawcą”, „pracodawcą konstytucyjnym”, podmiotem uprawnionym do zaciągnięcia w porozumieniu zbiorowym zobowiązań w imieniu i na rzecz praco-

dawcy będącego spółką handlową jako strony stosunku pracy, jest spółka dominująca. Spółka Akcyjna „H.I.C.” zawarła porozumienie zbiorowe w imieniu i na rzecz Spółki Akcyjnej Domy Towarowe „C.” będącej pracodawcą, a następnie po zakupie większości jej akcji stała się spółką dominującą. W takiej sytuacji należy uznać, że zobowiązania podjęte przez spółkę handlową (inwestora) w imieniu i na rzecz spółki handlowej będącej pracodawcą, po zakupie większości akcji tej spółki i uzyskaniu pozycji dominującej, wiążą bezpośrednio spółkę zależną będącą pracodawcą.

Zgodnie z art. 9 § 1 k.p., inne porozumienia zbiorowe niż układy zbiorowe pracy są prawem pracy, jeżeli są „oparte na ustawie”. Jak wyżej wskazano, powoływanie dotychczas na wykazanie „oparcia w ustawie” innego porozumienia zbiorowego, art. 59 ust. 2 Konstytucji (rozumianego jako samodzielne „oparcie ustawowe” lub jako modyfikującego treść art. 9 § 1 k.p.), art. 23 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych i przepisów Konwencji MOP, zostało zakwestionowane i można się zgodzić, że rzeczywiście budzi wątpliwości. Rozważyć należy jednak (co też uczynił skład przedstawiający zagadnienie), czy takim „oparciem w ustawie” w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. nie jest art. 26¹ ustawy o związkach zawodowych. Przepis ten został dodany do ustawy o związkach zawodowych przez art. 4 pkt 1 ustawy z dnia 24 sierpnia 2001 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 128, poz. 1405) z dniem 1 stycznia 2002 r. Analizy wymaga więc przede wszystkim, czy można stosować ten przepis do paktów socjalnych zawartych przed jego wejściem w życie (twierdzić, że pakt, które nie miały „oparcia w ustawie”, z chwilą wejścia w życie tego przepisu takie oparcie uzyskały), a następnie - przy odpowiedzi twierdzącej - czy przepis ten stanowi oparcie ustawowe dla takiego paktu, jaki został zawarty w stanie faktycznym w rozpoznawanej sprawie.

Ustawa nowelizująca między innymi ustawę o związkach zawodowych stwierdza jedynie w art. 8, że wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2002 r., z wyjątkiem art. 1 pkt 7, który wchodzi w życie z dniem uzyskania przez Rzeczpospolitą Polską członkostwa w Unii Europejskiej. Nie uznaje więc, że nowy art. 26¹ ustawy o związkach zawodowych ma zastosowanie tylko do porozumień zawartych po jego wejściu w życie ani, że nie stosuje się tego przepisu do porozumień zawartych wcześniej. Należy więc odwołać się do ogólnych zasad prawa międzyczasowego. Stan prawny wynikający z porozumienia zbiorowego ma charakter trwały (w oznaczonym okresie), a zdarzenia prawne, z których mogą wynikać roszczenia, następują w różnym czasie. Jest to sytuacja zbliżona do zmiany przepisów w czasie trwania stosunku pracy i

dlatego należy zastosować reguły określone w ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. - Przepisy wprowadzające Kodeks pracy (Dz.U. Nr 24, poz. 142 ze zm.). Podstawową zasadę w tym zakresie formułuje art. XIII § 1 tej ustawy, według którego do stosunków pracy nawiązanych przed dniem wejścia w życie Kodeksu pracy stosuje się przepisy tego kodeksu. Jest to więc zasada bezpośredniego stosowania ustawy nowej do stosunków prawnych nawiązanych pod rządami starej ustawy w zakresie oceny skutków zdarzeń zaistniałych po wejściu w życie nowej ustawy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 sierpnia 1975 r., I PR 117/75, OSNCP 1976 nr 5, poz. 115). W wyroku z dnia 5 lutego 2002 r., I PKN 866/00 (OSNP 2004 nr 4, poz. 58) Sąd Najwyższy trafnie odniósł tę zasadę do porozumień zbiorowych i stwierdził, że postanowienie układu zbiorowego pracy przewidującego dłuższy od dotychczasowego okres wypowiedzenia ma zastosowanie do okresu rozpoczętego, a niezakończono w chwili wejścia w życie układu. Inaczej mówiąc, Sąd Najwyższy przyjął, że z chwilą wejścia w życie zmiany układu zbiorowego przewidującej dłuższy okres wypowiedzenia, te nowe przepisy należy stosować także do wypowiedzenia dokonanego wcześniej. W rozpatrywanej sprawie pakt socjalny został zawarty w dniu 16 kwietnia 1997 r., a umowa sprzedaży akcji w dniu 11 lutego 1998 r., czyli przed wejściem w życie art. 26¹ ustawy o związkach zawodowych. Jednakże umowę o pracę wypowiedziano powódce w dniu 25 stycznia 2002 r., a jej stosunek pracy uległ rozwiązaniu z dniem 30 kwietnia 2002 r., czyli w datach, w których obowiązywał nowy stan prawny. Z dniem 1 stycznia 2002 r. pakt socjalny (choć zawarty wcześniej), jeżeli odpowiada treści art. 26¹ ustawy o związkach zawodowych, uzyskał więc „oparcie ustawowe” (nawet, jeżeli go wcześniej nie miał) i w zakresie skutków prawnych zdarzeń zaistniałych od tego dnia należy go traktować jako źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p.

Sąd Najwyższy w składzie przedstawiającym zagadnienie prawne uważa, że obowiązek informacji i negocjacji określony w art. 26¹ ustawy o związkach zawodowych dotyczy pracodawcy dotychczasowego i nowego oraz „ich” pracowników. Nie ma więc wątpliwości, że przepis ten jest ustawowym oparciem dla normatywnego charakteru porozumienia zawartego między dotychczasowym pracodawcą i związkami zawodowymi reprezentującymi „jego” pracowników oraz między nowym pracodawcą i związkami zawodowymi reprezentującymi „jego” pracowników w związku z przejściem zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę. Nie ma natomiast ten przepis zastosowania do porozumienia zawartego przez związki zawodowe re-

prezentujące przejmowanych pracowników z nowym (przyszłym) pracodawcą przed datą transferu. W takim przypadku można mówić jedynie o skutkach obligacyjnych takiego porozumienia. Zdaniem Sądu Najwyższego w składzie powiększonym, trafna jest odmienna wykładnia a mianowicie, że art. 26¹ ust. 3 ustawy o związkach zawodowych stanowi ustawowe oparcie dla zawarcia przed datą przejścia zakładu pracy paktu socjalnego przez nowego pracodawcę i zakładową organizację związkową reprezentującą pracowników zatrudnionych w przejmowanym zakładzie pracy lub jego części. Przepis ten stanowi, że jeżeli dotychczasowy lub nowy pracodawca zamierza podjąć działania dotyczące warunków zatrudnienia pracowników, jest obowiązany do podjęcia negocjacji z zakładowymi organizacjami związkowymi w celu zawarcia porozumienia w tym zakresie, w terminie nie dłuższym niż 30 dni od dnia przekazania informacji o tych działaniach. W treści tego przepisu nie ma więc żadnego rozróżnienia co do tego, który pracodawca zawiera porozumienia i z którymi związkami zawodowymi, w szczególności nie ma stwierdzenia, że pracodawca (dotychczasowy, nowy) może zawrzeć porozumienie tylko ze „swoimi” związkami zawodowymi reprezentującymi „jego” pracowników. Tego typu rozróżnienie występuje w art. 26¹ ust. 1 i 2 ustawy o związkach zawodowych. Przepisy te dotyczą jednak innego obowiązku pracodawców, a mianowicie udzielenia informacji o terminie, przyczynach i skutkach przejścia zakładu. Uzasadnione jest wobec tego uregulowanie, że w tym zakresie każdy pracodawca działa w stosunku do „swoich” związków zawodowych i pracowników. Nie ma takiego rozróżnienia w treści art. 26¹ ust. 3 ustawy o związkach zawodowych ani spełniana przez ten przepis funkcja nie uzasadnia twierdzenia, że możliwość zawarcia porozumienia dotyczy tylko takiego zakresu podmiotowego. Wręcz odwrotnie, porozumienie „dotyczące warunków zatrudnienia pracowników” zawarte między związkami zawodowymi reprezentującymi pracowników zatrudnionych w przejmowanym zakładzie pracy i przyszłym pracodawcą ma w tym zakresie podstawowe znaczenie. Te związki zawodowe i ci pracownicy są bowiem szczególnie zainteresowani warunkami zatrudnienia, jakie będą ich dotyczyły po przejęciu przez nowego pracodawcę. Porozumienie w tym zakresie z dotychczasowym pracodawcą nie ma większego sensu, zwłaszcza, gdy dochodzi do przejęcia całego zakładu pracy (wszystkich pracowników).

W tym przedmiocie nie mają znaczenia regulacje prawa europejskiego, a w szczególności art. 7 ust. 2 dyrektywy Rady 2001/23/WE z dnia 12 marca 2001 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do ochrony

praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów. Przepis ten stanowi, że gdy zbywający i przejmujący przewidują środki w odniesieniu do swoich pracowników, konsultują się w tej sprawie w stosownym czasie z przedstawicielami pracowników w celu osiągnięcia porozumienia. Używa więc sformułowania „w odniesieniu do swoich pracowników”, ale dotyczy to tylko „przewidywania środków”, a nie „osiągnięcia porozumienia”. Przede wszystkim jednak dyrektywa ta nie narusza prawa Państw Członkowskich do stosowania lub wprowadzania przepisów ustawowych, wykonawczych i administracyjnych, które są korzystniejsze dla pracowników, albo do wspierania lub zezwalania na układy zbiorowe lub układy pomiędzy partnerami społecznymi bardziej korzystne dla pracowników (art. 8). Przepis art. 26¹ ust. 3 ustawy o związkach zawodowych rozumiany jako dopuszczający możliwość zawarcia porozumienia transferowego przez pracodawcę przejmującego ze związkami dotychczasowego pracodawcy spełnia warunki tego przepisu, a więc nie może naruszać art. 7 ust. 2 dyrektywy, nawet gdyby przyjąć, że ten dotyczy tylko zawarcia porozumienia ze „swoimi” pracownikami.

Jednakże art. 26¹ ust. 3 ustawy o związkach zawodowych nie może być uznany za oparcie ustawowe dla paktu socjalnego, który został zawarty w stanie faktycznym rozpoznawanej sprawy, gdyż nie nastąpiło to w procedurze przejmowania zakładu pracy w rozumieniu art. 23¹ k.p. Doszło w nim bowiem jedynie do przekształcenia struktury własnościowej podmiotu gospodarczego (jednoosobowej spółki akcyjnej Skarbu Państwa), polegającego na nabyciu przez inną spółkę handlową większości jej akcji, a to nie może być kwalifikowane jako przejęcie zakładu pracy w rozumieniu art. 23¹ k.p. Działania takie nie prowadzą bowiem do zmiany podmiotu władającego zakładem pracy. Pozostaje nim w dalszym ciągu spółka handlowa będąca pracodawcą, bez względu na przekształcenie struktury jej kapitału akcyjnego. Pakty socjalne związane z przejęciem przez podmiot kapitałowy większości akcji lub udziałów spółki handlowej nie stanowią więc przejścia zakładu pracy, jeżeli nie zmienia się osoba prawna lub fizyczna albo inna jednostka organizacyjna posiadająca przymiot podmiotu zatrudniającego w rozumieniu art. 3 k.p. Nie ma również podstaw, aby takie przekształcenie własnościowe oceniać jako transfer przedsiębiorstwa (zakładu pracy) w świetle prawa unijnego. Dyrektywa Rady 2001/23/WE z dnia 12 marca 2001 r. nie ma bowiem zastosowania do przypadków przejęcia kontroli nad spółką będącą zakładem pracy w drodze objęcia jej akcji. Aby uznać, że taki pakt socjalny, jak w rozpoznawanej sprawie, jest przepisem prawa pracy, konieczne jest

więc wskazanie innego przepisu ustawowego niż art. 26¹ ustawy o związkach zawodowych jako „oparcia” dla tego porozumienia.

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 rozumienia pojęcia „oparcia na ustawie” innego porozumienia zbiorowego jest trafne, gdyż przemawiają za tym wskazane względy systemowe (regulacje art. 20 i art. 59 ust. 2 Konstytucji RP, art. 23 ust. 1 i art. 26¹ ust. 3 ustawy o związkach zawodowych, a także wskazane wyżej przepisy konwencji MOP oraz prawa unijnego), a także względy funkcjonalne (efektywność regulacji prawnych i realizacja funkcji ochronnej prawa pracy). Takie szerokie rozumienie pojęcia „oparcia w ustawie” porozumienia zbiorowego jest w przewadze akceptowane co do nadania charakteru prawa pracy tak zwanemu porozumieniu postrajkowemu, mimo że ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych przewiduje tylko możliwość zawierania przez partnerów społecznych porozumienia po rokowaniach (art. 9) i po mediacji (art. 14), a nie reguluje wyraźnie możliwości zawarcia porozumienia postrajkowego.

Zdaniem Sądu Najwyższego w składzie powiększonym, 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. Dał temu wyraz ustawodawca, wprowadzając szczególną regulację zawartą w art. 26¹ ust. 3 ustawy o związkach zawodowych. Choć przejęcie własnościowej kontroli nad spółką akcyjną (pracodawcą) nie jest przejęciem zakładu pracy (art. 23¹ k.p.), to jednak w przypadku nabycia większości akcji jednoosobowej spółki Skarbu Państwa jest to sytuacja zbliżona. W procesie prywatyzacji pośredniej oznacza to bowiem jakościową zmianę w sferze własności. Zgodnie z art. 1 ust. 2 pkt 1 ustawy z

dnia 30 sierpnia 1996 r. o komercjalizacji i prywatyzacji (jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r. Nr 171, poz. 1397 ze zm.), prywatyzacja polega w tym przypadku na obejmowaniu akcji w podwyższonym kapitale zakładowym jednoosobowych spółek Skarbu Państwa powstałych w wyniku komercjalizacji przez podmioty inne niż Skarb Państwa lub inne niż państwowe osoby prawne.

Według art. 33 ust. 1 ustawy o komercjalizacji i prywatyzacji, akcje należące do Skarbu Państwa są zbywane w trybie: 1) oferty ogłoszonej publicznie, 2) przetargu publicznego, 3) rokowań podjętych na podstawie publicznego zaproszenia, 4) przyjęcia oferty w odpowiedzi na wezwanie ogłoszone na podstawie art. 72-74 lub art. 91 ust. 6 ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (Dz.U. Nr 184, poz. 1539). W art. 33 ust. 2 ustawodawca upoważnił Radę Ministrów do określenia w drodze rozporządzenia, szczegółowego trybu zbywania akcji oraz warunków, jakie powinny spełniać: oferta zbycia akcji, zaproszenie do składania ofert nabycia akcji oraz zaproszenie do rokowań, które mogą dotyczyć zobowiązań inwestycyjnych, zobowiązań związanych z ochroną środowiska, a także zobowiązań związanych z ochroną interesów pracowników i innych osób związanych ze spółką. Na podstawie tego upoważnienia wydane zostało rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 29 lipca 1997 r. w sprawie szczegółowego trybu zbywania akcji Skarbu Państwa, zasad finansowania zbycia akcji oraz formy zapłaty za te akcje (Dz.U. Nr 95, poz. 578 ze zm.), a następnie rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 20 grudnia 2004 r. w sprawie szczegółowego trybu zbywania akcji Skarbu Państwa (Dz.U. Nr 286, poz. 2871 ze zm.), które według jednobrzmiących § 1 ust. 1 określają: 1) szczegółowy tryb zbywania akcji Skarbu Państwa, 2) warunki, jakie powinna spełniać oferta zbycia akcji, 3) warunki, jakie powinny spełniać zaproszenie do składania ofert nabycia akcji w przetargu oraz zaproszenie do rokowań, w tym w zakresie zobowiązań inwestycyjnych, zobowiązań związanych z ochroną środowiska, a także zobowiązań związanych z ochroną interesów pracowników i innych osób związanych ze spółką. Jednakże w dalszych regulacjach tych rozporządzeń (por. odpowiednio § 5 i 14) nie określono „szczegółowo”, jakim warunkom powinno odpowiadać zaproszenie do rokowań co do zobowiązań w zakresie ochrony interesów pracowników. Niewątpliwie jednak ustawodawca w art. 33 ust. 2 ustawy o komercjalizacji i prywatyzacji (a następnie Rada Ministrów w wykonaniu upoważnienia ustawowego) przewidział, że organ, który w imieniu Skarbu Państwa prowadzi prywatyzację skomercjali-

zowanej spółki, określa w ofercie zbycia akcji (zaproszeniu do składania ofert nabycia akcji, zaproszeniu do rokowań), jakie nabywca ma spełnić warunki w zakresie „zobowiązań związanych z ochroną interesów pracowników”. Systemowa wykładnia ustawy wskazuje, że zobowiązania te mogą być podjęte poprzez zawarcie przez inwestora (przyszłego nabywcę akcji) porozumienia ze związkami zawodowymi działającymi u pracodawcy. Zgodnie z art. 48 ust. 2 zdanie drugie ustawy o komercjalizacji i prywatyzacji, „zobowiązania socjalne ustalone z przedstawicielami pracowników stanowią integralną część umowy” sprzedaży przedsiębiorstwa w ramach prywatyzacji bezpośredniej. Nie ma więc przeszkód, aby uznać, że w przypadku prywatyzacji pośredniej, „zobowiązania związane z ochroną interesów pracowników” mogą być także podjęte w drodze zawarcia przez inwestora porozumienia ze związkami zawodowymi. Tak też w praktyce był rozumiany i stosowany art. 33 ust. 2 ustawy o komercjalizacji i prywatyzacji oraz odpowiednie przepisy rozporządzeń wykonawczych. Organ prowadzący prywatyzację pośrednią z reguły zobowiązywał bowiem inwestora do przedstawienia „zobowiązań związanych z ochroną interesów pracowników” poprzez zawarcie porozumienia zbiorowego ze związkami zawodowymi. Takie porozumienie (zawarte w procesie prywatyzacji pośredniej w wykonaniu warunków nabycia akcji przedstawionych przez organ działający w imieniu Skarbu Państwa) ma więc oparcie w art. 33 ust. 2 ustawy o komercjalizacji i prywatyzacji (oraz odpowiednich przepisach rozporządzeń wykonawczych), a więc spełnia ten warunek uznania go za prawo pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p.

Z tych względów Sąd Najwyższy w składzie powiększonym podjął uchwałę jak w sentencji.

=====