

Wyrok z dnia 9 sierpnia 2006 r.

III PK 42/06

Spółka składająca się z więcej niż jednego pracodawcy w rozumieniu art. 3 k.p. ma zdolność do zawarcia porozumienia zbiorowego (art. 9 § 1 k.p.).

Przewodniczący SSN Kazimierz Jaśkowski (sprawozdawca), Sędziowie SN: Katarzyna Gonera, Andrzej Wróbel.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 9 sierpnia 2006 r. sprawy z powództwa Grażyny A. przeciwko Krajowej Spółce Cukrowej „P.C.” SA w T. Oddziałowi „C.S.” w S.P. o odprawę pieniężną, na skutek skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Siedlcach z dnia 13 grudnia 2005 r. [...]

o d d a l i ł skargę.

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

Powódka Grażyna A. w sprawie przeciwko Krajowej Spółce Cukrowej „P.C.” SA w T., Oddziałowi „C.S.” w S.P. o odprawę, wniosła skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w Siedlcach z dnia 13 grudnia 2005 r.

Sąd pierwszej instancji zasądził na rzecz powódki sporną odprawę, a zaskarżonym wyrokiem Sąd Okręgowy oddalił powództwo. Umowa o pracę z powódką została rozwiązana na podstawie porozumienia stron z dnia 25 listopada 2003 r. Przedmiotem sporu jest kwota stanowiąca różnicę między wypłaconą powódce odprawą przysługującą z programu dobrowolnych odejść a wyższą o ponad 50 tys. zł odprawą przewidzianą w pakiecie socjalnym. Pakiet został „zawarty” przez Spółkę „P.C.” w T. ze związkami zawodowymi 30 grudnia 2003 r. z mocą obowiązującą od 27 września tegoż roku. Powódka złożyła pozwanej oświadczenie o uchyleniu się od skutków oświadczenia woli w przedmiocie rozwiązania umowy za porozumieniem stron (art. 84 § 1 i art. 88 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Stwierdziła, że działała pod wpływem błędu wynikającego stąd, że pracodawca nie poinformował jej o

uzgodnieniu dnia 27 września 2003 r. pakietu socjalnego przewidującego korzystniejsze odprawy.

Oddalając powództwo Sąd Okręgowy przyjął, że powódka przy rozwiązaniu umowy o pracę przez porozumienie stron nie działała pod wpływem błędu. Były jej bowiem znane zasady rozwiązywania umowy o pracę i wysokość odprawy. Pozwana nie była obowiązana do informowania powódki o niepodpisanym jeszcze pakiecie socjalnym, a późniejsze wprowadzenie wyższych odpraw nie stanowi podstawy do uchylenia się od skutków oświadczenia woli. Sąd podniósł także, iż pakiet socjalny nie przewidywał odpraw w razie rozwiązania stosunku pracy w drodze porozumienia stron.

W skardze kasacyjnej powódka zarzuciła naruszenie art. 84 § 1 k.c., polegające na uznaniu, że błąd ogranicza się jedynie do wyobrażenia o dokonanej czynności i jej skutkach, nie oznacza zaś mylnego wyobrażenia o istniejącym stanie rzeczy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest bezzasadna. Celem powódki jest tylko uzyskanie wyższej odprawy, a nie dalsze wykonywanie pracy u pozwanej. Zgodne z prawem uchylenie się przez nią od skutków oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę przez porozumienie stron oznaczałoby, że stosunek pracy trwa nadal, a powódka nie stawia się do pracy. Z ustaleń Sądów nie wynika, aby miała zamiar dalszego wykonywania pracy u pozwanej i nie została do niej dopuszczona. Nadto, skoro powódka uważa, że uchyliła się od skutków oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę w drodze porozumienia stron, to powinna mieć świadomość, że stosunek pracy trwa nadal i dlatego nie ma prawa do odprawy z tytułu jego rozwiązania. A niestawianie się do pracy mogłoby stanowić podstawę do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia z jej winy (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.).

Pakiet socjalny został „zawarty” dnia 30 grudnia 2003 r. z mocą obowiązującą od dnia 27 września tegoż roku. Stosunek pracy powódki został więc rozwiązany w czasie jego obowiązywania. Jest on źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p. jako porozumienie zbiorowe, które nie wymaga szczegółowego upoważnienia w ustawie. Zagadnienie to jest kontrowersyjne. Należy jednak podzielić pogląd wyrażony w wyroku z dnia 6 lutego 2006 r., III PK 114/05 (jeszcze niepublikowanym), że na podstawie art. 59 ust. 2 i 4 Konstytucji w związku z art. 9 § 1 k.p. porozumienie zbior-

rowe partnerów społecznych określające prawa i obowiązki stron stosunku pracy, także zawarte bez „oparcia na ustawie”, jest źródłem prawa pracy. Umocowanie do jego wydania wynika także z art. 20 Konstytucji, gdyż stanowi to „dialog i współpracę partnerów społecznych”. Wynika ono też z art. 59 ust. 2 Konstytucji, który zapewnia związkom zawodowym oraz pracodawcom i ich organizacjom prawo do zawierania układów zbiorowych i innych porozumień. Porozumienie zbiorowe może działać z mocą wsteczną, jeżeli nie jest to niekorzystne dla pracowników. Wynika to z art. 9 k.p. Nie jest to wprost wyrażone w tym przepisie, ale skoro nie może ono być dla pracowników mniej korzystne niż ustawy i akty wykonawcze (art. 9 § 2 k.p.), a w razie zmiany układu zbiorowego korzystniejsze postanowienia wchodzi w życie z mocy prawa, to wniosek ten wynika z wykładni systemowej. Stosowanie wobec powódki pakietu przewidującego wyższą odprawę nie oznacza, iż nabyła ona do niej prawo. Inne są bowiem przesłanki nabycia prawa do odprawy z programu dobrowolnych odejść, a inne z pakietu socjalnego.

Przepis § 9 lit. d pakietu wyłącza prawo do odprawy w nim przewidzianej dla pracowników, z którymi rozwiązano umowę o pracę za porozumieniem stron, o ile strony przewidziały odprawę. Rozwiązując umowę strony nie przewidziały dla powódki prawa do tej odprawy.

Pakiet socjalny został „zawarty” przez związki zawodowe z Krajową Spółką Cukrową SA w T. Stroną tego porozumienia nie był więc pracodawca powódki, to jest stanowiąca Oddział tej Spółki Cukrownia S. Mimo to pozwany Oddział nie kwestionował mocy obowiązującej tego pakietu, a także oba Sądy przyjęły za oczywiste, że pakiet obowiązuje. Jest to pogląd słuszny i oparty na podstawowych zasadach prawa. Oddział spółki nie ma własnego majątku, stanowi on w całości majątek spółki. W sprawach cywilnych, rozumianych szeroko, oddział może działać samodzielnie tylko w granicach upoważnienia udzielonego mu przez spółkę, chyba że przepisy szczególne dają mu taką możliwość. Do tych przepisów szczególnych należy zaliczyć art. 3 k.p., który stanowi, że pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników. Na podstawie art. 3¹ § 1 k.p. za pracodawcę będącym jednostką organizacyjną czynności z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba. Na podstawie tych przepisów, a także wcześniejszych, Sąd Najwyższy jednolicie przyjmuje, że przymiot pracodawcy ma jednostka organizacyjna stosownie wyodrębniona organizacyjnie i finansowo bę-

dająca częścią osoby prawnej. W orzeczeniach dotyczących indywidualnego prawa pracy przyjął więc organizacyjną, a nie majątkową koncepcję pracodawcy.

Natomiast w odniesieniu do zbiorowego prawa pracy - w szczególności co do zawierania porozumień zbiorowych (art. 9 k.p.) - wyraźnie rysuje się koncepcja pracodawcy w ujęciu majątkowym. Trzeba tu wskazać na uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 2001 r., III ZP 25/00 (OSNAPiUS 2002 nr 6, poz. 134), w której stwierdzono, że Pakt Gwarancji Pracowniczych zawarty w dniu 23 grudnia 1996 r. pomiędzy ogólnopolskimi organizacjami związkowymi działającymi w PKP a zarządem PKP w sprawie warunków realizacji II etapu restrukturyzacji przedsiębiorstwa PKP jest źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. W uzasadnieniu tej uchwały Sąd Najwyższy stwierdził, że wprowadzie to nie poszczególni pracodawcy (to jest jednostki organizacyjne PKP) zawarli to porozumienie, ale niewątpliwie zarząd PKP działał w imieniu i na rzecz poszczególnych pracodawców, a więc był organem zarządzającym w rozumieniu art. 3¹ k.p.

Późniejsze orzecznictwo dotyczące strony pracodawczej w porozumieniach zbiorowych poszło znacznie dalej, przyjmując, że ten podmiot, który ma władzę ekonomiczną, jest uprawniony do zawarcia porozumienia zbiorowego. W tezie pierwszej wyroku z dnia 12 sierpnia 2004 r., III PK 38/04 (OSNP 2005 nr 4, poz. 55), Sąd Najwyższy stwierdził, że pakt gwarancji pracowniczych zawarty przez zakładowe organizacje związkowe przedsiębiorstwa państwowego wnoszonego jako aport do spółki z o.o. z inwestorem będącym następnie większościowym udziałowcem tej spółki jest źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. i wiąże tę spółkę jako pracodawcę. Co do zasady pogląd ten został zaaprobowany w uchwale składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 2006 r., III PZP 2/06 (jeszcze nieopublikowanej), według której postanowienia porozumienia zbiorowego w sprawie gwarancji społecznych, pracowniczych i związkowych, zawartego w procesie prywatyzacji pośredniej (art. 1 ust. 2 pkt 1 i 1a oraz art. 31a-35 ustawy z dnia 30 sierpnia 1996 r. o komercjalizacji i prywatyzacji, jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r. Nr 171, poz. 1397 ze zm.) między 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.

Poglądy te należy zaaprobować przede wszystkim z uwagi na dwie pryncypalne zasady porządku prawnego. Po pierwsze, umów należy dotrzymywać. Po drugie, prawo należy tak stosować, aby regulowało ono rzeczywiste stosunki społeczne.

Przyjęcie, że tylko oddział spółki może zawrzeć porozumienie zbiorowe oznaczałoby zbyt daleko posuniętą fikcję. Oddział nie ma bowiem własnego majątku, a jego władze są zależne od organów spółki. W rzeczywistości decyzje co do treści porozumienia zbiorowego podejmowane są więc przez organy spółki, chyba że przekazała to uprawnienie władzom oddziału spółki. Wynika stąd, że porozumienie zbiorowe dotyczące pracowników oddziału spółki ze strony pracodawczej może być zawarte przez organ spółki lub osoby zarządzające tym oddziałem.

Za dopuszczalnością zawarcia przez spółkę porozumienia zbiorowego wiążącego oddziały będące pracodawcą w indywidualnym prawie pracy (art. 3 k.p.) przemawia też art. 241²⁸ § 1 k.p. Stanowi on, że zakładowy układ zbiorowy pracy może obejmować więcej niż jednego pracodawcę, jeżeli pracodawcy ci wchodzi w skład tej samej osoby prawnej, przy czym, jak pośrednio wynika z art. 241²⁸ § 2 pkt 1 k.p. układ zawiera właściwy organ osoby prawnej. Odpowiednio stosuje się to do jednostki nieposiadającej osobowości prawnej, w skład której wchodzi więcej niż jeden pracodawca (art. 241²⁸ § 6 k.p.). Ponieważ Kodeks pracy, poza wprowadzeniem instytucji porozumień zbiorowych (art. 9), nie zawiera innych regulacji ich dotyczących, to należy odpowiednio stosować przepisy o układach zbiorowych, które też są porozumieniem zawierającym przez partnerów społecznych.

Z tych względów na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. orzeczono jak w sentencji.

=====