



Sygn. akt II PK 231/08

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 lutego 2009 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)

SSN Romualda Spyt

SSN Herbert Szurgacz (sprawozdawca)

Protokolant Wanda Cabaj

w sprawie z powództwa A. Z.

przeciwko Fabryce Samochodów Osobowych Spółce Akcyjnej z siedzibą w
Warszawie

o premie świąteczne,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw
Publicznych w dniu 4 lutego 2009 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego z dnia 19 grudnia
2007 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i oddala apelację, nie obciążając
powoda kosztami postępowania kasacyjnego.**

Uzasadnienie

Sąd Rejonowy Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 29 czerwca 2006 r. oddalił powództwo Z. J., Ł. N., K. T., T. K. i A. Z. w sprawie przeciwko Fabryce Samochodów Osobowych Spółce Akcyjnej z siedzibą w Warszawie o premie świąteczne oraz umorzył postępowanie z powództwa T. O., a nadto nie obciążył powodów kosztami procesu. Postanowieniem z dnia 27 marca 2007 r. Sąd Rejonowy uchylił wyrok częściowy w stosunku do Z. J. i umorzył co do niej postępowanie w sprawie.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Wszyscy powodowie byli pracownikami pozwanego Daewoo FSO S.A. (obecnie FSO S.A.) przed 1995 r. Powodowie zostali zwolnieni w trybie „zwolnień grupowych”. W dniu 13 listopada 1995 r. został zawarty pomiędzy Daewoo Heavy Industries Ltd. i Daewoo Corporation oraz organizacjami związków zawodowych działających w (ówczesnym) Przedsiębiorstwie Państwowym Fabryce Samochodów Osobowych Pakt Socjalny. W pakcie socjalnym koreańskie spółki Daewoo, wymienione powyżej, Rząd Polski oraz Fabryka Samochodów Osobowych zadeklarowały intencję zawarcia porozumienia joint venture. Stosownie do treści art. 9 Paktu, koreańskie spółki Daewoo oraz związki zawodowe uzgodniły, iż spółka joint venture, która powstanie w przyszłości, będzie zobowiązana od chwili jej powstania, do przyznawania specjalnej premii świątecznej z okazji Bożego Narodzenia oraz Wielkanocy wszystkim pracownikom tej spółki w wysokości nie mniejszej niż 50% średniego miesięcznego wynagrodzenia w spółce z poprzedniego kwartału.

Spółka joint venture powstała na mocy uchwały Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników z dnia 14 marca 1996 r. pod firmą DAEWOO-FSO Motor sp. z o.o. Udziałowcem oprócz Skarbu Państwa zostały Daewoo Corporation oraz Daewoo Heavy Industries Ltd. Spółka Daewoo-FSO Motor sp. z o.o. aktem notarialnym z dnia 30 lipca 1999 r. została przekształcona w Daewoo-FSO Motor S.A. Ani statut FSO Motor sp. z o.o. ani statut Daewoo-FSO Motor sp. z o.o. a także Daewoo-FSO Motor S.A. nie zawierały zapisów odnoszących się do Paktu Socjalnego z dnia 13 listopada 1995 r., a zwłaszcza nie zawierały żadnego postanowienia, w myśl którego pozwana spółka zobowiązałaby się do realizacji

zapisów Paktu Socjalnego. W umowach o pracę powodów brak było postanowień dotyczących wypłat premii świątecznych, art. 9 Paktu nie został inkorporowany ani do obowiązującego jeszcze w przedsiębiorstwie państwowym Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, który w tym czasie był zmieniany, ani też do nowego układu który był w 1997 r. negocjowany.

Daewoo FSO Motor S.A. wydawała swoim pracownikom bony towarowe z okazji Bożego Narodzenia do końca 1999 r. zaś z okazji Wielkanocy aż do kwietnia 2000 r. Podjęcie przez organy spółki decyzji o przyznaniu pracownikom prawa do bonów świątecznych poprzedzone było każdorazowo rozmowami pomiędzy Daewoo-FSO Motor S.A. a organizacjami działającymi u pracodawcy. W wyniku tych rozmów podpisywano uzgodnienia pomiędzy pracodawcą a związkami zawodowymi co do zasad i kryteriów realizacji świadczeń dotyczących premii świątecznych. W pisemnych uzgodnieniach określano krąg osób uprawnionych do premii, formę realizacji tych świadczeń, oraz ich wysokość i termin realizacji. Dopiero po podpisaniu dokumentu uzgodnień, wydawane były przez organy spółki decyzje w sprawie zasad i trybu przyznawania pracownikom świadczeń świątecznych.

Z uwagi na upadłość inwestorów koreańskich i zmniejszenie sprzedaży samochodów, a co za tym idzie pogorszenie sytuacji finansowej spółki w 2000 r. władze spółki zaproponowały obniżenie wartości bonów towarowych przewidzianych dla pracowników do wysokości 100 złotych, na co jednak nie wyraził zgody jeden ze związków zawodowych działających u pozwanego. W wyniku braku uzgodnienia stanowiska organizacji związkowych na wydanie bonów towarowych o niższej wartości, Spółka nie wydała bonów bożonarodzeniowych za rok 2000. Również w kolejnych latach nie doszło do wypłaty tychże premii.

Od upadłości koreańskich spółek Daewoo sytuacja finansowa pozwanego pogarszała się z każdym kolejnym rokiem. Wobec utraty płynności finansowej dokonano u pozwanego dwukrotnie zwolnień grupowych. Pracownicy zwalniani w ramach tych zwolnień otrzymali należne odprawy pieniężne także na podstawie zakładowego układu zbiorowego pracy. Łącznie zatrudnienie spadło o ponad 3000 osób. Sąd Rejonowy ustalił ponadto, iż wobec bardzo ciężkiej sytuacji finansowej pozwanej Spółki i trudności z realizacją zobowiązań wobec zwalnianych

pracowników pozwana otrzymała od Skarbu Państwa w marcu 2005 r. pomoc finansową z przeznaczeniem na wypłatę odpraw pieniężnych. Pomoc ta wynosiła kwotę 52 miliony złotych, przy czym połowa tej kwoty (26 milionów złotych) została przeznaczona na wypłatę odpraw.

Sąd Rejonowy uzasadniając swe stanowisko stwierdził przede wszystkim, nawiązując do orzecznictwa Sądu Najwyższego, że Pakt Socjalny zawarty między przedstawicielami inwestora, a organizacjami związkowymi przedsiębiorstwa państwowego nie stanowi źródła prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p. Zawierane w dziedzinie prawa pracy porozumienia, rodzą przecież niekiedy daleko idące zobowiązania, stąd nie może za pracownika czy pracodawcę działać inny, nieumocowany prawem czy czynnością prawną podmiot.

Uwzględniając niejednoznaczny charakter prawny paktów gwarancji pracowniczych Sąd Rejonowy stwierdził, że istnieją także inne podstawy, które samodzielnie prowadziłyby do oddalenia powództwa. Sąd uznał, że w okolicznościach sprawy żądania powodów wypłaty równowartości bonów - ubocznego świadczenia – w sytuacji gdy pozwana spółka nadal zmaga się z trudnościami finansowymi mogącymi zdecydować o jej istnieniu (nawet gdyby były zasadne) pozostaje w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego, stanowi nadużycie prawa i nie korzysta z ochrony prawnej. Sąd podkreślił, że powodowie byli i są w pełni świadomi, iż pozwana spółka znajduje się w bardzo ciężkiej sytuacji finansowej i taka sytuacja trwa od 2000 r. Podkreślił też, że w procesie zwolnień grupowych zgodnie z ZUZP obowiązującym u pozwanego obok odpraw należnych z ustawy pracownicy otrzymywali wysokie odprawy pieniężne, których wysokość kształtowała się na poziomie dwunastokrotności miesięcznego wynagrodzenia. Ponadto Skarb Państwa udzielił pozwanej Spółce pomocy finansowej, przy czym środki te przewidziano częściowo na spłatę zadłużenia wynikającego z realizacji zobowiązań wobec pracowników, a więc wypłacenie zaległego wynagrodzenia, odpraw pieniężnych. Uwzględnienie roszczeń powodów w świetle tych okoliczności nie tylko spowodowałoby całkowitą niewypłacalność pozwanej spółki, ale doprowadziłoby do utraty pracy przez pracowników, którzy jeszcze do tej pory są zatrudniani. Ponadto powodowie nie kwestionowali decyzji pracodawcy w okresie zatrudnienia, czym w sposób dorozumiany wyrazili zgodę na pozbawienie ich

bonów towarowych.

Wyrok ten został zaskarżony apelacją przez A. Z., który wniósł o zmianę wyroku i zasądzenie zgodnie z żądaniem pozwu ewentualnie o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd Rejonowy. Skarżący zarzucił Sądowi Rejonowemu naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez ustalenie, że Pakt Socjalny nie jest źródłem prawa a jego wykonywanie doprowadziłoby do upadłości pozwanego, naruszenie art. 9 k.p. w związku z art. 300 k.p. poprzez błędną ich wykładnię, a także naruszenie przepisów prawa procesowego (przekroczenie zasad swobodnej oceny dowodów i art. 328 § 2 k.p.c.) poprzez brak wskazania przyczyn, dla których wykonywanie Paktu Socjalnego doprowadziłoby do całkowitej niewypłacalności spółki. Zarzucił także Sądowi Rejonowemu nierozpoznanie istoty sprawy.

W toku postępowania apelacyjnego Sąd Okręgowy dopuścił dowód z dokumentów złożonych przez stronę pozwaną i na ich podstawie ustalił dodatkowo, że z okazji Świąt Bożego Narodzenia 2006 r., pracownikom zostały przyznane świadczenia w kwocie 330 zł; wypłata nastąpiła ze środków zakładowego funduszu socjalnego. Na podstawie innego dołączonego dokumentu Sąd Okręgowy ustalił, iż w roku 2006 spółka osiągnęła zysk w kwocie 10.663.000 zł. Strona pozwana przedstawiła również rachunek zysków i strat za okres 8 miesięcy 2007 r. zamykający się kwotą 42.947.922,37 zł.

Wyrokiem z dnia 19 grudnia 2007 r. Sąd Okręgowy zmienił zaskarżony wyrok i zasądził na rzecz powoda A. Z. kwotę 11.072,04 zł tytułem premii świątecznych wraz z ustawowymi odsetkami.

W uzasadnieniu Sąd drugiej instancji stwierdził, że nie neguje podnoszonego przez pozwanego w odpowiedzi na apelację i zauważonego przez Sąd Rejonowy w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku faktu, że pozwana spółka nie wstąpiła wprost w prawa i zobowiązania podmiotów ją tworzących oraz że treść Paktu jako całość nie została inkorporowana do umowy spółki ani ZUZP. Nie budzi jednak wątpliwości co do zasady kwestia następstwa prawnego pozwanego i co do zasady przyjęcia przez niego niektórych uregulowań wywodzonych z przedmiotowego Paktu. Pozwany przyznał, że spółka przyjęła na siebie wykonywanie postanowień paktu nie w wykonaniu zobowiązań własnych, lecz w wykonaniu zobowiązań spółek

koreańskich, według konstrukcji wynikającej z art. 391 k.c. Należy zgodzić się z tą argumentacją. Zdaniem Sądu Okręgowego należy stwierdzić, że kwestia przyznawania pracownikom tzw. premii świątecznych nie wynikała z powszechnie obowiązujących wówczas przepisów, ZUZP, ani innych aktów wewnętrznych Spółki, a jedynym aktem przewidującym tego typu świadczenie był Pakt Socjalny i tylko sytuacja finansowa spowodowała zaprzestanie realizacji spornych świadczeń.

Tym niemniej w ocenie Sądu Okręgowego, dokonanej w odniesieniu do orzecznictwa Sądu Najwyższego, Pakt Socjalny z 13 listopada 1995 r. nie jest jednak źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. i nie może stanowić samoistnej podstawy dochodzenia premii świątecznych, ponieważ Pakt ten zawarty został pomiędzy inwestorem, przyszłym udziałowcem podmiotu gospodarczego, a związkami zawodowymi reprezentującymi interesy pracowników przy udziale Skarbu Państwa, bez udziału pracodawcy. Skoro Pakt Socjalny nigdy nie został włączony do żadnych wewnętrznych dokumentów pozwanej Spółki, ani nie stał się integralną częścią układu zbiorowego pracy, regulaminu lub innego porozumienia wewnątrz zakładowego, to nie był prawem obowiązującym w spółce. Obowiązek wypłat premii nie wynikał też z umów o pracę powodów.

Sąd Okręgowy zwrócił jednak uwagę na okoliczność, że Daewoo FSO Motor S.A. wypłacała swoim pracownikom premie świąteczne z okazji Świąt Wielkanocnych oraz Bożego Narodzenia aż do kwietnia 2000 r. Podjęcie przez organy spółki decyzji o przyznaniu pracownikom prawa do premii świątecznych poprzedzone było każdorazowo rozmowami pomiędzy zarządem Daewoo-FSO Motor S.A., a organizacjami związkowymi działającymi w spółce. Nie można więc skutecznie uchylić się od realizacji przyjętych na spółkę zobowiązań wynikających z art. 9 Paktu jedynie na tej podstawie, że zobowiązania wynikające z przyznawanych świadczeń były traktowane nie jako zobowiązania pozwanej spółki lecz spółek koreańskich. Dodatkowym argumentem za przyjęciem takiego poglądu jest fakt, iż wartość tych świadczeń była uwzględniana w rozliczeniach korporacyjnych pomiędzy pozwaną spółką, a spółkami Daewoo Heavy Industries Ltd.

Odnosząc się do przywołanego przez Sąd Rejonowy art. 8 k.p. Sąd drugiej instancji podkreślił, że za trafny można uznać argument, iż w dacie wyrokowania

(czerwiec 2006 r.) sytuacja finansowa spółki wskazywać mogła, iż żądania wypłaty świadczeń świątecznych przy wypłatach wysokich odpraw pieniężnych z tytułu zwolnień grupowych mogły zostać uznane za nadużycie prawa podmiotowego w rozumieniu art. 8 kodeksu pracy. Jednak Sąd Okręgowy po uzupełnieniu materiału dowodowego w trybie art. 382 k.p.c. o dokumentację przedłożoną przez stronę pozwaną doszedł do wniosku, iż jej sytuacja finansowa uległa poprawie, nawet jeżeli wypłacane pracownikom świadczenia miały swoje źródło w zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Jest bezsporne, że w 2000 roku nie wypłacono pracownikom premii bożonarodzeniowych, ale powodem było to, że związki zawodowe nie uzgodniły wspólnego stanowiska co do wysokości tych premii. Sąd Okręgowy wskazał także, że jeżeli sytuacja ekonomiczna pozwanego groziła upadłością, to można było z pracownikami zawrzeć porozumienie, na mocy którego pracodawca byłby zwolniony z wypłat premii świątecznych lub przyznawałby pracownikom premie w mniejszych kwotach. Dlatego też Sąd Okręgowy wydając orzeczenie doszedł do wniosku, iż roszczenie o wypłatę zaległych świadczeń nie narusza jednak dyspozycji art. 8 k.p.

Pozwana spółka zaskarżyła wyrok skargą kasacyjną w części zmieniającą wyrok Sądu pierwszej Instancji w stosunku do powoda A. Z. i zasądzającej na jego rzecz kwotę 11.072,04 zł tytułem premii świątecznych wraz z ustawowymi odsetkami wnosząc o uchylenie tego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy poprzez oddalenie powództwa.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucono:

1. Naruszenie przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na wynik sprawy tj.:

a) art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c. poprzez niewłaściwe zastosowanie i nie wskazanie przez Sąd Okręgowy w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku podstawy prawnej, na jakiej przyjął istnienie następstwa prawnego pozwanego po spółkach koreańskich Daewoo Corporation i Daewoo Heavy Industries Ltd, które były sygnatariuszami Paktu Socjalnego z dnia 13 listopada 1995 r., a w konsekwencji niewskazanie podstaw prawnych sukcesji pozwanego w zakresie zobowiązania do wypłaty tzw. premii świątecznych.

b) art. 321 w związku z art. 391 § 1 k.p.c. poprzez ich niezastosowanie i

wyrokovanie ponad żądanie, polegające na zasądzeniu zaskarżonym wyrokiem od pozwanego na rzecz powoda A. Z. kwoty 11.072,04 zł wraz z odsetkami ustawowymi od tej kwoty, od dnia 14 czerwca 2001 r. do dnia zapłaty, podczas, gdy powód w pozwie wnosił o zasądzenie na swoją rzecz kwoty 2.500 zł, a następnie w toku postępowania rozszerzał powództwo o dalsze kwoty za kolejne przypadające okresy świąteczne, ostatecznie do kwoty 10.500 zł.

2) Naruszenie przepisów prawa materialnego tj.:

- a) art. 391 k.c. w związku z art. 300 k.p. poprzez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, polegające na przyjęciu, że osoba uprawniona w rozumieniu art. 391 k.c. (powód) może domagać się spełnienia przyrzeczonego świadczenia bezpośrednio od osoby trzeciej (pozwanego), zamiast wyłącznie od osoby, która uczyniła przyrzeczenie (Daewoo Corporation i Daewoo Heavy Industries Ltd);
- b) art. 9 § 1 k.p. poprzez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, polegające na przyjęciu, wbrew literalnej treści uzasadnienia zaskarżonego wyroku, że Pakt Socjalny z 13 listopada 1995 r. stanowi podstawę zobowiązania pozwanego do wypłaty pracownikom, w tym powodowi, premii świątecznych, a tym samym, że jest źródłem prawa pracy;
- c) art. 481 k.c. w związku z art. 300 k.p. poprzez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, polegające na zasądzeniu odsetek od całej zasądzonej kwoty żądania głównego w wysokości 11.072,04 zł za okres od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty.

Jako okoliczności uzasadniające przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżący wskazał, że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne oraz potrzeba wykładni art. 391 k.c. w związku z art. 300 k.p. i art. 9 § 1 k.p., polegające na udzieleniu odpowiedzi na pytanie: czy pakt socjalny zawarty pomiędzy związkami zawodowymi działającymi w przedsiębiorstwie państwowym a inwestorem, przyszłym udziałowcem spółki, mającej dopiero powstać w wyniku prywatyzacji bezpośredniej tego przedsiębiorstwa (na podstawie art. 37 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 13 lipca 1990 r. o prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych), nakładający na tę spółkę obowiązek przyznawania pracownikom premii świątecznej, którego postanowienia w przedmiocie takich premii nie zostały

inkorporowane do układu zbiorowego pracy ani do innych aktów wewnętrznych tej spółki, jak i umów o pracę, może stanowić podstawę indywidualnych roszczeń pracowników wobec spółki o wypłatę tej premii, a jeśli tak, to na jakiej podstawie prawnej pracownicy mogą dochodzić roszczeń, dotyczących przyznania premii świątecznych, a w szczególności czy w powyższej sytuacji pakt stanowi źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. ewentualnie czy podstawą tych roszczeń jest art. 391 k.c. w związku z art. 300 k.p., a jeśli tak to czy pracownicy mogą występować z tymi roszczeniami bezpośrednio do pracodawcy (pozwanego).

W uzasadnieniu skarżący podniósł, że jakkolwiek zagadnienie charakteru prawnego paktów socjalnych i roszczeń z nich wynikających było przedmiotem licznych orzeczeń Sądu Najwyższego, jednakże żadne z orzeczeń nie dotyczy omawianej sytuacji faktycznej i prawnej. Podkreślił, że stoi na stanowisku, że pakt socjalny zawarty pomiędzy związkami zawodowymi działającymi w przedsiębiorstwie państwowym a inwestorem, przyszłym udziałowcem spółki, mającej dopiero powstać w wyniku prywatyzacji bezpośredniej tego przedsiębiorstwa, nakładający na tę spółkę obowiązek przyznawania pracownikom premii świątecznej, którego postanowienia w przedmiocie premii nie zostały inkorporowane ani do układu zbiorowego pracy, ani do innych aktów wewnętrznych tej spółki, ani do umów o pracę nie może stanowić podstawy indywidualnych roszczeń pracowników wobec tej spółki o wypłatę tej premii, przede wszystkim z uwagi na fakt, że tego rodzaju pakt socjalny nie jest źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p.

Skarżący zauważył także, że podstawą indywidualnych roszczeń pracowników w stosunku do pracodawcy o premie przyrzeczone przez inwestora nie może być art. 391 k.c. w związku z art. 300 k.p., gdyż w sytuacji, gdy osoba trzecia (pracodawca) nie spełnia świadczenia, obowiązek naprawienia szkody poniesionej z tego tytułu przez uprawnionego spoczywa na tym, kto uczynił takie przyrzeczenie.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zagadnienia prawne porozumień zbiorowych zawieranych w związku z

prywatyzacją przedsiębiorstw państwowych, zawierających postanowienia dotyczące gwarancji pracowniczych, socjalnych i związkowych, w szczególności ich charakteru prawnego i w związku z tym mocy prawnej ich postanowień, stały się wielokrotnie przedmiotem rozstrzygnięć Sądu Najwyższego oraz analiz w piśmiennictwie prawa pracy. Prezentowane stanowiska były często rozbieżne. Jedną z podstaw tych rozbieżności była różna ocena spełnienia przez wymienione akty wymagania art. 9 § 1 k.p. oparcia porozumienia (paktu) na ustawie. W uchwale z 23 maja 2006 r. (III PZP 2/06), podjętej przez Sąd Najwyższy w powiększonym składzie 7 sędziów Sądu Najwyższego, w której uznano, że postanowienia porozumienia zbiorowego, zawartego w procesie prywatyzacji pośredniej (art. 1 ust. 2 pkt 1 i 1a oraz art. 31a-35 ustawy z 30 sierpnia 1996 r. o komercjalizacji i prywatyzacji) 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., Sąd Najwyższy rozważał użyte w tym przepisie pojęcie „oparcia na ustawie”. Sąd Najwyższy podkreślił, że pojęcie to można rozumieć wąsko jako ustawowe upoważnienie (zobowiązanie) do zawarcia określonego porozumienia zbiorowego ze wskazaniem okoliczności, w jakich ma być zawarte, jego przedmiotu i zakresu podmiotowego, a więc w sposób zbliżony do ustawowego upoważnienia do wydania aktu wykonawczego (art. 92 ust. 1 Konstytucji RP), ale można je rozumieć szeroko jako wskazanie w ustawie (wyraźne lub wyinterpretowane) możliwości zawarcia porozumienia zbiorowego, nawet bez bliższego jego określenia. Oparcia na ustawie w szerokim rozumieniu Sąd Najwyższy upatrywał w przepisie art. 33 ust. 2 ustawy prywatyzacyjnej z 1996 r., który upoważnił Radę Ministrów do określenia w drodze rozporządzenia szczegółowego trybu zbywania akcji, w tym m. in. zobowiązań związanych z ochroną interesów pracowników i innych osób związanych ze spółką.

W rozpoznawanej sprawie prywatyzacja została przeprowadzona w oparciu o ustawę z 13 lipca 1990 r. o prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych (Dz.U. Nr 51, poz. 298 ze zm.). Ustawa ta nie przewidywała oparcia ustawowego dla paktu socjalnego, nawet w szerokim rozumieniu tego oparcia ustawowego, za jakim opowiedział się Sąd Najwyższy w powołanej uchwale. Trudno zatem uznać Pakt

Socjalny z 1 listopada 1995 r. , a tym samym jego postanowienie zawarte w art. 9 , że spółka jest zobowiązana od chwili jej powstania do przyznania specjalnej premii świątecznej z okazji Bożego Narodzenia wszystkim pracownikom spółki w wysokości nie mniejszej niż 50% średniego wynagrodzenia w spółce z poprzedzającego kwartału, za źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. Oparcie paktu socjalnego (paktu gwarancji pracowniczych) na ustawie stanowi podstawowy i niezbędny wymóg dla uznania go za źródło prawa pracy w znaczeniu przedmiotowym.

Charakter Paktu Socjalnego z 1 listopada 1995 r. był już przedmiotem oceny Sądu Najwyższego. W wyroku z 17 września 1999 r. (I PKN 364/99) Sąd Najwyższy ocenił, że pakt ten stanowi źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p. Uzasadniając swoje stanowisko Sąd Najwyższy podkreślił, że pakt ten został zawarty jeszcze przed nadaniem art. 9 k.p. nowego brzmienia w 1996 r., a ponadto, że stanowiące przedmiot sporu postanowienia paktu, dotyczące ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy, zostały przejęte do treści układu zbiorowego pracy, z czego wynikała wola stron do nadania tym postanowieniom mocy wiążącej. Zdaniem Sądu Najwyższego w składzie orzekającym charakter prawny porozumień zbiorowych zawartych przed 1996 r., t.j. przed zmianą art. 9 k.p. dokonaną ustawą z 2 lutego 1996 (Dz.U. Nr 24, poz. 110), wprowadzającą wymóg oparcia porozumień zbiorowych na ustawie, powinien być oceniany z punktu widzenia obecnego brzmienia art. 9 k.p. i przewidzianych w nim wymagań dotyczących uznania porozumienia zbiorowego za źródło prawa pracy. W praktyce postanowienia paktów socjalnych (paktów gwarancji pracowniczych) niejednokrotnie były przejmowane do treści układów zbiorowych pracy. Ich moc prawna była wówczas wyjaśniana poprzez wskazanie, iż stały się one częścią składową układu i mają tę samą moc prawną, co postanowienia układowe.

Postanowienia spornego Paktu Socjalnego stały się częścią składową aktu o utworzeniu spółki, inne zostały wprowadzone do układu zbiorowego pracy, jednak za wyjątkiem art. 9, dotyczącego premii z okazji świąt Bożego Narodzenia. Wedle niespornych ustaleń premie świąteczne (bony towarowe) były wypłacane do końca 1999 r. (z okazji Wielkanocy do 2000 r.). Podjęcie przez organy spółki decyzji o przyznaniu prawa do bonów świątecznych było poprzedzone każdorazowo

rozmowami pomiędzy władzami spółki a organizacjami związkowymi, następnie podpisywano uzgodnienie między pracodawcą a związkami odnośnie do zasad przyznawania premii, a w dalszej kolejności jeszcze „wydawane były przez organy spółki decyzje w sprawie zasad i trybu przyznawania pracownikom świadczeń świątecznych”. Wymienione akty stanowiły zatem jedyne źródło uprawnień pracowników do premii świątecznych. Po 2000 r. uzgodnienia nie były zawierane, nie doszło również do wypłaty premii.

W ocenie Sądu Okręgowego, Pakt Socjalny nie stanowił źródła prawa w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. Tym samym zarzut skargi kasacyjnej naruszenia art. 9 k.p. okazał się chybiony.

Ostatecznie jednak Sąd Okręgowy przyjął, że art. 9 tego Paktu jest źródłem zobowiązania z tytułu umowy o świadczenie przez osobę trzecią. Sąd stwierdził, że „Nie można więc skutecznie uchylić się od realizacji przyjętych na Spółkę zobowiązań wynikających z art. 9 Paktu jedynie na tej podstawie, że zobowiązania wynikające z przyznawanych świadczeń były traktowane nie jako zobowiązania Spółki, lecz spółek koreańskich.” Dodatkowo Sąd wskazał, iż wartość tych świadczeń była uwzględniana w rozliczeniach korporacyjnych między spółką a spółkami Daewoo Heavy Industries Ltd. W odniesieniu do porozumień okołoprywatyzacyjnych koncepcja ich charakteru jako umów o świadczenie przez osobę trzecią (względnie umowy o świadczenie na rzecz osoby trzeciej), przyjmowana niekiedy we wcześniejszym orzecznictwie Sądu Najwyższego, została poddana krytyce w piśmiennictwie prawa pracy (B. Wagner, Pakiet socjalny, PiZS 2006, nr 9, s. 2 i n.). Również skład zwykły Sądu Najwyższego, przedstawiający składowi powiększonemu zagadnienie prawne ocenił krytycznie możliwość zastosowania konstrukcji z art. 391 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. (a także konstrukcji pactum in favorem tertii - art. 393 § 1 k.c.) jako podstawy wiążącego dla pracodawcy charakteru pakietu (paktu) socjalnego. Stronami Paktu Socjalnego z 1 listopada 1995 r. były związki zawodowe (wierzyciel - beneficjent gwarancji, zastrzegający) oraz przyszły inwestor – spółka Daewoo Heavy Industries Ltd (dłużnik - gwarant). Strony te składały przyrzeczenie, że osoba trzecia - pracodawca spełni na rzecz wierzyciela, tj. pracowników reprezentowanych przez związki zawodowe świadczenie w postaci premii z okazji Bożego Narodzenia.

Pracodawca nie był stroną umowy, umowa (pakt) wskazywała na przyszłego pracodawcę („Spółka jest zobowiązana od chwili jej powstania...”), w konsekwencji dla pracodawcy nie wynikało z Paktu żadne zobowiązanie. Zarzut skargi kasacyjnej naruszenia art. 393 § 1 k.c. przez przyjęcie, że art. 9 Paktu Socjalnego stanowi źródło uprawnień pracowników do premii z okazji Bożego Narodzenia należy uznać za usprawiedliwiony.

Z Paktu Socjalnego nie wynikały dla pracowników wprost żadne uprawnienia. Źródłem uprawnień pracowniczych były postanowienia układu zbiorowego pracy, który przejął część postanowień Paktu, jednak bez postanowienia dotyczącego spornej premii. Źródłem prawa do premii stały się corocznie podejmowane decyzje pracodawcy („poprzedzone każdorazowo rozmowami między pracodawcą a związkami zawodowymi”), a następnie uzgodnienia między tymi podmiotami odnośnie do zasad i kryteriów przyznawania premii świątecznych. Pracodawca może podejmować decyzje o przyznawaniu pracownikom dodatkowych świadczeń, przy czym nie jest istotna motywacja takiej decyzji. Mógł nią być nawet wzgląd na art. 9 zawartego swego czasu Paktu Socjalnego, co jednak nie zmienia faktu, iż to decyzje pracodawcy, a nie art. 9 Paktu były źródłem prawa do premii świątecznej.

Nie są usprawiedliwione zarzuty skargi kasacyjnej naruszenia przepisów postępowania. Zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. nie znajduje podstaw w treści uzasadnienia wyroku, natomiast zarzut naruszenia art. 321 k.p.c. jest chybiony z uwagi na brak podstaw do uwzględnienia powództwa w całości.

Z przytoczonych motywów, na podstawie art. 398¹⁵ k.p.c. orzeczono jak w sentencji wyroku.