

Sygn. akt VI P 590/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 kwietnia 2019 r.

Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Beata Piórek
Protokolant:	st. sekr. sądowy Monika Kłosek

po rozpoznaniu w dniu 10 kwietnia 2019 r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa B. J.

przeciwko (...)Oddział w G.

o nagrodę

I. Powództwo oddała

II. Zasądza od powódki B. J. na rzecz pozwanego (...) Oddział w G. kwotę 202,50 zł (dwieście dwa złote pięćdziesiąt groszy) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt VI P 590/18

UZASADNIENIE

Powódka B. J. pozwem skierowanym przeciwko (...) Oddział w G. wniosła o zasądzenie na jej rzecz kwoty 1500 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 31 października 2018 r. tytułem nagrody z okazji Dnia Pracownika(...) 24 października 2018 r. oraz kosztów procesu wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powódka podała, że jest zatrudniona u pozwanego od 6 stycznia 1982 r. w pełnym wymiarze czasu pracy, początkowo w Wydziale Przyznawania (...), następnie w Wydziale Obsługi Prawnej, a od 1994 r. w Wydziale kontroli (...).

Powódka podała, że Dzień Pracownika (...) obchodzony jest od 14 lat. W roku 2018 r. powódka została wyłączona z prawa do przyznawania tej nagrody. Zasady przyznania dodatkowych nagród dla pracowników z okazji Dnia pracownika(...)zostały ustalone w wyniku negocjacji między pracodawcą a przedstawicielami organizacji związkowych na spotkaniu w dniu 22 października 2018 r..

Powódka podniosła, że na spotkaniu ustalono, że pracodawca wypłaci dodatkowe nagrody pracownikom(...) pozostającym w zatrudnieniu na dzień 22 października 2018 r. i posiadającymi staż pracy na dzień 30 września 2018 r.:

- od 1 do 15 lat stażu 1000 zł brutto na etat,

- powyżej 15 lat stażu 1500 zł brutto na etat.

Z uprawnienia do otrzymania nagrody dodatkowej wyłączeni zostali pracownicy:

- 1) wobec których od dnia 1 stycznia 2018 r. do dnia dzisiejszego zastosowano karę porządkową,
- 2) posiadający na dzień 30 września 2018 r. staż krótszy niż rok lub
- 3) którzy od dnia 1 stycznia 2018 r. do dnia dzisiejszego nie przepracowali w Zakładzie co najmniej 6 miesięcy lub
- 4) którzy pozostają w okresie wypowiedzenia złożonego przez pracodawcę z przyczyn dotyczących pracownika,
- 5) w przypadku osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy nagroda będzie przysługiwała proporcjonalnie do wymiaru etatu.

Następnie powódka podała, że wobec jej osoby zastosowano pkt 3, wg którego nie przepracowała 6 miesięcy w okresie od 1 stycznia 2018 r. do dnia 22 października 2018 r.. Wskazała, że przyczyną jej nieobecności było zwolnienie lekarskie trwające 5 miesięcy spowodowane wypadkiem przy pracy. Powódka podniosła, że oczekiwała na operację, która odbyła się dnia 24 lutego 2018 r. i dopiero od tego dnia przebywała na zwolnieniu lekarskim do dnia 3 sierpnia 2018 r.. W ocenie powódki brak stosownych zapisów w Regulaminie Pracy (...) w sprawie ustalania uprawnień i wypłaty tej nagrody spowodował, że nie można jednoznacznie stwierdzić co jest przesłanką jej wypłaty.

Powódka nadmieniała, że z pisma Prezesa(...) wynika, iż Dzień Pracownika (...) to święto wszystkich pracowników(...). Wobec powyższego powódka podała, że zwróciła się z pismem do Prezes o przyznanie nagrody. W odpowiedzi na powyższe poinformowano powódkę, że wolą stron porozumienia, czyli pracodawcy oraz zakładowych organizacji związkowych było szczególne uhonorowanie dodatkowym, świadczeniem pracowników, którzy w bieżącym roku włożyli duży wkład pracy oraz zaangażowanie w realizację powierzonych zadań. Wskazała, że jak wyraźnie wynika z tego zdania cyt. „w bieżącym roku” czyli rok jeszcze trwa. Wedle powódki nagroda winna dotyczyć całego roku, ponieważ w innym przypadku dyskryminuje pracowników, nie można zrównać pracowników ukaranych karą porządkową z pracownikami, którzy zachorowali w okresie od stycznia do października. (pozew, k. 3-5)

W odpowiedzi na pozew pozwany (...) Oddział w G. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na jego rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwany wskazał, że roszczenie powódki jest całkowicie bezzasadne i winno zostać oddalone w całości. W pierwszej kolejności pozwany podniósł, że jego działania nie miały charakteru szykany czy też dyskryminacji powódki. W dniu 22 października 2018 r. zostało zawarte porozumienie pomiędzy pozwanym a Zakładowymi Organizacjami Związkowymi działającymi w (...) w sprawie przyznania dodatkowych jednorazowych nagród dla pracowników (...), na mocy którego pozwany zobowiązał się wypłacić dodatkową nagrodę pracownikom.

Pozwany wskazał na marginesie, że porozumienie nie ma podstawy prawnej, zaś wśród sygnatariuszy porozumienia znajduje się również Krajowy Związek Zawodowy (...).

Następnie pozwany podał, że w okresie od 1 stycznia 2018 r. do 22 października 2018 r. powódka pozostawała na zwolnieniu lekarskim 161 dni. W świetle powyższego powódka przepracowała w ww. okresie mniej niż 6 miesięcy, a zatem nie spełnia kryterium, o którym mowa w § 2 lit. b porozumienia.

Pozwany podkreślił, że porozumienie zawiera jasne kryteria, jakie każdy z pracowników musiał spełniać, aby otrzymać nagrodę, a które nie mają charakteru dyskryminującego.

Podkreślono, że podpisanie porozumienia było poprzedzone rozmowami pomiędzy pozwanym a organizacjami związkowymi, zatem treść porozumienia została ustalona, a nie narzucona przez którąkolwiek ze stron.

Pozwany zgodził się z powódką, że nagroda, która była przedmiotem porozumienia z dnia 22 października 2018 r. nie była i nie jest uregulowana w żadnym akcie prawa pracy obowiązującym u pozwanego jak też w umowie o pracę zawartej z powódką. (odpowiedź na pozew, k. 57-57v)

Na rozprawie w dniu 10 kwietnia 2019 r. powódka oświadczyła, że wnosi o zapłatę nagrody. (k. 70)

Sąd ustalił, co następuje:

Powódka B. J. jest zatrudniona w pozwanym (...) Oddział w G. na podstawie umowy o pracę od dnia 6 stycznia 1982 r. zawartej początkowo na okres próbny, a z dniem 6 stycznia 1983r. na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, ostatnio na stanowisku inspektora kontroli w Wydziale Kontroli(...).

(**dowód:** umowy o pracę, k. 2, 8, 16 akt osobowych powódki cz. B; powołanie na stanowisko, k. 132 akt osobowych powódki cz. B; informacja pracodawcy dot. zmian w regulaminie, k. 143 akt osobowych powódki cz. B)

W okresie od 1 stycznia 2018 r. do 22 października 2018 r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim 161 dni.

(okoliczności niesporne)

W dniu 22 października 2018 r. w Centrali(...) odbyło się spotkanie pracodawcy z zakładowymi związkami działającymi w (...). Tematem spotkania było **rozliczenie środków Rezerwy Centralnej i wypracowanie zasad podziału wolnych środków na dodatkowe nagrody dla pracowników z okazji Dnia pracownika (...)** W wyniku długotrwałych negocjacji i różnego podejścia do tematu zarówno między związkami i pracodawcą, jak i pomiędzy organizacjami związkowymi ustalono, że pracodawca wypłaci dodatkowe nagrody pracownikom Zakładu pozostającym w zatrudnieniu na dzień 22 października 2018 r.

W dniu 22 10 2018 pomiędzy (...) reprezentowanym przez prof. G. U. - Prezesa (...) a zakładowymi organizacjami związkowymi w liczbie 11 działającymi w (...) zawarte zostało porozumienie w sprawie przyznania dodatkowych jednorazowych nagród dla pracowników(...).

Strony porozumienia ustaliły co następuje :

§1

1. pracodawca wypłaci dodatkowe nagrody pracownikom (...) pozostającym w zatrudnieniu na dzień 22 października 2018r. i posiadającym staż pracy w Zakładzie na dzień 30 września 2018r. :

a. Od 1 do 15 lat – 1000 zł brutto na etat

b. Powyżej 15 lat -1500 zł brutto na etat

2. do nagrody nie mają prawa osoby , których staż pracy w Zakładzie na dzień 30 września 2018r. jest krótszy niż rok

§2.

Z uprawnienia do otrzymania nagrody dodatkowej wyłączeni są pracownicy :

a. Wobec których od dnia 1 stycznia 2018r. do 22 października 2018r. zastosowano karę porządkową, lub

b. Od dnia 1 stycznia 2018r. do dnia 2 października 2018r. nie przepracowali w zakładzie co najmniej 6 miesięcy , lub

c. Którzy pozostają w okresie wypowiedzenia złożonego przez pracodawcę z przyczyn dotyczących pracownika

§ 3.

W przypadku osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy nagroda dodatkowa będzie przysługiwała proporcjonalnie do wymiaru etatu

§4.

Wyplata nagród dodatkowych na stapi nie pózniej niż 31 10 2018r.

§5

Porozumienie sporzadzono w 2 jednobrzmiących egzemplarzach , po jednym dla każdej ze stron.

(**dowód:** porozumienie z dnia 22 października 2018 r., k. 60-61; pismo z dnia 22 października 2018 r., k. 38-39; korespondencja elektroniczna dot. porozumienia pracodawcy z organizacjami związkowymi w sprawie wypłaty nagród, k. 40; korespondencja elektroniczna w sprawie Dnia Pracownika(...), k. 41-42; pismo Prezesa (...), k. 43-44)

Powódka nie otrzymała nagrody z okazji Dnia Pracownika(...). Wobec jej osoby zastosowano § 2 pkt b porozumienia , zgodnie z którym nagroda nie przysługuje pracownikom , którzy nie przepracowali 6 miesięcy w okresie od 1 stycznia 2018 r. do dnia 22 października 2018 r..

Pismem z dnia 29 października 2018 r. powódka zwróciła się z pismem do Prezes (...)o przyznanie nagrody z okazji Dnia Pracownika (...). W odpowiedzi na powyższe poinformowano powódkę, że wolą stron porozumienia, czyli pracodawcy oraz zakładowych organizacji związkowych było szczególne uhonorowanie dodatkowym świadczeniem pracowników, którzy w bieżącym roku włożyli duży wkład pracy oraz zaangażowanie w realizację powierzonych zadań.

(**dowód:** pismo powódki do Prezesa (...), k. 45-46; pismo Dyrektora Departamentu Spraw Pracowniczych (...), k. 47)

Miesięczne wynagrodzenie powódki B. J. obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 4980 zł brutto.

(**Dowód:** zaświadczenie – k. 59)

Przy ustalaniu stanu faktycznego sprawy Sąd oparł się na treści załączonych do akt sprawy dokumentów. W ocenie Sądu orzekającego powołane wyżej dowody zasługiwały na wiarę i uwzględnienie, albowiem były nie kwestionowane przez strony , jak również wzajemnie się uzupełniały. Wskazać należy, iż wiarygodność i rzetelność dowodów z dokumentów, nie była kwestionowana przez żadną ze stron, także Sąd z urzędu nie znalazł podstaw do zdeprecjonowania ich wiarygodności.

Dokumenty prywatne Sąd ocenił na podstawie art. 245 kpc, zgodnie z którym dokument prywatny sporządzony w formie pisemnej albo elektronicznej stanowi dowód tego, że osoba, która go podpisała, złożyła oświadczenie zawarte w dokumencie, treści dokumentów strony postępowania nie kwestionowały.

Sąd zważył co następuje :

Powództwo B. J. nie zasługuje na uwzględnienie.

W niniejszym postępowaniu powódka wniosła o zasądzenie na jej rzecz kwoty 1500 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 31 października 2018 r. tytułem nagrody z okazji Dnia Pracownika(...).

Podstawa faktyczna rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie była niesporna .

U pozwanego obowiązuje Regulamin Pracy (...) z 2004 r. Zgodnie z 16 regulaminu wynagrodzenia pracowników Zakładu ustalane są zgodnie z zasadami określonymi w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy dla pracowników (...)oraz w warunkach wynagradzania pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy (...)

Zgodnie z § 52 regulaminu

Ust.1 za przejawianie inicjatywy i uzyskiwanie szczególnych osiągnięć w **pracy stosuje się następujące nagrody i wyróżnienia :**

1. **Nagrodę pieniężną**

2. Pisemną pochwałę udzieloną przez Prezesa Zakładu z podaniem do wiadomości – za zgodą zainteresowanego w miesięczniku (...) lub w innych publikacjach

3. Dyplom , list pochwalny – po zasięgnięciu reprezentującej pracownika organizacji związkowej

(k. 6-24)

Zgodnie z § 11 (...) Pracy dla pracowników (...) z 1 sierpnia 2017r. w zakładzie tworzy się fundusz nagród w wysokości 5% rocznego planowanego funduszu wynagrodzeń osobowych. (ust. 1) W zależności od sytuacji finansowej Zakładu fundusz nagród może zostać zwiększony do wysokości 25% planowanych środków na wynagrodzenie osobowe. (ust. 2) **Fundusz nagród przeznacza się na wypłatę nagród dla pracowników co najmniej raz na każdy kwartał.** Wypłaty nagród dokonuje się do dnia 15 miesiąca następującego po kwartale, którego nagroda dotyczy. Wypłata nagród za IV kwartał następuje nie później niż do końca ostatniego miesiąca czwartego kwartału. (ust.3) Nagrody przyznaje się w drodze uznania za wyróżniające wyniki pracy, sumiennosc, jakośc i terminowosc pracy, realizację dodatkowych zadań oraz szczególnie zaangażowanie w wykonywane zadania. (ust. 4). § 12 ust. 1 Dysponentem funduszu wynagrodzeń i nagród jest Prezes Zakładu . Po dokonaniu podziału środków w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi , dysponentami są kierownicy jednostek organizacyjnych , n które środki zostały przydzielone z uwzględnieniem ust.2 Kierownicy jednostek organizacyjnych uzgadniają zasady podziału funduszu wynagrodzeń i nagród z przedstawicielami zakładowych organizacji związkowych w danej jednostce.§13 pracownicy , którzy przepracowali w Zakładzie minimum 6 miesięcy danym roku kalendarzowym , nabywają prawo do nagrody z zakładowego funduszu nagród , zwanej dalej „ trzynastką”/.../ (Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników (...).k . 25-38)

Art. 9. § 1 kodeksu pracy stanowi ,iż ilekroć w Kodeksie pracy jest mowa o prawie pracy, rozumie się przez to przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także **postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy.**

§ 2. Postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych oraz regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych.

§ 3. Postanowienia regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych.

§ 4. Postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów oraz statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, nie obowiązują.

W sprawie niniejszej mamy do czynienia nie z nagrodą wypłacaną na podstawie wyżej wskazanych przepisów Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy , czy regulaminu pracy , które stanowią niewątpliwe źródła prawa pracy w rozumieniu art. 9 kodeksu pracy , a nagrodą wypłacaną na podstawie porozumienia z dnia 22 października 2018r. z okazji dnia Pracownika(...).

Porozumienia zbiorowe oparte na ustawie, określające prawa i obowiązki stron stosunku pracy, następczą wielu wątpliwości interpretacyjnych. W porównaniu z przepisami o układach zbiorowych pracy (art. 238–241³⁰) wyraźnie zauważalny i mocno odczuwany przez praktykę jest brak uregulowania w Kodeksie choćby bardzo ogólnych zagadnień dotyczących porozumień zbiorowych. Potrzeba tej regulacji wzrasta wraz z coraz częstszym posługiwaniem się tymi porozumieniami przez ustawodawcę i wzrostem liczby zróżnicowanych porozumień nienazwanych zawieranych w praktyce.

Prawo do zawierania porozumień przez związki zawodowe z pracodawcami i ich organizacjami wynika wprost z art. 59 ust. 2 Konstytucji RP. Orzecznictwo Sądu Najwyższego dotyczące porozumień zbiorowych jest rozbieżne. Zasadniczo zmierza ono do dania ochrony roszczeniom pracowników wywodzonym z tych porozumień (zwanym w praktyce w różny sposób, np. porozumieniami socjalnymi lub paktami uprawnień pracowniczych). Rozbieżności poglądów wynikają głównie z różnego rozumienia wymogu, aby porozumienie miało umocowanie w ustawie, a także z faktu, że porozumienia te są zawierane ze związkami zawodowymi przez podmioty, które nie są pracodawcami w rozumieniu art. 3 (chodzi tu np. o przyszłego nabywcę prywatyzowanego przedsiębiorstwa państwowego, nabywcę większościowego pakietu udziałów lub akcji przedsiębiorstwa czy organ stojący ponad pracodawcami – dyrektora generalnego PKP). Wyroki Sądu Najwyższego uznające roszczenia pracowników z tych porozumień traktują je bądź jako przepisy prawa pracy w rozumieniu art. 9, bądź jako umowy na rzecz osoby trzeciej (art. 393 k.c.). Przepis ten umożliwia osobie trzeciej, a więc niebędącej stroną umowy, czyli w tym wypadku pracownikowi, dochodzenie roszczeń bezpośrednio od dłużnika (czyli pracodawcy lub innego podmiotu, który zawarł umowę ze związkami zawodowymi, przyznającą pracownikom pewne uprawnienia). Może ono odnosić się także do pracowników zatrudnionych w przyszłości (por. wyrok SN z 25.03.2014 r., I PK 286/13, LEX nr 2574287).

Przedstawiono także pogląd, że porozumienie zbiorowe (pakiet socjalny) zawarte przez związki zawodowe z inwestorem strategicznym nie jest źródłem prawa pracy ani umową o świadczenie na rzecz osoby trzeciej, ale można rozważać możliwość jego kwalifikacji jako umowy o świadczenie przez osobę trzecią (wyrok SN z 25.05.2005 r., I PK 228/04, OSNP 2006/3–4, poz. 37). Oznacza to stosowanie art. 391 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Uważam, że przesłanka oparcia normatywnego porozumienia zbiorowego na ustawie – o ile w ogóle wymóg ten jest zgodny z art. 59 ust. 2 Konstytucji RP, co budzi wątpliwości – powinna być rozumiana jak najszerszej. Ze względów ustrojowych niewłaściwe jest w szczególności utożsamienie oparcia na ustawie z koniecznością istnienia przepisu ustawowego przewidującego zawarcie porozumienia zbiorowego w sprawie określonej w tym przepisie, tak samo jak to jest w odniesieniu do wydania rozporządzenia wykonawczego przez organ państwa (art. 92 Konstytucji RP). W stosunku do organów państwa takie wymaganie jest uzasadnione, gdyż mogą one działać tylko w granicach prawa (art. 7 Konstytucji RP). Natomiast **ustrojowe reguły działania pracodawców i związków zawodowych oparte są na zasadzie wolności. Pracodawcom służy wolność działalności gospodarczej (art. 20 Konstytucji RP), a związkom zawodowym – wolność działania (art. 12 Konstytucji RP). Ponadto obie strony korzystają ze swobody prowadzenia rokowań zbiorowych (art. 59 ust. 2 Konstytucji RP).**

Tytułem przykładu z orzecznictwa Sądu Najwyższego należy wskazać na:

- wyrok z 9.08.2006 r., III PK 42/06, OSNP 2007/17–18, poz. 244, w którym przyjęto, że spółka składająca się z więcej niż jednego pracodawcy w rozumieniu art. 3 ma zdolność do zawarcia porozumienia zbiorowego (art. 9 § 1);
- wyrok z 26.05.2000 r., I PKN 674/99, OSNAPiUS 2001/22, poz. 664, według którego postanowienia nieopartego na ustawie zbiorowego porozumienia prawa pracy stanowią dla pracowników źródło zobowiązań pracodawcy będącego stroną tego porozumienia, które jako korzystniejsze niż przepisy prawa pracy zostają objęte treścią indywidualnych stosunków pracy;

– wyrok z 6.02.2006 r., III PK 114/05, OSNP 2007/1–2, poz. 2, w którym przyjęto, 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 RP w zw. z art. 9 § 1 k.p.);

– wyrok z 9.07.2015 r., I PK 216/14, LEX nr 1766112, przyjmujący, że postanowienia porozumienia zbiorowego zawartego przez pracodawcę i działające u niego związki zawodowe przyznające świadczenia (rekompensaty) w zamian za wyrażenie zgody na odstąpienie od stosowania ponadzakładowego układu zbiorowego pracy mają charakter normatywny;

– uchwałę SN(7) z 23.05.2001 r., III ZP 25/00, OSNAPiUS 2002/6, poz. 134, według której: „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”.

Uchwała ta została podjęta z uwagi na rozbieżność orzecznictwa dotyczącego tego Paktu. Sąd Najwyższy przyjął, że ustawową podstawą tego porozumienia jest art. 4 Konwencji MOP nr 98 (zob. druga część Komentarza). Użyte w tym przepisie określenie „układy zbiorowe” jest bowiem szersze niż „układy zbiorowe pracy” z Kodeksu i obejmuje także inne porozumienia partnerów społecznych dotyczące warunków pracy. Wynika to nie tylko z innego brzmienia tych zwrotów, ale przede wszystkim z angielskiego i francuskiego tekstu tej konwencji, a tylko one są tekstami autentycznymi.

– wyrok z 29.07.2003 r., I PK 270/02, OSNP 2004/16, poz. 281: przy ocenie zasadności roszczeń pracowniczych opartych na postanowieniach porozumienia (pakietu socjalnego) zawartego przez związki zawodowe z przyszłym nabywcą przedsiębiorstwa (akcji spółki) należy kierować się zasadą, że taka umowa ma moc wiążącą, nie tylko w sferze zbiorowego prawa pracy, ale także w zakresie indywidualnych roszczeń pracowniczych. Pakiet socjalny może stać się źródłem prawa pracy (art. 9) jako część porozumienia zawartego na podstawie art. 4 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych [nie obowiązuje – dop. red.];

Co do zasady, pogląd ten podzielił SN (7) w uchwale z 23.05.2006 r., III PZP 2/06, OSNP 2007/3–4, poz. 38, stwierdzając, że postanowienia porozumienia zbiorowego w sprawie **gwarancji socjalnych**, pracowniczych i związkowych, zawartego w procesie prywatyzacji pośredniej (art. 1 ust. 2 pkt 1 i 1a oraz art. 31a–35 ustawy z 30.08.1996 r. o komercjalizacji i prywatyzacji, obecnie uchylone; por. też ustawa o komercjalizacji i niektórych uprawnieniach pracowników, Dz.U. z 2018 r. poz. 2170 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. Podobnie wypowiedział się SN w wyroku z 29.01.2008 r., II PK 146/07, OSNP 2009/7–8, poz. 87, stwierdzając, że postanowienia porozumienia zbiorowego (pakietu socjalnego), zawartego w procesie prywatyzacji bezpośredniej polegającej na wniesieniu przedsiębiorstwa do spółki, pomiędzy związkami zawodowymi działającymi u pracodawcy a Skarbem Państwa i spółkami handlowymi, które następnie nabywają część akcji powstałej spółki będącej pracodawcą, są przepisami prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 (zob. powołany w uw. 8 wyrok I PK 23/10).

Normatywny charakter pakietu socjalnego przyjął SN także w wyroku z 11.04.2017 r., II PK 55/16, OSNP 2018/5, poz. 61. Zastrzegł przy tym, że postanowienia pakietu socjalnego zawartego przez inwestora ze związkami zawodowymi działającymi jedynie w prywatyzowanej spółce nie mogą obejmować pracowników spółek zależnych, które nie były stronami tego porozumienia zbiorowego (art. 9). Sąd Najwyższy orzekł tak w szczególności dlatego, por. że spółki zależne są odrębnymi pracodawcami, a ich pracownicy nie byli reprezentowani przy zawarciu pakietu.

Reprezentacji strony pracowniczej dotyczy wyrok SN z 8.07.2014 r., I PK 312/13, LEX nr 1493234. Wynika z niego, że międzyzakładowa organizacja branżowego związku zawodowego (lekarzy), prowadząca z pracodawcą spór zbiorowy (art. 3 ust. 1 u.r.s.z.), może samodzielnie zawrzeć z nim porozumienie zbiorowe, bez udziału innych organizacji związkowych działających u tego pracodawcy.

Wobec niedostatku regulacji ustawowej orzecznictwo SN słusznie przyjmuje odpowiednie stosowanie do porozumień zbiorowych przepisów o układach zbiorowych pracy, zwłaszcza zakładowych. Tak przyjęto w wyrokach z 14.09.2010 r., II PK 67/10, LEX nr 687016, oraz z 17.12.2013 r., III PK 60/13, OSNP 2015/2, poz. 22.

-komentarz Kazimierza Jaśkowskiego

Art. 20 Konstytucji RP

Spółeczna gospodarka rynkowa oparta na wolności działalności gospodarczej, własności prywatnej oraz solidarności, dialogu i współpracy partnerów społecznych stanowi podstawę ustroju gospodarczego Rzeczypospolitej Polskiej.

Art. 59 Konstytucji RP

1. Zapewnia się wolność zrzeszania się w związkach zawodowych, organizacjach społeczno-zawodowych rolników oraz w organizacjach pracodawców.
2. 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.**
3. Związkom zawodowym przysługuje prawo do organizowania strajków pracowniczych i innych form protestu w granicach określonych w ustawie. Ze względu na dobro publiczne ustawa może ograniczyć prowadzenie strajku lub zakazać go w odniesieniu do określonych kategorii pracowników lub w określonych dziedzinach.
4. Zakres wolności zrzeszania się w związkach zawodowych i organizacjach pracodawców oraz innych wolności związkowych może podlegać tylko takim ograniczeniom ustawowym, jakie są dopuszczalne przez wiążące Rzeczpospolitą Polską umowy międzynarodowe.

Powołaną powyżej wykładnię Sądu Najwyższego w zakresie prawnego znaczenia porozumień partnerów socjalnych opartych na treści art. 59 Konstytucji RP sąd orzekający w sprawie niniejszej podziela: „Przepis art. 9 § 1 k.p. posługuje się zwrotem niedookreślonym "innych porozumień opartych na ustawie". Pojęcie to można rozumieć szeroko jako wskazanie w ustawie (wyraźne lub wyinterpretowane) możliwości zawarcia porozumienia zbiorowego, nawet bez bliższego jego określenia. Zdaniem Sądu Najwyższego w składzie powiększonym, takie rozumienie pojęcia "oparcia na ustawie" innego porozumienia zbiorowego jest trafne, gdyż przemawiają za tym względy systemowe (regulacje art. 20 i art. 59 ust. 2 Konstytucji RP, art. 23 ust. 1 i art. 26 1 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych, a także przepisy konwencji MOP oraz prawa unijnego) oraz względy funkcjonalne (efektywność regulacji prawnych i realizacja funkcji ochronnej prawa pracy). W szczególnych sytuacjach możliwa jest rozszerzająca wykładnia pojęcia "oparcia na ustawie" z art. 9 § 1 k.p., choć powoduje to pewne umniejszenie znaczenia układów zbiorowych prawa pracy, czy w ogóle zasady zamkniętego katalogu źródeł prawa. Wyrok z 13 czerwca 2012r. sygn. Akt II PK 288/11 GSP-Prz.Orz. 2013/4/69

Brak "oparcia w ustawie" pakietu socjalnego jako porozumienia zbiorowego zawartego między zakładowymi organizacjami związkowymi i pracodawcą nie wyłącza sam przez się jego legalności i możliwości wywoływania skutków prawnych, w tym również skutku w postaci dopuszczalności dochodzenia przez pracowników indywidualnych roszczeń w oparciu o jego postanowienia. Porozumienie to należy uznać za szczególnego rodzaju nienazwaną umowę zbiorowego prawa pracy. Indywidualne roszczenia pracowników mające swoje źródło w takiej

umowie, wynikają z możliwości potraktowania jej - zgodnie z [art. 300 k.p.](#) - jako umowy na rzecz osoby trzeciej ([art. 393 k.c.](#)), na podstawie której pracownicy, nie będący stroną porozumienia, mogą żądać spełnienia przyrzeczonego świadczenia bezpośrednio od pracodawcy jako podmiotu, który przyjął na siebie w umowie z partnerem socjalnym (zakładową organizacją związkową) obowiązek takiego świadczenia na rzecz pracowników.

Zgodnie z [art. 9 KP](#), aby postanowienia porozumienia zbiorowego mogły być zaliczone do źródeł prawa pracy muszą być "oparte na ustawie" i określać prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Obie przesłanki muszą być przy tym spełnione łącznie. Prawo związków zawodowych oraz pracodawców i ich organizacji do zawierania porozumień (zbiorowych) jest zagwarantowane w [art. 59 ust. 2 Konstytucji](#). W doktrynie podnosi się, że raczej nie jest możliwe przyjęcie, iż wszystkie porozumienia zbiorowe mają "oparcie ustawowe" w tym przepisie, bowiem należy go traktować jedynie jako generalną gwarancję dla partnerów socjalnych do zawierania porozumień zbiorowych. Natomiast w [art. 9 § 1 KP](#) chodzi o wyraźne określenie w ustawie dopuszczalności zawarcia konkretnego rodzaju porozumienia zbiorowego. Wynika z tego, że wśród zakładowych porozumień zbiorowych występują porozumienia spełniające przesłanki z [art. 9 § 1 KP](#), a więc zaliczane do źródeł prawa pracy, oraz porozumienia, które nie mogą być traktowane jako źródło prawa pracy. Ustalenie to jest istotne w aspekcie rozważań dotyczących sankcji z tytułu nieprzestrzegania postanowień porozumienia zbiorowego, a także mocy wiążącej i możliwości dochodzenia roszczeń na podstawie jego postanowień. Co do zasady wszystkie porozumienia zbiorowe są wiążące dla stron, które je zawarły. W przypadku porozumień normatywnych jest to wniosek oczywisty. Za przyjęciem wiążącego charakteru pozostałych porozumień przemawiają argumenty natury celowościowej. Przyjęcie, że pozostałe porozumienia nie mają mocy wiążącej, pozbawiałoby sensu ich zawieranie.

Art. 393. § 1 kodeksu cywilnego stanowi, że 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.**

§ 2. Zastrzeżenie co do obowiązku świadczenia na rzecz osoby trzeciej nie może być odwołane ani zmienione, jeżeli osoba trzecia oświadczyła którejkolwiek ze stron, że chce z zastrzeżenia skorzystać.

§ 3. Dłużnik może podnieść zarzuty z umowy także przeciwko osobie trzeciej.

Biorąc pod uwagę powyższe rozważania, wskazać należy, iż w sprawie niniejszej porozumienie z dnia 22 października 2018r., jako że nie jest oparte wprost bezpośrednio na ustawie, a źródło swoje ma w [art. 59 ust 2 Konstytucji](#) i ustawie o związkach zawodowych, należy uznać za szczególnego rodzaju nienazwaną umowę zbiorowego prawa pracy. Indywidualne roszczenia pracowników mające swoje źródło w takiej umowie, wynikają z możliwości potraktowania jej - zgodnie z [art. 300 k.p.](#) - jako umowy na rzecz osoby trzeciej ([art. 393 k.c.](#)), na podstawie której pracownicy, nie będący stroną porozumienia, mogą żądać spełnienia przyrzeczonego świadczenia bezpośrednio od pracodawcy jako podmiotu, który przyjął na siebie w umowie z socjalnym (zakładową organizacją związkową) obowiązek takiego świadczenia na rzecz pracowników.

W porozumieniu tym z 22 10 2018r. zawarte zostały warunki przyznawania nagrody i powódka warunków tych nie spełnia, co pozostaje okolicznością niesporną, a zatem nagroda powódce nie przysługuje. Argumentacja powódki opierająca się na założeniu, że nagroda winna jej przysługiwać, gdyż jest długoletnim pracownikiem, a gdyby okres jej nieobecności zaczął się wcześniej spełniałaby warunki porozumienia, wobec czego, tak sprecyzowane warunki porozumienia są dla niej krzywdzące, czy też, że porozumienie to nie jest oparte ani na przepisach regulaminu pracy, ani zakładowego układu zbiorowego pracy, więc nagroda się jej należy, nie jest oparta na przepisach prawa.

Z powyższych względów orzeczono jak w sentencji wyroku pkt I na mocy [art. 393 kc](#) a contrario w zw. Z [art. 300 kp](#) oraz biorąc pod uwagę powołane regulacje konstytucyjne.

W pkt II wyroku orzeczono o kosztach procesu zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik sprawy z [art. 98 kpc](#) i [99 kpc](#). Wynagrodzenie pełnomocnika zasądzone zgodnie ze stawką minimalną.