

Wyrok z dnia 28 kwietnia 2005 r.

I PK 214/04

Umowa (pakiet gwarancji pracowniczych) zawarta między związkami zawodowymi a przyszłym pracodawcą przejmującym zakład pracy na podstawie art. 23¹ k.p. jest porozumieniem zbiorowym opartym na ustawie (art. 9 § 1 k.p.).

Przewodniczący SSN Teresa Flemming-Kulesza (sprawozdawca), Sędziowie SN: Roman Kuczyński, Andrzej Wróbel.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 28 kwietnia 2005 r. sprawy z powództwa Grzegorza M., Mirosława W., Janusza R., Zygmunta P. i Artura K. przeciwko „A.” Spółce z o.o. z siedzibą w Ł. o odprawę, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi z dnia 21 maja 2004 r. [...]

1. o d d a l i ł kasację,
2. zasądził od strony pozwanej na rzecz każdego z powodów po 1.800 (jeden tysiąc osiemset) złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi wyrokiem z dnia 11 grudnia 2003 r. po rozpoznaniu sprawy z powództwa Grzegorza M., Mirosława W., Janusza R., Zygmunta P. i Artura K. przeciwko „A.” Spółce z o.o. w Ł. o odprawę, oddalił powództwa Grzegorza M. w zakresie kwoty 14.761,38 zł, Mirosława W. w zakresie kwoty 16.543 zł, Janusza R. w zakresie kwoty 12.311,70 zł, Zygmunta P. w zakresie kwoty 13.727,46 zł, Artura K. w zakresie kwoty 10.596,92 zł, umorzył postępowanie w pozostałym zakresie (w jakim powództwa zostały cofnięte) oraz nie obciążył powodów kosztami procesu.

Sąd Rejonowy ustalił, iż powodowie zatrudnieni byli w Zakładzie Tworzyw Sztucznych „P.” SA w P. na stanowiskach wartowników. W dniu 11 kwietnia 2000 r. została zawarta umowa pomiędzy Zakładami Tworzyw Sztucznych „P.” SA w P. a

„A.” Sp. z o.o. Ochrona Osób i Mienia - Zakład Pracy Chronionej w Ł., na mocy której Spółka „A.” zobowiązała się do świadczenia usługi ochrony osób i mienia znajdującego się na terenie ZTS „P.” SA w zakresie realizacji zadań przewidywanych dla wewnętrznej służby ochrony. Na mocy tej umowy pozwana Spółka zobowiązała się do przejścia na zasadzie art. 23¹ k.p. dotychczasowych pracowników Straży Przemysłowej zaproponowanych przez zleceniodawcę oraz do zapewnienia przejętym pracownikom co najmniej trzech lat zatrudnienia i utrzymania ich wynagrodzenia na dotychczasowym poziomie.

Natomiast 28 czerwca 2000 r. zostało zawarte porozumienie pomiędzy zakładowymi organizacjami związkowymi działającymi w ZTS „P.” SA zrzeszającymi co najmniej 20% ogółu pracowników i występującymi w imieniu pracowników Wydziału DB przejmowanych do spółki „A.” (reprezentowanymi przez MKZ NSZZ Solidarność i NSZZ Pracowników Spółek i Zakładów „P.”) a Zarządem Spółki „A.” (reprezentowanym przez Prezesa Zarządu Tadeusza K.) przy udziale Prezesa Zarządu ZTS „P.” SA - Albina W. W § 1 porozumienia postanowiono, iż porozumienie to nazwane „pakietem gwarancji pracowniczych i socjalnych dla pracowników ZTS „P.” SA przejmowanych przez „A.” Sp. z o.o.” jest integralną częścią umowy z dnia 11 kwietnia 2000 r. W § 2 ust. 1 i 2 porozumienia postanowiono, że „A.” Sp. z o.o. zobowiązuje się nie rozwiązywać stosunków pracy z pracownikami przejętymi z ZTS „P.” S.A. przez okres 36 miesięcy, a w przypadku zwolnienia pracownika z przyczyn dotyczących zakładu pracy lub na własną prośbę po otrzymaniu pisemnej zgody pracodawcy, przed upływem tego okresu, pracodawca zobowiązuje się do wypłacenia pracownikowi odprawy w wysokości 9-krotności średniego miesięcznego wynagrodzenia u pracodawcy, niezależnie od odszkodowania i odpraw przysługujących na podstawie innych przepisów. Postanowienia te nie zostały przeniesione do regulaminu wynagradzania obowiązującego w Spółce „A.”, ani do Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Przedsiębiorstw Przemysłu Obronnego i Lotniczego obowiązującego w ZTS „P.” SA w P.

W pismach z dnia 29 i 30 czerwca 2000 r. pracodawca powodów ZTS „P.” SA w P. poinformował ich, że z dniem 1 lipca 2000 r. zostaną oni przejęci przez Spółkę „A.” i z tą datą strona pozwana stanie się ich pracodawcą. Przed podpisaniem umowy o świadczenie usług ochrony osób i mienia zarząd pozwanej nie zażądał okazania dokumentów określających sytuację ekonomiczną ZTS „P.” SA chociaż wiedział, że jest ona zła. Spółka utraciła płynność finansową, wynagrodzenia wypła-

cane były z opóźnieniem, zaczęła zwalniać pracowników z przyczyn ekonomicznych. Postanowieniem z dnia 5 września 2000 r. Sąd Rejonowy w Radomiu ogłosił upadłość ZTS „P.” SA w P.

Z dniem 30 kwietnia 2001 r. pozwana Spółka rozwiązała z powodami umowy o pracę za wypowiedzeniem z powodu likwidacji stanowiska pracy. Ponadto w pismach z dnia 27 lipca 2001 r. zarząd „A.” Spółki z o.o. poinformował reprezentanta upadłego i syndyka ZTS „P.” SA oraz MKZ NSZZ Solidarność w ZTS „P.” SA i NSZZ Pracowników Spółek i Zakładów „P.”, iż uchyła się od skutków prawnych swojego oświadczenia woli złożonego w dniu 11 kwietnia 2000 r. oraz 28 czerwca 2000 r. z uwagi na działanie pod wpływem błędu co do sytuacji ekonomicznej ZTS „P.” SA.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, iż porozumienie z 28 czerwca 2000 r. zostało zawarte zgodnie z zasadami reprezentacji pozwanej Spółki; Prezes, który złożył oświadczenia, był uprawniony do samodzielnej jej reprezentacji. Określając charakter porozumienia z dnia 28 czerwca 2000 r. Sąd ten wskazał, że porozumienie zbiorowe niemające oparcia w ustawie nie jest źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p., nie stwarza podstawy dla indywidualnych roszczeń pracowniczych, a dla swej skuteczności jako aktu normatywnego wymaga przeniesienia do układu zbiorowego pracy lub co najmniej do regulaminu wynagradzania. Wymóg oparcia na ustawie porozumień zbiorowych jest formalnym upoważnieniem do stanowienia norm prawnych udzielonym przez ustawodawcę partnerom socjalnym. Z wolności rokowań i zawierania porozumień, określonych w art. 59 ust. 2 Konstytucji, w art. 21 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych i w art. 17 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców, nie wynika normatywny charakter porozumień. Wobec tego z porozumienia nie wynikają dla powodów roszczenia o odprawy. Zdaniem Sądu Rejonowego porozumienia tego nie można potraktować także jako nienazwanej umowy prawa pracy, stanowiącej źródło indywidualnych roszczeń powodów z uwagi na zaliczenie jej do umów na rzecz osoby trzeciej (art. 393 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Pomiędzy związkami zawodowymi, które zawarły porozumienie, a pozwaną Spółką nie powstał żaden zobowiązaniowy stosunek prawny, który stanowiłby podstawę do dokonania zastrzeżenia, iż świadczenie ma być spełnione na rzecz osoby trzeciej, a zawarta umowa stanowi zastrzeżenie dodane do innego stosunku zobowiązaniowego.

Sąd Rejonowy stwierdził nadto, że pozwany nie udowodnił żadnej z przesłanek dotyczących możliwości uchylenia się od skutków prawnych oświadczenia woli

złożonego pod wpływem błędu. Do związków zawodowych nie należy poinformowanie o sytuacji finansowej pozwanej Spółki. Błąd mógł zatem wywołać jedynie zarząd Spółki „P.” SA. Pozwana Spółka już przed zawarciem umowy o świadczenie usług ochrony osób i mienia poinformowana była o ciężkiej sytuacji ekonomicznej ZTS „P.” SA. Bezzasadny jest także zarzut, iż treść porozumienia przestała wiązać pozwaną wskutek ziszczenia się warunku zawieszającego zawartego w § 10 ust. 3 umowy z dnia 11 kwietnia 2000 r., tj. rozwiązania umowy z winy zleceniodawcy - ZTS „P.” S.A., skutkującego powrotnym przejściem pracowników na podstawie art. 23¹ k.p. Powodowie nie stali się bowiem ponownie pracownikami ZTS „P.” SA. Byli pracownikami pozwanej Spółki do dnia rozwiązania z nimi umowy o pracę.

W wyniku rozpoznania apelacji powodów Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi wyrokiem z dnia 21 maja 2004 r. zmienił zaskarżony wyrok w części oddalającej powództwo i zasądził tytułem odprawy pieniężnej od „A.” Spółki z o.o. w Ł. na rzecz Grzegorza M. kwotę 14,761 zł, Mirosława W. kwotę 16.543 zł, Janusza R. kwotę 12.311,70 zł, Zygmunta P. kwotę 13.727,46 zł, Artura K. kwotę 10.596,92 zł.

Sąd drugiej instancji rozważając charakter prawny porozumienia z dnia 28 czerwca 2000 r. zawartego między przedstawicielem Zarządu „A.” Sp. z o.o. w Ł. a działającymi w ZTS „P.” SA w P. organizacjami związków zawodowych podzielił stanowisko Sądu Najwyższego zawarte w uchwale składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 2001 r., III ZP 25/00 (OSNAPiUS 2002 nr 6, poz. 134). W uchwale tej uznano, że pakt gwarancji pracowniczych jest źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. Sąd Okręgowy uznał, że pogląd zawarty w tej uchwale ma zastosowanie w niniejszej sprawie. Zdaniem Sądu Okręgowego poza sporem jest, iż porozumienie z dnia 28 czerwca 2000 r. zawarte przez przyszłego pracodawcę „A.” Sp. z o.o. w Ł. z przedstawicielami załogi - związkami zawodowymi, reguluje prawa i obowiązki pracowników i pracodawcy oraz dotyczy zarówno indywidualnych, jak i zbiorowych uprawnień pracowniczych i ma oparcie ustawowe w art. 59 ust. 2 Konstytucji oraz art. 21 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Wskazując, iż strony określiły porozumienie jako „pakiet gwarancji pracowniczych i socjalnych” Sąd ten podniósł, iż celem jego zawarcia miała być ochrona pracowników przed niekorzystnymi skutkami zmian dotyczących pracodawcy. Zawarte porozumienie nie jest układem zbiorowym pracy, ale nie można odmówić mu skuteczności prawnej, gdyż miałyby się z celem jego zawarcia. Zdaniem Sądu Okręgowego, w państwie prawa nie

można tolerować sytuacji, w których pracodawca daje pracownikom gwarancje dalszego zatrudnienia, podejmuje wobec nich zobowiązania, a następnie go nie realizuje, a pracownik jest pozbawiony „jakiegokolwiek obrony i możliwości realizacji przyznanych mu roszczeń”. Uznanie porozumienia za źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. czyni bezprzedmiotowym rozważanie zasadności zastosowania w niniejszej sprawie art. 393 k.c. w związku z art. 300 k.p. Sąd Okręgowy podzielił także pogląd Sądu pierwszej instancji, iż pozwany bezzasadnie twierdzi, iż uchylił się skutecznie od skutków prawnych swoich oświadczeń woli zawartych w umowie z 11 kwietnia 2000 r. i w porozumieniu z 28 czerwca 2000 r. Wskazał, iż związkowcy mogli przypuszczać, że skoro pozwana Spółka podpisała już 11 kwietnia 2000 r. umowę z ZTS „P.” SA, to tym samym zapoznała się z sytuacją finansową zakładu. Związki zawodowe nie mogą ponosić odpowiedzialności za nieprofesjonalne działanie strony pozwanej.

Strona pozwana wniosła kasację od tego wyroku. Zaskarżając w całości wyrok Sądu Okręgowego podnosiła naruszenie przepisów prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 9 k.p. na skutek przyjęcia przez Sąd drugiej instancji, że porozumienie z dnia 28 czerwca 2000 r. - zawarte pomiędzy niektórymi zakładowymi organizacjami związkowymi działającymi w Zakładach Tworzyw Sztucznych „P.” SA reprezentowanymi przez MKZ NSZZ „Solidarność” w ZTS „P.” SA oraz NSZZ Pracowników Spółek i Zakładów „P.” niereprezentującymi interesów wszystkich pracowników „P.” a zarządem „A.” Sp. z o.o. w Ł. - stanowi źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. oraz że stanowi podstawę indywidualnych roszczeń wszystkich pracowników, podczas gdy porozumienia tego, jako niemającego oparcia w ustawie, nie można zaliczyć do źródeł prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p. i nie można z niego wywodzić indywidualnych roszczeń pracowniczych; dla swej skuteczności porozumienie to wymagałoby bowiem przeniesienia jego postanowień do układu zbiorowego pracy lub co najmniej do regulaminu wynagradzania. Strona pozwana zarzucała nadto błędną wykładnię art. 9 k.p. w związku z art. 59 ust. 2 Konstytucji RP, art. 21 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. Nr 55, poz. 234 ze zm.) oraz Konwencją MOP nr 98, przez przyjęcie przez Sąd drugiej instancji, że porozumienie z czerwca 2000 r. znajduje swoje oparcie ustawowe w art. 59 ust. 2 Konstytucji RP oraz w art. 21 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, podczas gdy przepis art. 59 ust. 2 Konstytucji oraz art. 21 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych stanowią wyłącznie deklarację wolności związkowej, prawa prowadzenia rokowań

zbiorowych oraz zawierania układów zbiorowych pracy, a także innych porozumień przewidzianych przepisami prawa pracy, co jednakże nie przesądza o ich normatywnym charakterze. Zdaniem wnoszącej kasację, powołane przepisy nie spełniają podstawowego wymogu pozwalającego na zakwalifikowanie porozumień zbiorowych do źródeł prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p., tj. nie stanowią dla nich oparcia ustawowego. Podstawą ustawową dla zawierania porozumień zbiorowych w powyższym znaczeniu są między innymi art. 241²⁷ k.p., pozwalający na zawarcie porozumienia o zawieszeniu układu zbiorowego, przepis art. 9¹ k.p., art. 23^{1a} k.p. ustawa 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.) oraz ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U. Nr 55, poz. 236). Strona pozwana zarzucała też niezastosowanie art. 30 ust. 4 ustawy o związkach zawodowych przez przyjęcie przez Sąd drugiej instancji, że porozumienie z czerwca 2000 r. ma przymiot zbiorowego źródła prawa pracy, podczas gdy porozumienie to nie tylko nie stanowi źródła prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p., ale zostało zawarte, jak wynika z zebranego w sprawie materiału dowodowego, przez niektóre tylko związki zawodowe, działające w Zakładach Tworzyw Sztucznych „P.” SA, co pozbawia je przymiotu porozumienia zbiorowego. Tymczasem stosownie do ogólnej reguły wyrażonej w art. 30 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych w sprawach dotyczących zbiorowych praw i interesów pracowników organizacje związkowe mogą tworzyć wspólną reprezentację związkową, nadto w sprawach wymagających zawarcia porozumienia lub uzgodnienia stanowiska z organizacjami związkowymi, organizacje te przedstawiają wspólnie uzgodnione stanowisko, przy czym sposób ustalenia i przedstawienia tego stanowiska przez każdorazowo wyłonioną do tych spraw wspólną reprezentację związkową określa porozumienie zawarte przez organizacje związkowe, nieuczynienie zadość temu trybowi pozbawia podpisany akt w ogóle waloru zbiorowości jako *conditio sine qua non* kreowania pozaustawowych źródeł prawa pracy. Strona pozwana zarzucała ponadto niezastosowanie art. 84 § 1 k.c. mimo skutecznego uchylenia się przez nią od skutków prawnych swoich oświadczeń woli złożonych pod wpływem błędu.

Strona skarżąca podnosiła także naruszenie przepisów postępowania: art. 233 § 1 w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez nieuprawnioną akceptację dokonanych przez Sąd pierwszej instancji dowolnych ustaleń wbrew treści zebranego w sprawie materiału dowodowego i uznanie, że nie miało miejsca skuteczne uchylenie się po-

zwanego od skutków prawnych swoich oświadczeń woli złożonych pod wpływem błędu, a zawartych w umowie z dnia 11 kwietnia 2000 r. oraz w porozumieniu z dnia 28 czerwca 2000 r. Twierdzeniu Sądu drugiej instancji o tym, że związki zawodowe nie wiedziały w czerwcu 2000 r. o złej sytuacji Spółki prowadzącej do jej upadłości przeczą zeznania świadków, w tym w szczególności świadka Jacka Z. przewodniczącego MKZ NSZZ „Solidarność”. Przyjęcie przez Sąd drugiej instancji, że strona pozwana, mając zdaniem tego Sądu wiedzę co do rychłej upadłości „P.” S.A., decyduje się mimo to na zawarcie porozumienia, stanowi o rażącym naruszeniu przez Sąd drugiej instancji wskazanych zasad oceny dowodów, podczas gdy z zebranego w sprawie materiału dowodowego jednoznacznie wynika, że w kwietniu 2000 r. została zawarta umowa między ZTS „P.” SA w P. a pozwaną Spółką, w czerwcu 2000 r. zostało zawarte porozumienie pomiędzy zakładowymi organizacjami związkowymi działającymi w Zakładach Tworzyw Sztucznych „P.” SA reprezentowanymi jedynie przez MKZ NSZZ „Solidarność” oraz NSZZ Pracowników Spółek i Zakładów „P.” a zarządem pozwanej spółki przy udziale zarządu ZTS „P.” SA, niedługo po tym, w sierpniu 2000 r. został złożony wniosek o upadłość ZTS „P.” S.A., natomiast postanowieniem z dnia 5 września 2000 r. Sąd Rejonowy w Radomiu ogłosił upadłość ZTS „P.” SA. Zdaniem wnoszącej kasację, ze wskazanej chronologii zdarzeń wynika jednoznacznie, iż związki zawodowe już w kwietniu, a na pewno w czerwcu 2000 r., wiedziały o złej sytuacji ekonomicznej Spółki lub co najmniej powinny były o niej wiedzieć. Przesłanki ogłoszenia upadłości były w związku z tym dobrze znane zarówno związkom zawodowym - powołanym do reprezentacji i obrony prawa, interesów zawodowych i socjalnych pracowników - jak również zarządowi ZTS „P.” SA. Uchybia zasadzie logicznego wnioskowania i doświadczenia życiowego - zdaniem skarżącego - przyjęcie przez Sądy orzekające w sprawie, że związki zawodowe nie miały obowiązku informowania pozwanego o rzeczywistej sytuacji finansowej „P.” SA, jak również, że mogły przypuszczać, że pozwany sytuację tę zna. Gdyby ją znał, to nie zawarłby umów, od skutków których skutecznie się uchylił, chyba że założono, iż działał wyłącznie z pobudek altruistycznych. Okoliczności stanu faktycznego, ustalone w toku postępowania dowodowego, wskazują w sposób niebudzący wątpliwości co do spełnienia przesłanek błędu istotnego co do treści czynności prawnej w rozumieniu art. 84 k.c. Pozwany pozostając w przekonaniu, że zawiera umowy z podmiotem efektywnym ekonomicznie w istocie z winy sygnatariuszy porozumienia zawarł umowę z upadłym, co ewidentnie stanowić mogło podstawę do uchylenia się od

skutków prawnych oświadczeń woli złożonych pod wpływem błędu. Skarżąca podnosiła także, że doszło do naruszenie art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. w części dotyczącej nieuzasadnienia podstawy faktycznej i niewyjaśnienia podstawy prawnej poglądu Sądu drugiej instancji o braku spełnienia przesłanek do uchylenia się pozwanej od skutków prawnych oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu oraz naruszenie art. 386 § 1 k.p.c., przez uwzględnienie apelacji strony powodowej, mimo że była bezzasadna i winna ulec oddaleniu w oparciu o przepis art. 385 k.p.c.

Kasacja zawiera wniosek o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Łodzi oraz pozostawienie temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach zastępstwa prawnego w postępowaniu kasacyjnym.

Sąd Najwyższy rozważył, co następuje:

Kasacja jest pozbawiona usprawiedliwionych podstaw. Zagadnienie charakteru prawnego porozumień zbiorowych nazywanych paktami gwarancji pracowniczych budziło wątpliwości i powodowało rozbieżności w orzecznictwie sądowym. Uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 2001 r., III ZP 25/00 (OSNAPiUS 2002 nr 6, poz. 134), doprowadziła do usunięcia rozbieżności w sprawach dotyczących porozumień zawieranych przez pracodawcę z przedstawicielami pracowników. W rozpoznawanej sprawie komplikacja polega na tym, że porozumienie zawarł przyszły pracodawca ze związkami zawodowymi działającymi u dotychczasowego pracodawcy w związku z rychłym przejściem części zakładu pracy ze skutkami wynikającymi z art. 23¹ k.p. Nie jest to jednak przeszkodą do przydania mu waloru normatywnego. Analogiczny pogląd wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z 12 sierpnia 2004 r., III PK 32/04 (OSNP 2005 nr 4, poz. 55). Porozumienie to nazwane „pakietem” stanowiło, jak zaznaczyły strony je zawierające, integralną część umowy między dotychczasowym a nowym pracodawcą z kwietnia 2000 r. Na mocy tej umowy strona pozwana przejęła część zadań dotychczasowego pracodawcy Spółki „P.” polegających na ochronie osób i mienia na terenie Spółki. Nie budzi wątpliwości i zostało to wyraźnie zaznaczone w umowie, że skutkiem takiego przekazania zadań jest zmiana pracodawcy dla pracowników dotychczas je wykonujących. Dotychcza-

sowy i nowy pracodawca postanowili, że pracownicy zatrudnieni w komórce ochrony staną się pracownikami strony pozwanej i będą zatrudnieni przez nią co najmniej trzy lata. W pakiecie zawartym przez stronę pozwaną ze związkami zawodowymi reprezentującymi przejmowanych pracowników zamieszczono sankcję (za niewywiązanie się z tego zobowiązania) w postaci odpraw, o które chodzi w rozpoznawanej sprawie. Zobowiązanie zaciągnięte przez stronę pozwaną w umowie zawartej ze Spółką „P.”, a dotyczące przejmowanych pracowników (gwarantowania im trzyletniego zatrudnienia) ma postać umowy na rzecz osoby trzeciej w rozumieniu art. 393 k.c. Oznacza to, że już tylko na podstawie tej umowy przejści pracownicy nabyli roszczenie o zatrudnienie przez trzy lata. Nie można tego powiedzieć o pakiecie z czerwca 2000 r. gdyż istotnie między stronami tej umowy nie istniał węzeł obligacyjny. Trzeba jednak przyjąć, że umowa ta ma charakter normatywny jako porozumienie, o którym mowa w art. 9 k.p. Zawarta została wprawdzie przez przyszłego pracodawcę ze związkami zawodowymi działającymi u dotychczasowego, ale mieści się w kategorii porozumień opartych na ustawie, gdyż jest efektem rokowań partnerów socjalnych, które to rokowania miały na celu rozwiązanie problemu istotnego dla ogółu przejmowanych pracowników (art. 59 ust. 2 Konstytucji). Pogląd przeciwny odbierałby sens zawieraniu pakietów socjalnych w ramach procesów prywatyzacyjnych i restrukturyzacyjnych. Pakiety te mają charakter socjalny w najszerszym tego słowa znaczeniu, służą zapewnieniu pokoju społecznego i rozwiązaniu najbardziej żywotnych problemów załogi. Nie do przyjęcia jest pogląd o pozbawieniu ich efektywności. Do takiego rezultatu prowadziłoby uznanie, że w razie niedochowania przez pracodawcę (przyszłego pracodawcę) zaciągniętych zobowiązań można jedynie stosować sankcje przewidziane zbiorowym prawem pracy, a niemożliwe jest dochodzenie roszczeń przez beneficjentów zawartego porozumienia. Najczęściej niemożliwe byłoby doprowadzenie do przekształceń po stronie pracodawcy, gdyby nie doszło do udzielenia „gwarancji” albo pracownicy podjęliby różne formy protestu. Nie można też akceptować stanowiska polegającego na uwalnianiu się przez pracodawcę będącego przedsiębiorcą od zaciągniętych zobowiązań przy pomocy wątpliwych konstrukcji prawnych. Porozumienia nazywane paktami lub pakietami nie są sformalizowane w takim stopniu jak układy zbiorowe, stąd kwestia reprezentatywności związkowych przedstawicieli załogi nie ma przesądzającego znaczenia dla skutecznego zaciągnięcia zobowiązania przez pracodawcę. Strona pozwana jest przedsiębiorcą, powinna mieć zapewnioną obsługę prawną, należy zatem zakładać, że działa profesjonalnie, odpowiednio kal-

kulując koszty podejmowanych działań i spodziewane zyski. Nie może przerzucać na pracowników ryzyka nieosiągnięcia zamierzonych zysków ani upadłości kontrahenta. Stąd też twierdzenia o działaniu pod wpływem błędu są pozbawione uzasadnienia. Strona pozwana, jak się zdaje, rozumie błąd potocznie, to znaczy, że zakłada możliwość uwolnienia się od zobowiązania (uchylenia się od skutków prawnych oświadczenia złożonego drugiej stronie) z tego powodu, że popełniła błąd zawierając umowę z „P.” oraz pakiet ze związkami zawodowymi. Tymczasem do uchylenia się od skutków prawnych oświadczenia woli wymagane jest spełnienie ściśle określonych przesłanek. Błąd, o którym jest mowa w art. 84 k.c., polega na mylnym przeświadczeniu składającego oświadczenie woli co do rzeczywistego stanu rzeczy stanowiącego istotny element treści oświadczenia. Błąd w rozumieniu tego przepisu nie dotyczy sfery motywacyjnej, nie chodzi o to, czym kierował się składający oświadczenie i jakie zakładał cele. Słusznie też podniesiono, że nie sposób przypisać związkom zawodowym jako adresatom oświadczenia strony pozwanej wywołania błędu. Nieinformowanie o kondycji finansowej pracodawcy, z którym już wcześniej strona pozwana zawarła umowę, nawet gdyby kondycja ta była dostatecznie im znana, nie może być poczytywane za wywołanie błędu. Ustalenie kondycji finansowej spółki prawa handlowego nie powinno zresztą nastręczać trudności dla innej spółki.

Tak więc podniesione w kasacji zarzuty naruszenia prawa materialnego okazały się bezpodstawne. Natomiast zarzuty odnoszące się do przepisów postępowania polegały w istocie rzeczy na polemice z interpretacją prawa materialnego, gdyż stan faktyczny nie był sporny a chodziło jedynie o jego ocenę i subsumcję. Całkowicie bezpodstawny jest zarzut dotyczący braku ustaleń i wyjaśnienia podstawy prawnej zaskarżonego orzeczenia w zakresie nieprzyjęcia koncepcji błędu jako przesłanki uchylenia się strony pozwanej od złożonego oświadczenia woli.

Z tych względów kasacja podlegała oddaleniu na podstawie art. 393¹² k.p.c.

=====