



Sygn. akt II PK 55/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 kwietnia 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bogusław Cudowski (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Jolanta Frańczak

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec

w sprawie z powództwa M. N.

przeciwko R. Spółce z o.o. w K., R. Polska S.A. w W. i R. AG z siedzibą w Essen

o odszkodowanie z pakietu socjalnego,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 11 kwietnia 2017 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego w [...]

z dnia 21 maja 2015 r.,

**oddala skargę kasacyjną i odstępuje od obciążania powoda
kosztami zastępstwa procesowego pozwanych w postępowaniu
kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Powód wnosił o zasądzenie od pozwanych solidarnie kwoty 353.983 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 21 czerwca 2005 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania na podstawie „Pakietu gwarancji pracowniczych, socjalnych i związkowych dla pracowników w związku z prywatyzacją S. S.A.” z dnia 15

października 2002 r. w związku z niedotrzymaniem gwarancji zatrudnienia.

Pozwany R. Sp. z o.o. w [...] (wcześniej: S. I. Sp. z o.o. w [...], R.S. Poland Sp. z o.o. w [...]) - dalej również jako „pozwany ad 1”, wnosił o oddalenie powództwa w całości. Podniósł zarzut braku legitymacji procesowej biernej, wskazując, że nie był stroną umowy z dnia 15 października 2002 r. „Pakiet gwarancji pracowniczych, socjalnych i związkowych dla pracowników w związku z prywatyzacją S. S.A.” (dalej „Pakiet Socjalny”). Umowa ta została zawarta pomiędzy R.P. AG z siedzibą w Essen a związkami zawodowymi reprezentującymi pracowników S. S.A. Pozwany R.P. S.A. w [...] (wcześniej: S. S.A. w [...], R. S. S.A. w [...]) - dalej również jako „pozwany ad 2” wnosił o oddalenie powództwa. Podniósł zarzut braku legitymacji biernej, wskazując, że nie istniał stosunek pracy pomiędzy powodem i pozwanym ad 2, który byłby podstawą żądania objętego pozwem. Argumentował, że wprowadził Pakiet Socjalny i gwarancje z niego wynikające jedynie w stosunku do swoich pracowników, gdyż tylko na ich stosunki prawne mógł mieć wpływ. Pozwany R.A. z siedzibą w Essen (wcześniej: R.P. AG w Essen, następnie R.E. AG w Dortmundzie) - dalej również jako „pozwany ad 3”, wnosił o oddalenie powództwa. Podniósł zarzut braku legitymacji procesowej biernej, wskazując, że nie istnieje stosunek prawny łączący powoda i pozwanego ad 3, który byłby podstawą żądania powoda. Podniósł także, że był zobowiązany jedynie do dołożenia należytych starań, aby pozwany ad 2 wykonał zobowiązania wynikające z Pakietu Socjalnego. Ponadto, zdaniem pozwanego ad 3, roszczenie powoda jest nieuzasadnione, gdyż nie przysługiwało mu prawo do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia, ponieważ pozwany ad 1 wypełnił obowiązek i przeniósł powoda do odpowiedniej pracy, zapewniając warunki pracy zgodnie z zaleceniem lekarza, uwzględniając stan zdrowia powoda i jego kwalifikacje zawodowe.

Wyrokiem z 27 maja 2010 r. Sąd Okręgowy w [...] XXI Wydział Pracy zasądził od R.P. S.A. w [...] na rzecz powoda kwotę 353.983 zł wraz z odsetkami ustawowymi od 21 czerwca 2005 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania z Pakietu Socjalnego (pkt I), w pozostałym zakresie postępowanie umorzył (pkt II); oddalił powództwo w stosunku do R. Sp. z o.o. w [...] i w stosunku do R.A. w Essen (pkt III); rozstrzygnął o kosztach procesu (pkt IV-VIII). Postanowieniem z 18 października 2010 r. Sąd Okręgowy w [...] uzupełnił sentencję ww. wyroku dodając

pkt IX, w którym nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 7.800 zł.

Sąd ustalił, że powód był zatrudniony w S. S.A. w [...] od 1 grudnia 1996 r. do 28 lutego 2001 r. na stanowisku kierownika oddziału. Na podstawie art. 23¹ k.p. stał się pracownikiem S. I. Sp. z o.o. w [...] i w dniu 1 marca 2001 r. zawarł z pozwanym ad 1 porozumienie zmieniające umowę o pracę na czas nieokreślony. W dniu 15 października 2002 r. został zawarty Pakiet Socjalny pomiędzy R.P. AG z siedzibą w Essen a związkami zawodowymi reprezentującymi pracowników S. S.A.: Związek Zawodowy Pracowników S. S.A., Komisja Zakładowa Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność” przy S. S.A., Związek Zawodowy Pracowników Ruchu Ciągłego przy S. S.A. W preambule do Pakietu Socjalnego R.P. zobowiązało się dołożyć starań, aby Spółka wykonywała zobowiązania wynikające z niniejszego porozumienia. Każdemu pracownikowi przysługują przeciwko R.P. roszczenia wynikające z § 2 Pakietu. Według § 1 ust. 4 Pakietu, użyte w porozumieniu pojęcia mają znaczenie: „Spółka” - S. S.A. i jej następcy prawni, „Pracownicy” – pracownicy Spółki oraz Spółek Zależnych (tu wyłącznie: S. Info Sp. z o.o. i S. Nieruchomości Sp. z o.o.), którzy w dniu podpisania umowy sprzedaży akcji będą zatrudnieni na czas nieokreślony, a ich umowy o pracę nie zostały wypowiedziane lub rozwiązane i będą zatrudnieni w spółce na podstawie niewypowiedzianej/nierozwiązanej umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w dniu wejścia w życie niniejszego porozumienia, zgodnie z § 9 ust. 1, chyba że niniejsze Porozumienie wyraźnie stanowi inaczej. Zgodnie z § 3 ust. 1 Pakietu Socjalnego z dniem wejścia w życie porozumienia pracownikom przysługuje gwarancja zatrudnienia i indywidualnego wynagrodzenia w wymiarze 75 miesięcy, która w każdym wypadku upływa z dniem uzyskania wieku emerytalnego przez danego pracownika. Spółka udziela pracownikom, którzy przepracowali w S. S.A. lub jej poprzednikach prawnych co najmniej 35 lat, gwarancji zatrudnienia w wymiarze 84 miesięcy. Z kolei § 3 ust. 2 Pakietu Socjalnego stanowi, że w przypadku niedotrzymania przez Spółkę zobowiązania określonego w § 3 pkt 1 i zwolnienia przez Spółkę pracownika przed upływem gwarancji zatrudnienia określonej w § 3 pkt 1, Spółka zobowiązuje się do wypłaty pracownikowi odszkodowania w wysokości kwoty odpowiadającej ilości miesięcy pozostających

od dnia rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy do upływu gwarancji zatrudnienia określonej w § 3 pkt 1, pomnożonej przez jego wynagrodzenie ustalone według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. Dla celów powyższego postanowienia, każdy miesiąc rozpoczęty uważa się za pełny miesiąc. Sąd ustalił, ponadto, że powód cierpi na dolegliwości układu wzrokowego związane ze światłem jarzeniowym. Powód zgłaszał problemy zdrowotne związane z oczami kierownikowi, który udostępnił powodowi kilka komputerów. Okazało się, że powód nie może pracować na żadnym komputerze, który jest wyposażony w monitor typu LCD. Powód od września 2000 r. cierpi również na bóle kręgosłupa, które nie pozwalają mu siedzieć. Rozpoznano u niego chorobę zwyrodnieniową kręgosłupa lędźwiowo-krzyżowego. Powód po przeprowadzonym 4 maja 2005 r. profilaktycznym badaniu lekarskim uzyskał orzeczenie lekarskie z Przychodni „D.” Sp. z o.o. w [...] wystawione przez lekarza specjalistę medycyny pracy A. O., zgodnie z którym ze względu na występujące przeciwwskazania w postaci szkodliwego wpływu wykonywanej pracy na zdrowie, stał się niezdolny do wykonywania dotychczasowej pracy. W związku z powyższym konieczne było przeniesienie powoda do pracy na innym stanowisku na okres 4 maj 2005 r. - 4 maj 2006 r. Lekarz badający powoda wydał następujące zalecenia: praca w ruchu dopuszczalna, pozycja stojąca z przerwami w razie bólu, pozycja siedząca w krótkim okresie czasu, praca w oświetleniu naturalnym, zalecane korzystanie z monitorów CRT, badanie kontrolne 15 czerwca 2005 r. Od 6 czerwca 2005 r. powód połowę pracy wykonywał w biurze na ulicy B. w [...] a drugą połowę pracy w serwerowni na ulicy P. w [...]. Powód do serwerowni dojeżdżał własnym samochodem, co powodowało u niego bóle kręgosłupa związane z przyjmowaniem przez dłuższy czas pozycji siedzącej. Dojazd w obie strony zajmował ok. półtorej godziny. Pozwany ad 1 nie dostosował stanowiska pracy powoda przy ul. B. w [...] do zaleceń wynikających z orzeczenia lekarskiego. Nie wydał polecenia służbowego o gaszeniu światła jarzeniowego. Nie zakupił również dla powoda i pozostałych pracowników siedzących z nim w jednym pokoju lampek z żarówkami stanowiących inne źródło światła niż jarzeniowe. Spełnione zostały natomiast inne warunki. Powód wykonywał pracę na stojąco przy wykorzystaniu specjalnego stołeczka, zapewniono mu także komputer z monitorem CRT. Nie zostało

odpowiednio dostosowane stanowisko pracy powoda w serwerowni przy ul. P. w [...]. Dolegliwości chorobowe były przyczyną częstych zwolnień lekarskich powoda w latach 2000-2005. W dniu 20 czerwca 2005 r. powód rozwiązał ze S. Info Sp. z o.o. umowę o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1 k.p. z uwagi na niespełnienie zaleceń orzeczenia lekarskiego i nie przeniesienie do pracy spełniającej warunki określone w zaświadczeniu, szczególnie po przeniesieniu na stałe do pracy w serwerowni na ul. P. od 6 czerwca 2005 r. W dniu 21 września 2005 r. powód wezwał S. I. Sp. z o.o. w [...] do zapłaty kwoty 358.800 zł tytułem odszkodowania na podstawie § 3 ust. 2 Pakietu Socjalnego. Pozwany ad 1 nie spełnił żądania powoda. Z dniem 7 maja 2007 r. doszło do zmiany firmy S. S.A. w [...] na R. S. S.A. w [...]. W dniu 24 września 2008 r. doszło do kolejnej zmiany firmy pozwanego ad 2 na R.P. S.A. w [...]. Prawa i obowiązki wynikające z Pakietu Socjalnego dla pozwanego R.P. AG w Essen przejęła R.E. AG w Dortmundzie. W wyniku połączenia, następcą prawnym R.E. AG w Dortmundzie jest R.A. w Essen. Z dniem 8 kwietnia 2008 r. doszło do zmiany firmy pozwanego S. Info Sp. z o.o. w [...] na R.S. Poland Sp. z o.o. w [...], zaś w dniu 21 lipca 2008 r. doszło do kolejnej zmiany firmy pozwanego ad 1 na R. Sp. z o.o. w [...]. Zgodnie z opinią biegłego lekarza okulisty warunki, w jakich pracował powód wymagały dostosowania lub zmiany stanowiska. W ustnej opinii biegły lekarz okulista stwierdził, że światło jarzeniowe podczas pracy jest bardziej uciążliwe niż światło dzienne. W ocenie lekarza okulisty postawienie lampki może zastąpić jarzeniówki, jeżeli chodzi o jasność oświetlenia. Biegły lekarz neurolog stwierdził, że praca powoda od maja 2005 r. nie miała istotnego wpływu na obecnie stwierdzony stan neurologiczny. Biegły potwierdził schorzenia kręgosłupa, tyle, że nie mają one podłoża neurologicznego. W ustnej opinii biegły lekarz neurolog stwierdził, że dolegliwości narządu wzroku powoda nie miały źródła w dysfunkcji ośrodkowego układu nerwowego. W ocenie Sądu Okręgowego powództwo zasługiwało na uwzględnienie. Odnosząc się do zarzutu braku legitymacji biernej podniesionego przez każdego z pozwanych, Sąd Okręgowy uznał, że zarzut ten okazał się bezzasadny w stosunku do pozwanego ad 2. Według Sądu, odpowiedzialność pozwanego ad 2 wynika z wykładni gramatycznej postanowień Pakietu Socjalnego. Gwarancja zatrudnienia została udzielona w § 3 ust. 1 Pakietu Socjalnego. Według

§ 3 ust. 2 Pakietu Socjalnego w przypadku niedotrzymania przez Spółkę zobowiązania określonego w § 3 pkt 1 i zwolnienia przez Spółkę pracownika przed upływem gwarancji zatrudnienia określonej w § 3 pkt 1, spółka zobowiązuje się do wypłaty pracownikowi odszkodowania w wysokości kwoty odpowiadającej ilości miesięcy pozostających od dnia rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy do upływu gwarancji zatrudnienia określonej w § 3 pkt 1, pomnożonej przez jego wynagrodzenie ustalone według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. Z cytowanego § 3 ust. 2 Pakietu Socjalnego zdaniem Sądu wynika, że podmiotem odpowiedzialnym za wypłatę pracownikowi odszkodowania jest Spółka, przez którą, zgodnie z § 1 ust. 4 Pakietu Socjalnego rozumie się spółkę S. S.A. i jej następców prawnych. Natomiast przez „pracowników” na potrzeby stosowania Pakietu Socjalnego rozumie się pracowników Spółki jak i pracowników spółek zależnych, do których zalicza się S. Info Sp. z o.o. w [...] (obecnie R. Sp. z o.o.). W konsekwencji powyższego, w ocenie Sądu pozwany ad 2 - R.P. S.A. (poprzednio S. S.A.) - jest zobowiązany do wypłaty odszkodowania na zasadach określonych w § 3 ust. 2 Pakietu Socjalnego nie tylko swoim pracownikom, ale również pracownikom spółek zależnych, do których zalicza się spółka, w której zatrudniony był powód (pozwany ad 1). Sąd stwierdził, że kwestia związania pozwanego ad 2 postanowieniami Pakietu Socjalnego nie była przedmiotem sporu w tej sprawie. Pozwany ad 2 potwierdził bowiem, że wprowadził Pakiet Socjalny i gwarancje z niego wynikające w stosunku do swoich pracowników. Kwestionował natomiast związanie Pakietem Socjalnym pracowników pozwanego ad 1, powołując się na literalne brzmienie § 3 ust. 2 Pakietu Socjalnego, według którego musi dojść do zwolnienia pracownika przez Spółkę, czyli pozwanego ad 2. W ocenie Sądu dosłowne odczytanie tego przepisu rzeczywiście prowadzi do wniosku, że pozwany ad 2 nie mógł dokonać zwolnienia pracownika zatrudnionego w innej spółce, nawet jeżeli spółka ta była od zależna od pozwanego ad 2, co dotyczy spółki, w której był zatrudniony powód. Niemniej, zdaniem Sądu taka interpretacja przedmiotowego postanowienia jest niedopuszczalna, ponieważ jest sprzeczna z definicją pojęcia „pracownicy” z § 1 ust. 4 Pakietu Socjalnego. Przyjęcie proponowanej przez pozwanego ad 2 interpretacji § 3 ust. 2 Pakietu Socjalnego pozbawiłoby pracowników spółek

zależnych, do których zalicza się spółka, w której powód był zatrudniony, gwarancji zatrudnienia. W ocenie Sądu, definicja „pracowników” zawarta w Pakiecie pozwala na przyjęcie, że celem Pakietu było objęcie jego postanowieniami pracowników spółek zależnych. W rezultacie pozwany ad 2 zobowiązał się do wypłaty odszkodowania na podstawie § 3 ust. 2 Pakietu Socjalnego zarówno swoim pracownikom, jak i pracownikom spółek zależnych - S. I. Sp. z o.o. oraz S. Nieruchomości Sp. z o.o. Sąd za zasadny uznał natomiast zarzut braku legitymacji biernej podniesiony przez pozwanego ad 1 oraz pozwanego ad 3. Sąd stwierdził, że zgodnie z definicją „Spółki”, podmiotem odpowiedzialnym za wypłatę odszkodowania jest S. S.A. (obecnie R.P. S.A. w [...]) i jej następcy prawni. Pozwany ad 1 nie jest następcą prawnym pozwanego ad 2, jest spółką zależną wobec pozwanego ad 2. Zdaniem Sądu, pozwany ad 3 niemieckiego również nie jest odpowiedzialny za wypłatę przedmiotowego odszkodowania. Postanowienie, zgodnie z którym R.P. zobowiązuje się dołożyć wszelkich starań, aby Spółka (pozwany ad 2) wykonywała zobowiązania wynikające z niniejszego porozumienia, w ocenie Sądu, nie jest równoznaczne z nałożeniem na pozwanego ad 3 zobowiązania do wypłaty odszkodowania, o którym mowa w § 3 ust. 2 Pakietu Socjalnego w sytuacji, gdyby pozwany ad 2 uchybił temu obowiązkowi. Zdaniem Sądu jest to wyłącznie deklaracja pozwanego ad 3, która nie wywołuje skutków prawnych. Oznacza to, że pozwany ad 3 ponosi odpowiedzialność jedynie za realizację zobowiązań określonych w § 2 Pakietu Socjalnego, który zatytułowany został „Zobowiązania R.P.”. W dalszej kolejności Sąd Okręgowy przesądził, że pracownicy rozwiązujący umowę o pracę na podstawie art. 55 § 1 k.p. nie utracili prawa do odszkodowania z tytułu naruszenia gwarancji zatrudnienia, ponieważ zawarte wyłączenia w § 3 ust. 5 Pakietu Socjalnego nie dotyczą takiego sposobu rozwiązania stosunku pracy. Sąd podkreślił również, że według art. 55 § 3 k.p. rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn określonych w art. 55 § 1 k.p. pociąga za sobą skutki, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem umowy przez pracodawcę za wypowiedzeniem. Z tego też względu pracownik rozwiązujący umowę o pracę na podstawie art. 55 § 1 k.p. jest podmiotem uprawnionym do domagania się odszkodowania na podstawie Pakietu przy spełnieniu warunków określonych w § 3 ust. 1. Przeciwny pogląd prezentowany przez pozwanych, zdaniem Sądu, koliduje z

ochronną funkcją art. 55 § 3 k.p. Sąd Okręgowy wskazał ponadto, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego (uchwała SN z dnia 23 maja 2006 r., III PZP 2/06, OSNP 2007 nr 3-4, poz. 38) postanowienia porozumienia zbiorowego w sprawie gwarancji socjalnych, pracowniczych i związkowych, traktowane są jak przepisy prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. Sąd Okręgowy uznał także, że zebrany w sprawie materiał dowodowy wskazuje, że powód zasadnie skorzystał z prawa rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 55 § 1 k.p., ponieważ pracodawca nie przeniósł go w terminie wskazanym w orzeczeniu lekarskim do innej pracy, odpowiedniej ze względu na jego stan zdrowia i kwalifikacje zawodowe.

Wyrok Sądu Okręgowego zaskarżył powód w zakresie pkt. III, V i VI oraz w zakresie, w jakim Sąd pierwszej instancji zasądził na rzecz pozwanych R.A. w Essen oraz R. Sp. z o.o. od powoda koszty zastępstwa procesowego. Powód zarzucił błędną wykładnię postanowień Pakietu Socjalnego, w szczególności jego § 3 ust. 2 i błędne przyjęcie, że wolą stron Pakietu było, aby podmiotem obowiązany do wypłacenia odszkodowania za zwolnienie pracownika przed upływem okresu gwarancji zatrudnienia był jedynie pozwany ad 2. Zdaniem powoda istnieją podstawy do przyjęcia, że zobowiązany do wypłaty obok pozwanego ad 2 lub zamiast niego jest także pozwany ad 1 lub ad 2. Dalej wskazał, że ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika, że zgodnym zamiarem stron Pakietu było ustanowienie gwarancji zatrudnienia pracownikom zatrudnionym w S. S.A. oraz spółkach zależnych: S. I. Sp. z o.o. i S. Nieruchomości Sp. z o.o. Podobnie treść Pakietu oceniały związki zawodowe, czego potwierdzeniem jest skierowane do Sądu pierwszej instancji pismo NSZZ „Solidarność”, w którym związek ten wprost przyznaje, iż intencją Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność” jako strony Pakietu było, by obowiązki z zapisów Pakietu, a tym samym obowiązek wypłaty ewentualnego odszkodowania, ciążył na pracodawcy, a więc w przypadku powoda na pozwanym ad 1. Za powyższym przemawia również fakt zawarcia przez pozwanego ad 1 z W. W. porozumienia z 20 sierpnia 2004 r. o rozwiązaniu umowy o pracę, w którym przewidziano, że odchodzący pracownik otrzyma świadczenie w wysokości 151.266 zł (niemal 40-krotność jego miesięcznego wynagrodzenia). Kwota powyższa, zdaniem powoda, została wypłacona W. W. właśnie ze względu na to, że pozwany ad 1 uznawał, że

jest związany Pakietem Socjalnym i to on jest zobowiązany wypłacać odszkodowania w nim przewidziane. Zdaniem powoda powyższe stanowisko znajduje potwierdzenie także w § 5 w/w porozumienia, w którym zapisano, że wyczerpuje ono wszelkie roszczenia pracownika związane ze stosunkiem pracy, w tym roszczenia oparte m.in. na Pakiecie Socjalnym. Za słusnością prezentowanego poglądu przemawia według powoda również stanowisko Prezesa pozwanego ad 1 M. T., który na rozprawie w dniu 22 marca 2006 r., oświadczył, że „Pan W. nie zgadzał się z odejściem ze spółki, chciał w spółce pracować, a myśmy jednak chcieli z nim umowę rozwiązać, a akceptujemy postanowienia pakietu z tytułu gwarancji zatrudnienia i po rozmowie z nim umowa została rozwiązana na mocy porozumienia stron i otrzymał on rekompensatę w ramach tego porozumienia”. Uwzględniając powyższe okoliczności, zdaniem powoda, odpowiedzialnym za wypłatę ewentualnego odszkodowania z tytułu naruszenia gwarancji zatrudnienia był pracodawca powoda, tj. pozwany ad 1. Ponadto, powód nie zgodził się ze stanowiskiem Sądu pierwszej instancji, że pozwany ad 3 nie posiada legitymacji biernej, zarzucając w tym zakresie Sądowi błędną wykładnię postanowień preambuły Pakietu Socjalnego. Powód wskazał, że w tej sprawie nie chodzi o przypadek zobowiązania się przez R.P. AG bezpośrednio do wypłaty na rzecz pracowników odszkodowań za naruszenie gwarancji zatrudnienia, ale o odpowiedzialność R.E. AG (jako następcy R.P. AG) za niespełnienie tych świadczeń odszkodowawczych przez pozwanych ad 1 lub ad 2.

Wyrok Sądu Okręgowego zaskarżył również pozwany ad 2 (R.P. S.A. w [...]) w zakresie pkt. I, IV, VII i IX, tj. w części uwzględniającej powództwo w stosunku do R.P. S.A.

Sąd Apelacyjny w [...] wyrokiem z 27 grudnia 2011 r. (III APa 2/11) zmienił zaskarżony wyrok w pkt. I oddalając powództwo. Sąd podzielił stanowisko strony powodowej zawarte w apelacji o solidarnej odpowiedzialności wszystkich występujących w sprawie pozwanych w przypadku uwzględnienia roszczeń powoda. Analizując Pakiet Socjalny podniósł, że zgodnie z § 1 ust. 4 Pakietu wynikające z niego uprawnienia dotyczyły również pracowników spółki S. Info, do której powód został przeniesiony w trybie art. 23¹ k.p. ze S. S.A. Z kolei z preambuły Pakietu Socjalnego, zdaniem Sądu, wynika, że gwarantem

przestrzegania warunków wynikających z Pakietu jest pozwany ad 3, a każdemu z pracowników przysługują roszczenia przeciwko R.P. wynikające z § 2 Porozumienia. Każdy zatem z pozwanych był odpowiedzialny za realizację zobowiązań zawartych w Pakiecie, co przy zaistniałym sporze winno rodzić ich solidarną odpowiedzialność. Szczegółowe rozważania tej kwestii Sąd Apelacyjny uznał za zbędne, wobec uznania zasadności apelacji pozwanego ad 2. Zdaniem Sądu Apelacyjnego powód nie udowodnił, że zaistniały w sprawie przesłanki, o których mowa w art. 55 § 1 k.p., które uprawniałyby powoda do otrzymania stosownego odszkodowania.

Wyrok Sądu Apelacyjnego w [...] z 27 grudnia 2011 r. - w stosunku do wszystkich pozwanych - zaskarżył powód. Zarzucił naruszenie: (-) art. 55 § 1 k.p.; ewentualnie (-) § 3 ust. 4 pkt 2 oraz załącznika 3 do rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z 20 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. Nr 69, poz. 332 ze zm.); (-) art. 382 oraz art. 328 § 2 w zw. z art. 391 k.p.c.

Sąd Najwyższy wyrokiem z 5 marca 2013 r. (II PK 187/12) uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Apelacyjnemu w [...] do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego. Sąd Najwyższy zgodził się ze skarżącym, że Sąd drugiej instancji nie sprostął wymaganiu prawidłowego ustalenia podstawy faktycznej zaskarżonego orzeczenia. Zdaniem Sądu Najwyższego, Sąd drugiej instancji, choć dokonał odmiennych ustaleń, kwestionując przede wszystkim orzeczenie lekarskie o szkodliwym wpływie wykonywanej pracy na zdrowie skarżącego, nie wskazał ich źródła. Podjęcie przez sąd odwoławczy decyzji co do istoty sprawy powinno być poprzedzone kontrolą przeprowadzoną przez ten sąd, obejmującą zebrany materiał dowodowy, o którym mowa w art. 382 k.p.c. Uzasadnienie zaskarżonego wyroku w części dotyczącej oceny zaświadczenia lekarskiego, w ocenie Sądu Najwyższego, było lakoniczne, a nawet całkowicie arbitralne. Wobec braku odniesienia się przez Sąd drugiej instancji do całokształtu zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, uzasadnionym okazały się materialnoprawne zarzuty skargi kasacyjnej.

W toku postępowania apelacyjnego w miejsce R. Sp. z o.o. [...] (pozwany ad 1) stroną pozwaną stała się R. G. Sp. z o.o. w K.

Sąd Apelacyjny w [...] wyrokiem z 21 maja 2015 r. zmienił zaskarżony wyrok Sądu Okręgowego w [...] z 27 maja 2010 r. w pkt. I i IX i powództwo oddalił (pkt I), zmienił zaskarżony wyrok w pkt. IV, V, VI, VII i rozstrzygnął kosztach procesu (pkt II-V); oddalił apelację powoda w pozostałej części (pkt VI); rozstrzygnął o kosztach postępowania apelacyjnego i kasacyjnego (pkt VII-IX), rozstrzygnął o kosztach sądowych w postępowaniu apelacyjnym (pkt X).

Sąd Apelacyjny uwzględnił w całości apelację pozwanego ad 2. Za uzasadniony uznał podniesiony przez pozwanego ad 2 zarzut, że Sąd pierwszej instancji naruszył przepisy art. 9 § 1 k.p. i art. 3 k.p. przez wadliwie przyjęcie, że Pakiet Socjalny stanowi źródło prawa pracy w relacji powód - R.P. S.A. (dawniej: S. S.A.) i jako takie stanowi uzasadnioną podstawę prawną roszczenia odszkodowawczego powoda dochodzonego od pozwanego ad 2. Sąd Apelacyjny ustalił, że pracodawca powoda S. Info Sp. z o.o. w [...] powstała w 2000 r. Jedynym udziałowcem tej spółki w spornym okresie (lata 2000-2005) była S. S.A. w [...]. Z dniem 29 lutego 2001 r. pracownicy pionu informatycznego S. S.A., w tym powód, stali się w trybie art. 23¹ k.p. pracownikami S. Info Sp. z o.o. w [...] z zachowaniem dotychczasowych uprawnień wynikających z umowy o pracę, a także z postanowień ZUZP S. S.A. w brzmieniu na dzień 29 lutego 2001 r. zgodnie z art. 241⁸ k.p. Pismem pracodawcy z dnia 29 lutego 2001 r. powód został poinformowany o powyższym, a także o przysługującym mu prawie rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia za 7-dniowym wyprzedzeniem ze skutkiem, jakie przepisy prawa pracy wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem. Powód z tego uprawnienia nie skorzystał. S. S.A. nie podjął w stosunku do pracowników przejętych przez S. Info Sp. z o.o. żadnych zobowiązań - oprócz tych, które wynikają z samego prawa - w związku z ewentualną przyszłą prywatyzacją S. S.A. W drugiej połowie 2002 r. w związku z planowaną prywatyzacją S. S.A. w [...] zostały przeprowadzone negocjacje pomiędzy R.P. AG z siedzibą w Essen - przyszłym inwestorem a reprezentatywnymi zakładowymi organizacjami związków zawodowych działającymi w S. S.A. w przedmiocie gwarancji zatrudnienia oraz określenia innych

praw i obowiązków stron negocjowanego porozumienia oraz pracodawcy S. S.A. W dniu 15 października 2002 r. porozumienie w postaci „Pakietu gwarancji pracowniczych, socjalnych i związkowych dla pracowników w związku z prywatyzacją S. S.A.” podpisali R.P. AG z siedzibą w Essen oraz zakładowe organizacje związkowe działające w S. S.A. w [...]: Związek Zawodowy Pracowników S. S.A., Komisja Zakładowa Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność” przy S. S.A., Związek Zawodowy Pracowników Ruchu Ciągłego przy S. S.A. W Pakiecie Socjalnym (§ 3 pkt 1) postanowiono m.in. o gwarancjach zatrudnienia dla pracowników w wymiarze 75 miesięcy oraz o wypłacie pracownikowi przez Spółkę (S. S.A.) - w przypadku niedotrzymania przez Spółkę zobowiązania określonego w § 3 pkt 1 i zwolnienia przez Spółkę pracownika przed upływem gwarancji zatrudnienia określonej w § 3 pkt 1 - odszkodowania w wysokości kwoty odpowiadającej ilości miesięcy pozostających od dnia rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy do upływu gwarancji zatrudnienia określonej w § 3 pkt 1, pomnożonej przez jego wynagrodzenie ustalone według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. Sąd Apelacyjny przyjął za własne ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji, co do brzmienia zapisów Pakietu Socjalnego. Pakiet ten został zawarty w trakcie procesu prywatyzacji pośredniej S. S.A. w [...] (art. 1 ust. 2 pkt 1 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.), z powołaniem się przez strony na Konwencję nr 98 MOP dotyczącą zasad prawa do organizowania się i rokowań zbiorowych przyjętą w Genewie dnia 1 lipca 1949 r. (Dz.U. z 1958 r. Nr 29, poz. 126), art. 59 ust. 2 Konstytucji RP (Dz.U. z 1997 r. Nr 78, poz. 483), art. 33 ust. 2 ustawy z dnia 30 sierpnia 1996 r. o komercjalizacji i prywatyzacji (Dz.U. z 1996 r. Nr 118, poz. 561 ze zm.) i ustawę z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych. R.P. AG z siedzibą w Essen był inwestorem, przyszłym nabywcą od Skarbu Państwa 85% akcji S. S.A. Po stronie społecznej w negocjowaniu i zawarciu Pakietu Socjalnego uczestniczyły reprezentatywne zakładowe organizacje związkowe działające na terenie S. S.A. Żaden z tych związków zawodowych nigdy nie obejmował swoim zakresem działania jako reprezentatywna zakładowa organizacja związkowa pracowników S. Info Sp. z o.o. w [...]. Związki te nigdy nie działały u pozwanego ad

1. Prywatyzacja dotyczyła S. S.A. Zarząd S. I. Sp. z o.o. w [...] nie brał udziału w procesie prywatyzacji S. S.A. Nie uczestniczył także w negocjacjach i zawarciu Pakietu Socjalnego oraz nie wprowadził do treści stosunków pracy swoich pracowników żadnych postanowień tego Pakietu. Pracownicy S. I. Sp. z o.o. nie wystąpili formalnie do zakładowych organizacji związkowych działających w S. S.A. o reprezentowanie ich jakichkolwiek interesów w procesie prywatyzacji S.. Zarząd S. S.A. - po zakończeniu procesu prywatyzacji tej Spółki – podpisał ostatecznie Pakiet Socjalny. W ramach tego Pakietu Socjalnego pozwany ad 2 realizował m.in. w kolejnych latach programy dobrowolnych odejść swoich pracowników z prawem do odszkodowania ustalonego w Pakiecie Socjalnym. Nigdy program dobrowolnych odejść wprowadzony w S. S.A. (pozwany ad 2) nie dotyczył (nie objął) pracowników S. Info Sp. z o.o. (pozwany ad 1). Żaden z pracowników S. Info nie otrzymał z tytułu rozwiązania stosunku pracy z tą spółką odszkodowania określonego w § 3 Pakietu Socjalnego. W świetle powyższych faktów, zdaniem Sądu, sporny Pakiet Socjalny nie może być uznany za normatywne źródło w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. indywidualnego roszczenia powoda dochodzonego w tej sprawie od R.P. S.A., a także od innych pozwanych. Sąd podkreślił, że strony, które zawarły Pakiet Socjalny nie były uprawnione (umocowane prawnie) do ustanowienia w przedmiotowym porozumieniu zbiorowym ważnych regulacji (norm) kształtujących treść stosunku pracy powoda, który wiązał go ze S. I. Sp. z o.o. W ocenie Sądu bezsporne jest, że strony Pakietu Socjalnego nie były prawnie legitymowane do reprezentowania pracodawcy S. I. Sp. z o.o. i pracowników tej spółki (a więc także powoda) w procesie stanowienia postanowień tego Pakietu. Uwzględniając art. 9 § 1 k.p., Sąd wskazał, że „inne porozumienia zbiorowe niż układy zbiorowe pracy” stanowią prawo pracy, jeżeli są oparte na ustawie oraz określają prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Ponadto, zawierają je partnerzy społeczni (pracodawca i reprezentujący pracowników związki zawodowe na podstawie ustawy o związkach zawodowych). W okolicznościach faktycznych sprawy, zdaniem Sądu, należy uznać, że Pakiet Socjalny stanowi źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. ale jedynie w stosunkach pracy pomiędzy S. S.A. (obecnie R.P. S.A.) a pracownikami tej Spółki. Nie znajduje natomiast uzasadnienia stanowisko Sądu pierwszej instancji, że Pakiet Socjalny stanowi źródło prawa pracy w rozumieniu art.

9 k.p., które stanowi podstawę prawną roszczenia powoda wobec pozwanego ad 2 z uwagi na treść uchwały Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 2006 r. (III PZP 2/06, OSNP 2007 nr 3-4, poz. 38). W ocenie Sądu w rozpoznawanej sprawie mamy do czynienia z innym stanem faktycznym niż ten, w którym Sąd Najwyższy podjął powyższą ww. uchwałę. Dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy istotne znaczenie ma okoliczność, że w procesie rokowań i zawarcia Pakietu Socjalnego nie występował po jednej stronie pracodawca pracowników S. I. Sp. z o.o., a po drugiej występowały zakładowe organizacje związkowe, które nie miały umocowania w prawie do występowania w imieniu i na rzecz pracowników S. I. Sp. z o.o. W ocenie Sądu Apelacyjnego, sporny Pakiet Socjalny jako źródło prawa (art. 9 § 1 k.p.) miał niewątpliwie jedynie charakter zakładowy i obowiązywał jedynie S. S.A. jako pracodawcę w stosunkach pracy z pracownikami zatrudnionymi w tej spółce. Tylko tych pracowników reprezentowały w sposób wiążący zakładowe organizacje związkowe występujące jako strona Pakietu zgodnie z art. 21 i art. 26 pkt 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych w związku z art. 33 ust. 2 ustawy z dnia 30 sierpnia 1996 r. o komercjalizacji i prywatyzacji. Stroną Pakietu nie były żadne inne przedstawicielstwa pracowników, które byłyby legitymowane (w świetle prawa) do reprezentacji pracowników S. I. Sp. z o.o. Po wykluczeniu normatywnego charakteru Pakietu Socjalnego w stosunku do pracowników pozwanego ad 1, Sąd rozważył czy Pakiet ten ma charakter obligacyjny pozwalający dochodzić przez pracowników pozwanego ad 1 (powoda) indywidualnych roszczeń od pozwanego ad 2. W ocenie Sądu, w ustalonym stanie faktycznym, nie ma podstaw, aby uznać, że Pakiet Socjalny w stosunku do pracowników S. I. Sp. z o.o. stanowił umowę (nienazwaną umowę zbiorowego prawa pracy) na rzecz osoby trzeciej w rozumieniu art. 393 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Zgodnie z tą konstrukcją, pracodawca (dłużnik) zobowiązuje się w umowie z zakładową organizacją związkową (wierzyciel), że spełni świadczenie na rzecz pracownika (osoby trzeciej), w związku z czym pracownik w braku odmiennego postanowienia zawartego w porozumieniu może żądać bezpośrednio od pracodawcy spełnienia zastrzeżonego świadczenia. W niniejszej sprawie bezspornie powyższe przesłanki nie zachodzą i to zarówno przy przyjęciu, że Pakiet zawarł inwestor (pозwany ad 3), jak i prywatyzowana Spółka (pозwany ad 2). Zarówno pozwany ad 2 jak i pozwany ad 3 nie był

pracodawcą powoda a powód nie był pracownikiem żadnego z tych pozwanych. Ponadto, zakładowe organizacje związkowe działające w S. S.A., występujące po drugiej stronie tej czynności prawnej (umowy) jako wierzyciel, nie były umocowane do reprezentowania pracowników pozwanego ad 3 (S. I. Sp. z o.o.), tj. pracowników innego podmiotu niż pracownicy prywatyzowanego S. S.A. W powyższych okolicznościach, zdaniem Sądu Apelacyjnego, art. 393 k.c. nie stanowi podstawy prawnej roszczenia powoda dochodzonego w niniejszej sprawie. Sąd dalej stwierdził, że podstawy takiej nie stanowi także art. 391 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Treścią umowy o świadczenie przez osobę trzecią jest przyrzeczenie jednej strony (dłużnika, gwaranta) wobec drugiej strony (wierzyciela, beneficjenta), że osoba trzecia zaciągnie określone zobowiązanie albo spełni określone świadczenie. Umowa uregulowana w art. 391 k.c. na ogół ma stanowić zabezpieczenie związane z istnieniem innych stosunków obligacyjnych i ma na celu umocnienie ich realizacji (zob. np. umowę serwisu gwarancyjnego przy sprzedaży, umowę offsetową). Zdaniem Sądu, w stanie faktycznym tej sprawy, instytucja uregulowana w art. 391 k.c. również nie może stanowić podstawy prawnej roszczenia powoda w stosunku do pozwanego ad 2, jak również w stosunku do pozostałych pozwanych. Z pewnością pozwany ad 3 (inwestor) nie był uprawniony w umowie z zakładowymi organizacjami związków zawodowych działającymi w prywatyzowanej spółce do zaciągnięcia zobowiązania tego rodzaju, że pozwany ad 2 spełni świadczenie na rzecz pracowników odrębnego pracodawcy pozwanego ad 1 (S. I. Sp. z o.o.), nie reprezentowanych w tej umowie. Treść Pakietu nie pozwala również przyjąć, że pozwany ad 2 (przy założeniu, że zarząd tej spółki podpisał Pakiet) zobowiązał się skutecznie wobec działających u niego zakładowych organizacji związkowych, które nie były legitymowane do prezentowania pracowników pozwanego ad 1, że pozwany ad 1 wprowadzi do treści stosunków pracy z pracownikami zobowiązanie gwarancji zatrudnienia o treści określonej w Pakiecie Socjalnym z konsekwencjami w przypadku jej niedochowania w postaci przedmiotowego odszkodowania. Sąd Apelacyjny stwierdził, że strona powodowa nie udowodniła, że pozwani ad 1 i ad 2 zawarli porozumienie, w ramach którego ten drugi zobowiązał się realizować wypłatę odszkodowania z Pakietu w sytuacji rozwiązania przez tego pierwszego stosunku pracy z pracownikiem w okresie określonym w Pakiecie. Z powyższych

względów, Sąd Apelacyjny nie podzielił apelacji powoda co do pkt. III zaskarżonego wyroku, uznając ją w tym zakresie za bezzasadną. Apelację powoda uwzględnił natomiast w części obejmującej rozstrzygnięcie o kosztach procesu, uznając, że w tej sprawie zachodzi wypadek szczególnie uzasadniony w rozumieniu 102 k.p.c., pozwalający zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów.

Wyrok Sądu Apelacyjnego z 21 maja 2015 r. powód zaskarżył w całości. Zarzucono naruszenie przepisów postępowania, to jest:

(-) art. 398²⁰ zdanie pierwsze k.p.c. poprzez dokonanie takiej wykładni art. 9 § 1 k.p., art. 391 k.c. oraz 393 § 1 k.c., na podstawie której uznał, że nie istnieje podstawa prawna roszczeń powoda, chociaż Sąd Najwyższy rozpoznając w niniejszej sprawie poprzednią skargę kasacyjną nakazał badanie zasadności roszczeń powoda, nie uwzględniając tym samym zarzutów pozwanych co do braku podstaw prawnych roszczeń powoda, co mogło mieć zasadniczy wpływ na wynik sprawy, bowiem gdyby Sąd Apelacyjny nie dokonał takiej wykładni, nie oddaliłby powództwa i to bez analizy pozostałych przesłanek roszczeń powoda (pkt 2.1.1. skargi);

(-) art. 382, a także art. 316 § 1 w zw. z art. 391 k.p.c., oraz art. 328 § 2 w zw. z art. 391 k.p.c. poprzez nieuwzględnienie znaczenia (i) § 1 ust. 4 oraz Preambuły Pakietu Socjalnego, (ii) pisma NSZZ Solidarność (data wpływu 18 lutego 2008 roku), (iii) treści porozumienia z W. W., zeznań (iv) M. T., (v) B. S., (vi) A. P. i (vii) M. Ż. przy ocenie charakteru prawnego Pakietu Socjalnego i wynikających z niego roszczeń wobec poszczególnych pozwanych na podstawie art. 9 § 1 k.p. bądź na podstawie innych przepisów, w tym art. 354, 391 oraz 393 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p., co mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, bowiem gdyby Sąd wziął te dowody i okoliczności pod uwagę, dokonałby innej oceny istnienia podstaw prawnych roszczeń powoda (pkt 2.1.2. skargi);

(-) art. 378 § 1 k.p.c. poprzez nierozpoznanie apelacji powoda w jej granicach, tj. nie rozważenie zarzutów dotyczących nieuwzględnienia przez Sąd Okręgowy przy ocenie podstaw prawnych roszczeń w stosunku do pozwanego ad 1 (i) pisma NSZZ Solidarność (data wpływu 18 lutego 2008 r.), (ii) treści porozumienia z W. W., (iii) zeznań M. T., co mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, bowiem mogło doprowadzić do uznania odpowiedzialności pozwanego ad 1, skoro z

dowodów tych wynika, że to przede wszystkim pozwany ad 1 odpowiadał za gwarancję zatrudnienia powoda i wypłatę odszkodowania w razie naruszenia tej gwarancji, a nadto że pozwany ad 1 zaakceptował takie swoje zobowiązania wobec swoich pracowników (pkt 2.1.3. skargi).

Ponadto zarzucono naruszenie prawa materialnego, to jest:

(-) art. 9 § 1 k.p. w związku z art. 59 ust. 2 Konstytucji RP, art. 33 ust. 2 ustawy o komercjalizacji i prywatyzacji oraz art. 4 ust. 1 pkt 4 k.s.h. poprzez ich błędną wykładnię i uznanie, że zawarty na ich podstawie pakiet socjalny nie może stanowić źródła prawa pracy ani w relacjach pracownika spółki zależnej od spółki prywatyzowanej i tą spółką zależną, ani w relacjach pracownika spółki zależnej ze spółką prywatyzowaną w sytuacji, gdy spółka zależna nie podpisała pakietu, w spółce tej nie działały związki zawodowe, a więc takie związki nie podpisały pakietu, a spółka prywatyzowana nie jest pracodawcą pracownika spółki zależnej w rozumieniu art. 3 k.p. (pkt 2.2.1. skargi)

(-) § 3 ust. 2 w związku z ust. 1 i § 1 ust. 4 Pakietu Socjalnego w zw. z art. 9 poprzez ich niezastosowanie i uznanie, że ani pozwany ad 1, ani pozwany ad 2 nie są zobowiązani na ich podstawie wobec powoda (pkt 2.2.2. skargi); ewentualnie

(-) art. 60 k.c. i 354 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez ich niezastosowanie i brak uznania, że pozwany ad 1 w sposób dorozumiany zobowiązał się wobec swoich pracowników, że będzie wykonywał zobowiązania określone w Pakiecie Socjalnym, przez co w wyniku akceptacji tego zobowiązania przez powoda uprawnienia zobowiązania te stały się elementem stosunku pracy powoda, a w konsekwencji, że powodowi przysługiwały wobec pozwanego ad 1 uprawnienia określone w § 3 ust. 2 w zw. z ust. 1 i § 1 ust. 4 Pakietu socjalnego (pkt 2.2.3. skargi);

(-) art. 393 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez oczywiście błędną wykładnię i przyjęcie, że do skutecznego powstania na tej podstawie zobowiązania na rzecz pracownika obciążającego podmiot niebędący pracodawcą tego pracownika konieczne jest, aby umowę zawarł także pracodawca tego pracownika, a będące stroną takiej umowy związki zawodowe były umocowane do reprezentowania tego pracownika, a w konsekwencji poprzez niezastosowanie tych przepisów i uznanie, że na ich podstawie pomimo treści § 3 ust. 2 w zw. z ust. 1 i § 1 ust. 4 Pakietu

Socjalnego pozwany ad 2 nie jest zobowiązany wobec powoda (pkt 2.2.4. skargi); bądź

(-) art. 391 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez ich błędną wykładnię i uznanie, że na podstawie tych przepisów gwarant będący spółką dominującą nie może odpowiadać wobec pracownika zatrudnionego w spółce zależnej od gwaranta za spełnienie określonych świadczeń przez spółkę zależną, jeżeli zastrzeżenie gwarancyjne zostało zamieszczone w umowie między spółką dominującą a działającymi u niej organizacjami związków zawodowych, a w konsekwencji niezastosowanie tych przepisów i uznanie, że na ich podstawie pomimo treści § 3 ust. 2 w zw. z ust. 1 i § 1 ust. 4 Pakietu Socjalnego pozwany ad 2 nie jest zobowiązany wobec powoda (pkt 2.2.5. skargi); a także

(-) art. 391 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez ich błędną wykładnię i uznanie, że na podstawie tych przepisów gwarant będący inwestorem na podstawie przepisów o komercjalizacji i prywatyzacji nie może odpowiadać wobec pracownika zatrudnionego w spółce zależnej od spółki prywatyzowanej za spełnienie na jego rzecz świadczeń przez spółkę zależną lub spółkę prywatyzowaną, jeżeli zastrzeżenie gwarancyjne zostało zamieszczone w umowie między inwestorem a działającymi w spółce prywatyzowanej organizacjami związków zawodowych, a w konsekwencji niezastosowanie tych przepisów i uznanie, że na ich podstawie pomimo wyraźnych zobowiązań zawartych w Preambule w związku z § 3 ust. 2 w zw. z ust. 1 i § 1 ust. 4 Pakietu Socjalnego pozwany ad 3 nie jest zobowiązany wobec powoda (pkt 2.2.6 skargi); ewentualnie

(-) art. 471 w zw. z art. 393 § 1 k.c. i art. 300 k.p. poprzez ich niezastosowanie pomimo tego, że pozwany ad 3 zobowiązał się w Pakiecie Socjalnym na korzyść powoda, iż dołoży starań, aby obejmujące powoda jako pracownika pozwanego ad 1 gwarancje i uprawnienia zostały zrealizowane, a zobowiązania do podjęcia takich starań nie zrealizował (pkt 2.2.7. skargi).

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej, skarżący wskazał na występowanie w sprawie istotnych zagadnień prawnych, a mianowicie:

(a) jeżeli inwestor oraz zakładowe organizacje związkowe działające w spółce, w której inwestor nabywa akcje dające większość głosów na zgromadzeniu wspólników albo na walnym zgromadzeniu tej spółki, zawarli pakiet socjalny oparty

na ustawie, w którym uregulowano uprawnienia pracowników zatrudnionych w spółce zależnej od spółki, w której inwestor nabywa akcje, to czy pakiet ten jest źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. w stosunkach między taką spółką zależną a jej pracownikami, jeżeli pakiet nie został podpisany przez przedstawicieli spółki zależnej, w której ponadto nie działają związki zawodowe;

(b) czy, a jeżeli tak, to na jakiej podstawie prawnej pakiet socjalny może być podstawą roszczeń pracowników spółki zależnej wobec spółki dominującej (prywatyzowanej), w której akcje nabywa inwestor szczególnie w przypadku, gdy spółka dominująca zaakceptowała pakiet, w którym przewidziano, że spółka dominująca spełni określone świadczenia na rzecz pracowników spółki zależnej;

(c) czy pracownik spółki zależnej może dochodzić na podstawie art. 391 k.c. w zw. z art. 300 k.p. odszkodowania od spółki dominującej i od inwestora nabywającego akcje w spółce dominującej w ramach prywatyzacji, jeżeli spółka dominująca i inwestor w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi działającymi w spółce dominującej zagwarantowali, że na rzecz pracownika spółki zależnej zostaną spełnione określone świadczenia przez spółkę zależną szczególnie w sytuacji, gdy w spółce zależnej nie działają związki zawodowe?

Ponadto, skarżący twierdził, że skarga jest oczywiście uzasadniona w związku z zarzutem naruszenia art. 393 § 1 k.c.

Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Apelacyjnemu w [...], a także pozostawienie temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pełnomocnik pozwanego ad 2 (R.P. S.A.) wniósł o oddalenie skargi oraz zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego według norm prawem przepisanych.

Pełnomocnik pozwanego ad 1 (R. Sp. z o.o.) oraz pozwanego ad 3 (R.A.), w odpowiedzi na skargę kasacyjną, wniósł o jej oddalenie, oraz zasądzenie na rzecz pozwanego ad 1 oraz pozwanego ad 3 kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się nie mieć uzasadnionych podstaw.

Wstępnie należy stwierdzić, że przedmiotem roszczenia strony powodowej było odszkodowanie wywodzone z postanowień pakietu socjalnego, który został zawarty pomiędzy inwestorem (R.P. AG z siedzibą w Essen – dalej pozwany ad 3) i związkami zawodowymi działającymi w S. S.A. (obecnie R.P. S.A. – dalej pozwany ad 2). Natomiast pracownik dochodzący odszkodowania zatrudniony był w R. Spółka z o.o. w K. (dalej pozwany ad 1).

W pierwszej kolejności konieczne było rozważenie, czy porozumienie zbiorowe zawarte w trakcie prywatyzacji pozwanego ad 2 ma charakter normatywny w rozumieniu art. 9 k.p. Sąd Apelacyjny przyjął w zaskarżonym wyroku, że porozumienie to, nazywane pakietem socjalnym, stanowi źródło prawa w rozumieniu art. 9 k.p., ale jedynie w stosunkach pomiędzy S. S.A. a pracownikami tej spółki. Problem charakteru prawnego pakietów socjalnych już od dawna jest przedmiotem skrajnie zróżnicowanych wypowiedzi doktryny prawa pracy, jak i Sądu Najwyższego. Problem ten został, co do zasady, rozstrzygnięty w uchwale 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 2006 r., III PZP 2/06 (OSNP 2007 nr 3-4, poz. 38). Przyjęto w niej, że porozumienie zbiorowe w sprawie gwarancji socjalnych, pracowniczych i związkowych, zawarte w procesie prywatyzacji pośredniej, pomiędzy związkami zawodowymi działającymi u pracodawcy, a spółką handlową, która po nabyciu akcji stała się spółką dominującą nad spółką zależną będącą pracodawcą jest źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. W doktrynie pogląd ten został zdecydowanie zanegowany (zob. zwłaszcza B. Wagner: Pakiet socjalny, PiZS 2006 nr 9). Skarżący nie kwestionuje rzecz jasna z oczywistych względów poglądu Sądu Najwyższego. Stąd konieczne było przyjęcie o normatywnym charakterze przedmiotowego pakietu socjalnego.

Przyjęcie powyższego nie oznacza jednak wyjaśnienia podstawowego problemu niniejszej skargi kasacyjnej. Jego istota polega bowiem na rozstrzygnięciu, czy postanowienia pakietu mogą stanowić podstawę materialną roszczenia powoda. Sąd Apelacyjny w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku trafnie przyjmuje, że w rozpoznawanej sprawie stan faktyczny jest inny od tego, który występował w sprawie III PZP 2/06. Oczywistym jest, że orzeczenia Sądu

Najwyższego muszą być stosowane do innych spraw z dużą ostrożnością uwzględniającą okoliczności danej sprawy. W szczególności dotyczyć to musi porozumień zbiorowych, które wykazują ogromne różnice dotyczące niemal we wszystkich podstawowych kwestiach. W powołanej wyżej uchwale Sąd Najwyższy wyraźnie podkreślić, że wymagana jest wstrzemięźliwość przy formułowaniu bardzo ogólnych poglądów odnoszących się do wszystkich pakietów socjalnych.

Sąd Apelacyjny trafnie zauważył, iż stroną zawartego pakietu socjalnego były związki zawodowe działające u pozwanego ad 2. Nie było także spornym, że związki zawodowe nie prowadziły działalności (nie miały członków) u pozwanego ad 1 – pracodawcy powoda. Tak więc pierwszoplanowym zagadnieniem staje się rozstrzygnięcie, czy związki zawodowe mogły w tym porozumieniu zbiorowym reprezentować pracowników zatrudnionych u innego pracodawcy. Należy zgodzić się z Sądem drugiej instancji, że sporny pakiet socjalny miał charakter zakładowy.

Zasadniczo nie ulega żadnej wątpliwości, że w sprawach zbiorowych zasadą jest reprezentacja związkowa pracowników danego zakładu pracy, objętego działaniem związku zawodowego. Dopuszczenie zaś reprezentowania pracowników innego pracodawcy zawsze musi wynikać z wyraźnego upoważnienia ustawowego. Przykładem czego może być przepis art. 3 ust. 4 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Stanowi on, że w imieniu pracowników zakładu pracy, w którym nie działa związek zawodowy, spór zbiorowy może prowadzić organizacja związkowa, do której pracownicy zwrócili się o reprezentowanie ich interesów zbiorowych. Pogląd powyższy staje się jeszcze bardziej wyraźny i uzasadniony, gdyby porozumienie zbiorowe pogarszało warunki zatrudnienia pracowników innego zakładu pracy. Identycznie i konsekwentnie należy przyjąć, że porozumienie zbiorowe nie może obowiązywać pracodawcy, który nie jest jego stroną (wyrok SN z dnia 8 czerwca 2010 r., I PK 23/10, OSNP 2011 nr 23-24, poz. 289). Stanowisko to wydaje się być oczywiste (tak J. Wratny: glosa do wyroku SN z dnia 8 czerwca 2010 r., I PK 23/10, OSP 2012 nr 4, poz. 38).

Pewne wątpliwości mogą wynikać, w razie dopuszczenia analogicznego stosowania do zawierania pakietów socjalnych art. 241²⁸ k.p. Pomimo różnic poglądów w kwestii objęcia układem pracodawców, u których nie działają związki zawodowe należy przyjąć, że możliwość taka wymagałaby wyraźnej podstawy

prawnej (tak L. Florek: Kodeks Pracy. Komentarz, Warszawa 2011, s. 1198 oraz J. Wrątny: Zbiorowe prawo pracy. Komentarz, red. J. Wrątny, K. Walczak, Warszawa 2009, s. 240-241). Tym bardziej możliwość taką należy odrzucić w przypadku porozumienia zbiorowego, gdyż w tym przypadku brak jest jakiegokolwiek podstawy prawnej do dopuszczenia reprezentowania pracowników pracodawcy, gdzie związki zawodowe nie prowadzą żadnej działalności.

Należy także zauważyć, że jednym z warunków normatywnego charakteru każdego porozumienia zbiorowego jest określenia praw i obowiązków stron stosunku pracy. Sporny pakiet niewątpliwie warunku tego nie spełniał w odniesieniu do pracodawcy powoda, ani pozostałych pozwanych.

Na podstawie powyższego należy stwierdzić, że zawarty pakiet socjalny nie mógł skutecznie wiązać pracodawcy powoda, jak i tym bardziej pozostałych dwóch pozwanych w sprawie podmiotów.

Sąd Apelacyjny trafnie również rozstrzygnął, że w omówionych w uzasadnieniu okolicznościach nie doszło do zawarcia umowy na rzecz osoby trzeciej (art. 393 k.c.), ani umowy o świadczenie przez osobę trzecią (art. 391 k.c.). Sąd Najwyższy podziela dotyczącą tego argumentację. Należy w tym miejscu zauważyć, że dopuszczenie stosowania konstrukcji z art. 393 § 1 k.c. było dopuszczane przez Sąd Najwyższy w przypadku pakietów socjalnych zawieranych przez związki zawodowe i pracodawcę. Natomiast w odniesieniu do pracowników spółki zależnej nie może być zastosowana konstrukcja umowy na rzecz osoby trzeciej, jeżeli porozumienie zbiorowe zostało zawarte przez inwestora ze związkami spółki dominującej. Nie występuje więc w tym przypadku stosunek pokrycia, który stanowi *causa* dla zobowiązania dłużnika wobec osoby trzeciej. Jako niedopuszczalne należałoby także przyjąć możliwość wyinterpretowanie takiego zastrzeżenia jedynie w drodze wykładni treści porozumienia zbiorowego zawartego przez związki zawodowe reprezentujące jedynie pracowników spółki dominującej w odniesieniu do pracowników spółki zależnej. Można także przyjąć, że z okoliczności sprawy wynika jednoznacznie, w tym także treści porozumienia, iż wolą inwestora jako strony pakietu socjalnego nie było zapewnienie gwarancji zatrudnienia pracownikom spółek zależnych – powiązanych kapitałowo ze spółką prywatyzowaną.

Także umowa (a raczej zastrzeżenie umowne) z art. 391 k.c. ma charakter subsydiarny, co jest powszechnie akceptowane w orzecznictwie Sądu Najwyższego i doktrynie. Tak więc z tych samych powodów nie można przyjąć, by konstrukcja ta mogła znaleźć zastosowanie do spornego pakietu socjalnego, co wynika też z uchwały III PZP 2/06.

Wynika z powyższego, że w takim układzie podmiotowym stron porozumienia zbiorowego (pakietu) jaki występuje w sprawie jego postanowienia nie mogą stanowić podstawy materialnej roszczeń pracownika spółki zależnej, będącej pracodawcą powoda. Z tych samych powodów niezasadnym okazał się również zarzut naruszenia art. 471 w związku z art. 393 § 1 k.c. i art. 300 k.p.

Można w powyższej kwestii ostatecznie stwierdzić, że stosowanie cywilistycznej konstrukcji umowy na rzecz osoby trzeciej i świadczenia przez osobę trzecią do pakietów socjalnych, nawet w stosunku do pracowników spółki prywatyzowanej, reprezentowanych przez związek zawodowy jest, co najmniej kontrowersyjne. Jako niedopuszczalne należy więc ocenić rozciągnięcie postanowień pakietu na pracowników spółki zależnej niebędącej stroną porozumienia zbiorowego i zawartego przez związek zawodowy, który nie jest uprawniony do ich reprezentowania i to poprzez wyinterpretowanie tego z niejasnej treści aktu, wbrew woli strony pracodawczej.

Niezasadne okazały się także zarzuty naruszenia prawa procesowego. Wbrew twierdzeniom skarżącego Sąd Najwyższy orzekając wcześniej w sprawie wcale nie przesądził o kwestii odpowiedzialności trzech pozwanych, co wynika jednoznacznie z uzasadnienia wyroku z dnia 5 marca 2013 r., II PK 187/12. Tak więc Sąd Apelacyjny był związany jedynie co do wykładni dotyczącej art. 55 § 1 k.p. Pozostałe zarzuty naruszenia przepisów prawa procesowego polegają w istocie na próbie kwestionowania ustaleń Sądu Apelacyjnego, a więc także nie mogły zostać uznane za zasadne.

Reasumując należy stwierdzić, że postanowienia porozumienia zbiorowego (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 i w których nie działają żadne związki zawodowe.

Wynika z powyższego, że zaskarżony wyrok Sądu Apelacyjnego w pełni odpowiada prawu, a tym samym skarga kasacyjna w żadnym wypadku nie była oczywiście uzasadniona. Można jedynie zauważyć, że problematyka realizacji porozumień zbiorowych jest niezmiernie skomplikowana, co uznaje skarżący formułując liczne zagadnienia prawne. Jednocześnie podnosi on oczywistą zasadność skargi kasacyjnej.

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

kc