



Sygn. akt III PSKP 40/22

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 grudnia 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Leszek Bielecki (przewodniczący)

SSN Robert Stefanicki (sprawozdawca)

SSN Renata Żywicka

w sprawie z powództwa J.F.

przeciwko O. SA w B. i O.1 SA w O.

o odprawę pieniężną, ewentualnie o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 6 grudnia 2022 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w Opolu
z dnia 18 maja 2021 r., sygn. akt V Pa 6/21,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Okręgowemu w Opolu do ponownego rozpoznania i
rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w Opolu oddalił wyrokiem z dnia 16 listopada 2020 r. (IV P 256/16) powództwo J.P. przeciwko „O.” S.A. oraz „O.1” S.A. o odprawę pieniężną, ewentualnie o odszkodowanie oraz odstąpił od obciążenia go kosztami postępowania na rzecz pozwanych.

Apelację od powyższego wyroku wniósł powód J.F. zaskarżając orzeczenie Sądu I instancji w części oddalającej jego powództwo. Zarzucił zarówno naruszenie przepisów prawa procesowego, jak i materialnego. W pierwszym z wymienionych zakresów wskazał na naruszenie: art. 327¹ § 1 pkt 1 i 2, art. 233 § 1 k.p.c.

Naruszenie przepisów prawa materialnego dotyczyć miało wykładni i stosowania art. 9 k.p. w zw. z art. 241²³ i art. 240 § 2 k.p. w zw. z art. 249¹ § 1 k.p. i w zw. z § 2 pkt 1 *in fine* Protokołu dodatkowego nr 10 z dnia 15 lutego 2011 r. do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z dnia 4 lutego 2005 r.; art. 241¹³ § 2 k.p. w zw. z art. 241⁸ § 2, art. 18 § 2 k.p. i w zw. z art. 42 § 1 i 2 k.p., art. 45 § 1, art. 241⁹ § 1 k.p. w zw. z treścią § 1 pkt 1 Protokołu dodatkowego nr 14 z dnia 9 listopada 2019 r. do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z dnia 4 lutego 2005 r.; art. 8 k.p. w zw. z art. 32 Konstytucji RP w zw. z pkt 2 Porozumienia z dnia 18 maja 2011 r. oraz treścią Porozumienia, w świetle którego obowiązuje ono do dnia 20 maja 2015 r. w zw. z § 1 pkt 2 oraz 6 Protokołu dodatkowego nr 11 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy i § 5 Protokołu dodatkowego nr 12 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy oraz § 1 pkt 1 Protokołu dodatkowego nr 14 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy funkcjonującego przy Pozwanej; art. 8 k.p. w zw. z art. 4 § pkt 4 k.s.h.; art. 8 k.p. w zw. z § 2 pkt 1 Protokołu dodatkowego nr 10 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z dnia 4 lutego 2005 r. funkcjonującego przy Pozwanej; art. 8 k.p. w zw. z art. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników; art. 393 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. w zw. z pkt. 2 Porozumienia z dnia 18 maja 2011 r.; art. 391 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. w zw. z pkt. 2 Porozumienia z dnia 18 maja 2011 r.; art. 366 § 1 k.c. w zw. z art. 369 k.c. oraz w zw. z art. 370 k.c., a także art. 300 k.p. i art. 65 § 2 k.c. w zw. z § 2 pkt. 1 Protokołu dodatkowego nr 10 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z dnia 4 lutego 2005 r.; art. 471 k.c. w zw. z art. 393 § 1 k.c. w zw. z art. 391 § 1 k.c. i w zw. z art. 300 k.p.; art. 415 k.c. w zw. z art. 8 k.p. w zw. z art. 300 k.p. w zw. z pkt 2 Porozumienia z dnia 18 maja 2011 r. oraz w zw. z § 2 pkt 1 Protokołu dodatkowego nr 10 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy.

Przedstawiając stan faktyczny sprawy należy rozpocząć od okoliczności, że J.F. był zatrudniony w „O.” S.A.. od dnia 1 grudnia 1984 r. Oświadczeniem z dnia

15 maja 2013 r. „O.” S.A. wypowiedziało powodowi umowę o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia. Termin ten upłynął 31 sierpnia 2013 r. Jako powód wypowiedzenia wskazano trudności ekonomiczne spółki. Po rozwiązaniu stosunku pracy otrzymał on 3-miesięczną odprawę, co go nie zadawało w związku z odmienną bardziej korzystną dla niego treścią porozumienia i dołączonych do niego protokołów.

„O.” S.A. było spółką Skarbu Państwa. Od 2005 r. w spółce obowiązywał Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy i w wyniku jej prywatyzacji akcje spółki były nabywane przez jej pracowników, a od marca 2011 r. jej akcje zaczął skupować od pracowników „O.1” S.A. w O. w konsekwencji czego doszło 18 maja 2011 r. do zawarcia porozumienia między „O.” S.A., „O.1” S.A. oraz organizacjami związkowymi działającymi przy „O.” S.A., tj. Niezależny Samorządny Związek Zawodowy „S.”, Związek Zawodowy Pracowników [...] i Związek Zawodowy Pracowników [...]. Zgodnie z jego treścią w przypadku nabycia przez Inwestora pośrednio lub bezpośrednio co najmniej 51% akcji spółki „O.” S.A., Inwestor jako akcjonariusz Spółki zachowa następujące warunki:

1) dotychczas obowiązujący w Spółce Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy będzie obowiązywał nadal przez okres 4 lat, tj. do 20 maja 2015 r.;

2) w przypadku zwolnień pracowników w ramach restrukturyzacji obowiązywać będą odprawy w jednakowej, odpowiadającej dziewięciomiesięcznemu wynagrodzeniu pracownika wysokości, niezależnie od długości okresu zatrudnienia pracownika w spółce. W ramy planowanych odpraw wliczana będzie odprawa pieniężna wynikająca z ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Niniejsze postanowienie nie dotyczyło pracowników spółki zatrudnionych na podstawie umów o pracę na czas określony oraz pracowników zatrudnionych w tzw. aparacie sprzedażowym spółki przez okres czasu krótszy niż 3 lata licząc wstecz od daty zawarcia porozumienia, którzy świadczą pracę poza siedzibą spółki;

3) inwestor potwierdza gotowość nabycia wszystkich akcji spółki od dotychczasowych jej akcjonariuszy wyrażających wolę ich zbycia w okresie do

trzech lat od dnia podpisania porozumienia, a to za cenę nie mniejszą niż 9 zł za jedną akcję;

- 4) spółka zachowa odrębną od inwestora podmiotowość prawną;
- 5) inwestor potwierdził, iż zakład produkcyjny nie zmieni swojej siedziby, a produkcja tych samych grup wyrobów odbywać się będzie nadal pod nazwą „O.”, chyba że analiza opłacalności produkcji danych wyrobów wykaże inaczej;
- 6) szczegóły funkcjonowania wydatków inwestycyjnych będą ustalane między zarządem spółki a zarządem inwestora.

Roszczenia powoda wiązane były z kwalifikacją prawną przedmiotowego porozumienia i protokołów do niego dołączonych. M.in. do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy wprowadzono protokół dodatkowy odnoszący się do zasad i wysokości odprawy pieniężnej z tytułu rozwiązania stosunku pracy, a następnie włączono protokół 12, w którym przedłużono obowiązywanie postanowień protokołu 11.

Wyrokiem z dnia 16 listopada 2020 r. Sąd Rejonowy w Opolu oddalił powództwo J.F. przeciwko „O.” S.A. w B. oraz „O.1” S.A. (dalej też jako pozwane) o odprawę pieniężną, ewentualnie o odszkodowanie i odstąpił od obciążenia powoda kosztami w sprawie na rzecz pozwanych.

Sąd Okręgowy w Opolu wyrokiem z dnia 18 maja 2021 r. po rozpoznaniu na rozprawie sprawy z powództwa J.F. przeciwko „O.” S.A. w B. oraz „O.1” S.A. w O. o odprawę pieniężną, ewentualnie o odszkodowanie na skutek apelacji powoda od wyroku Sądu Rejonowego w Opolu z dnia 16 listopada 2020 r. oddalił apelację i odstąpił od obciążenia powoda kosztami zastępstwa procesowego.

Apelację od niniejszego wyroku wniósł powód zaskarżając wyrok w części oddalającej jego powództwo. Sąd Okręgowy uznał apelację za bezzasadną. Ocena wniesionego przez J.F. roszczenia czyniła niezbędnym odniesienia się do podstawy prawnej wniesionego powództwa, w tym powołanego art. 9 § 1 k.p. W rozumieniu tego przepisu ilekroć w kodeksie pracy jest mowa o prawie pracy oznacza to przepisy kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych precyzujących prawa i obowiązki pracowników oraz pracodawców, a także postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku

pracy. Według dokonanej przez ten Sąd oceny, Sąd I instancji przeprowadził postępowanie dowodowe w sposób prawidłowy, właściwie ocenił zebrany w sprawie materiał nie przekraczając granic wyznaczonych art. 233 § 1 k.p.c.

Sąd odwoławczy uznał, że Sąd Rejonowy nie zasądzając na rzecz powoda odprawy pieniężnej od „O.”S.A. z siedzibą w B. rozważał kwestie charakteru prawnego porozumienia z dnia 18 maja 2011 r. w kategorii źródła prawa pracy. Sąd Okręgowy nie podzielił stanowiska prezentowanego, zwłaszcza we wcześniejszych wyrokach sądów powszechnych i Sądu Najwyższego odnośnie możliwości wyinterpretowania ustawowej podstawy zawartego porozumienia zbiorowego. Porozumienie też nie znajdowało oparcia prawnego w art. 26¹ ust. 3 i 4 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych. Zważywszy, że przedmiotowe porozumienie dotyczyło pakietów socjalnych, Sąd Okręgowy nawiązał do orzecznictwa Sądu Najwyższego, w którego dorobku wyróżnić można dwie rozbieżne linie orzecznicze.

Zgodnie z jedną z nich pakiet socjalny może mieć umocowanie w porozumieniach zbiorowych niebędących układem zbiorowym pracy. Zgodnie z drugą koncepcją pakiet gwarancji pracowniczych zawarty na przykład przez zakładowe organizacje związkowe w porozumieniu z przedsiębiorstwem może być kwalifikowany jako mające podstawę prawną w art. 9 § 1 k.p. Zdaniem Sądu Okręgowego należy zaaprobować stanowisko orzecznicze i doktrynalne, zgodnie z którym nie ma podstaw do wyinterpretowania normatywnego charakteru porozumienia zbiorowego, jeżeli nie jest ono ściśle oparte na przepisie rangi ustawowej. Zatem powołane już porozumienie z dnia 18 maja 2011 r. nie miało charakteru normatywnego, bowiem do jego zawarcia i związania jego postanowieniami brak było zidentyfikowanej podstawy prawnej. Podstawę prawną stanowią natomiast rozwiązania układu zbiorowego pracy „O.”S.A. z siedzibą w B., zawarte w protokole dodatkowym, gdyż dotyczą one zwolnień i odszkodowań związanych z przeprowadzaną restrukturyzacją.

Sąd ten zważył, że oświadczenie o wypowiedzeniu J.F. umowy o pracę zostało złożone niespornie przez „O.” S.A. z siedzibą w B. po terminie wypłaty odpraw, nie ma zatem żadnych podstaw, aby przedmiotowe porozumienie traktować, jak to wywodził powód jako bezterminową gwarancję wypłacania

pracownikom wskazanej spółki odpraw pieniężnych w wyższej kwocie niż gwarantowana przez przepisy powszechnie obowiązujące. Zdaniem J.F. w roku 2013, w którym doszło do ustania jego zatrudnienia, nadal była prowadzona restrukturyzacja w związku z czym przy niekwestionowanej także przez stronę pozwaną przyczynie wypowiedzenia umowy o pracę, przysługuje mu odprawa pieniężna w zwiększonej wysokości, bo dziewięciomiesięcznej odprawy pomniejszonej o już wypłacone sumy.

Sąd Okręgowy potraktował jako zupełnie nielogiczny wniosek powoda jakoby brak wręczenia pracownikom wypowiedzeń zmieniających po upływie terminu, na jaki dane uprawnienie było zapisane w porozumieniu oznaczał, że pracownicy nie utracili indywidualnego prawa do uzyskania odprawy. Sąd ten wskazał również za niezasadne podniesione przez powoda zarzuty naruszenia prawa materialnego, w tym art. 9 k.p. w związku z art. 241²³, art. 240 § 1 w związku z art. 249¹ § 1 i 2 k.p. oraz postanowień protokołu dodatkowego do zakładowego układu zbiorowego pracy przez błędną wykładnię i przyjęcie, że porozumienie zawarte między pozwaną będącą inwestorem a organizacjami związkowymi nie stanowi źródła prawa pracy.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w Opolu wniósł przez swojego pełnomocnika powód, dochodząc zmiany zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenia na jego rzecz od „O.” S.A. z siedzibą w B. oraz „O.1” S.A. w O. łącznej kwoty 13.187,42 zł wraz z odsetkami ustawowymi od 1 września 2013 r. do dnia zapłaty oraz zasądzenia na jego rzecz kosztów postępowania przed sądami obydwu instancji oraz kosztów postępowania kasacyjnego. W ramach ostrożności procesowej wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozstrzygnięcia Sądowi Okręgowemu w Opolu z uwzględnieniem kosztów dotychczasowego postępowania.

Wyrokowi Sądu Okręgowego skarżący kasacyjnie zarzucił naruszenie prawa materialnego tj.:

- art. 9 k.p. w zw. z art. 241²³ k.p. i art. 240 § 2 k.p. w zw. z art. 249¹ § 1 k.p. i w zw. z § 2 pkt 1 *in fine* Protokołu dodatkowego nr 10 z dnia 15 lutego 2011 r. do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z dnia 4 lutego 2005 r. funkcjonującego przy „O.” S.A.. z siedzibą w B. w zw. z pkt. 2 Porozumienia z dnia 18 maja 2011 r.

zawartego przez „O.1” S.A. w O. oraz organizacje związkowe działające przy „O.” S.A.. z siedzibą w B. oraz z treścią listu intencyjnego przesłanego przez „O.1” S.A. W O. z dnia 14 marca 2011 r. do Zarządu „O.” S.A. z siedzibą w B. i w zw. z art. 1 ust. 1, art. 2 ust. 1 oraz art. 3 ust. 1 i art. 8 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 1969) i w zw. z art. 4 § 4 pkt 4 k.s.h. w zw. z art. 26¹ ustawy o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2019 r., poz. 263) oraz w zw. z art. 59 ust. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej poprzez błędną wykładnię i przyjęcie, że porozumienie z dnia 18 maja 2011 r. nie stanowi źródła prawa pracy, ani też nie stanowi podstawy indywidualnych roszczeń pracowników „O.” S.A. z siedzibą w B. o wypłatę odprawy w wysokości dziewięciomiesięcznego wynagrodzenia pracownika, podczas gdy już w lutym 2011 r. wskazana pozwana oraz działające przy niej organizacje związkowe, wprowadziły do wewnętrznego prawa pracy „O.”S.A. z siedzibą w B. postanowienia upoważniające przyszłego Inwestora („O.1” S.A.), a nawet obligujące go, do zawarcia w imieniu i ze skutkiem wobec „O.” S.A. z siedzibą w B., umowy społecznej dotyczącej zabezpieczenia praw i interesów pracowników „O.” S.A. z siedzibą w B., która to umowa społeczna została zawarta w dniu 18 maja 2011 r. Stąd stała się częścią wewnętrznego prawa pracy „O.” S.A. z siedzibą w B., a samo Porozumienie w pkt 2 wyraźnie i bezpośrednio odnosi się do praw pracowników „O.” S.A. z siedzibą w B., przysługujących im z mocy ustawy wskazując, że odprawy w wysokości dziewięciomiesięcznego wynagrodzenia, wypłacane zwalnianym pracownikom pozwanej, będą zawierały w sobie podstawę odprawy pieniężnej wynikającą z ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników;

- art. 241¹³ § 2 k.p. w zw. z art. 241⁸ § 2 i art. 18 § 2 k.p. i w zw. z art. 42 § 1 i 2 k.p. w zw. z art. 45 § 1 k.p. oraz w zw. z art. 241⁹ § 1 k.p. w związku z treścią § 1 pkt 1 Protokołu dodatkowego nr 14 z dnia 9 listopada 2019 r. do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z dnia 4 lutego 2005 r., funkcjonującego przy „O.” S.A.. z siedzibą w B. oraz art. 25 pkt 10 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy poprzez ich niezastosowanie i przyjęcie, że powodowi nie przysługuje uprawnienie do otrzymania odprawy w wysokości dziewięciomiesięcznego

wynagrodzenia w związku z jego zwolnieniem i likwidacją jego stanowiska pracy w 2012 r., gdyż zapisy Protokołu dodatkowego nr 11 i nr 12 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy uprawniały pracowników „O.” S.A. z siedzibą w B., do uzyskania takich świadczeń bezpośrednio na podstawie Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy tylko do końca 2012 r., podczas gdy: Pozwane po nadejściu terminu końcowego przewidzianego w Protokołach dodatkowych nr 11 i 12 nie wręczyły pracownikom „O.” S.A. z siedzibą w B., w tym powodowi, wypowiedzeń zmieniających warunki pracy i płacy, na podstawie których nastąpiłoby pozbawienie pracowników indywidualnych uprawnień do uzyskania odpraw (zapisanych do tej pory w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy), a zatem uprawnienia te przysługiwały pracownikom „O.” S.A. z siedzibą w B. także w roku 2013, gdy została zwolniona; należy zauważyć, że data 31 grudnia 2011 r. wskazana w załączniku do Protokołu nr 11, zmieniona następnie na 31 grudnia 2012 r. była jedynie ustalonym z góry ograniczeniem czasowym przyznania uprawnienia do otrzymania 9-miesięcznej odprawy, a nie warunkiem materialnym otrzymania tej odprawy przez pracownika (warunki materialne zostały wymienione w pkt 1 ppkt a do d załącznika nr 7 do Protokołu dodatkowego nr 11), co w świetle dotychczasowego orzecznictwa Sądu Najwyższego oznacza, że uprawnienie to powinno było zostać wypowiedziane indywidualnie pracownikom po nadejściu określonego w Protokole terminu; a ponadto protokołem dodatkowym nr 14 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy przedłużono i potwierdzono wszystkie uprawnienia przysługujące pracownikom „O.” S.A. z siedzibą w B. w czasie nimi związania, tj. od dnia 9 listopada 2012 r. do dnia 30 maja 2015 r.;

- art. 8 k.p. w zw. z art. 32 Konstytucji RP w zw. z pkt 2 Porozumienia z dnia 18 maja 2011 r. oraz postanowieniem Porozumienia, zgodnie z którym obowiązuje ono do 20 maja 2015 r. w zw. z § 1 pkt 2 oraz pkt 6 Protokołu dodatkowego nr 11 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy i § 5 Protokołu dodatkowego nr 12 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy oraz § 1 pkt 1 Protokołu dodatkowego nr 14 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy funkcjonującego przy „O.” S.A. z siedzibą w B. poprzez niezastosowanie i przyjęcie, że zgodne z prawem i zasługujące na ochronę są działania Pozwanych, które polegają na: 1) zróżnicowaniu w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy „O.” S.A.

z siedzibą w B. wysokości odpraw pieniężnych ze względu na datę rozwiązania z danym pracownikiem umowy o pracę, 2) zaniechaniu przeprowadzenia całości planowanych procesów restrukturyzacyjnych w latach 2011 i 2012 w celu uniknięcia wypłaty odpraw pieniężnych w wysokości dziewięciomiesięcznej (przysługującej zgodnie z Protokołami dodatkowymi nr 11 i 12 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy do końca 2012 r.) przez zwolnienie licznej załogi bezpośrednio po upływie okresu, na jaki przewidziana była wypłata tych odpraw w Protokołach dodatkowych, 3) zaprzeczaniu przez Pozwane w toku procesu faktowi prowadzenia w latach 2013 i 2014 gruntownej i powszechnej restrukturyzacji „O.” S.A. z siedzibą w B., która (w tych latach) stanowiła de facto kontynuację restrukturyzacji rozpoczętej w roku 2011, niezwłocznie po przejęciu „O.” S.A. z siedzibą w B. przez „O.1” S.A. w O., podczas gdy działania te stanowią rażące naruszenie prawa, są oczywiście sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa oraz zasadami współżycia społecznego, stąd nie zasługują na ochronę Sądu, a zatem odprawa w wysokości dziewięciomiesięcznego wynagrodzenia, która przysługuje pracownikom „O.” S.A. z siedzibą w B. w związku ze zwolnieniami w ramach prowadzonej restrukturyzacji, należna jest także pracownikom „O.” S.A. z siedzibą w B. zwalnianym w latach 2013, 2014 i 2015, w tym powodowi;

- art. 8 k.p. w zw. z art. 4 § 1 pkt 4 k.s.h. - poprzez błędną wykładnię i przyjęcie, że „O.1” S.A. w O. nie są faktycznym (tj. tzw. konstytucyjnym) pracodawcą powoda - i innych pracowników zatrudnianych formalnie przez jego spółkę zależną tj. „O.” S.A. z siedzibą w B. – podczas, gdy próba wykorzystania w niniejszej sprawie przez Pozwane zasłony osobowości prawnej w celu uniknięcia wypłaty odpraw należnych pracownikom „O.” S.A. z siedzibą w B. w miejsce restrukturyzacji, jest sprzeczna ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa i nie zasługuje na ochronę;

- art. 8 k.p. w zw. z § 2 pkt 1 Protokołu dodatkowego nr 10 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z dnia 4 lutego 2005 r. funkcjonującego przy „O.” S.A. z siedzibą w B. przez jego niezastosowanie i przyjęcie, że w sytuacji w której „O.1” S.A. w O. (Inwestor) nie zawarła umowy społecznej, o której mowa w Protokole dodatkowym nr 10 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, pracownikom „O.” S.A. z siedzibą w B. nie przysługuje roszczenie o zapłatę

odszkodowania we wskazanej wysokości średniego indywidualnego wynagrodzenia danego pracownika, niezależne od innych świadczeń przysługujących na mocy przepisów prawa, podczas gdy w sytuacji, w której Inwestor („O.1” S.A. w O.) twierdził, że nie zawarł umowy społecznej, o której mowa w Protokole dodatkowym nr 10 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, powodowi powinno być wypłacone odszkodowanie w wysokości wskazanej w tym Protokole;

- art. 8 k.p. w zw. z art. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników - poprzez ich niezastosowanie i uznanie, że działania Pozwanych polegające na sztucznym ograniczaniu ilości osób zwolnionych w kolejnych okresach były zgodne z prawem i zasługują na ochronę, podczas gdy Pozwane już w lipcu 2011 r. posiadały przygotowaną listę 159 pracowników z którymi planowano rozwiązać stosunki pracy, a dalsze plany restrukturyzacyjne na kolejne lata zakładały kontynuację gruntownej restrukturyzacji, która związana była przede wszystkim z likwidacją kolejnych stanowisk pracy co oznacza, że Pozwane celowo i świadomie dokonały obejścia przepisów ustawy o zwolnieniach grupowych, co jest działaniem sprzecznym ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa oraz z zasadami współżycia społecznego;

- art. 393 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. w zw. z pkt. 2 Porozumienia z dnia 18 maja 2011 r. poprzez jego błędną wykładnię i przyjęcie, że w sytuacji w której Porozumieniu z dnia 18 maja 2011 r. nie przypisuje się charakteru źródła prawa pracy należy je traktować wyłącznie jako tzw. umowa dżentelmeńska, podczas gdy w tej sytuacji Porozumieniu należy nadać charakter umowy o świadczenie na rzecz osoby trzeciej, w świetle której powodowi przysługuje roszczenie o wykonanie umowy w stosunku do „O.1” S.A. w O.;

- art. 391 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. w zw. z pkt. 2 Porozumienia z dnia 18.05.2011 r. poprzez jego niezastosowanie i przyjęcie, że w sytuacji w której Porozumieniu z dnia 18 maja 2011 r. nie przypisuje się charakteru źródła prawa pracy należy je traktować (w kontekście postanowień pkt. 2 Porozumienia) wyłącznie jako tzw. umowa dżentelmeńska, podczas gdy w tej sytuacji Porozumieniu należy nadać charakter umowy o świadczenie przez osobę trzecią, w której to sytuacji powodowi przysługuje roszczenie o wykonanie umowy w stosunku

do „O.1” S.A. w O. lub o zapłatę odszkodowania od „O.1” S.A. w O. - w związku z tym, że „O.” S.A. z siedzibą w B. nie wypłaciło na rzecz powoda odprawy w pełnej (dziewięciomiesięcznej) wysokości;

- art. 366 § 1 k.c. w zw. z art. 369 k.c. oraz w zw. z art. 370 k.c. i 391 k.c., a także art. 300 k.p. i art. 65 § 2 k.c. w zw. z § 2 pkt 1 Protokołu dodatkowego nr 10 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z dnia 4 lutego 2005 r. funkcjonującego przy „O.” S.A.. z siedzibą w B. oraz pkt 2 Porozumienia z dnia 18 maja 2011 r. zawartego przez „O.1” S.A. w O. i organizacje związkowe działające przy „O.” S.A.. z siedzibą w B. poprzez ich niezastosowanie i przyjęcie, że Pozwane nie ponoszą odpowiedzialności łącznej za zapłatę na rzecz powoda, podczas gdy odpowiedzialność „O.” S.A. z siedzibą w B. oraz [...] „O.1” S.A. w ustalonym stanie faktycznych sprawy jest łączna;

- art. 471 k.c. w zw. z art. 393 § 1 k.c. w zw. z art. 391 § 1 k.c. i w zw. z art. 300 k.p. poprzez ich niezastosowanie i przyjęcie, że pozwane nie ponoszą odpowiedzialności za niewykonanie zobowiązania do wypłaty na rzecz powoda (i innych pracowników zwalnianych w latach 2013-2015) odprawy w pełnej, 9-miesięcznej wysokości, podczas gdy pozwane w roku 2011 przyjęły na siebie zobowiązanie do zagwarantowania pracownikom „O.” S.A. z siedzibą w B. zwalnianym w ramach restrukturyzacji, odprawy pieniężnej w wysokości 9-miesięcznego wynagrodzenia, które to zobowiązanie nie zostało wykonane w stosunku do powoda (i innych pracowników zwalnianych w latach 2013 - 2015);

- art. 415 k.c. w zw. z art. 8 k.p. w zw. z art. 300 k.p. w zw. z pkt. 2 Porozumienia z dnia 18 maja 2011 r. oraz w zw. z § 2 pkt 1 Protokołu dodatkowego nr 10 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy - poprzez ich niezastosowanie i przyjęcie, że Pozwane nie ponoszą winy za poniesioną przez powoda szkodę w wysokości niewypłaconej części odprawy (wynoszącej 6-cio krotność wynagrodzenia powoda), podczas gdy Pozwane, działające wspólnie, pod dyktando kolejnych prezesów „O.1” S.A. w O. i pod jego kierownictwem, celowo i umyślnie doprowadziły do sytuacji, w której w latach 2011 i 2012 sztucznie ograniczano zwolnienia pracowników „O.” S.A. z siedzibą w B., aby w ten sposób nie doszło do formalnej konieczności traktowania dokonywanych zwolnień jako zwolnień grupowych i wszczęcia stosownych procedur, mimo tego, że planowane

zwolnienia przekraczały w sposób znaczny progi ustawowe obligujące do wszczęcia procedury zwolnień grupowych, a jednocześnie do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy celowo nie wprowadzono kolejnego Protokołu dodatkowego który, w sposób wyraźny i nie budzący wątpliwości, przedłużyłby uprawnienia pracowników „O.” S.A. z siedzibą w B. do uzyskania 9-miesięcznej odprawy zapisanej w Protokole dodatkowym nr 11 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy na kolejne lata, pomimo tego, że w okresie 2013-2015 pozwane kontynuowały szeroko zakrojoną restrukturyzację „O.” S.A. z siedzibą w B., która przejawiała się likwidacją licznych miejsc pracy i zwolnieniami kolejnych grup pracowników, stąd Pozwane w sposób celowy doprowadziły do powstania szkody w majątku powoda (oraz innych pracowników/akcjonariuszy „O.” S.A. z siedzibą w B., którzy zwolnieni zostali w latach 2013 - 2015).

Mając na uwadze powyższe powód wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i zasądzenie na jego rzecz łącznie od pozwanych kwoty 13.180,42 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 1 września 2013 r. do dnia zapłaty i zasądzenie łącznie od „O.” S.A. z siedzibą w B. oraz „O.1” S.A. w O. kosztów postępowania przed Sądem Rejonowym oraz Sądem Okręgowym oraz kosztów postępowania kasacyjnego. Z ostrożności procesowej wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Opolu, przy uwzględnieniu kosztów dotychczasowego postępowania.

W odpowiedzi na skargę pozwane: „O.” S.A. z siedzibą w B., „O.1” S.A. w O. wniosły o odmowę przyjęcia powołanej powyżej skargi kasacyjnej do rozpoznania przez Sąd Najwyższy oraz o zasądzenie od powoda na rzecz każdej z pozwanych Spółek zwrotu kosztów procesu w postępowaniu wywołanym wniesieniem skargi kasacyjnej w postaci kosztów zastępstwa adwokackiego w stawce minimalnej według norm przepisanych, ewentualnie – z tzw. ostrożności procesowej w razie przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania przez Sąd Najwyższy – wniosły o jej oddalenie w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz każdej z pozwanych Spółek zwrotu kosztów procesu w postępowaniu wywołanym wniesieniem tejże skargi kasacyjnej w postaci kosztów zastępstwa adwokackiego w stawce minimalnej według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Tytułem wstępu Sąd Najwyższy rozstrzygający w niniejszej sprawie podniósł, że skargę kasacyjną należy zaliczyć do szczególnych instytucji prawnych. Nie jest środkiem zaskarżenia przysługującym od każdego rozstrzygnięcia sądu II instancji kończącego postępowanie w sprawie. Jest ona szczególnym środkiem zaskarżenia służącym realizacji interesu publicznego w sprawowaniu wymiaru sprawiedliwości. Sąd Najwyższy rozstrzyga co do prawa. Skarga służy bowiem kontroli prawidłowości stosowania prawa, a nie jest narzędziem weryfikacji trafności ustaleń faktycznych leżących u podstaw zaskarżonego kasacją orzeczenia. Tymczasem takie skojarzenia mogą powstawać przy bliższym spojrzeniu na wniesioną skargę. Sąd Najwyższy, rozstrzygający w niniejszej sprawie, uznaje zarzuty skargi kasacyjnej za uzasadnione w stopniu wskazującym na zasadność uchylenia zaskarżonego wyroku w części wskazanej w sentencji.

Powód dla wypełnienia konstrukcyjnego elementu skargi kasacyjnej, mającego stanowić o jej przyjęciu do rozpoznania, powołał aż trzy przesłanki z art. 398⁹ § 1 pkt 1, 2 i 4 k.p.c. nie podnosząc relacji między nimi i wątpliwości dotyczących kumulatywnego ich potraktowania w sprawie. W ramach uzasadnienia wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej w pierwszej kolejności powód powołał zawartą w pkt 1 przesłankę stanowiącą, że w sprawie występują istotne zagadnienia prawne wymagające pochylenia się nad nimi Sądu Najwyższego. Jednak skarżący kasacyjnie nie dostarczył odpowiedniej rzeczowej argumentacji ani też nie wyprowadził wniosków z przeprowadzonej analizy odnośnie tego, dlaczego dokonał takiego, a nie innego wyboru istotnego zagadnienia lub zagadnień prawnych. Tymczasem zgodnie z pokaźnym dorobkiem orzecznictwa Sądu Najwyższego za takie zagadnienie uważa się kwestie dużej wagi, cechujące się nowością i znaczeniem dla interesu publicznego, a więc takie, których wyjaśnienie i rozwinięcie może sprzyjać rozwojowi prawa i mieć znaczenie dla jego stosowania w szerokim przedmiotowym zakresie (postanowienie z dnia 31 stycznia 2020 r., V CSK 327/19). Przy czym apelujący lub skarżący kasacyjnie musi dostatecznie uzasadnić swoje stanowisko. Dotyczy to także wskazywania na naruszenie w postępowaniu sądowym konkretnych przepisów prawa materialnego i

procesowego. W odpowiedzi na skargę pozwane podniosły, że niezasadny jest ich zdaniem zarzut naruszenia przez Sąd I instancji art. 327¹ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c. poprzez sporządzenie uzasadnienia wyroku w sposób „szczętkowy”, odnoszący się do stanu faktycznego sprawy, bez wyjaśnienia w sposób dostateczny motywów rozstrzygnięcia, w szczególności nierozważenia treści i znaczenia protokołu dodatkowego.

Nie można przyjmować, jak to kwalifikuje skarżący kasacyjnie, że w sprawie wystąpiło nazwane przez niego istotne zagadnienie prawne w sytuacji, gdy już w orzecznictwie oraz w doktrynie występuje jednolita wykładnia przepisu lub przepisów mających zastosowanie. Sąd Najwyższy zauważa, że podobne podejście zaprezentował Sąd Okręgowy w niniejszej sprawie. Oznaczać to ma, że w rzeczywistości powód nie przedstawił istotnego zagadnienia prawnego do rozstrzygnięcia, a odniósł się on jedynie do oceny dowodów i rekonstrukcji stanu faktycznego. Powyższa uwaga dotyczy sformułowanego przez skarżącego kasacyjnie pytania pod kątem wystąpienia istotnego zagadnienia prawnego jest przedstawione Sądowi Najwyższemu do wyjaśnienia kwestii czy „O.” S.A. z siedzibą w B., działając wraz ze swoimi organizacjami związkowymi, była uprawniona i czy faktycznie upoważniła „O.1” S.A. do zawarcia w przyszłości porozumienia regulującego prawa i interesy pracowników „O.” S.A. z siedzibą w B..

Skarżący kasacyjnie, wskazując także na spełnienie przesłanki zawartej w art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c., nie dookreślił wątpliwości, które wymagałyby ich rozpoznania i przedstawienia stanowiska merytorycznego przez Sąd Najwyższy. Z uwagi na pokaźny dorobek orzeczniczy to, co obejmuje skarżący wątpliwościami, zostało już wyjaśnione w judykatach i komentarzach doktryny. M.in. w wyroku z dnia 11 kwietnia 2017 r. (II PK 55/16) Sąd Najwyższy przyjął, 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 k.p.).

Zdaniem skarżącego kasacyjnie istotne zagadnienie prawne, jakie wywodzić można w niniejszej sprawie, dotyczy rozpatrzenia, czy porozumienie z dnia 18 maja 2011 r. tj. umowa społeczna zawarta przez Inwestora z organizacjami związkowymi,

działającymi przy „O.” S.A. z siedzibą w B., stanowi podstawę materialną roszczenia powoda (pracownika „O.” S.A. z siedzibą w B.) przy uwzględnieniu, że wskazana spółka i organizacje związkowe w Protokole dodatkowym nr 10 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy (z dnia 15 lutego 2011 r.) wprowadziły do prawa wewnętrznego upoważnienie dla Inwestora do zawarcia umowy społecznej, regulującej prawa i interesy pracowników „O.” S.A. z siedzibą w B., a Porozumienie wchodziło w życie tylko pod warunkiem nabycia przez Inwestora pakietu akcji „O.” S.A. z siedzibą w B. przekraczającego próg 51%, którego spełnienie było zależne od zgody samych zainteresowanych, powstałej w wyniku zmian i przekształceń wcześniej istniejącego przedsiębiorstwa państwowego oraz przy uwzględnieniu, że Porozumienie zostało zawarte w wyniku negocjacji i rozmów obydwu Pozwanych z pracownikami/akcjonariuszami Pozwanej „O.” S.A. z siedzibą w B.. W stanie faktycznym sprawy należy ustalić, czy doszło do wrogiego przejęcia w rozumieniu wynikającym z treści postanowienia protokołu nr 10 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy oraz w zakresie rozstrzygnięcia o charakterze prawnym i treści porozumienia zawartego przez związki zawodowe oraz pozwanych w kontekście zarówno przyznania powodom prawa do dochodzenia od drugiej strony jakichkolwiek roszczeń oraz relacji między porozumieniem a protokołami nr 11 i 12 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 kwietnia 2022 r., III PSKP 65/21).

Sąd Najwyższy podnosi, że w orzecznictwie sądów powszechnych i w wyrokach Sądu Najwyższego zmienia się w czasie podejście do kwalifikacji pod względem prawnym przedmiotowego porozumienia (z dnia 18 maja 2011 r.). W uchwale siedmiu sędziów z dnia 23 maja 2006 r. (III PZP 2/06) Sąd Najwyższy przyjął, 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. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu niniejszej uchwały zwrócił uwagę na to, że do każdej umowy społecznej, a w omawianym przypadku porozumienia należy podchodzić indywidualnie i analizować konkretne ich cechy, nie ograniczając się jedynie do brzmienia jego postanowień, ale także

opierać swoje wnioski o całokształt okoliczności, w jakich porozumienie zostało zawarte i cel, jaki miało realizować. W literaturze przedmiotu i późniejszym orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmowano co do zasady, że porozumienie takie jak z dnia 18 maja 2011 r. może zostać zakwalifikowane do źródeł prawa tylko pod warunkiem, że zostaje zawarte w trybie i formie prawnej przewidzianej w ustawie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 lipca 2014 r., I PK 312/2013).

W uchwale z dnia 27 października 2021 r. (III PZP 1/21) Sąd Najwyższy nie pozostawił wątpliwości w kwestii, że porozumienie zawarte między inwestorem zamierzającym nabyć akcje spółki, której akcjonariuszami są pracownicy, a zakładowymi organizacjami związkowymi działającymi w tej spółce nie stanowi źródła prawa pracy jako że nie zostało oparte na ustawie (art. 9 § 1 k.p.). Zdaniem Sądu Najwyższego w stanie faktycznym niniejszej sprawy sporne porozumienie nie zostało zawarte w procesie prywatyzacji pośredniej ani bezpośredniej. Pakiet socjalny zawarty został między inwestorem a związkami zawodowymi działającymi w spółce akcyjnej, która została już sprywatyzowana. Spółka przejmowana nie była w chwili zawierania pakietu własnością Skarbu Państwa, lecz pracowników tej spółki. Nie znajdowały zatem do niej zastosowania przepisy, z których Sąd Najwyższy w Uchwale Składu Siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 2006 r., III PZP 2/06 oraz w wyroku z dnia 29 stycznia 2008 r., II PK 146/07 wywiódł podstawę prawną dla pakietu socjalnego jako innego porozumienia opartego na ustawie.

W kwestii charakteru prawnego przedmiotowego porozumienia Sąd Okręgowy – zdaniem skarżącego kasacyjnie – przyjął generalne założenia, oparte o wybrane orzeczenia Sądu Najwyższego, z których wynika, że Sąd odwoławczy wszystkie tego typu umowy społeczne potraktował jako niemające charakteru normatywnego (J. Wrątny, Regulacja prawna swoistych źródeł prawa pracy. Uwagi *de lege lata i de lege ferenda*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2002, nr 12, s. 4). W wyroku z dnia 24 października 2017 r. (I TK 289/16) Sąd Najwyższy przyjął, że jeśli umowa o pracę odsyła do postanowień wypowiedzianego zakładowego układu zbiorowego w zakresie zasad przyznawania premii regulaminowej, a postanowienia te przewidywały dyskrecjonalne uprawnienia pracodawcy do jej wstrzymania lub ograniczenia wysokości premii bez konieczności zachowania szczególnego trybu

realizacji tego uprawnienia, pracodawca może w dowolny sposób poinformować pracowników o warunkach skorzystania z tego prawa bez potrzeby uzyskania ich zgody lub dokonywania wypowiedzenia zmieniającego (art. 9 w związku z art. 241² § 1 oraz art. 42 § 2 k.p.).

W ocenie skarżącego kolejne składy Sądu Okręgowego w Opolu oraz Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu rozpatrując przedmiotowe Porozumienie nie miały wątpliwości, że ma ono charakter zobowiązujący i wbrew odmiennym twierdzeniom „O.1” S.A. w O. uznawały, że należy je rozumieć jako zastrzeżenie świadczenia na rzecz osoby trzeciej, a w konsekwencji uznawały powództwa za w pełni zasadne. Wskazywały również na wysoce nieuczciwą, nielojalną, naganną i sprzeczną z zasadami współżycia społecznego postawę „O.1” S.A. w O., która po przejęciu „O.” S.A. z siedzibą w B., zaniechała wykonywania postanowień Porozumienia w całości, a nawet podejmowała celowe działania mające na celu pokrzywdzenie akcjonariuszy/pracowników, które sprowadzały się nawet do zakładania spółek na Cyprze i skupowania za ich pośrednictwem akcji od akcjonariuszy „O.” S.A. z siedzibą w B. za kwotę 4 złote za akcje w miejsce 9 złotych za akcję, do czego zobowiązała się w ramach Porozumienia z dnia 18 maja 2011 r. W odpowiedzi na skargę pozwane podniosły, że stawiając tezę o naruszeniu w sposób rażący i oczywisty przez stronę pozwaną zasad współżycia społecznego i społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa w rozumieniu art. 8 k.p. skarżący kasacyjnie winien był wyjaśnić, jakie konkretnie prawo podmiotowe, które w jej ocenie zostało naruszone oraz jakie zasady współżycia społecznego, społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa zostały rzekomo pogwałcone, któremu wymogowi jednak skarżący nie sprostali. Zdaniem Sądu Najwyższego orzekającego w niniejszej sprawie powyższa interpretacja jest ukierunkowana na normatywną weryfikację treści klauzul generalnych, a nie sytuacyjne wyznaczanie ich paradygmatów na potrzeby rozstrzygnięcia konkretnego przypadku.

Sąd Najwyższy rozstrzygający w niniejszej sprawie uznaje za trafną ocenę przedstawioną w odpowiedzi na skargę, że skarżący nie dookreślił istotnego zagadnienia prawnego, które w rozumieniu powołanego przepisu uznaje się za zagadnienie dotychczas niewyjaśnione i nierozwiązane w orzecznictwie, a więc cechujące się nowością i którego rozstrzygnięcie może sprzyjać rozwojowi prawa.

Za kolejne istotne zagadnienie prawne występujące w niniejszej sprawie skarżący kasacyjnie uznał rozstrzygnięcie, czy porozumienie z dnia 18 maja 2011 r. ma charakter nadrzędny wobec postanowień Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy „O.” S.A. z siedzibą w B.. Na zauważenie zasługuje to, że skarżący kasacyjnie posłużył się skumulowaną liczbą aż siedmiu zagadnień w rozumieniu przesłanki zawartej w art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. Powołanie się skarżącego kasacyjnie jednak na wyżej wskazaną przesłankę wymaga, obok sformułowania zagadnienia prawnego, także przytoczenia związanych z nim konkretnych przepisów prawnych, wskazania dlaczego jest ono istotne oraz przedstawienia spójnej, rzeczowej argumentacji wskazującej na występowanie rozbieżnych ocen prawnych (tak Sąd Najwyższy w postanowieniach z dnia: 10 maja 2001 r., II CZ 35/01, 14 lutego 2003 r., I PK 306/02, 7 czerwca 2005 r., V CSK 3/05). Tym wymogom powód jednak nie sprostał, gdyż skoncentrował się nie na problemach istotnych, dotąd nierozwiązanych, a na budowaniu wątpliwości o „zabarwieniu subsumcyjnym”. W szczególności miało się to wyrażać w przedstawieniu Sądowi Najwyższemu do rozpoznania zagadnienia prawnego wyrażonego niejako w pytaniu „czy Porozumienie z dnia 18 maja 2011 r. tj. umowa społeczna zawarta przez Inwestora z organizacjami związkowymi działającymi przy „O.” S.A.. z siedzibą w B., stanowi podstawę materialną roszczenia powoda”, co w innym miejscu ujęto wyraźniej jako potrzebę wskazania, „że w stosunku do Porozumienia z dnia 18 maja 2011 r., które jest rozpatrywane w niniejszej sprawie, występuje istotna rozbieżność w jego rozumieniu, w świetle art. 9 k.p.” i następnie dobitniej „czy to konkretna umowa społeczna tj. porozumienie z 18 maja 2011 r. w okolicznościach, w których zostało zawarte stanowi źródło prawa pracy i indywidualnego roszczenia powoda do pracodawcy o wypłatę odprawy”. Niewątpliwie odpowiedzi na nurtujące skarżącego pytania mógł odnaleźć w dominującym dorobku orzeczniczym i w doktrynie.

Zdaniem skarżącego kasacyjnie zostaje spełniona także przesłanka zawarta w art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c. Uznaje on bowiem, że istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości. W świetle tego stanowiska przepisem, którego wykładni należy dokonać w kontekście porozumienia z dnia 18 maja 2011 r. jest art. 9 k.p. Zdaniem Sądu Najwyższego rozstrzygającego w niniejszej sprawie zarzuty kasacji, obejmujące swym zakresem wskazany przepis

kodeksu pracy, nie zasługują na ich podzielenie. W tej mierze wykładnia tego przepisu powinna zmierzać do rozstrzygnięcia, czy porozumienie z dnia 18 maja 2011 r. stanowi źródło prawa pracy, o którym mowa w art. 9 k.p., a zatem czy stanowi źródło indywidualnych roszczeń pracowników „O.” S.A. z siedzibą w B. wobec samej pozwanej spółki. Zdaniem skarżącego w przypadku, w którym uznaje się, że porozumienie z dnia 18 maja 2011 r. nie ma charakteru źródła prawa pracy, konieczne staje się dokonanie wykładni kolejnych przepisów prawa pod omawianym kątem, które również budzą spory i poważne wątpliwości w orzecznictwie w kontekście zbliżonym charakterem umów społecznych. W takiej sytuacji należy bowiem rozstrzygnąć, czy zobowiązanie „O.1” S.A. jest zobowiązaniem cywilnoprawnym, a jeśli tak to czy jest to umowa świadczona przez osobę trzecią (tj. dokonanie wykładni art. 391 § 1 k.c.).

Zdaniem skarżącego kasacyjnie, Sąd I instancji oparł się na koncepcji pakietu socjalnego, zawartego z inwestorem jako źródła prawa pracy, ignorując wymóg zakotwiczenia tego pakietu w przepisach prawa oraz akcentując znaczenie wprowadzenia protokołu nr 11 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy. Z kolei Sąd II instancji, odrzucając koncepcję Sądu I instancji, w sposób powierzchowny dokonał zarówno wykładni porozumienia z dnia 18 maja 2011 r. jak i ocenił skutki prawne protokołu nr 11 dołączonego do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy bez wyjaśnienia okoliczności jego wprowadzenia i związania nim pracodawcy. Zagadnienie treści i okoliczności zawarcia wielokrotnie wzmiankowanego porozumienia ma zasadnicze znaczenie dla ustalenia jego charakteru prawnego, a zatem jest potrzeba wszechstronnego zbadania w kontekście zarówno podmiotów zobowiązanych jak i uprawnionych oraz treści wynikającego z nich zobowiązania. W orzecznictwie Sądu Najwyższego (wyrok z dnia 26 kwietnia 2022 r., III PSKP 65/21) wskazuje się, że nie budzi bowiem wątpliwość traktowanie pakietów socjalnych jako źródeł indywidualnych roszczeń pracowniczych w ramach konstrukcji cywilistycznej art. 393 k.c., ponieważ, zdaniem cytowanego Sądu, pakiet socjalny zawierany był z udziałem inwestora oraz pracodawcy albo gdy następczo pracodawca – bezpośrednio lub pośrednio – wyrażał wolę realizacji zobowiązań wynikających z pakietu wynegocjowanego bez jego udziału (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 lipca 2003 r., I PK 270/02). Możliwe jest również

zapewnienie skuteczności prawnej pakietów socjalnych bez powołanego odniesienia, wymaga ono jednak inkorporowania postanowień pakietu socjalnego do układu zbiorowego pracy, co powoduje wygaśnięcie zobowiązań wynikających z tego porozumienia w zakresie, w jakim zostały one przejęte przez układ (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 czerwca 2010 r., I PK 23/10). Bez rozstrzygnięcia zagadnienia charakteru prawnego zawartego porozumienia nie jest możliwe rozstrzygnięcie zasadności roszczeń powódki, które wywodzą się z treści porozumienia.

Niezależnie od powołania wskazanych w skardze kasacyjnej przesłanek z pkt 1 i 2 art. 398⁹ § 1 k.p.c., zdaniem skarżącego spełniona jest także przesłanka zawarta w pkt 4 tego przepisu, ponieważ skarga jest oczywiście uzasadniona ze względu na to, że po nadejściu terminu końcowego obowiązywania uprawnień pracowników zapisanych w Protokołach dodatkowych nr 11 i 12 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, tj. na koniec roku 2012 r. Pozwane nie wypowiedziały pracownikom indywidualnych warunków pracy i płacy. Na mocy Protokołów nr 11 i 12 prawo do odprawy w wysokości dziewięciomiesięcznego wynagrodzenia stało się integralną częścią indywidualnych stosunków pracy każdego pracownika. Sąd Najwyższy przyjmuje, że skarżący kasacyjnie nie wykazał w sposób dostateczny oczywistej zasadności skargi. Przesłanką przyjęcia skargi do rozpoznania nie jest oczywiste naruszenie przepisu prawa materialnego lub procesowego, lecz sytuacja, w której naruszenie powoduje wydanie oczywiście nieprawidłowego orzeczenia (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 9 czerwca 2008 r., II UK 37/08). Skarżący kasacyjnie powołując kumulatywnie trzy przesłanki z art. 398⁹ § 1 k.p.c. nie brał pod uwagę, że ich relacje opierać się mogą nie tylko na krzyżowaniu zakresów, ale i wzajemnym wyłączeniu. Trudno sobie wyobrazić skorelowanie oczywistej zasadności z przepisami budzącymi poważne wątpliwości.

Skarżący kasacyjnie podnosi, że jest to kolejna z identycznych spraw pracowniczych (czterdziestu czterech łącznie), w których powództwa o wypłatę dalszej, należnej części odprawy, zostały wniesione przez byłych pracowników „O.” S.A. z siedzibą w B. zwolnionych w latach 2013-2015. Zdaniem powoda sądy odgórnie z nich przyjmowały, że wszystkie umowy społeczne zawarte przez inwestora z organizacjami związkowymi nie mają charakteru normatywnego i w

konsekwencji nie były realizowane 9-ciomiesięczne odprawy. Wszystkie osoby zwalniane przez Pozwane w latach 2013-2015, otrzymały odprawy w wysokości odpowiadającej jedynie ich trzymiesięcznemu wynagrodzeniu pomimo tego, że przysługiwało im uprawnienie do uzyskania odprawy w wysokości dziewięciomiesięcznego wynagrodzenia. Zaznaczył on ponadto, że sądy traktowały w zróżnicowany sposób zawarte porozumienia od uznawania ich jako mających oparcie w prawie tj. art. 9 k.p. (G. Goździewicz, Charakter porozumień zbiorowych w prawie pracy, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 1998, nr 3, s. 23) po uznanie ich za dokumenty nierodzące zobowiązań po stronie pozwanych.

Z powyższych przyczyn na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy orzekł, jak na wstępie.

as

l.n