



Sygn. akt III PSKP 72/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 sierpnia 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Maciej Pacuda (przewodniczący)

SSN Bohdan Bieniek

SSN Halina Kiriło (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa B. D.
przeciwko Przedsiębiorstwu [...] O. S.A. w B. i Zakładom [...] X. S.A. w O.
o odprawę pieniężną,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 10 sierpnia 2022 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w O.
z dnia 12 grudnia 2019 r., sygn. akt V Pa [...], V Pz [...],

**uchyla zaskarżony wyrok w punktach I, III, V i VI i sprawę w
tym zakresie przekazuje Sądowi Okręgowemu w O. do
ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania
kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Powódka B. D. wniosła o zasądzenie na jej rzecz solidarnie od
Przedsiębiorstwa [...] „O.” S.A. w B. i Zakładu [...] „X.” S.A. z siedzibą w O. kwotę
13.446,36 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 1 czerwca 2014 r. do dnia

zapłaty tytułem odprawy pieniężnej ewentualnie tytułem odszkodowania za poniesioną szkodę w wysokości sześciokrotnego wynagrodzenia za pracę.

W odpowiedzi na pozew pozwani wniesli o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz każdego z pozwanych zwrotu kosztów procesu.

Sąd Rejonowy w O. wyrokiem z dnia 9 listopada 2018 r. zasądził od pozwanego Przedsiębiorstwa [...] „O.” Spółki Akcyjnej z siedzibą w B. na rzecz powódki B. D. tytułem odprawy kwotę 13.446,36 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 1 czerwca 2014 r. do dnia zapłaty oraz oddalił powództwo w pozostałym zakresie.

Sąd pierwszej instancji ustalił następujący stan faktyczny: powódka B. D. była zatrudniona w Przedsiębiorstwie [...] „O.” S.A. z siedzibą w B. od dnia 3 września 2007 r. W spółce tej od 2005 r. obowiązuje Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy (ZUZP).

Przedsiębiorstwo [...] „O.” S.A. z siedzibą w B. jest była spółką Skarbu Państwa. W ramach prywatyzacji akcje spółki były sprzedawane jej pracownikom i w 2011 r. stała się ona spółką prywatną, której akcje posiadali wyłącznie jej pracownicy. Spółka borykała się wówczas z problemami finansowymi z uwagi na spadek produkcji i zbyt dużą obsługę kadrową spółki. Na początku 2011 r. spółka stała się przedmiotem zainteresowania jako możliwy obiekt przejęcia przez inne podmioty działające w branży.

Protokołem dodatkowym nr 10 z dnia 15 lutego 2011 r. do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy wprowadzono dodatkowy punkt do art. 3 ZUZP o treści: „pracownikom Przedsiębiorstwa [...] „O.” S.A. z siedzibą w B., zatrudnionym na podstawie umów o pracę zawartych przed dniem 1 stycznia 2011 r. na czas nieokreślony, w przypadku dokonania tzw. „wrogiego przyjęcia” spółki - przez co należy rozumieć między innymi nabycie co najmniej 26% akcji spółki, zawarcie umów przedwstępnych na sprzedaż akcji z udzieleniem pełnomocnictwa do głosowania na Walnym Zgromadzeniu pozwalającym na reprezentację co najmniej 26% akcji spółki, nabycie prawa do reprezentacji na Walnym Zgromadzeniu co najmniej 26% akcji spółki z tytułu dokonania czynności ww. przez inwestora branżowego lub inny podmiot, osobę prawną lub fizyczną, którego celem byłoby

ograniczenie istnienia spółki, jej likwidacji w celu wyeliminowania spółki P. [...] O. S.A. z rynku przez przejęcie jej sieci sprzedaży, ograniczenie jej działalności gospodarczej przez ograniczenie jej dotychczasowej produkcji, podjęcie działań mających na celu likwidację spółki lub połączenie jej z inną spółką, co w konsekwencji doprowadzi do zwolnień grupowych lub indywidualnych pracowników spółki z przyczyn innych niż porozumienie stron, wypowiedzenie umowy o pracę przez pracownika, przejścia pracownika na rentę lub emeryturę - przysługują specjalne, związane z zaistnieniem powyższych sytuacji uprawnienia. W sytuacjach określonych powyżej pracodawca zobowiązuje się wypłacić zwalnianym pracownikom dodatkowo - niezależnie od innych świadczeń przysługujących na mocy przepisów prawa - jednorazowe odszkodowania w wysokości nie mniejszej niż 60-krotność średniego indywidualnego wynagrodzenia pracownika, którego dotyczy odszkodowanie. Średnie miesięczne wynagrodzenie będzie ustalone za okres 6 miesięcy poprzedzających rozwiązanie stosunku pracy, przy uwzględnieniu składników wynagrodzenia branych pod uwagę do określenia ekwiwalentu za urlop. Odszkodowanie to będzie wypłacane w formie pieniężnej nie później niż w ostatnim dniu zatrudnienia”.

Pierwszym podmiotem zainteresowanym przejęciem Przedsiębiorstwa [...] „O.” S.A. z siedzibą w B. była firma C. [...] sp. z o.o. z siedzibą w X., której właścicielem była osoba będąca również właścicielem firmy „J.”. Podmiot ten w marcu 2011 r. rozpoczął wykupowanie akcji od akcjonariuszy Przedsiębiorstwa [...] „O.” S.A., co traktowane było przez zarząd pozwanej spółki jako tzw. „wrogie przejęcie” z uwagi na obawę zaprzestania produkcji tudzież zamknięcia fabryki w B..

Okolo marca 2011 r. zainteresowanie przejęciem Przedsiębiorstwa [...] „O.” S.A. wykazał Zakład [...] „X.” S.A. z siedzibą w O., który rozpoczął wykupowanie akcji od akcjonariuszy pozwanej spółki. Zarząd [...] „X.” S.A. w celu przeciwdziałania przejęciu spółki przez Zakład [...] „X.” S.A. rozpoczął skupowanie swoich akcji od pracowników, którzy wyrazili takową chęć, za kwotę 5 zł za każdą akcję. W tym też czasie Zakład [...] „X.” S.A. w celu przejęcia w całości Przedsiębiorstwa [...] „O.” S.A. rozpoczął skupowanie akcji od pracowników tejże spółki za kwotę od 9 zł do 12 zł za jedną akcję. W kwietniu 2011 r. zarząd

Przedsiębiorstwa [...] „O.” S.A. podjął decyzję o przejęciu zakładu przez Zakład [...] „X.” S.A., który deklarował się przejąć spółkę w całości.

W dniu 18 maja 2011 r. między Zakładem [...] „X.” S.A a organizacjami związkowymi działającymi przy Przedsiębiorstwie [...] „O.” S.A. (tj. Niezależnym Samorządnym Związkiem Zawodowym „S.”, Związkiem Zawodowym Pracowników Przemysłu C. i Związkiem Zawodowym Pracowników D.) zostało zawarte porozumienie, zgodnie z którym w przypadku spełniania się warunku zawieszającego (tj. w postaci oraz w dniu, w którym nastąpi nabycie przez Inwestora pośrednio lub bezpośrednio co najmniej 51% akcji spółki Przedsiębiorstwo [...] „O.” S.A. z siedzibą w B.), Inwestor jako akcjonariusz spółki zachowa następujące warunki: (-) dotychczas obowiązujący w spółce ZUZP będzie obowiązywał nadal przez okres 4 lat, tj. do dnia 20 maja 2015 r., (-) w przypadku zwolnień pracowników w ramach restrukturyzacji obowiązywać będą odprawy w jednakowej wysokości - niezależnie od długości okresu zatrudnienia danego pracownika w spółce, odpowiadającej dziewięciomiesięcznemu wynagrodzeniu tego pracownika, w ramach których to odpraw wliczana już będzie odprawa pieniężna wynikająca z ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, przy czym postanowienie tego punktu 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, (-) inwestor potwierdza gotowość nabycia wszystkich akcji spółki od dotychczasowych akcjonariuszy tej spółki, którzy wyraziliby wolę zbycia tych akcji w okresie do trzech lat od dnia podpisania porozumienia, a to za cenę nie mniejszą niż 9 zł za jedną akcję, (-) spółka zachowa odrębną od inwestora podmiotowość prawną, (-) inwestor potwierdził, że zakład produkcyjny nie zmieni swojej siedziby, a produkcja tych samych grup wyrobów odbywać się będzie nadal pod marką „O.”, chyba że analiza opłacalności produkcji danych wyrobów wykaże inaczej, (-) szczegóły funkcjonowania wydatków inwestycyjnych będą ustalana między zarządem spółki a zarządem inwestora. W treści przedmiotowego porozumienia wskazano, że porozumienie to nie stanowi źródła prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p., a nadto iż porozumienie to

będzie obowiązywać przez okres czterech lat, tj. do dnia 20 maja 2015 r. Porozumienie podpisali przedstawiciele wszystkich organizacji związkowych oraz zarząd Zakładu [...] „X.” S.A z siedzibą w O..

Powyższe ustalenia były powszechnie znane pracownikom spółek, którzy po przejęciu Przedsiębiorstwa [...] „O.” S.A. przez Zakład [...] X. S.A. byli w pełni świadomi nieuniknionej restrukturyzacji. Pracownicy ci czuli się zabezpieczeni, wiedząc, że w przypadku zwolnienia będą przysługiwały im dziewięciomiesięczne odprawy.

Od 2011 r. rozpoczęła się restrukturyzacja Przedsiębiorstwa [...] „O.” S.A. Od tego momentu dochodziło do licznych zwolnień pracowników, zmiany stanowisk pracy tudzież samodzielnych zwolnień pracowników.

W dniu 31 maja 2011 r. odbyło się spotkanie zarządu Przedsiębiorstwa [...] „O.” S.A. z przedstawicielami związków zawodowych w sprawie konsultacji dotyczących planowanych zmian w strukturze organizacyjnej spółki w związku z jej restrukturyzacją. Podczas spotkania przedstawiciele związków zawodowych zostali zapewnieni przez wiceprezesa zarządu o tym, że porozumienie zawarte z „X.” gwarantuje przez cztery lata zabezpieczenie środków na 9-cio miesięczne odprawy.

W dniu 31 maja 2011 r. do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy został wprowadzony Protokół dodatkowy nr 11, zgodnie z którym w art. 15 dodano ust. 4 o treści „Zasady i wysokości odprawy pieniężnej z tytułu rozwiązania stosunku pracy w czasie restrukturyzacji spółki reguluje załącznik nr 7”. Zgodnie z tym załącznikiem, „zwalnianym pracownikom spółki: (-) którzy zgłoszą zamiar rozwiązania stosunku pracy na mocy porozumienia stron z przyczyn dotyczących pracodawcy, z wyłączeniem pracowników, wobec których może być zastosowany tryb rozwiązania stosunku pracy z winy pracownika, (-) których, stanowisko pracy ulegnie likwidacji, (-) których, stosunek pracy rozwiąże się z powodu uzasadnionego nieprzyjęcia nowych warunków pracy i płacy, (-) którzy zgłoszą wniosek o przejście na emeryturę, przysługuje odprawa w wysokości 9-cio miesięcznego wynagrodzenia. Zgodnie z treścią protokołu powyższe ustalenia dotyczą rozwiązania stosunku pracy do dnia 31 grudnia 2011 r.

Pismem z dnia 6 czerwca 2011 r. Przedsiębiorstwo [...] „O.” S.A. poinformowało działające w spółce organizacje związkowe o tym, że w wyniku

wdrożenia zintegrowanego systemu teleinformatycznego przewidywany jest spadek pracochłonności zadań związanych z raportowaniem oraz dokumentowaniem transakcji gospodarczych. Wskazano, że konsekwencją wprowadzenia systemu ERP będzie zmiana struktury organizacyjnej przedsiębiorstwa oraz zmniejszenie obsady w poszczególnych, objętych restrukturyzacją komórkach. W związku z koniecznością ograniczenia zatrudnienia zostaną wypowiedziane umowy o pracę lub zaproponowane nowe warunki zatrudnienia dla niektórych pracowników.

W dniu 18 czerwca 2011 r. odbyło się Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie Przedsiębiorstwa [...] „O.” S.A., podczas którego akcjonariusze wyrazili zgodę na emisję nowej serii akcji imiennych spółki, które to akcja miał nabyć Zakład [...] „X.” S.A. W trakcie Zgromadzenia zawarto przedwstępną umowę objęcia akcji przez Zakład [...] „X.” S.A., która to spółka zobowiązała się dokapitalizować Przedsiębiorstwo [...] „O.” S.A. przez wniesienie wkładu pieniężnego na pokrycie akcji w wysokości 10 milionów złotych. W dniu 12 września 2011 r. Zakład [...] X. S.A. zawarł umowę objęcia akcji Przedsiębiorstwa [...] „O.” S.A. W dniu 3 października 2011 r. Zakład [...] „X.” S.A. objął 62,68% akcji Przedsiębiorstwa [...] „O.” S.A.

W dniu 20 września 2011 r. do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy Przedsiębiorstwa [...] „O.” S.A. został wprowadzony Protokół dodatkowy nr 12, zgodnie z którym dokonano zmiany terminu wypłaty odprawy pieniężnej z tytułu rozwiązania stosunku pracy w związku z restrukturyzacją spółki, wyznaczając nowy termin do dnia 31 grudnia 2012 r. W latach 2011 i 2012 w związku z przeprowadzaną restrukturyzacją Przedsiębiorstwa [...] „O.” S.A. zwalniani pracownicy otrzymywali odprawy w wysokości dziewięciomiesięcznego wynagrodzenia. Od 2013 r. zaprzestano wypłacania spornych odpraw pieniężnych.

Oświadczeniem z dnia 25 kwietnia 2014 r. Przedsiębiorstwo [...] „O.” S.A. wypowiedziało powódce umowę o pracę z zachowaniem skróconego, 1-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 maja 2014 r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano względy ekonomiczne związane ze zmniejszeniem zatrudnienia w następstwie reorganizacji zakładu spowodowanej zmniejszoną ilością zleceń produkcyjnych.

Przedsiębiorstwo [...] „O.” S.A. wystąpiło w 2015 r. do Państwowej Inspekcji Pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w O. z prośbą o ustosunkowanie się w sprawie obowiązku wypowiedzenia pracownikom odprawy pieniężnej z tytułu odchodzenia z pracy w związku z restrukturyzacją spółki. W odpowiedzi Państwowa Inspekcja Pracy w piśmie z 9 grudnia 2015 r. wskazała, że od dnia 1 stycznia 2013 r. roszczenia pracowników o wypłatę odprawy są bezprzedmiotowe z uwagi na czasowe obowiązywanie przepisu dotyczącego realizacji spornych odpraw.

Pełnomocnik powódki wielokrotnie wzywał Przedsiębiorstwo [...] „O.” S.A. i Zakład [...] „X.” S.A. do zapłaty na rzecz powódki jak i innych zwolnionych pracowników 9-cio miesięcznej odprawy pieniężnej, powołując się na treść porozumienia z dnia 18 maja 2011 r. Pozwane spółki odmówiły powódce jak i innym pracownikom wypłaty spornych odpraw, wskazując na fakt wprowadzenia do ZUZP Protokołów dodatkowych nr 11 i 12 i podkreślając, że zgodnie z protokołem nr 12 postanowienia dotyczące wypłaty 9-cio miesięcznych odpraw obowiązywały do końca 2012 r. Pełnomocnik powódki w imieniu grupy pracowników Przedsiębiorstwa [...] „O.” S.A. występował również do organizacji związkowych działających przy spółce z prośbą o wyjaśnienie zaprzestania wypłaty odpraw pracownikom zwalnianym w 2013 i 2014 roku.

W latach 2013-2015 prowadzona była szeroka restrukturyzacja Przedsiębiorstwa [...] „O.” S.A., w ramach której dokonywano redukcji zatrudnienia, likwidowano niektóre działy, zatrudniano nowych pracowników za pośrednictwem agencji pośrednictwa pracy, część produkcji przeniesiono do innych zakładów Grupy Kapitałowej [X.].

W Sądzie Rejonowym w O. toczyły się postępowania przeciwko Zakładom [...] „X.” S.A. o zawarcie umowy przyrzeczonej nabycia przez tę spółkę akcji Przedsiębiorstwa [...] „O.” S.A. Zakład [...] „X.” S.A. został zobowiązany wyrokami tego Sądu do złożenia oświadczeń woli w wykonaniu umowy przyrzeczonej.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 2.241.06 zł.

Przechodząc do rozważań prawnych, Sąd Rejonowy wywodził, że praktyka zawierania pakietów socjalnych ma charakter powszechny, przy czym powstają one

także przy zwykłym przejęciu zakładu oraz w celu stabilizacji warunków zatrudnienia. W rozstrzyganej sprawie pakt socjalny dotyczył spółki Przedsiębiorstwo [...] „O.” S.A. i został podpisany przez związki zawodowe działające przy tej spółce prawa handlowego z inwestorem (przyszłym nabywcą akcji spółki). Porozumienie w sprawie konkretnych gwarancji zawarł Zakład [...] „X.” S.A. ze związkami zawodowymi w dniu 18 maja 2011 r. Owo porozumienie było tylko formą pisemną ustaleń dokonanych trójstronnie między inwestorem (Zakładem [...] „X.” S.A.), spółką przejmowaną (Przedsiębiorstwem [...] „O.” S.A.) oraz pracownikami, które to ustalenia poczynione były między zainteresowanymi podmiotami jeszcze przed podpisaniem wspomnianego porozumienia. Powyższe oznacza, że porozumienie z dnia 18 maja 2011 r., a zwłaszcza zawarte w nim kwestie dotyczące zobowiązania do wypłaty 9-cio miesięcznej odprawy, obejmowało nie tylko Zakład [...] „X.” S.A., ale i bezpośrednio Przedsiębiorstwo [...] „O.” w B.. Przedmiotowe porozumienie stanowi zatem podstawę odpowiedzialności Przedsiębiorstwa [...] „O.” S.A. za zobowiązanie zaciągnięte przez inwestora. Zakłady [...] „X.” S.A. faktycznie uzyskały wpływ na decyzje podejmowane przez Przedsiębiorstwo [...] „O.” S.A. Powiązania kapitałowe pozwanych umożliwiają dochodzenie roszczeń z pakietu bezpośrednio od [...] „O.” S.A., jako pracodawcy powódki, która to spółka ma realną możliwość wykonania postanowień porozumienia i jednocześnie ponosi odpowiedzialność za niewykonanie tego zobowiązania.

Pracodawca powódki jest związany zapisami porozumienia z dnia 18 maja 2011 r. w przedmiocie wypłaty odprawy pieniężnej w wysokości 9-cio miesięcznego wynagrodzenia, gdyż wykazał wolę jego realizacji. O powyższym świadczy fakt, że zapisy porozumienia z dnia 18 maja 2011 r. zostały włączone do Układu Zbiorowego Pracy, Przedsiębiorstwo [...] „O.” S.A. w B. przystąpiło do tego porozumienia i realizowało wypłaty odprawy pieniężnej w wysokości 9-cio miesięcznego wynagrodzenia. Podpisanie przez Zakłady [...] „X.” S.A. porozumienia z dnia 18 maja 2011 r. należy zatem traktować jako działanie samego pracodawcy.

W swoich rozważaniach prawnych Sąd pierwszej instancji odwołał się do uchwały Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 2006 r., III PZP 2/06 i stwierdził, że

Zakład [...] „X.” S.A. zawarł porozumienie zbiorowe w imieniu i na rzecz Przedsiębiorstwa [...] „O.” S.A. w B., będącej pracodawcą, a następnie po zakupie większości jego akcji stał się spółką dominującą. W takiej sytuacji należało uznać, że zobowiązania podjęte przez spółkę handlową (inwestora) w imieniu i na rzecz spółki handlowej będącej pracodawcą, po zakupie większości akcji tej spółki i uzyskaniu pozycji dominującej, wiążą bezpośrednio spółkę zależną będącą pracodawcą. Postanowienia porozumienia z dnia 18 maja 2011 r. dotyczące gwarancji socjalnych, pracowniczych i związkowych, zawartego w procesie restrukturyzacji Przedsiębiorstwa [...] „O.” S.A., między związkami zawodowymi działającymi u pracodawcy powódki (Przedsiębiorstwo [...] „O.” S.A.) a spółką handlową, która po nabyciu akcji stała się spółką dominującą nad spółką zależną będącą pracodawcą, są przepisami prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p., a tym samym pracownik może bezpośrednio z jego postanowień wywodzić indywidualne roszczenie wobec pracodawcy. Konsekwencją powyższych rozważań jest zasądzenie od pozwanego Przedsiębiorstwa [...] „O.” Spółki Akcyjnej z siedzibą w B. na rzecz powódki B. D. kwoty 13.446,36 zł tytułem należnej jej odprawy wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 1 czerwca 2014 r. do dnia zapłaty.

Sąd Rejonowy wskazał również, że w celu realizacji funkcji ochronnej prawa pracy, pozbawienie powódki odprawy pieniężnej naruszało zasady współżycia społecznego (art. 8 k.p.). W argumentacji powyższego stanowiska, Sąd powołał się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 października 2006 r., I PK 92/06, w którym wprost wskazano, że zaniechanie terminowego przeprowadzenia koniecznej restrukturyzacji „w celu ochrony przeważającej ilości miejsc pracy” w okresie gwarantowanego zatrudnienia, a następnie zwolnienie wszystkich pracowników z przyczyn dotyczących pracodawcy, zmierzające go uniknięcia wypłat dodatkowych odpraw pieniężnych przysługujących pracownikom zwolnionym po upływie tego okresu, co niewątpliwie miało miejsce w niniejszej sprawie, może być oceniane jako sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub z zasadami współżycia społecznego.

Z uwagi na to, że pracodawcą powódki było Przedsiębiorstwo [...] „O.” S.A., a pakiet socjalny należy do przedmiotu zbiorowego prawa pracy, powództwo w stosunku po pozwanego Zakładu [...] „X.” S.A. podlegało oddaleniu. Inwestor

kapitałowy nie był bowiem pracodawcą powódki i w tym przypadku dopuszczalność stosowania konstrukcji prawa cywilnego (umowy o świadczenie przez osobę trzecią i na rzecz osoby trzeciej - art. 391 i 393 k.c.) wyłączona jest ze względu na art. 300 k.p., którego literalne brzmienie wyklucza stosowanie przepisów Kodeksu cywilnego do zbiorowych stosunków pracy.

Od powyższego wyroku apelacje wniosło pozwane Przedsiębiorstwo [...] „O.” S.A. w B., a także powódka w zakresie, w jakiej oddalono jej powództwo przeciwko Zakładowi [...] „X.” S.A.

Sąd Okręgowy w O. wyrokiem z dnia 12 grudnia 2019 r. zmienił zaskarżone orzeczenie w pkt I, V i VI w ten sposób, że oddalił powództwo, a w pkt III w ten sposób, że odstąpił od obciążania powódki kosztami zastępstwa procesowego na rzecz strony pozwanej Przedsiębiorstwa [...] „O.” S.A. w B., zaś w powstałym zakresie oddalił apelację Przedsiębiorstwa [...] „O.” S.A. w B. i apelację powódki.

W ocenie Sądu drugiej instancji, apelacja pozwanego Przedsiębiorstwa [...] „O.” S.A. w B. zasługiwała na uwzględnienie. Sąd nie podzielił pojawiającej się w orzecznictwie szerokiej wykładni art. 9 § 1 k.p., w szczególności podglądu wynikającego z wyroku Sądu Najwyższego z dnia 13 czerwca 2012 r., II PK 288/11, w uzasadnieniu którego Sąd Najwyższy stwierdził, że pojęcia oparcia na ustawie z art. 9 § 1 k.p. nie można rozumieć wąsko, jako ustawowego upoważnienia do zawarcia określonego porozumienia zbiorowego ze wskazaniem okoliczności, w jakich porozumienie ma być zawarte, jego przedmiotu i zakresu podmiotowego, bowiem w takim rozumieniu "oparcie na ustawie" byłoby zbliżone do ustawowego upoważnienia do wydania aktu wykonawczego (art. 92 ust. 1 Konstytucji RP), dlatego pojęcie to należy rozumieć szeroko, jako wskazanie w ustawie - wyraźne lub wyinterpretowane - możliwości zawarcia porozumienia zbiorowego, nawet bez bliższego jego określenia. Zdaniem Sądu Okręgowego, katalog norm stanowiących podstawę prawną do zawierania porozumień zbiorowych mających zastosowanie w procesach restrukturyzacyjnych rangi ustawowej obejmuje: 1) art. 9 ust. 1 k.p., 2) art. 9¹ k.p., 3) art. 23^{1a} k.p., 4) art. 241¹⁰ k.p., 5) art. 241²⁷ k.p., 6) art. 9 i art. 14 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U. Nr 55, poz. 236 ze zm.), 7) art. 3 Ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie

dotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.), 8) art. 261 ust. 3 i 4 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.). Tymczasem porozumie z dnia 18 maja 2011 r. nie zostało zawarte na żadnej z wyżej wymienionych podstaw ustawowych.

W ocenie Sądu Okręgowego, należy podzielić tę linię orzeczniczą, zgodnie z którą brak jest przesłanek do "wyinterpretowania" podstawy porozumienia zbiorowego, jeżeli nie jest ono oparte na ściśle określonym przepisie rangi ustawowej. Nie można też kreować w drodze interpretacji z norm konstytucyjnych pojęcia pracodawcy w sposób dalece wykraczający poza ramy art. 3 k.p. Przepis art. 9 § 1 jasno bowiem wskazuje na obowiązki pracowników i pracodawców (podział dychotomiczny), nie przewidując żadnej trzeciej kategorii podmiotów stosunku pracy w postaci "strony pracodawczej", którą Sąd Najwyższy w uzasadnieniu uchwały z dnia 23 maja 2006 r. III PZP 2/06 wyinterpretował z koncepcji pracodawcy "konstytucyjnego, prawdziwego, dominującego", wykraczając poza ramy nakreślone przepisem art. 3 k.p. Przepis art. 9 § 1 k.p. jasno też zalicza do źródeł prawa pracy tylko kategorię "opartych na ustawie porozumień zbiorowych". Nie można zatem zgodzić się, że dotyczy to jakiegokolwiek porozumienia zbiorowego, nawet bez bliższego określenia konkretnego przepisu rangi ustawowej będącego podstawą prawną do jego zawarcia. W krytyce tego stanowiska podkreśla się, że art. 9 § 1 k.p. nie tylko nie jest zaprzeczeniem art. 59 ust. 2 Konstytucji, lecz jest jego rozwinięciem, wskazuje bowiem przesłanki, od których zależy nadanie porozumieniom zbiorowym charakteru normatywnego oraz określa miejsce tych porozumień w hierarchii źródeł prawa pracy.

W konsekwencji Sąd Okręgowy nie podzielił wykładni 9 § 1 k.p. wynikającej z uchwały Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 2006 r., III PZP 2/06, na której oparł się Sąd pierwszej instancji, zasądzając na rzecz powódki odpłatność od Przedsiębiorstwa [...] "O." S.A. O. S.A. Zdaniem Sądu drugiej instancji, porozumienie z dnia 18 maja 2011 r. nie ma charakteru normatywnego i nie stanowi zbiorowego źródła prawa pracy, bowiem dla jego zawarcia brak było wyraźnej podstawy prawnej wynikającej z ustawy. Przedmiotowe porozumienie nie stanowi zatem podstawy odpowiedzialności Przedsiębiorstwa [...] "O." S.A. w B. za

zobowiązanie zaciągnięte przez inwestora Zakłady [...] "X." S.A. Normatywny charakter miały co prawda wskazane wyżej zapisy Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy Przedsiębiorstwa [...] "O." S.A. z dnia 31 maja 2011 r. przewidziane w jego Protokołach dodatkowych nr 11 i nr 12. Protokoły te zostały podpisane przez tych samych przedstawicieli organizacji związkowych, którzy reprezentowali je w porozumieniu z dnia 18 maja 2011 r. Przedsiębiorstwo [...] "O." S.A. w B. na mocy Protokołu dodatkowego nr 12 było jednak zobligowana do wypłaty spornych odpraw pracownikom zwalnianym ostatecznie do dnia 31 grudnia 2012 r. Natomiast oświadczenie o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę zostało złożone przez Przedsiębiorstwo [...] "O." S.A. w B. w dniu 25 kwietnia 2014 r. Zatem według Sądu, nie było żadnych podstaw, aby traktować przedmiotowe porozumienie jako bezterminową gwarancję wypłacania pracownikom spółki odpraw pieniężnych w wyższej kwocie niż przewidziana przepisami powszechnie obowiązującymi.

W ocenie Sądu odwoławczego, apelacja powódki była bezzasadna, gdyż Sąd ten nie podziela poglądu prawnego wynikającego z uchwały Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 2006 r., III PZP 2/06, w której wyinterpretowano koncepcję pracodawcy "konstytucyjnego, prawdziwego, dominującego" wykraczającą poza ramy nakreślone przepisem art. 3 k.p. Nie było zatem podstaw do przyjęcia, że Zakład [...] "X." S.A. zawarł powyższe porozumienie zbiorowe w imieniu i na rzecz Przedsiębiorstwa [...] "O." S.A. z tego tylko względu, że po zakupie większości akcji pracowniczych tejże spółki stał się spółką dominującą. W tym zakresie Sąd pierwszej instancji słusznie uznał, że Zakład [...] w O., jako inwestor kapitałowy, nie był pracodawcą powódki i w tym przypadku dopuszczalność stosowania konstrukcji prawa cywilnego (umowy o świadczenie przez osobę trzecią i na rzecz osoby trzeciej - art. 391 i 393 k.c.) wyłączona jest ze względu na art. 300 k.p., którego literalne brzmienie wyklucza stosowanie przepisów Kodeksu cywilnego do zbiorowych stosunków pracy. W konsekwencji nie było podstaw do zasądzenia na rzecz powódki dochodzonego odszkodowania od Zakładu [...] "X." S.A. solidarnie z Przedsiębiorstwem [...] "O." S.A.

Powódka wywiodła skargę kasacyjną od powyższego wyroku, zaskarżając go w całości. Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła naruszenie przepisów

postępowania: 1) art. 378 § 1 k.p.c. w związku z art. 327¹ § 1 pkt 1 i pkt 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez brak rozpoznania zarzutów podniesionych w apelacji, sporządzenie uzasadnienia zaskarżonego wyroku niezgodnie z wymaganiami tego przepisu, w sposób lakoniczny, nieprecyzyjny, bez wyjaśnienia (w sposób dostateczny) motywów rozstrzygnięcia, pomijający odniesienie się do kwestii oceny dowodów czy ustaleń stanu faktycznego dokonanych przez Sąd pierwszej instancji, powołanie się na wybrane fragmenty zeznań świadków z pominięciem pozostałych dowodów i argumentów oraz niezwykle skrótowe i jedynie częściowe przedstawienie argumentacji prawnej związanej z przepisami mającymi zastosowanie w stanie faktycznym niniejszej sprawy - co de facto opiera się na skopiowaniu (wyłącznie) argumentów przytaczanych przez pozwane spółki z pominięciem i brakiem rozważenia argumentami powódki, a co uniemożliwia kontrolę tego orzeczenia, które to naruszenia w szczególności przejawiają się w: (-) braku wskazania, czy Sąd drugiej instancji podziela ustalenia stanu faktycznego dokonane przez Sąd pierwszej instancji czy też przyjmuje własne ustalenia, a jeśli tak - to jakie, w jakim zakresie i na jakich dowodach opiera on te odmienne ustalenia, (-) braku odniesienia się do podniesionego przez powódkę w apelacji zarzutu naruszenia przez pozwane art. 8 k.p., (-) ustalenie stanowiska procesowego pozwanych o treści wprost sprzecznej z faktycznymi wypowiedziami świadków K. D. oraz M. P. (osób zarządzających Zakładami [...] "X." S.A. w O. w czasie podpisania porozumienia) oraz pisemnych stanowiskiem pozwanych odnośnie charakteru pkt 2 porozumienia prezentowanym w innych sprawach - na które powódka zwracała uwagę w postępowaniu przed Sądami Powszechnymi, (-) braku odniesienia się, a nawet rozważenia argumentów, zarzutów i też podniesionych w apelacji powódki i ograniczeniu się jedynie do zauważenia, że pisma takie zostały złożone, (-) braku rozważenia i odniesienia się - przy ocenie charakteru Porozumienia - do treści Protokołu dodatkowego nr 10 do ZUZP oraz udzielonego Inwestorowi (Zakłady [...] "X." S.A. w O.) przez pozwane Przedsiębiorstwo [...] "O." S.A. w B., w tym dokumencie upoważnienia do negocjacji oraz zawarcia przed przejęciem przez Inwestora umowy społecznej regulującej prawa i interesy pracowników Przedsiębiorstwa [...] "O." S.A. w B. po jej przejęciu przez Inwestora, (-) braku rzetelnego rozważenia, poruszanego przez

powódkę (w toku postępowania przed Sądem pierwszej instancji oraz na etapie postępowania przed Sądem Okręgowym), problemu braku wręczenia pracownikom pozwanego Przedsiębiorstwa [...] "O." S.A. w B. wypowiedzeń zmieniających ich warunki pracy i płacy, na podstawie których pracownicy ci zostaliby pozbawieni uprawnień do świadczeń, wprowadzonych do ich indywidualnych stosunków pracy na mocy Protokołów dodatkowych nr 11 i 12 do ZUZP i wpływu tego zaniechania pozwanych na uprawnienie powódki do uzyskania odprawy na podstawie obowiązujących nadal (w 2013 r.) postanowień Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, (-) braku rozważenia faktu wprowadzenia Protokołu dodatkowego nr 14 do ZUZP, na mocy którego uprawnienia pracowników Przedsiębiorstwo [...] "O." S.A. w B. przysługujące im w listopadzie 2012 r. (w tym w szczególności prawo do odprawy w wysokości dziewięciomiesięcznego wynagrodzenia, a wynikające z Protokołów dodatkowych nr 11 i 12 do ZUZP) zostały przedłużone do 30 maja 2015 r., a zatem obowiązywały także niewątpliwie w 2013 r. i 2014 r., tj. w czasie, gdy został rozwiązany przez pracodawcę stosunek pracy z powódką - w związku z restrukturyzacją i wraz z likwidacją jej stanowiska pracy, (-) braku należytego rozważenia czy w latach 2013 do 2015 r. pozwane prowadziły restrukturyzację Przedsiębiorstwa [...] "O." S.A. w B. oraz zaniechanie zauważenia, że w sprawie pozwane zaprzeczały temu faktowi pomimo przyznania tego w kolejnych rocznych sprawozdaniach ze swojej działalności; 2) art. 236 k.p.c. w związku z art. 235² § 2 k.p.c. i w związku z art. 227 k.p.c., przez zaniechanie wydania postanowienia dowodowego i brak uzasadnienia dla pominięcia dowodu zawnioskowanego przez powódkę w toku postępowania apelacyjnego (pismo powódki z 6 czerwca 2019 r.), tj. pisma Zakładów [...] "O." S.A. w O. z dnia 13 maja 2019 r. (apelacja złożona w sprawie o sygn. akt V GC [...]), podczas gdy jest to istotny dowód, w którym Pozwana ad 2 przyznaje po raz kolejny, że pkt 2 porozumienia dotyczący odpraw był głównym i najistotniejszym jego elementem oraz wyrażał kategoryczne zobowiązanie do wypłaty odprawy w przeciwieństwie do pkt. 3 porozumienia dotyczącego skupu akcji; 3) art. 44¹ k.p.c., przez zaniechanie zwrócenia się do Sądu Najwyższego o przekazanie sprawy do rozpoznania innemu sądowi równorzędnemu, podczas gdy powódka (jak i inni byli pracownicy pozwanych, których sprawy były rozpatrywane równolegle) w związku ze złożeniem przez

trzech sędziów Sądu Okręgowego w O. Wydział V Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zawiadomienia o popełnieniu przez powódkę przestępstwa (przez złożenie wniosku o wyłączenie tych Sędziów od orzekania w jej sprawie) przestała postrzegać Sąd Okręgowy w O. jako organ bezstronny. Skarżąca podniosła także zarzut naruszenia prawa materialnego: 1) art. 9 k.p. w związku z art. 241²³ k.p. i art. 240 § 2 k.p. w związku z art. 249¹ § 1 k.p. i w związku 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 Przedsiębiorstwie [...] "O." S.A. w B. w związku z pkt. 2 porozumienia z dnia 18 maja 2011 r. zawartego przez pozwaną ad 2 oraz organizacje związkowe działające przy Przedsiębiorstwie [...] "O." S.A. w B. oraz z treścią Listu intencyjnego przesłanego przez Zakłady [...] "O." S.A. w O. z dnia 14 marca 2011 r. do Zarządu pozwanego Przedsiębiorstwa [...] "O." S.A. w B. i w związku 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 związku z art. 4 § 4 pkt 4 k.s.h. w związku z art. 261 ustawy o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2019 r., poz. 263) oraz w związku z art. 59 ust. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, przez błędną wykładnię i przyjęcie, że porozumienie z dnia 18 maja 2011 r. zawarte pomiędzy Zakładami [...] "O." S.A. w O. (Inwestorem), a działającymi przy Przedsiębiorstwie [...] "O." S.A. w B. organizacjami związkowymi, nie stanowi źródła prawa pracy i nie jest źródłem indywidualnych roszczeń pracowników Przedsiębiorstwa [...] "O." S.A. w B. o wypłatę odprawy w wysokości dziewięciomiesięcznego wynagrodzenia danego pracownika, podczas gdy już w lutym 2011 r. Przedsiębiorstwo [...] "O." S.A. w B. oraz działające przy niej organizacje związkowe, wprowadziła do wewnętrznego prawa pracy Przedsiębiorstwa [...] "O." S.A. w B. postanowienia upoważniające przyszłego Inwestora (Zakłady [...] "O." S.A. w O.), a nawet obligujące go, do zawarcia w imieniu i ze skutkiem wobec pozwanej ad 1, umowy społecznej dotyczącej zabezpieczenia praw i interesów pracowników Przedsiębiorstwa [...] "O." S.A. w B., która to umowa społeczna została zawarta w dniu 18 maja 2011 r. (porozumienie pkt. 1, 2 oraz pkt 5) - stąd stała się częścią wewnętrznego prawa pracy pozwanej ad 1, a samo porozumienie w pkt 2 wyraźnie i bezpośrednio odnosi

się do praw pracowników pozwanej ad 1 przysługujących im z mocy ustawy wskazując, że odprawy w wysokości dziewięciomiesięcznego wynagrodzenia, wypłacane zwalnianym pracownikom Przedsiębiorstwa [...] "O." S.A. w B., będą zawierały w sobie odprawę pieniężną wynikającą z ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników; 2) art. 241¹³ § 2 k.p. w związku z art. 241⁸ § 2 i art. 18 § 2 k.p. i w związku z art. art. 42 § 1 i 2 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p. oraz w związku z art. 24¹⁹ § 1 k.p. w związku z treścią § 1 pkt 1 Protokołu dodatkowego nr 14 z dnia 9 listopada 2019 r. do ZUZP z dnia 4 lutego 2005 r., funkcjonującego przy Przedsiębiorstwie [...] "O." S.A. w B. oraz art. 25 pkt 10 ZUZP, przez ich niezastosowanie i przyjęcie, że powódce nie przysługuje uprawnienie do otrzymania odprawy w wysokości dziewięciomiesięcznego wynagrodzenia w związku z jej zwolnieniem i likwidacją jej stanowiska pracy w 2012 r., gdyż zapisy Protokołu dodatkowego nr 11 i nr 12 do ZUZP uprawniały pracowników Przedsiębiorstwa [...] "O." S.A. w B. do uzyskania takich świadczeń bezpośrednio na podstawie ZUZP tylko do końca 2012 r., podczas gdy: (-) pozwane po nadejściu terminu końcowego przewidzianego w Protokołach dodatkowych nr 11 i 12 nie wręczyły pracownikom Przedsiębiorstwa [...] "O." S.A. w B. w tym powódce, wypowiedzeń zmieniających warunki pracy i płacy, na podstawie których nastąpiłoby pozbawienie pracowników indywidualnych uprawnień do uzyskania odpraw (zapisanych do tej pory w ZUZP), a zatem uprawnienia te przysługiwały pracownikom Przedsiębiorstwa [...] "O." S.A. w B. także w roku 2013, gdy została zwolniona powódka, - a ponadto - Protokołem dodatkowym nr 14 do ZUZP przedłużono i utrwalono wszystkie uprawnienia przysługujące pracownikom Przedsiębiorstwa [...] "O." S.A. w B. w czasie jego wprowadzenia (tj. 9 listopada 2012 r.) do dnia 30 maja 2015 r., a zatem także w zasadzie przede wszystkim - wyraźnie wydłużono - do 30 maja 2015 r. - prawo do uzyskania odprawy w wysokości dziewięciomiesięcznego wynagrodzenia danego pracownika (zapisane do tej pory w Protokołach dodatkowych nr 11 i 12 do ZUZP do końca 2012 r.); 3) art. 8 k.p. w związku z art. 32 Konstytucji RP w związku z pkt 2 porozumienia z dnia 18 maja 2011 r. oraz zapisem porozumienia, zgodnie z którym obowiązuje ono do 20 maja 2015 r. w związku z § 1 pkt 2 oraz pkt 6 Protokołu dodatkowego nr 11 do

ZUZP i § 5 Protokołu dodatkowego nr 12 do ZUZP oraz § 1 pkt 1 Protokołu dodatkowego nr 14 do ZUZP funkcjonującego przy pozwanej ad 1, przez niezastosowanie i przyjęcie, że zgodne z prawem i zasługujące na ochronę są działania pozwanych, które polegają na: (-) zróżnicowaniu w ZUZP Przedsiębiorstwa [...] "O." S.A. w B. ad 1 wysokości odpraw pieniężnych ze względu na datę rozwiązania z danym pracownikiem umowy o pracę, (-) zaniechaniu przeprowadzenia 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 ZUZP do końca 2012 r.), przez zwolnienie licznej załogi bezpośrednio po upływie okresu na jaki przewidziana była wypłata tych odpraw w Protokołach dodatkowych - tj. w latach 2013 - 2015, (-) zaprzeczaniu przez pozwane w toku procesu faktowi prowadzenia w latach 2013 i 2014 gruntownej i powszechnej restrukturyzacji Przedsiębiorstwa [...] "O." S.A. w B., które (w tych latach) stanowiła de facto kontynuację restrukturyzacji rozpoczętej w roku 2011, niezwłocznie po przejęciu Przedsiębiorstwa [...] "O." S.A. w B. przez Zakłady [...] "X." S.A. w O., podczas gdy działania te stanowią rażące naruszenie prawa, są oczywiście sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa oraz zasadami współzycia społecznego, stąd nie zasługują na ochronę Sądu, a zatem odprawa w wysokości dziewięciomiesięcznego wynagrodzenia, która przysługuje pracownikom Przedsiębiorstwa [...] "O." S.A. w B. w związku ze zwolnieniami w ramach prowadzonej restrukturyzacji, należna jest także pracownikom Przedsiębiorstwa [...] "O." S.A. w B. zwalnianym w latach 2013, 2014 i 2015, w tym powódce; 4) art. 8 k.p. w związku z art. 4 § 1 pkt 4 k.s.h., przez błędną wykładnię i przyjęcie, że Zakłady [...] "X." S.A. w O. nie są faktycznym (tj. tzw. konstytucyjnym) pracodawcą powódki - i innych pracowników zatrudnianych formalnie przez jej spółkę zależną, tj. Przedsiębiorstwo [...] "O." S.A. w B. - podczas gdy próba wykorzystania w niniejszej sprawie przez pozwane zasłony osobowości prawnej w celu uniknięcia wypłaty odpraw należnych pracownikom pozwanej ad 1 w ramach restrukturyzacji, jest sprzeczna ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa i nie zasługuje na ochronę; 5) art. 8 k.p. w związku z § 2 pkt 1 Protokołu dodatkowego nr 10 do ZUZP z dnia 4 lutego 2005 r. funkcjonującego przy pozwanym

Przedsiębiorstwie [...] "O." S.A. w B., przez jego niezastosowanie i przyjęcie, że w sytuacji, w której Zakłady [...] "X." S.A. w O. (Inwestor) nie zawarła umowy społecznej, o której mowa w Protokole dodatkowym nr 10 do ZUZP, pracownikom pozwanej ad 1 nie przysługuje roszczenie o zapłatę odszkodowania w wysokości 60-krotności średniego indywidualnego wynagrodzenia danego pracownika - niezależne od innych świadczeń przysługujących na mocy przepisów prawa (odprawa), podczas gdy w sytuacji, w której Inwestor (Zakłady [...] "X." S.A. w O.) twierdził, że nie zawarł umowy społecznej, o której mowa w Protokole dodatkowym nr 10 do ZUZP, powódce powinno być wypłacone odszkodowanie w wysokości wskazanej w tym Protokole; 6) art. 8 k.p. w związku z art. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, przez ich niezastosowanie i uznanie, że działania pozwanych polegające na sztucznym ograniczaniu ilości osób zwolnionych w kolejnych okresach trzydziestodniowych, poniżej liczby 30 osób, 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, licznych stanowisk pracy co oznacza, że pozwane celowo i świadomie dokonały obejścia przepisów ustawy o zwolnieniach grupowych, które to działanie jest sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa oraz z zasadami współżycia społecznego; 7) art. 393 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. w związku z pkt. 2 porozumienia z dnia 18 maja 2011 r., przez 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 (w kontekście postanowień pkt 2 porozumienia) wyłącznie jako tzw. gentlemen's agreement, podczas gdy w tej sytuacji porozumieniu należy nadać charakter umowy o świadczenie na rzecz osoby trzeciej, w której to sytuacji powódce przysługuje roszczenie o wykonanie umowy w stosunku do Zakładów [...] "X." S.A. w O.; 8) art. 391 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. w związku z pkt 2 porozumienia z dnia 18 maja 2011 r., przez 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. gentlemen's agreement, podczas gdy w tej sytuacji porozumieniu należy nadać charakter umowy o świadczenie przez osobę trzecią, w której to sytuacji powódce przysługuje roszczenie o wykonanie umowy w stosunku do Zakładów [...] "X." S.A. w O. lub o zapłatę odszkodowania od Zakładów [...] "X." S.A. w O. - w związku z tym, że pozwane Przedsiębiorstwa [...] "O." S.A. w B. nie wypłaciła na rzecz powódki odprawy w pełnej (dziewięciomiesięcznej) wysokości; 9) art. 366 § 1 k.c. w związku z art. 369 k.c. oraz w związku z art. 370 k.c. i 391 k.c., a także art. 300 k.p. i art. 65 § 2 k.c. w związku z § 2 pkt 1 Protokołu dodatkowego nr 10 do ZUZP z dnia 4 lutego 2005 r. funkcjonującego przy Przedsiębiorstwie [...] "O." S.A. w B. oraz pkt 2 porozumienia z dnia 18 maja 2011 r. zawartego przez Zakłady [...] "O." S.A. w O. i organizacje związkowe działające przy pozwanej ad 1, przez ich niezastosowanie i przyjęcie, że pozwane nie ponoszą odpowiedzialności łącznej za zapłatę na rzecz powódki, podczas gdy odpowiedzialność Przedsiębiorstwa [...] "O." S.A. w B. oraz Zakłady [...] "X." S.A. w O. w ustalonym stanie faktycznych sprawy jest łączna; 10) art. 471 k.c. w związku z art. 393 § 1 k.c. w związku z art. 391 § 1 k.c. i w związku z art. 300 k.p., przez ich niezastosowanie i przyjęcie, że pozwane nie ponoszą odpowiedzialności za niewykonanie zobowiązania do wypłaty na rzecz powódki (i innych pracowników zwalnianych w latach 2013-2015) odprawy w pełnej, dziewięciomiesięcznej wysokości, podczas gdy pozwane w roku 2011 przyjęły na siebie zobowiązanie do zagwarantowania pracownikom pozwanego Przedsiębiorstwa [...] "O." S.A. w B., którzy zwalniani będą w ramach restrukturyzacji, odprawy pieniężnej w wysokości 9-cio miesięcznego wynagrodzenia, które to zobowiązanie nie zostało wykonane w stosunku do powódki (i innych pracowników zwalnianych w latach 2013-2015); 11) art. 415 k.c. w związku z art. 8 k.p. w związku z art. 300 k.p. w związku z pkt 2 porozumienia z dnia 18 maja 2011 r. oraz w zw. z § 2 pkt 1 Protokołu dodatkowego nr 10 do ZUZ, przez ich niezastosowanie i przyjęcie, że pozwane nie ponoszą winny za poniesioną przez powódkę szkodę w wysokości niewypłaconej części odprawy (wynoszącej 6-cio krotność wynagrodzenia powódki), podczas gdy pozwane, działające wspólnie, pod dyktando kolejnych prezesów Zakłady [...] „X.” S.A. w O. i pod jej kierownictwem, celowo i umyślnie doprowadziły do sytuacji, w której w

latach 2011 i 2012 sztucznie ograniczano zwolnienia pracowników pozwanej ad 1, tak aby 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 prawo pracowników pozwanego Przedsiębiorstwa [...] "O." S.A. w B. do uzyskania odprawy 9-cio miesięcznej zapisanej w Protokole dodatkowym nr 11 do ZUZP na kolejne lata, mimo tego, że w latach 2013–2015 pozwane kontynuowały (rozpoczętą w 2011 r.) gruntowną i szeroko zakrojoną restrukturyzację pozwanej ad 1, która przejawiała się likwidacją licznych miejsc pracy i zwolnieniami kolejnych grup pracowników, stąd pozwane spółki w sposób celowy doprowadziły do powstania szkody w majątku powódki (oraz innych pracowników/akcjonariuszy pozwanego Przedsiębiorstwa [...] "O." S.A. w B., którzy zwolnieni zostali w latach 2013-2015).

Skarżąca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i zasądzenie na rzecz powódki łącznie od Przedsiębiorstwa [...] "O." S.A. w B. oraz Zakładów [...] "X." S.A. w O. kwoty 13.446,36 zł wraz z ustawowymi odsetkami; ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w O. oraz zasądzenie kosztów postępowania za wszystkie instancje.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwane spółki wniosły o jej oddalenie i zasądzenie od powódki na rzecz każdej z pozwanych zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna zasługuje na uwzględnienie, chociaż nie ze wszystkimi zarzutami skarżącej można się zgodzić.

Za całkowicie chybione należało uznać te zarzuty, które w swej treści obejmowały art. 9 § 1 k.p. Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 27 października 2021 r., III PZP 1/21 (OSNP 2022 nr 5, poz. 43) – wydanej w analogicznej sprawie dotyczącej takich samych roszczeń i okoliczności faktycznych oraz prawnych – przyjął, 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 nieoparte na ustawie (art. 9 § 1 k.p.).

Zdaniem Sądu Najwyższego w składzie powiększonym, w stanie faktycznym sprawy, w której podjęto cytowaną uchwałę, sporne porozumienie nie zostało zawarte w procesie prywatyzacji pośredniej (co uzasadniałoby zastosowanie argumentacji wyrażonej w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 2006 r., III PZP 2/06, OSNP 2007, nr 3-4, poz. 38.) ani bezpośredniej (co z kolei prowadziłoby do stanowiska zawartego w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 29 stycznia 2008 r., II PK 146/07, OSNP 2009 nr 7-8, poz. 87). Pakiet socjalny został zawarty 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 III PZP 2/06 oraz w wyroku II PK 146/07 wywiódł podstawę prawną dla potraktowania pakietu socjalnego jako innego porozumienia opartego na ustawie.

Jednocześnie niewystarczające do zakwalifikowania porozumienia jako opartego na ustawie jest uprawnienie przewidziane dla organizacji związkowych w art. 26¹ ust. 3 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2019 r., poz. 263 ze zm.) w związku z art. 23¹ k.p. Jak wyjaśniono w orzecznictwie Sądu Najwyższego (zob. np. wyrok Sądu Najwyższego z 19 października 2010 r., II PK 91/10, OSNP 2012 nr 1-2, poz. 9), zmiany kręgu akcjonariuszy nie mogą być kwalifikowane jako przejście zakładu pracy w rozumieniu art. 23¹ k.p.

Skład powiększony Sądu Najwyższego rozważył także, w ślad za wyrokiem Sądu Najwyższego z 29 lipca 2003 r., I PK 270/02 (OSNP 2004 nr 16, poz. 281), czy porozumienie zawarte w niniejszej sprawie nie ma oparcia w art. 3 ustawy o

zwolnieniach grupowych. W wyroku I PK 270/02 przyjęto bowiem, że pakiet socjalny zawarty z udziałem pracodawcy może stać się źródłem prawa pracy (art. 9 k.p.) jako część porozumienia zawartego na podstawie art. 4 ust. 1 ustawy z 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r. Nr 112, poz. 980 ze zm.). Zgodnie zaś z art. 3 ust. 1 i 2 ustawy o zwolnieniach grupowych, pracodawca i związki zawodowe zawierają porozumienie określające między innymi obowiązki pracodawcy wobec pracowników w związku z zamierzonym zwolnieniem grupowym. Zawarte w stanie faktycznym niniejszej sprawy porozumienie z dnia 18 maja 2011 r. obejmowało zaś postanowienie dotyczące zasad kształtowania odpraw dla pracowników zwalnianych z przyczyn nie dotyczących pracowników. Sąd Najwyższy w składzie powiększonym uznał, że art. 3 ustawy o zwolnieniach grupowych nie stanowi podstawy prawnej dla zawarcia porozumienia takiego jak porozumienie z dnia 18 maja 2011 r. Przeciwnie kwalifikowaniu tego przepisu jako podstawy prawnej dla potraktowania jako „opartego na ustawie” porozumienia inwestora ze związkami zawodowymi działającymi w przejmowanej spółce przemawiał w pierwszej kolejności zakres podmiotowy ustawy o zwolnieniach grupowych, który obejmuje pracodawcę, a nie inwestora. Nadto porozumienie z dnia 18 maja 2011 r. zostało zawarte poza formalnym trybem przewidzianym w ustawie o zwolnieniach grupowych. W tym zakresie należy zwrócić uwagę, że w piśmiennictwie krytycznie odnoszącym się do uchwały III PZP 2/06 i późniejszego orzecznictwa Sądu Najwyższego, przyjmuje się, że pakiet socjalny zawierający postanowienie takie jak porozumienie z dnia 18 maja 2011 r. może zostać uznane za źródło prawa pracy, tylko jeżeli zostanie zawarte w trybie i formie prawnej przewidzianej dla porozumienia będącego źródłem prawa pracy (M. Zieliński: Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 8 lipca 2014 r. (I PK 312/2013) dotyczącego charakteru normatywnego tzw. porozumień strajkowych i postrajkowych, PiZS 2014 nr 12, s. 38; podobnie Z. Hajn: Rola organizacji pracodawców w tworzeniu prawa pracy [w:] L. Florek (red.), Źródła prawa pracy. Warszawa 2000, s. 51; Z. Hajn: Zbiorowe prawo pracy. Zarys systemu. Warszawa 2013, s. 174).

W konkluzji Sąd Najwyższy w składzie siedmioosobowym stwierdził, że w niniejszej sprawie, ani w postanowieniu o przedstawieniu zagadnienia prawnego do rozstrzygnięcia przez skład powiększony Sądu Najwyższego, ani przed Sądami pierwszej i drugiej instancji orzekającymi w niniejszej sprawie, jak również składanych przez powódkę pismach procesowych, nie powołano żadnej innej szczegółowej podstawy prawnej, z której wynikałoby, że pakiet socjalny, o który chodzi w tej sprawie, ma oparcie w ustawie. Powyższe doprowadziło Sąd Najwyższy do konstatacji, zgodnie z którą porozumienie zawarte między inwestorem zamierzającym nabyć akcje spółki należące do pracowników tej spółki a zakładowymi organizacjami związkowymi działającymi w tej spółce nie stanowi źródła prawa pracy (art. 9 § 1 k.p.), gdyż nie zostało oparte na ustawie.

Z uzasadnienia powołanej uchwały wynika zatem, że Sąd drugiej instancji prawidłowo zinterpretował i zastosował powołany przepis Kodeksu pracy, trafnie odczytując jego wykładnię dokonaną w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 2006 r., III PZP 2/06 (OSNP 2007, nr 3-4, poz. 38.), co dodatkowo zostało potwierdzone w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 9 marca 2022 r., III PSKP 9/21. Pakiet socjalny został zawarty 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 III PZP 2/06 wywiódł podstawę prawną dla potraktowania pakietu socjalnego jako innego porozumienia opartego na ustawie.

Nie można także podzielić żadnego z zarzutów skarżącej obejmujących swym zakresem protokół nr 10 do ZUZP, ponieważ w stanie faktycznym sprawy nie ustalono, by doszło do wrogiego przejęcia w rozumieniu wynikającym z treści tego postanowienia ZUZP. Kluczowe znaczenie dla oceny zasadności roszczeń powódki ma rozstrzygnięcie o charakterze prawnym i treści porozumienia zawartego przez związki zawodowe oraz pozwanych w kontekście zarówno przyznania pracownikom prawa do dochodzenia od pozwanych (jednej pozwanej) jakichkolwiek roszczeń oraz relacji między porozumieniem a protokołami nr 11 i 12 do ZUZP. Tymczasem na obecnym etapie brak ustaleń faktycznych co do okoliczności zawarcia i realizacji danego porozumienia (pakietu socjalnego) oraz wykładni treści tego porozumienia.

Sąd drugiej instancji odrzucając – słusznie - koncepcję Sądu pierwszej instancji co do statusu porozumienia jako źródła prawa pracy, w sposób powierzchowny dokonał zarówno wykładni porozumienia z 18 maja 2011 r., jak i ocenił skutki prawne protokołów dodatkowych nr 11 i nr 12 do ZUZP, bez wyjaśnienia okoliczności ich wprowadzenia - z punktu widzenia związania pracodawcy pakietem przez przystąpienie do jego realizacji (co czyni także zasadnym zarzut naruszenia art. 378 § 1 w związku z art. 3271 § 1 pkt 1 i pkt 2 i art. 391 § 1 k.p.c. oraz art. 236 w związku z art. 2352 § 2 i art. 227 k.p.c.).

Tymczasem jak wyjaśniono w uzasadnieniu uchwały III PZP 1/21, w zależności od sposobu ukształtowania treści porozumienia (pakietu socjalnego) i jego wykładni przy zastosowaniu art. 65 k.c. oraz późniejszego zachowania jego stron a także nieuczestniczącego w zawieraniu porozumienia pracodawcy, możliwe jest wywodzenie indywidualnych roszczeń pracowników na różnej podstawie prawnej albo brak takich roszczeń dla pracowników.

Jak zauważył Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 9 marca 2022 r., III PSKP 9/21, w orzecznictwie Sądu Najwyższego wyjaśniono, że nienazwane porozumienie płacowe, niebędące źródłem prawa pracy, zawarte przez inwestora z organizacjami związkowymi, działającymi w przejmowanym podmiocie może być źródłem roszczeń dla pracowników tego podmiotu. Nie ma bowiem żadnego ograniczenia w systemie prawnym, które uniemożliwiłoby partnerom społecznym (potencjalnemu właścicielowi pracodawcy oraz związkom zawodowym) zawierania uzgodnień przyznających pracownikom więcej uprawnień niż wynikające z powszechnie obowiązujących bądź tylko zakładowych źródeł prawa pracy (zob. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 24 listopada 1993 r., I PZP 46/93, OSNC 1994 nr 6, poz. 131). Ze wskazanej uchwały I PZP 46/93 wynika, że możliwość wyprowadzenia indywidualnych roszczeń pracowników jest determinowana w pierwszej kolejności przez treść pakietu socjalnego oraz uzgodnione przez jego strony – w ramach swobody zawierania umów – zasady jego wykonywania. Jeżeli bowiem pakiet socjalny zawarty z inwestorem nie zostanie – z powodu braku oparcia na ustawie – zakwalifikowany jako źródło prawa pracy, powinien być traktowany jako zwykła – choć nienazwana – umowa, której strony zadecydują, kto i w jakich okolicznościach jest uprawniony do przewidzianych w pakiecie świadczeń

oraz kto i w jakich okolicznościach jest zobowiązany do realizacji tych świadczeń. Dopiero ustalenie kręgu podmiotów uprawnionych i zobowiązanych, jak również praw przyznanych pracownikom na mocy konkretnego pakietu socjalnego, pozwala na udzielenie odpowiedzi, czy w konkretnym stanie faktycznym mamy do czynienia z konstrukcją umowy o świadczenie na rzecz osoby trzeciej (art. 393 k.c.), przez osobę trzecią (art. 391 k.c.), czy też z postanowieniem umownym łączącym w swej treści rozwiązanie przewidziane przez prawodawcę w art. 391 i art. 393 k.c. (umowa inwestora ze związkami zawodowymi przewidująca świadczenia pracodawcy [przez osobę trzecią] na rzecz pracowników [na rzecz osoby czwartej]).

Przy czym, w dotychczasowym orzecznictwie Sądu Najwyższego dominuje podejście, zgodnie z którym pakiety socjalne należy traktować z perspektywy indywidualnych roszczeń pracowników jako umowy o świadczenie na rzecz osoby trzeciej. We wspomnianej już uchwale I PZP 46/93 nienazwane porozumienie zawarte przez przyszłego nabywcę (inwestora) przedsiębiorstwa państwowego z przedstawicielami związków zawodowych i rady pracowniczej tego przedsiębiorstwa, które nie zostało zakwalifikowane jako porozumienie płacowe w rozumieniu ustawy z dnia 26 stycznia 1984 r. o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania (jednolity tekst: Dz.U. z 1990 r. Nr 69, poz. 407 ze zm.) zostało uznane za umowę na rzecz osoby trzeciej względem pracowników tego przedsiębiorstwa państwowego. Jednocześnie przyjęto, że w zakresie przyznającym pracownikom dodatkowe świadczenia omawiane porozumienie kształtuje po przejęciu zakładu pracy przez nowego pracodawcę nową treść indywidualnych stosunków pracy, z której pracownicy mogą wywodzić ewentualne roszczenia. Pakiet socjalny wchodził zatem po sfinalizowaniu transakcji prywatyzacyjnej w skład treści indywidualnych stosunków pracy, odwoływanie się do konstrukcji z art. 393 k.c. było więc zbędne. Warto przy tym zauważyć, że przedmiot tego porozumienia pokrywał się z przedmiotem porozumienia występującego w niniejszej sprawie. Zawierało ono klauzulę, zgodnie z którą „pracownikom, z którymi pracodawca rozwiązał stosunek pracy z przyczyn ekonomicznych, w miejsce odprawy określonej w art. 8 ust. 2 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. przysługuje, w przypadku, gdy przepracował on więcej niż 10, lecz mniej niż 20 lat, odprawa w wysokości 12-miesięcznego wynagrodzenia”.

Z kolei w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 5 czerwca 1996 r., I PZP 14/96 (OSNAPiUS 1997 nr 2, poz. 18) odwołano się tylko do konstrukcji umowy o świadczenie na rzecz osoby trzeciej z art. 393 k.c. przy kwalifikacji prawnej porozumienia zawartego w umowie sprzedaży części akcji spółki, w której kupujący (inwestor) zobowiązał się wobec sprzedającego (Skarb Państwa) do spowodowania, aby spółka podwyższyła o 30% wynagrodzenia jej pracowników przed upływem dwóch miesięcy od dnia podpisania umowy. Sąd Najwyższy w uchwale tej uznał jednak, że pracownikowi nie przysługuje prawo podmiotowe do podwyższenia wynagrodzenia o 30% od pracodawcy, ponieważ postanowienie umowne, które miało być traktowane jako umowa o świadczenie na rzecz osoby trzeciej, brzmiało następująco „kupujący zobowiązuje się do spowodowania, aby Spółka podwyższyła o 30% wynagrodzenia pracowników Spółki przed upływem dwóch miesięcy od dnia podpisania umowy, pod rygorem kary umownej w wysokości równej kwocie łącznej przyrzeczonego podwyższenia wynagrodzeń wraz z należną z tego tytułu składką na ZUS”. Sąd Najwyższy uznał, że ze zobowiązania takiego nie wynikało, by spółka przejmująca zobowiązała się do podwyższenia wynagrodzenia każdemu pracownikowi jedynie do podwyższenia o 30% wynagrodzenia pracowników, czyli zwiększenia funduszu płac. Z drugiej strony w uchwale I PZP 14/96 przyjęto, że art. 393 k.c. miałby zastosowanie, gdyby „w omawianej umowie zastrzeżono, że kupujący akcje D. spełni świadczenie na rzecz osoby trzeciej, to jest na rzecz każdego pracownika osobno zobowiązując się do podwyższenia o 30% wynagrodzenia każdego pracownika. Tylko takie zobowiązanie dawałoby pracownikom prawo do żądania spełnienia określonego w umowie świadczenia [...] Grupy Kapitałowej S.A., wprost od niej”. Takiego zobowiązania na rzecz osoby trzeciej w tym porozumieniu nie było, ponieważ stosowne postanowienie umowne zawierało sformułowanie „kupujący spowoduje, aby Spółka podwyższyła...”, co nie jest równoznaczne i za takie nie można uznać, że kupujący akcje zobowiązał się wobec każdego pracownika do wypłaty wynagrodzenia zwiększonego o 30%. Z uchwały wydanej w sprawie I PZP 14/96 wynika zatem potwierdzenie dla szczególnego znaczenia sposobu sformułowania postanowień pakietu socjalnego i zastrzeżeń dodatkowych dla możliwości wywodzenia z niego indywidualnych roszczeń pracowników.

Wskazaną linię orzecniczą kontynuuje uchwała Sądu Najwyższego z dnia 29 września 1998 r., III ZP 27/98 (OSNAPiUS 1999 nr 8, poz. 265), w której przyjęto, że umowa zawierana przez związki zawodowe z inwestorem (przyszłym nabywcą zakładu pracy) – nie będąc źródłem prawa pracy jako nieoparta na ustawie – ma charakter umowy na rzecz osoby trzeciej, czyli pracowników, którzy mogą żądać spełnienia świadczenia bezpośrednio od dłużnika. Uwagę zwraca, że za dłużnika uznano pracodawcę, a nie inwestora, co sugerowałoby połączenie konstrukcji z art. 393 i art. 391 k.c. Również w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 29 czerwca 2005 r., II PK 344/04 (OSNP 2006 nr 9-10, poz. 152), bez przesądzania tej kwestii, opowiedziano się za traktowaniem pakietu socjalnego zawieranego przez organizacje związkowe z inwestorem jako umowy o świadczenie na rzecz osoby trzeciej (art. 393 k.c.) albo przez osobę trzecią (art. 391 k.c.). Konstrukcję pakietu socjalnego jako umowy na rzecz osoby trzeciej przyjęto także w wyroku z dnia 17 lutego 2000 r., I PKN 541/99 (OSNAPiUS 2001 nr 14, poz. 464), w którym Sąd Najwyższy uznał, że postanowienia zbiorowego porozumienia zawartego między pracodawcą i zakładowymi organizacjami związkowymi, niemającego oparcia w ustawie, są źródłem zobowiązań w stosunku do pracowników i mogą korzystniej – niż to wynika z przepisów prawa pracy – kształtować treść indywidualnych stosunków pracy. Zwrócić należy jednak uwagę, że w sprawie I PKN 541/99 chodziło o pakiet socjalny zawarty z udziałem pracodawcy. Nie ma wówczas żadnych przeszkód dla dochodzenia roszczeń od pracodawcy. Podobne stanowisko wyrażono w wyrokach Sądu Najwyższego z dnia 23 lutego 1999 r., I PKN 588/98 (OSNAPiUS 2000 nr 8, poz. 298) oraz z dnia 7 września 1999 r., I PKN 243/99 (OSNAPiUS 2001 nr 1, poz. 8).

Z kolei w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 29 lipca 2003 r., I PK 270/02 (OSNP 2004 nr 16, poz. 281) przyjęto, że zasadniczym warunkiem przyznania pracownikom indywidualnych roszczeń z pakietu socjalnego jako umowy na rzecz osoby trzeciej jest ustalenie, że pracodawca był albo stał się stroną takiej umowy. Zwrócono także uwagę, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego wypracowano model łagodzący warunki, od spełnienia których uzależnione jest ziszczenie się tego wymogu (czyli związania pracodawcy postanowieniami pakietu socjalnego zawartego bez jego udziału). Polegają one na tendencji do uznania związania

pracodawcy pakietem socjalnym w przypadku różnego rodzaju zachowań przejawiających wolę jego realizacji (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 17 listopada 1999 r., I PKN 364/99, OSNAPIUS 2001 nr 7, poz. 219; z dnia 9 maja 2000 r., I PKN 616/99, OSNAPIUS 2001 nr 19, poz. 586; z dnia 7 sierpnia 2001 r., I PKN 856/00, OSNP 2003 nr 13, poz. 310). W ten sposób uzależniono zastosowanie konstrukcji z art. 393 k.c. do pracodawcy jako dłużnika, od którego osoba trzecia (pracownik) może dochodzić roszczeń, od formalnego lub faktycznego przystąpienia tego pracodawcy do pakietu socjalnego.

W orzecnictwie Sądu Najwyższego zwracano jednak uwagę na istotne problemy w przedmiocie zastosowania konstrukcji z art. 393 k.c. do pakietu socjalnego zawieranego z inwestorem (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 maja 2005 r., I PK 228/04 (OSNP 2006 nr 3-4, poz. 37). Z jednej strony, podtrzymano w nim pogląd, zgodnie z którym art. 393 k.c. można stosować do pakietów socjalnych zawieranych z udziałem pracodawcy. W takiej sytuacji pracodawca (dłużnik) zobowiązuje się wobec związku zawodowego (wierzyciel), że spełni świadczenie na rzecz pracownika (osoby trzeciej), w związku z czym pracownik (osoba trzecia), w braku odmiennego postanowienia zawartego w porozumieniu, może żądać bezpośrednio od pracodawcy (dłużnika) spełnienia zastrzeżonego świadczenia. Z drugiej strony, Sąd Najwyższy wyraził wątpliwość, „czy konstrukcja zawarta w art. 393 k.c. może być stosowana w sytuacji, gdy stroną porozumienia jest inwestor, a określone w nim uprawnienia pracowników ma realizować pracodawca, który ma dopiero powstać przez powołanie spółki z udziałem inwestora i podmiotu sprzedającego zakład, lub pracodawca będący, jak w niniejszej sprawie, w sensie prawnym podmiotem innym niż inwestor”. W takiej konfiguracji mamy bowiem do czynienia z wymieszaniem konstrukcji z art. 393 k.c. (świadczenie na rzecz pracownika) z art. 391 k.c. (świadczenie przez pracodawcę), gdyż obowiązki pracodawcy oraz uprawnienia pracownika będących osobami trzecimi wobec kontrahentów, ustalają inwestor i związki zawodowe. Sąd Najwyższy zwrócił więc trafnie uwagę, że aby możliwe było zastosowanie samej konstrukcji prawnej z art. 393 k.c. w takiej sytuacji, konieczne byłoby przyjęcie założenia, zgodnie z którym to inwestor-dłużnik zaciąga zobowiązanie w imieniu i na rzecz pracodawcy, a zatem działa za pracodawcę i jako pracodawca. O ile w

kategoriach faktycznych takie założenie Sąd Najwyższy uznał za dopuszczalne (gdy inwestor obejmie większość udziałów spółki – pracodawcy lub kontrolny pakiet akcji), o tyle w kategoriach prawnych założenie to uznano za trudne do obrony, „ponieważ zobowiązanie zaciągnięte przez inwestora pozostaje w takim przypadku nadal jego prawnym obowiązkiem”. Zastrzeżenia wyartykułowane w wyroku I PK 228/04 można podzielić w przypadku dochodzenia przez pracownika roszczeń z tytułu pakietu socjalnego od pracodawcy, skoro pakiet został zawarty bez jego udziału. Nie ma natomiast żadnych przeszkód, by pracownik jako osoba trzecia dochodził roszczeń z pakietu socjalnego od inwestora, o ile w pakiecie tym zawarte zostanie stosowne zastrzeżenie co do odpowiedzialności inwestora. W braku takiego zastrzeżenia pracownikowi nie będą przysługiwać roszczenia ani wobec pracodawcy (o ile nie stał się związany pakietem na zasadach wynikających z I PKN 541/99), ani wobec inwestora.

Wątpliwości co do zastosowania art. 393 oraz 391 k.c. do pakietów socjalnych podniesiono również w postanowieniu Sądu Najwyższego z dnia 8 lutego 2006 r., III PK 85/05 (LEX nr 1612077, zob. także B. Wagner: Pakiet socjalny, PiZS 2006 nr 9, s. 7). Po pierwsze, zwrócono uwagę, że zarówno umowa z art. 393 k.c. jak i umowa z art. 391 k.c. (a w zasadzie zastrzeżenia umowne) nie są odrębnym, samodzielny typem umów. Stanowią jedynie zastrzeżenia modyfikujące inną umowę (inny stosunek cywilnoprawny). W przypadku umowy z art. 393 k.c. między wierzycielem (zastrzegającym) a osobą trzecią (beneficjentem) powstaje stosunek waluty. Wyjaśnia on prawny i gospodarczy sens przysporzenia, jakie otrzyma osoba trzecia. Natomiast między wierzycielem i dłużnikiem (przyspekującym) powstaje stosunek pokrycia, który wyznacza umowa zasadnicza. Decyduje on o treści zobowiązania dłużnika i stanowi causa dla jego zobowiązania wobec osoby trzeciej. Między dłużnikiem i osobą trzecią powstaje stosunek zapłaty (wykonania), który wyraża roszczenie osoby trzeciej przeciwko dłużnikowi o wykonanie zobowiązania wyznaczonego stosunkiem pokrycia. Przy tym, dłużnik ma świadczyć osobie trzeciej tylko dlatego, że zobowiązał się do tego wobec zastrzegającego (wierzyciela). W przypadku pakietów socjalnych mamy do czynienia z uzgodnieniami między związkami zawodowymi (w układzie z art. 393 k.c. miałyby pozycję wierzyciela) oraz inwestorem (występującym w roli dłużnika).

Beneficjentem mieliby być pracownicy (osoba trzecia). Stosunek waluty między związkiem zawodowym a pracownikiem istnieje jednak tylko w przypadku przyjęcia założenia, zgodnie z którym związek zawodowy, zawierając umowę z inwestorem, działa na rzecz pracownika. Oznacza to jednak przyjęcie bardzo szerokiego rozumienia reprezentacji pracownika, wykraczającego poza stosunek pracy, skoro umowa zawierana jest z podmiotem niebędącym pracodawcą. Niezależnie jednak od przyjęcia takiego założenia, nie istnieje nadal stosunek podstawowy (stosunek pokrycia) między organizacją związkową a inwestorem (podobnie Sąd Najwyższy w wyroku w sprawie II PK 55/16).

We wspomnianym postanowieniu za nieadekwatne uznano także posłużenie się konstrukcją z art. 391 zdanie pierwsze k.c. Również to zastrzeżenie ma charakter subsydiarny, a zatem dla zawarcia umowy o świadczenie przez osobę trzecią konieczne jest istnienie jakiejś innej umowy o charakterze podstawowym. Dłużnik jest bowiem w tym przypadku odpowiedzialny za nieosiągnięcie uzgodnionego w umowie rezultatu. Stronami pakietu socjalnego są związki zawodowe (mają status wierzyciela-beneficjenta gwarancji, zastrzegającego) i inwestor (mający status dłużnika-gwaranta) składający przyrzeczenie, że osoba trzecia (pracodawca) spełni nie na rzecz wierzyciela ale na rzecz zupełnie innego podmiotu, będącego de facto osobą czwartą w tej relacji (inwestor – związki zawodowe – pracodawca - pracownik). Należałoby wówczas potraktować umowę z art. 391 k.c. jako umowę o świadczenie przez osobę trzecią (pracodawcę) na rzecz osoby czwartej (pracownika), co ze swej istoty nie mieści się w konstrukcji zastrzeżenia z art. 391 k.c. W sprawie III PK 85/05 zwrócono także uwagę, że w przypadku konstrukcji z art. 391 k.c., jeżeli pracodawca odmówi spełnienia świadczenia, dłużnik (inwestor) będzie zobowiązany do naprawienia wierzycielowi (związkowi zawodowemu) szkody. Sam pracownik na podstawie art. 391 k.c. nie nabywa roszczenia odszkodowawczego wobec inwestora, chyba że przyjmie się założenie, zgodnie z którym stroną pakietu nie są związki zawodowe jako podmioty samodzielnie występujące w obrocie (osoby prawne), ale jako podmioty reprezentujące prawa i interesy pracowników, czy też nawet sami pracownicy reprezentowani przez związki zawodowe. Jednocześnie – z uwagi na brak pracodawcy wśród stron umowy – do reprezentowania pracowników wobec

kontrahenta niebędącego pracodawcą (organizacją pracodawców) należałoby stosować zasady obowiązujące w zakresie związkowej reprezentacji praw i interesów indywidualnych pracowników (art. 30 ust. 1 i 2 ustawy o związkach zawodowych), a nie ich praw i interesów zbiorowych. To z kolei prowadziłoby do pozbawienia pracowników niebędących członkami związku zawodowego i nieobjętych związkową reprezentacją na ich wniosek możliwości dochodzenia od inwestora odszkodowania. Prawa pracowników byłyby zatem zróżnicowane według dyskryminującego kryterium przynależności do związku zawodowego.

Jak zatem wynika z przedstawionego powyżej orzecznictwa Sądu Najwyższego, kwestia treści i okoliczności zawarcia porozumienia z dnia 18 maja 2011 r. ma zasadnicze znaczenie dla ustalenia jego charakteru prawnego, a zatem wymaga wszechstronnego zbadania. Nie budzi bowiem wątpliwość traktowanie pakietów socjalnych jako źródeł indywidualnych roszczeń pracowniczych w ramach konstrukcji z art. 393 k.c., gdy pakiet socjalny zawierany był z udziałem inwestora oraz pracodawcy (po jednej stronie) albo gdy pracodawca następczo – bezpośrednio lub pośrednio – wyrażał wolę realizacji zobowiązań wynikających z pakietu wynegocjowanego bez jego udziału (tak np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 lipca 2003 r., I PK 270/02, OSNP 2004 nr 16, poz. 281). Co prawda nie wyjaśniono, na czym polega stosunek podstawowy (stosunek pokrycia) między stronami pakietu socjalnego, ale należy przyjąć, że jego przedmiotem jest uzgodnienie przez partnerów społecznych zasad polityki kadrowej, jaka powinna być realizowana przez pracodawcę, gdy przejdzie on pod kontrolę inwestora.

Ewentualnie, możliwe jest również zapewnienie skuteczności prawnej pakietów socjalnych bez sięgania do konstrukcji z art. 391 lub 393 k.c., 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, OSNP 2011 nr 23-24, poz. 289). Postanowienia te stają się wówczas zakładowymi źródłami prawa pracy i odpada potrzeba kwalifikacji ich jako zastrzeżeń umownych z art. 393 lub 391 k.c. Do tej koncepcji wydaje się nawiązywać stanowisko Sądu pierwszej instancji, który fakt polegający na wprowadzeniu protokołu nr 11 do ZUZP potraktował jako przejaw woli realizacji

przez pracodawcę postanowień porozumienia z dnia 18 maja 2011 r. Jednak zagadnienie to nie zostało należycie wyjaśnione przez Sąd drugiej instancji, który w ogóle nie odniósł się do kwestii znaczenia prawnego wprowadzenia do ZUZP protokołu nr 11.

Należy również zwrócić uwagę, że nie ma żadnych przeszkód, by skonstruować pakiet socjalny w taki sposób, że będzie z niego wynikało cywilnoprawne zobowiązanie inwestora do zrealizowania określonych świadczeń ustalonych w pakiecie na rzecz pracowników kontrolowanego przez niego pracodawcy. Jednak w tym celu konieczne jest odpowiednio sformułowane postanowienie umowne zawierające zastrzeżenie wzorowane na art. 393 k.c., z tym że odnoszące się do obowiązku świadczenia przez inwestora na rzecz pracowników przejmowanej spółki jako osób nieobjętych bezpośrednio konstrukcją z art. 393 k.c. z uwagi na problem stosunku waluty w relacji między zawierającymi umowę związkami zawodowymi a pracownikami oraz stosunku pokrycia między inwestorem a związkami. Dopuszczalność zawarcia takiego postanowienia umownego poza rygorami z art. 393 k.c. uzasadnia sens pakietów socjalnych zawieranych na linii inwestor - związki zawodowe. Polega on na określeniu podstawowych z punktu widzenia danego kolektywu pracowniczego zasad polityki kadrowej, jaką pośrednio będzie realizował przyszły właściciel pracodawcy. Chodzi o nałożenie na właściciela kontrolującego pracodawcę pewnych ograniczeń oraz obowiązków, których korelatami mogą być indywidualne uprawnienia pracownicze w przypadku, gdy właściciel (pracodawca faktyczny) swoimi decyzjami narzuci pracodawcy formalnemu niekorzystne dla załogi rozwiązania albo będzie blokował wprowadzenie przez pracodawcę formalnego korzystnych dla pracowników rozwiązań (mających oparcie w pakiecie socjalnym wiążącym inwestora, a nie pracodawcę). Z samego zawarcia pakietu socjalnego (porozumienia) między związkami zawodowymi a inwestorem nie wynikają automatycznie jednak żadne indywidualne roszczenia dla pracowników. Aby takie roszczenia można było wyprowadzić z takiego pakietu socjalnego, konieczne jest nie tylko sformułowanie odpowiedniego zastrzeżenia umownego, ale także odpowiednio precyzyjne sformułowanie praw indywidualnych pracowników (zob. sprawa I PZP 14/96). Pozwanym powinien być wówczas inwestor. W tym zakresie również konieczne jest

zatem dokonanie ustaleń faktycznych w zakresie treści i wykładni postanowień układowych, uwzględniających okoliczności zawarcia układu, bowiem tylko w wyniku dokonania takich ustaleń możliwe jest przeprowadzenie oceny, czy zawarte w niniejszej sprawie porozumienie zawierało postanowienia kreujące prawa podmiotowe na rzecz indywidualnych pracowników.

Konkludując, należało uznać za uzasadnioną skargę kasacyjną powódki w zakresie, w jakim wskazywała ona na wydanie zaskarżonego wyroku w oparciu o niepełne ustalenia faktyczne, pomijające istotne dla rozpoznania niniejszej sprawy okoliczności. Sąd drugiej instancji słusznie uznał, że porozumienie z dnia 18 maja 2011 r. nie stanowi źródła prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p., jednak nie oznacza to automatycznie braku podstaw dla roszczeń skarżącej. Porozumienie z inwestorem stanowiące nienazwaną umowę cywilnoprawną również może kreować uprawnienia podmiotowe dla indywidualnych pracowników. Jednak ustalenie, że w konkretnej sprawie takie uprawnienia wynikają z treści zawartego porozumienia, wymaga dokonania ustaleń w zakresie treści i okoliczności zawarcia porozumienia, które pozwolą określić, jaki jest charakter prawny zawartego porozumienia (przy czym możliwe jest co najmniej kilka sytuacji, w których charakter porozumienia będzie rodził skutek w postaci powstania praw podmiotowych przysługujących pracownikom), w szczególności, czy jest to umowa na rzecz osoby trzeciej, umowa o świadczenie przez osobę trzecią, czy też pracodawca przyjął na siebie odpowiedzialność za realizację zobowiązań inwestora. Bez rozstrzygnięcia zagadnienia charakteru prawnego zawartego porozumienia nie jest możliwe rozstrzygnięcie zasadności roszczeń powódki, które wywodzą się z treści porozumienia z dnia 18 maja 2011 r.

W związku z powyższym orzeczono jak w sentencji, zgodnie z art. 398¹⁵ § 1 oraz art. 108 § 2 w związku z art. 398²¹ k.p.c.