



Sygn. akt III PSKP 86/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 stycznia 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Dawid Miąsik (przewodniczący)
SSN Bohdan Bieniek (sprawozdawca)
SSN Józef Iwulski

w sprawie z powództwa E. M.
przeciwko O. S.A. w B. i O.1. S.A. w O.
o odprawę pieniężną i ewntualnie odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 18 stycznia 2023 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w Opolu
z dnia 5 października 2020 r., sygn. akt V Pa 18/20,

**uchyla zaskarżony wyrok w całości i przekazuje sprawę do
ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Opolu,
pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach
postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w Opolu wyrokiem z dnia 17 stycznia 2020 r. oddalił powództwo E. M. przeciwko Przedsiębiorstwu „O.” S.A. z siedzibą w B. oraz Zakładom „O.” S.A. w O. o zasądzenie odprawy, ewentualnie o odszkodowanie.

Sąd Okręgowy w Opolu, wyrokiem z dnia 5 października 2020 r., oddalił apelację powódki.

Sąd odwoławczy za bezsporne uznał, że Przedsiębiorstwo O. S.A. z siedzibą w B. (dalej jako O. S.A.) była spółką Skarbu Państwa, której akcje w ramach prywatyzacji nabyli wyłącznie jej pracownicy. Od marca 2011 r. jej akcje zaczął skupować od pracowników Zakład „O.” S.A. z siedzibą w O. (dalej jako O. S.A.), w związku z czym doszło do zawarcia porozumienia (18 maja 2011 r.) między związkami zawodowymi działającymi przy O. S.A., czyli NSZZ „S.” i Związkiem Zawodowym Pracowników Przemysłu, a O. S.A., w którym nałożono na tą ostatnią Spółkę zobowiązanie, aktualizujące się w przypadku nabycia przez inwestora co najmniej 51% akcji spółki „O.” S.A. Dotyczyło ono sytuacji, w której w przypadku zwolnień pracowników w ramach restrukturyzacji będą przysługiwały im odprawy w jednakowej wysokości, niezależnie od długości okresu zatrudnienia, w wysokości odpowiadającej dziewięciomiesięcznemu wynagrodzeniu danego pracownika.

W konsekwencji O. S.A. w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy z dnia 31 maja 2011 r. (*vide* protokół dodatkowy nr 11) wprowadziła zapis, że pracownicy tej Spółki zwalniani w ramach restrukturyzacji będą otrzymywali odprawy w wysokości dziewięciomiesięcznego wynagrodzenia do dnia 20 września 2011 r. Następnie (*vide* protokół dodatkowy nr 12) data obowiązywania porozumienia została przedłużona do końca 2012 r.

W ocenie Sądu Okręgowego, ocena żądania powódki wymaga w pierwszej kolejności odwołania się do art. 9 § 1 k.p. Jednocześnie Sąd odwoławczy nie podzielił szerokiej wykładni tego przepisu, w szczególności podglądu wynikającego z wyroku Sądu Najwyższego z dnia 13 czerwca 2012 r., II PK 288/11 (LEX nr 1254680). Zdaniem Sądu Okręgowego, katalog norm stanowiących podstawę prawną do zawierania porozumień zbiorowych mających zastosowanie w procesach restrukturyzacyjnych rangi ustawowej obejmuje: art. 9 ust. 1 k.p.; art. 9¹ k.p.; art. 23^{1a} k.p.; art. 241¹⁰ k.p.; art. 241²⁷ k.p.; art. 9 i art. 14 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U. Nr 55, poz. 236 ze zm.)

oraz 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.), jak i 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.

Zdaniem Sądu odwoławczego, apelacja powódki była bezzasadna, gdyż nie był także podstaw do podzielnia poglądu prawnego wynikającego z uchwały Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 2006 r., III PZP 2/06 (OSNP 2007 nr 3-4, poz. 38), w której wyinterpretowano koncepcję pracodawcy „konstytucyjnego, prawdziwego, dominującego” wykraczającą poza ramy nakreślone przepisem art. 3 k.p. Nie było zatem podstaw do przyjęcia, że O. S.A. zawarł powyższe porozumienie zbiorowe w imieniu i na rzecz O. S.A. z tego tylko względu, że po zakupie większości akcji pracowniczych tejże spółki stał się spółką dominującą.

Powódka wywiodła skargę kasacyjną od powyższego wyroku, zaskarżając go w całości. Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła naruszenie przepisów postępowania: (-) art. 236 w związku z art. 235² i 227 k.p.c., przez zaniechanie wydania postanowienia dowodowego i brak uzasadnienia dla pominięcia dowodu wnioskowanego przez powódkę w toku postępowania apelacyjnego, podczas gdy był to dowód istotny, w którym pozwana ad.2 przyznała konieczność wypłaty odprawy w przeciwieństwie do pkt 3 porozumienia dotyczącego skupu akcji, a tym samym mógł wpłynąć na ocenę zasadności roszczenia ewentualnego powódki o odszkodowanie.

Skarżąca podniosła także zarzut naruszenia prawa materialnego, a to między innymi: 1) art. 9 k.p. w związku z art. 241²³ i 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. w związku z pkt 2 porozumienia z dnia 18 maja 2011 r. zawartego przez pozwaną ad. 2 oraz organizacje związkowe działające przy O.2 S.A. oraz z treścią Listu intencyjnego przesłanego przez O.3 S.A. z dnia 14 marca 2011 r. do zarządu pozwanego O. S.A. 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, przez błędną wykładnię i przyjęcie, że porozumienie z dnia 18 maja 2011 r. zawarte między O.3 S.A. (Inwestor), a działającymi przy O. S.A. organizacjami związkowymi, nie stanowi źródła prawa pracy i nie jest źródłem indywidualnych roszczeń jej pracowników o wypłatę odprawy w wysokości dziewięciomiesięcznego wynagrodzenia danego pracownika, podczas gdy już w lutym 2011 r. O. S.A. oraz działające przy niej organizacje związkowe, wprowadziła do wewnętrznego prawa pracy postanowienia upoważniające przyszłego Inwestora (O. S.A.), a nawet obligujące go, do zawarcia w imieniu i ze skutkiem wobec pozwanej ad. 1, umowy społecznej dotyczącej zabezpieczenia praw i interesów pracowników O. S.A., a ona stała się częścią wewnętrznego prawa pracy pozwanej ad. 1, a samo porozumienie w pkt 2 wyraźnie i bezpośrednio odnosi się do praw pracowników i przysługujących im z mocy ustawy odprawy w wysokości dziewięciomiesięcznego wynagrodzenia; 2) art. 241¹³ § 2 k.p. w związku z art. 241⁸ § 2 i art. 18 § 2 k.p. i w związku z 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 O. S.A. 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 O. S.A. do uzyskania takich świadczeń, podczas gdy pozwane po nadejściu terminu końcowego przewidzianego w Protokołach dodatkowych nr 11 i 12 nie wręczyły pracownikom O. S.A. wypowiedzeń zmieniających warunki pracy i płacy, na podstawie których nastąpiłoby pozbawienie pracowników indywidualnych uprawnień do uzyskania odpraw (zapisanych do tej pory w ZUZP). Ponadto - Protokołem dodatkowym nr 14 do ZUZP przedłużono i utrwalono wszystkie uprawnienia przysługujące pracownikom do dnia 30 maja 2015 r., a zatem wyraźnie wydłużono prawo do uzyskania odprawy w wysokości dziewięciomiesięcznego wynagrodzenia danego pracownika; 3) art. 8 k.p. w związku z art. 32 Konstytucji 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 O. S.A. wysokości odpraw pieniężnych ze względu na datę rozwiązania z danym pracownikiem umowy o pracę oraz zaniechaniu przeprowadzenia procesów restrukturyzacyjnych w latach 2011 i 2012 w celu uniknięcia wypłaty odpraw pieniężnych, a tego typu zachowania są oczywiście sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa oraz zasadami współżycia społecznego i nie zasługują na ochronę; 4) art. 8 k.p. w związku z art. 4 § 1 pkt 4 k.s.h., przez błędną wykładnię i przyjęcie, że O.3 S.A. nie jest faktycznym pracodawcą powódki, podczas gdy próba wykorzystania w niniejszej sprawie tak zwanej zasłony osobowości prawnej w celu uniknięcia wypłaty odpraw należnych pracownikom pozwanej ad. 1, 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. O. S.A., przez jego niezastosowanie i przyjęcie, że w sytuacji, w której Inwestor nie zawarł 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 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; 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 O.3 S.A.; 8) art. 391 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. i pkt 2 Porozumienia z dnia 18 maja 2011 r., przez jego niezastosowanie i przyjęcie, że w sytuacji w której temu Porozumieniu nie przypisuje się charakteru źródła prawa pracy, należy je traktować wyłącznie jako tzw. *gentlemen's agreement*, podczas gdy w tej sytuacji należy nadać mu charakter umowy o świadczenie przez osobę trzecią, w której to sytuacji powódce przysługuje roszczenie o wykonanie umowy w stosunku do pozwanej ad. 2 lub o zapłatę odszkodowania od pozwanej ad. 2 - w związku z tym, że pozwana ad. 1 nie wypłaciła na rzecz powódki odprawy w pełnej (dziewięciomiesięcznej) wysokości; 9) art. 366 § 1 k.c. w związku z art. 369 k.c. oraz 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. oraz pkt 2 Porozumienia z dnia 18 maja 2011 r., przez ich niezastosowanie i przyjęcie, że pozwane nie ponoszą odpowiedzialności łącznej za zapłatę na rzecz powódki, podczas gdy odpowiedzialność O.2 S.A. oraz O.3 S.A. 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 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 one przyjęły na siebie zobowiązanie do zagwarantowania pracownikom pozwanej ad. 1, którzy zwalniani będą w ramach restrukturyzacji, odprawy pieniężnej, które to zobowiązanie nie zostało wykonane w stosunku do powódki; 11) art. 415 k.c. w związku z art. 8 k.p. i art. 300 k.p. w związku z pkt. 2 Porozumienia z dnia 18 maja 2011 r. i § 2 pkt 1 Protokołu dodatkowego nr 10 do ZUZP, przez ich niezastosowanie i przyjęcie, że pozwane nie ponoszą winy za poniesioną przez powódkę szkodę w wysokości niewypłaconej części odprawy, podczas gdy pozwane, działające wspólnie, pod dyktando kolejnych prezesów 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. W rezultacie pozwane w sposób celowy doprowadziły do powstania szkody w majątku powódki (oraz innych pracowników/akcjonariuszy pozwanej ad. 1, którzy zwolnieni zostali w latach 2013-2015).

Skarżąca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i zasądzenie na rzecz powódki łącznie od O. S.A. oraz O. S.A. kwoty 10.566,94 zł wraz z ustawowymi odsetkami; ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Opolu 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 wszystkie zarzuty są zasadne. Obecnie w sprawie należy mieć na uwadze uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 27 października 2021 r., III PZP 1/21 (OSNP

2022 nr 5, poz. 43) – wydaną w analogicznej sprawie- w której przyjęto, 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, 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.

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.

Z uzasadnienia powołanej uchwały wynika zatem, że skoro Pakiet socjalny został zawarty między inwestorem a związkami zawodowymi działającymi w spółce akcyjnej, która została już sprywatyzowana, to 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.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego (wyrok z dnia 9 marca 2022 r., III PSKP 9/21, LEX nr 3410103) 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 uniemożliwiałoby 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). Z 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”.

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 orzecznictwie 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”.

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).

Jak zatem wynika z przedstawionego powyżej orzecznictwa Sądu Najwyższego (szerzej zob. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 10 sierpnia 2022 r., III PSKP 72/21), 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.