



Sygn. akt II PK 147/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 września 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak (przewodniczący)
SSN Bohdan Bieniek (sprawozdawca)
SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa J. B.
przeciwko E. Spółka z o.o. w G.
o zapłatę,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 26 września 2018 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w S.
z dnia 1 lutego 2017 r., sygn. akt V Pa [...],

**uchyla zaskarżony wyrok w pkt I, III, IV i VI i w tym zakresie
przekazuje sprawę do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia
o kosztach postępowania Sądowi Okręgowemu w S.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 26 września 2016 r. Sąd Rejonowy w S. oddalił powództwo J. B. o zapłatę wskazanych w pozwie kwot i orzekł o kosztach procesu.

Sąd Rejonowy ustalił, że J. B. od dnia 1 września 1987 r. był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu

pracy, pierwotnie w Zakładzie [...] w S., który został przekształcony w E. S.A. Oddział w S., a którego ostatecznym następcą prawnym jest E. Spółka z o.o. w G..

W informacji dla pracowników, przechodzących w trybie art. 23¹ k.p. z E.-[...] S.A. do E. Sp. z o.o. z siedzibą w G., pracodawca potwierdził dotychczas obowiązujące warunki zatrudnienia i zobowiązał się do respektowania wszelkich uprawnień pracowniczych wynikających z Umowy Społecznej nr 1/1[...]/2007 z dnia 19 lipca 2007 r., dotyczącej zabezpieczenia praw i interesów pracowniczych w procesie konsolidacji i restrukturyzacji Grupy Kapitałowej E., do końca jej obowiązywania tj. do dnia 31 lipca 2017 r. Umowa ta zawarta została w trakcie procesu integracyjnego segmentu energetycznego. Stanowiła element przekształceń podmiotowych, których istotą było połączenie wielu odrębnych spółek prawa handlowego w jeden byt.

Zgodnie z art. 12 przedmiotowej Umowy, pracownikom (w tym powodowi) zapewniono szczególną ochronę stosunku pracy, polegającą na gwarancji zatrudnienia w okresie 120 miesięcy od wejścia umowy w życie. W przypadku naruszenia gwarancji zatrudnienia pozwana Spółka zobowiązała się do wypłacenia pracownikom odszkodowania (art. 15 Umowy).

W dniu 31 stycznia 2013 r. strony zawarły porozumienie, mocą którego zmieniono stanowisko pracy powoda ze specjalisty ds. zasobów sieci informatycznych na specjalistę ds. optymalizacji procesów w Dziale Optymalizacji Procesów Informatycznych w Departamencie Optymalizacji Procesów. Z porozumienia wynikało również, że pracodawca zobowiązał się do respektowania dotychczasowych uprawnień pracownika wynikających z Umowy Społecznej oraz postanowień Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy E. Oddział S.. Respektowanie warunków powyższej Umowy Społecznej zostało również potwierdzone przez pozwaną w porozumieniu zmieniającym warunki pracy z dnia 27 stycznia 2014 r.

W dniu 25 listopada 2014 r. pozwana wypowiedziała powodowi jeden z warunków pracy wynikający z Umowy Społecznej (gwarancji zatrudnienia), polegający na ochronie przed wypowiedzeniem umowy o pracę w celu stworzenia możliwości rozwiązania z powodem stosunku pracy z uwagi na sytuację finansową pozwanej.

Prawomocnym wyrokiem z dnia 8 maja 2015 r. Sąd Rejonowy w S. oddalił pozew J. B., w którym domagał się uznania za bezskuteczne wypowiedzenia warunków pracy (P [...]). W uzasadnieniu tego rozstrzygnięcia Sąd Rejonowy przyjął, że Umowa Społeczna z 2007 r. nie jest źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p., a więc naruszenie umowy nie może być źródłem roszczeń pracownika, co z kolei implikuje twierdzenie, że roszczenia nie mogą być przedmiotem rozważań sądu (art. 321 § 1 k.p.c.). Następnie prawomocnym postanowieniem z dnia 29 czerwca 2016 r. Sąd Rejonowy w S. umorzył postępowanie w przedmiocie przywrócenia J. B. do pracy.

Na podstawie tak ustalonego stanu faktycznego Sąd Rejonowy przyjął, że uwzględniając wyrok Sądu Rejonowego w S. z dnia 8 maja 2015 r., gwarancja zatrudnienia (jako warunek pracy) została skutecznie wypowiedziana powodowi w dniu 25 listopada 2014 r. Biorąc natomiast pod uwagę 3 miesięczny okres wypowiedzenia, Sąd Rejonowy stwierdził, że jego bieg zakończył się w ostatnim dniu lutego 2015 r. To zaś oznacza, że od dnia 1 marca 2015 r. stosunek zobowiązaniowy stron nie zawierał w swojej treści gwarancji zatrudnienia.

Apelację od powyższego wyroku wywiódł powód, zaskarżając go w całości. Sąd Okręgowy w S. wyrokiem z dnia 1 lutego 2017 r. zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że zasądził od pozwanego E. Spółka z o.o. w G. na rzecz J. B. tytułem odszkodowania kwoty: (-) 44.569,92 zł z ustawowymi odsetkami od 1 września 2015 r. do 31 grudnia 2015 r. oraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 1 stycznia 2016 r.; (-) 22.284,96 zł z ustawowymi odsetkami od 1 września 2015 r. do 31 grudnia 2015 r. oraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 1 stycznia 2016 r.; (-) 44.569,92 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 14 lipca 2016 r. i 22.284,96 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 14 lipca 2016 r. W pozostałym zakresie oddalił powództwa i apelację powoda.

Zdaniem Sądu Okręgowego, roszczenie powoda wynikało nie z umowy o pracę, ale z Umowy Społecznej, w której pracodawcy zagwarantowali zakaz wypowiedzania umów o pracę, a w przypadku wypowiedzenia umowy zagwarantowano pracownikowi stosowne odszkodowanie. Sąd drugiej instancji podzielił zatem pogląd, że naruszenie przez pracodawcę gwarancji zatrudnienia obejmującej powoda, w warunkach niewątpliwie objętych porozumieniem,

skutkowało powstaniem po jego stronie roszczenia o zapłatę odszkodowania przewidzianego w Umowie Społecznej. Powyższe stanowisko wynika z uwzględnienia jednej z podstawowych zasad obowiązujących w polskim porządku prawnym, a mianowicie obowiązku dotrzymywania kontraktu (*pacta sunt servanda*). Zarówno sama gwarancja zatrudnienia pracowników, jak i instytucja odszkodowania z tytułu naruszenia gwarancji oraz mechanizm obliczania jego wysokości były przedmiotem Umowy Społecznej negocjowanej przez organizacje związkowe i poszczególnych pracodawców, która ma charakter porozumienia normatywnego. Stąd stanowi źródło prawa (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 2006 r., III PZP 2/06, OSNP 2007 nr 3-4, poz. 38). Umowa Społeczna posługuje się pojęciem odszkodowania, czyli świadczenia mającego na celu zrekompensowanie powstałej szkody (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 listopada 2010 r., II PK 93/10, OSNAPIUS 2012 nr 1-2, poz. 11). Jednakże, odszkodowanie z Umowy Społecznej z uwagi na ryczałtowy charakter, jest świadczeniem majątkowym pełniącym funkcję sankcji ("normatywnej kary pieniężnej") wobec pracodawcy za bezprawne działanie. Sąd Okręgowy przyjął, że odszkodowania należne z tytułu rozwiązania umowy o pracę występują w zryczałtowanej wysokości, stanowią odpłatę za naruszenie prawa przez jedną ze stron stosunku pracy (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 23 sierpnia 2005 r., I PK 20/05, OSNP 2006 nr 13-14, poz. 200 oraz z dnia 20 września 2005 r., II PK 6/05, OSNP 2006 nr 13-14, poz. 212).

Dalej Sąd odwoławczy podniósł, że Umowa Społeczna w art. 15 ust. 1 stanowi, iż: „w przypadku naruszenia gwarancji zatrudnienia, o których mowa w art. 12, pracodawca będzie zobowiązany do wypłacenia pracownikowi odszkodowania w wysokości stanowiącej iloczyn miesięcy kalendarzowych pozostałych do końca okresu Gwarancyjnego, liczonych od dnia rozwiązania umowy o pracę oraz wynagrodzenia miesięcznego pracownika ustalonego na dzień rozwiązania stosunku pracy według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu jak za urlop wypoczynkowy. Odszkodowanie to nie może być niższe niż siedmiokrotność średniego miesięcznego wynagrodzenia u pracodawcy”.

Sąd Okręgowy podkreślił również, że przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę J. B. była likwidacja stanowiska. Mając powyższe na uwadze, Sąd ten przyjął,

że naruszenie przez pracodawcę gwarancji zatrudnienia rodzi powstaniem po jego stronie roszczenia o zapłatę odszkodowania przewidzianego w Umowie Społecznej. Dodatkowo Sąd Okręgowy podniósł, że wysokość odszkodowania – w kontekście wieloletniej nienagannej pracy powoda u pozwanego – nie budzi sprzeciwu i pozostaje adekwatne do jego interesu prawnego. Z tych przyczyn Sąd Okręgowy orzekł w myśl art. 386 § 1 k.p.c.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wniósł pozwany, zaskarżając wyrok w części, to jest zasądzającej od pozwanej na rzecz powoda tytułem odszkodowania kwoty opisane w pkt I orzeczenia oraz w zakresie rozstrzygnięcia o kosztach postępowania sądowego.

W tym zakresie wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku (jego pkt I, III, IV, VI) i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w S., z pozostawieniem temu Sądowi orzeczenia w przedmiocie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, za wszystkie instancje z uwzględnieniem postępowania przed Sądem Najwyższym.

Skargę kasacyjną oparto na podstawie naruszenia:

- prawa materialnego, zarzucając naruszenie:

- art. 23¹ § 1 k.p. w zw. z art. 9 § 1 k.p. przez ich niezastosowanie skutkujące przyjęciem, że w związku z przejściem na pozwaną części zakładu pracy E.-[...] S.A. z siedzibą w G., stała się ona stroną Umowy Społecznej nr 1/1[...]/2007 dotyczącej zabezpieczania praw i interesów pracowniczych w procesie konsolidacji i restrukturyzacji Grupy Kapitałowej E. zawartej w S. jako odrębnej od umowy o pracę podstawy roszczeń powoda, podczas gdy w związku z przejściem na pozwaną części zakładu pracy E.-[...] S.A., pozwana - z mocy prawa - stała się stroną stosunku pracy łączącego powoda z dotychczasowym pracodawcą (E.-[...] S.A.), a w konsekwencji pozwana stosowała wobec powoda postanowienia umowy o pracę łączącej powoda z dotychczasowym pracodawcą oraz obowiązujące u dotychczasowego pracodawcy źródła prawa pracy, w tym Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy [...] E. S.A. Odział w S. (dalej: Układ Zbiorowy), którego integralną część stanowiła Umowa Społeczna;

- naruszenie art. 42 § 2 k.p. oraz art. 241¹³ § 1 i § 2 k.p. w zw. z art. 23¹ § 1 k.p. przez ich niezastosowanie skutkujące przyjęciem, że wypowiedzenie powodowi

warunków pracy w zakresie gwarancji zatrudnienia wynikającej z Układu Zbiorowego, którego integralną część stanowiły postanowienia Umowy Społecznej, nie pozbawia powoda podstawy żądania odszkodowania z tytułu naruszenia gwarancji zatrudnienia w oparciu o Umowę Społeczną, a w konsekwencji przyjęcie, że definitywne wypowiedzenie powodowi umowy o pracę stanowi naruszenie gwarancji zatrudnienia, podczas gdy prawidłowe i skuteczne wypowiedzenie powodowi warunków pracy w zakresie gwarancji zatrudnienia wynikającej z Układu Zbiorowego skutkowało wyeliminowaniem tej gwarancji z treści stosunku pracy powoda, a w konsekwencji brak jest podstawy prawnej do żądania odszkodowania z tytułu naruszenia gwarancji zatrudnienia poprzez definitywne wypowiedzenie umowy o pracę;

- naruszenie przepisów postępowania mające istotny wpływ na wynik sprawy (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.), a mianowicie:

1. naruszenie art. 328 § 2 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. polegające na braku wskazania podstawy faktycznej rozstrzygnięcia oraz wyjaśnienia podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa przez:

a) brak wskazania, że w okolicznościach niniejszej sprawy doszło do przejścia na pozwaną części zakładu pracy E.-[...] S.A. w trybie art. 23¹ k.p. oraz wyjaśnienia podstawy prawnej tego przejścia, a w konsekwencji pominięcie skutków przejścia części zakładu pracy na pozwaną w trybie art. 23¹ k.p. i przyjęcie, że pozwana jest stroną Umowy Społecznej stanowiącą odrębną od umowy o pracę podstawę roszczeń powoda, a dalej przyjęcie, że wypowiedzenie przez pozwaną gwarancji zatrudnienia wynikającej z postanowień Umowy Społecznej w trybie art. 42 § 2 k.p. w zw. z art. 241⁸ § 1 i § 2 k.p. oraz art. 23¹ § 1 k.p. nie pozbawiło powoda podstawy prawnej żądania odszkodowania za naruszenie tej gwarancji przez definitywne wypowiedzenie umowy o pracę, co miało istotny wpływ na wynik sprawy, gdyż w związku z przejściem na pozwaną części zakładu pracy E.-[...] S.A. w trybie art. 23¹ k.p. pozwana, z mocy prawa, stosowała wobec powoda postanowienia umowy o pracę łączącej powoda z dotychczasowym pracodawcą oraz obowiązujące u dotychczasowego pracodawcy źródła prawa pracy w tym Układ Zbiorowy, którego integralną część stanowi Umowa Społeczna, a tym samym pozwana była uprawniona do wypowiedzenia powodowi warunków pracy w

zakresie gwarancji zatrudnienia w trybie art. 42 § 2 k.p. w zw. z art. 241⁸ § 1 i § 2 k.p. oraz art. 23¹ § 1 k.p. co też prawidłowo i skutecznie uczyniła;

b) brak wskazania, że pozwana wypowiedziała powodowi warunki pracy w zakresie gwarancji zatrudnienia wynikającej z postanowień Umowy Społecznej stanowiącej integralną część Układu Zbiorowego w trybie art. 42 § 2 k.p. w zw. z art. 241⁸ § 1 i § 2 k.p. oraz art. 23¹ § 1 k.p. oraz brak wyjaśnienia podstawy prawnej tej czynności prawnej, a w konsekwencji nie uwzględnienie skutków czynności prawnej dokonanej przez pozwaną polegającej na wypowiedzeniu powodowi warunków pracy w zakresie gwarancji zatrudnienia, a dalej przyjęcie, że powodowi przysługuje odszkodowanie za naruszenie gwarancji zatrudnienia w związku z definitywnym wypowiedzeniem powodowi umowy o pracę, co miało istotny wpływ na wynik sprawy, gdyż prawidłowe i skuteczne wypowiedzenie powodowi warunków pracy w zakresie gwarancji zatrudnienia skutkowało wyeliminowaniem tej gwarancji z treści stosunku pracy powoda oraz pozbawiło powoda podstawy prawnej żądania odszkodowania z tytułu naruszenia gwarancji zatrudnienia w związku z definitywnym wypowiedzeniem powodowi umowy o pracę;

c) brak wskazania i wyjaśnienia podstawy przyjęcia przez Sąd II instancji, że w pozwanej Spółce obowiązywała Umowa Społeczna, obejmująca gwarancję zatrudnienia, oraz że pozwana była objęta tą Umową, co skutkowało przyjęciem, że pozwana jest stroną Umowy Społecznej, a dalej przyjęciem, że wypowiedzenie przez pozwaną warunków pracy w zakresie gwarancji zatrudnienia w trybie art. 42 § 2 k.p. w zw. z art. 241⁸ § 1 i § 2 k.p. oraz art. 23¹ § 1 k.p. nie było skuteczne i nie prowadziło do wyeliminowania gwarancji zatrudnienia z treści stosunku pracy powoda, co miało istotny wpływ na wynik sprawy, ponieważ pozwana nigdy nie przystąpiła do Umowy Społecznej i nie była stroną tej Umowy, a nadto w zakładzie pracy pozwanej Umowa Społeczna nie obowiązywała; pozwana jedynie stosowała wobec powoda - w związku z przejściem części zakładu pracy dotychczasowego pracodawcy powoda na pozwaną w trybie art. 23¹ k.p. - postanowienia Umowy Społecznej, które obowiązywały go u dotychczasowego pracodawcy jako część Układu Zbiorowego;

d) brak wskazania i wyjaśnienia podstawy pominięcia przez Sąd II instancji okoliczności, że Sąd ten związany jest, w oparciu o przepis art. 365 § 1 k.p.c.,

prawomocnym wyrokiem Sądu Rejonowego w S. z dnia 8 maja 2015 r., wydanym w sprawie o sygn. akt: V P [...], na mocy którego Sąd Rejonowy w S. oddalił powództwo o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia warunków pracy w zakresie gwarancji zatrudnienia, a w konsekwencji przyjęcie, że Sąd II instancji nie jest związany tym wyrokiem oraz że wypowiedzenie powodowi warunków pracy w zakresie gwarancji zatrudnienia w trybie art. 42 § 2 k.p. w zw. z art. 241⁸ § 1 i § 2 k.p. oraz art. 23¹ § 1 k.p. nie było skuteczne, co miało istotny wpływ na wynik sprawy, ponieważ prawidłowe i skuteczne wypowiedzenie powodowi warunków pracy w zakresie gwarancji zatrudnienia skutkowało wyeliminowaniem tej gwarancji z treści stosunku pracy powoda i skutkuje brakiem podstawy prawnej żądania odszkodowania z tytułu naruszenia gwarancji zatrudnienia w związku z definitywnym wypowiedzeniem powodowi umowy o pracę, a w konsekwencji uniemożliwienie kontroli kasacyjnej wyroku.

2. naruszenie art. 365 § 1 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. przez pominięcie, że Sąd II instancji związany jest prawomocnym wyrokiem Sądu Rejonowego w S. z dnia 8 maja 2015 r., wydanym w sprawie o sygn. akt: V P [...], na mocy którego Sąd Rejonowy oddalił powództwo o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia warunków pracy w zakresie gwarancji zatrudnienia, a w konsekwencji przyjęcie, że Sąd II instancji nie jest związany tym wyrokiem oraz że wypowiedzenie powodowi warunków pracy w zakresie gwarancji zatrudnienia w trybie art. 42 § 2 k.p. w zw. z art. 241⁸ § 1 i § 2 k.p. oraz art. 231 § 1 k.p. nie było skuteczne, co miało istotny wpływ na wynik sprawy, ponieważ prawidłowe i skuteczne wypowiedzenie powodowi warunków pracy w zakresie gwarancji zatrudnienia skutkowało wyeliminowaniem tej gwarancji z treści stosunku pracy powoda oraz skutkuje brakiem podstawy prawnej żądania odszkodowania z tytułu naruszenia gwarancji zatrudnienia w związku z definitywnym wypowiedzeniem powodowi umowy o pracę.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powód wniósł o jej oddalenie oraz zasądzenie od pozwanej na jego rzecz kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się uzasadniona, choć nie wszystkie zarzuty w niej wskazane zasługują na aprobatę. Zgodnie z art. 398³ § 1 k.p.c. podstawą skargi kasacyjnej może być naruszenie prawa materialnego (pkt 1) lub przepisów postępowania (pkt 2). Jednak w tym drugim przypadku zarzuty skargi kasacyjnej są skuteczne, jeżeli uchybienie przepisom postępowania mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy. Stosownie do art. 398¹³ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw, a w granicach zaskarżenia bierze z urzędu pod rozwagę jedynie nieważność postępowania. Granice podstaw kasacyjnych wyznaczone są przez sposób ujęcia przytoczonych w skardze kasacyjnej przepisów prawa, których naruszenie zarzuca się zaskarżonemu wyrokowi, oraz ich uzasadnienia (art. 398⁴ § 1 pkt 2 k.p.c.).

Trafny okazał się zarzut natury procesowej, opisany w części II pkt 1 lit. d w związku z pkt 2. podstaw skargi kasacyjnej w takim zakresie, w jakim zarzucił zaskarżonemu wyrokowi brak wskazania i wyjaśnienia podstawy prawnej dotyczącej związania orzekającego sądu innym wyrokiem wydanym w sprawie między tymi samymi stronami, to jest wyrokiem Sądu Rejonowego w S. z dnia 8 maja 2015 r. (V P [...]), mocą którego rozstrzygnięto zasadność dokonania przez pracodawcę wypowiedzenia warunków pracy w zakresie gwarancji zatrudnienia.

Sposób sporządzenia uzasadnienia przez sąd drugiej instancji jest odmienny od mechanizmu, jakim posługuje się sąd pierwszej instancji, nawet wówczas, gdy sąd apelacyjny orzeka przeciwnie do sądu pierwszej instancji. W każdym przypadku jasny i jednoznaczny winien być stan faktyczny sprawy, a następnie sąd powinien wyjaśnić podstawę prawną swego rozstrzygnięcia. Nabiera to znaczenia w sytuacji, gdy strona wygrywa spór w pierwszej instancji, a przegrywa sprawę przed sądem drugiej instancji. Wtenczas uzasadnienie sądu odwoławczego musi wyjaśnić podstawy, które przechyliły wagę na rzecz apelującego przeciwnika, w szczególności klarowne powinno być, czy o reformatoryjnym rozstrzygnięciu zadecydowały okoliczności faktyczne, a jeżeli tak to jakie; czy też spór sprowadzał się wyłącznie do wykładni prawa materialnego. Z pisemnych motywów wyroku Sądu pierwszej instancji wynika, że podstawą oddalenia powództwa był fakt związany z dokonaniem przez pracodawcę wypowiedzenia warunków pracy w zakresie gwarancji zatrudnienia, skoro tego rodzaju czynność pracodawcy została

w innej sprawie sądowej oceniona pozytywnie. Orzekając reformatoryjnie, Sąd Okręgowy w S. skoncentrował się na pozycji i znaczeniu Umowy Społecznej, przedstawiając w tej mierze szeroką argumentację prawną z wykorzystaniem poglądów dominujących w judykaturze Sądu Najwyższego. Natomiast w odniesieniu do stanowiska Sądu Rejonowego (pracodawca wypowiedział gwarancję zatrudnienia), które zadecydowało o oddaleniu powództwa, Sąd Okręgowy powołał się jedynie na zasadę zobowiązującą strony do dotrzymywania zawartych umów. Tak zbudowane rozumowanie nie wyjaśnia stronie przygrywającej sprawę podstawowej okoliczności, decydującej uprzednio o wygraniu procesu.

W judykaturze Sądu Najwyższego przyjmuje się, że moc wiążącą na podstawie art. 365 § 1 k.p.c. ma tylko sentencja orzeczenia, nie mają jej zaś zawarte w uzasadnieniu motywy rozstrzygnięcia sądu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 stycznia 2000 r., II CKN 655/98, LEX nr 51062). Zakres związania sądu treścią prawomocnego orzeczenia oznacza zakaz dokonywania ustaleń sprzecznych z uprzednio osądzoną kwestią, a nawet niedopuszczalność prowadzenia w tym zakresie postępowania dowodowego. Moc wiążąca prawomocnego wyroku ma znaczenie wtedy, gdy rozpoznawana jest inna sprawa, a kwestia rozstrzygnięta wcześniejszym wyrokiem stanowi zagadnienie wstępne. Odnosi się ona do faktu istnienia prawomocnego orzeczenia oraz do waloru prawnego rozstrzygnięcia zawartego w treści orzeczenia. Skutkiem pozytywnym (materialnym) jest to, że rozstrzygnięcie zawarte w orzeczeniu stwarza taki stan prawny, jaki z niego wynika, czyli sądy rozpoznające spór muszą przyjmować, że dana kwestia kształtuje się tak, jak to przyjęto we wcześniejszym, prawomocnym orzeczeniu. W kolejnym postępowaniu, w którym pojawia się ta sama kwestia, nie może być ona już badana (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 2012 r., III PK 53/11, OSNP 2013 nr 1-2, poz. 11). Niemniej w niektórych przypadkach ze względu na ogólność rozstrzygnięcia wyrażonego w sentencji orzeczenia okoliczności objęte uzasadnieniem mogą służyć do sprecyzowania zakresu mocy wiążącej tego rozstrzygnięcia, czyli granic jego prawomocności materialnej (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 lutego 2007 r., II CSK 452/06, LEX nr 274151). Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 czerwca 2009 r., II PK 302/08 (LEX nr 513001)

podkreślił, że treść prawomocnego orzeczenia, o którym stanowi art. 365 § 1 k.p.c., stanowi treść wyrażonej w nim indywidualnej i konkretnej normy prawnej, w tym zwłaszcza zakres jej obowiązywania (związania stron i sądów). Często nie jest ona i z obiektywnych względów nie może być w pełni wysłowiona w sentencji orzeczenia. Z tego względu ustalenie tej treści, a przede wszystkim zakresu związania prawomocnym wyrokiem, wymaga niejednokrotnie wykładni orzeczenia w świetle sporządzonego do niego uzasadnienia, a w braku pisemnego uzasadnienia w świetle odtworzonego (np. na podstawie akt sprawy) rozumowania sądu, który wydał badane rozstrzygnięcie (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 25 lutego 1998 r., II UKN 594/97, OSNAPiUS 1999 nr 1, poz. 37). Wskazana metoda określenia zakresu związania prawomocnym orzeczeniem, o którym stanowi art. 365 § 1 k.p.c., jest analogiczna do przyjętej w orzecznictwie sądowym metody ustalania granic powagi rzeczy osądzonej, normowanej w art. 366 k.p.c. Ten kierunek wykładni potwierdza pogląd wyrażony w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 12 marca 2003 r., III CZP 97/02 (OSNC 2003 nr 12, poz. 160), w myśl którego sąd nie jest związany ustaleniami wynikającymi z uzasadnienia orzeczenia w takim zakresie, w jakim nie miały one znaczenia dla rozstrzygnięcia.

Stąd niezbędnym komponentem pisemnych motywów rozstrzygnięcia Sądu Okręgowego staje się omówione powyżej zagadnienie. Chodzi o wyjaśnienie, jakie znaczenie w sprawie wywołuje wyrok Sądu Rejonowego w S. z dnia 8 maja 2015 r. (V P [...]), mocą którego oddalono powództwo o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia warunków pracy, przy czym nie chodzi tylko o fakt, że taki wyrok zapadł, lecz o jego skutki przez pryzmat żądania zgłoszonego w niniejszym postępowaniu. Interesująco wszak przedstawia się kwestia związana z prawem pracodawcy do wypowiedzenia warunków (części warunków) Umowy Społecznej za pomocą narzędzia z art. 42 k.p. Szczególna pozycja tej Umowy (stanowiącej źródło prawa w rozumieniu art. 9 § 1 k.p.) ujawnia w sprawie konflikt między potencjalnym zakazem jednostronnej modyfikacji przez pracodawcę treści porozumienia a faktem oddalenia roszczenia przez sąd powszechny w sprawie o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne. W judykaturze - choć zupełnie w innym aspekcie i przedmiocie sporu, lecz może z akceptowalnym schematem ogólnego wnioskowania - zwrócono uwagę, że wniesienie przez pracownika odwołania od

wypowiedzenia (wystąpienie z roszczeniami z tytułu naruszającego prawo wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie art. 45 § 1 k.p.) nie jest warunkiem zasądzenia na jego rzecz odszkodowania z art. 18^{3d} k.p. z tytułu dyskryminującej przyczyny wypowiedzenia lub dyskryminującej przyczyny wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (zob. uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 28 września 2016 r., III PZP 3/16, OSNP 2017 nr 3, poz. 27). Idąc dalej, rodzi się pytanie, czy wypowiedzenie gwarancji zatrudnienia należy dekodować zawężająco, co oznacza, że tylko ten element został wypowiedziany, czy też systemowo, to jest wypowiedzenie obejmuje także inne następne korzyści wynikające z Umowy Społecznej. Konieczne stanie się zatem powiązanie treści art. 12 i art. 15 Umowy Społecznej, skoro odszkodowanie przysługuje z tytułu naruszenia gwarancji zatrudnienia.

Natomiast w pozostałym zakresie nie można podzielić zapatrywania skarżącego odnośnie do naruszenia prawa procesowego, to jest art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. Pomijając omówiony wyżej wątek, wywód Sądu Okręgowego jest klarowny i jasna jest przyczyna przyznania pracownikowi ochrony prawnej. Z samego faktu, że nie satysfakcjonuje ona strony pozwanej, nie można wnioskować o naruszeniu wskazanych norm prawa procesowego, gdyż w omawianej płaszczyźnie nie bada się poprawności rozstrzygnięcia, a jedynie czy zawiera ona niezbędną – bo wymaganą przez ustawę – treść argumentacyjną.

Summa summarum, dostrzeżone uchybienia proceduralne uzasadniają kasacyjne rozstrzygnięcie, czyniąc równocześnie przedwczesnym wyjaśnienie zagadnień materialnoprawnych. Niemniej waga samego problemu w sprawie skłania do odniesienia się wobec pojawiających się kwestii prawnych.

Na gruncie rozpoznawanej sprawy przedmiotem roszczenia strony powodowej było odszkodowanie wywodzone z postanowień Umowy Społecznej nr 1/1[...]/2007 z dnia 19 lipca 2007 r. dotyczącej zabezpieczenia praw i interesów pracowniczych w procesie konsolidacji i restrukturyzacji Grupy Kapitałowej E. Zgodnie z art. 12 przedmiotowej Umowy, pracownikom (w tym powodowi) zapewniono szczególną ochronę stosunku pracy, polegającą na gwarancji zatrudnienia w okresie 120 miesięcy od wejścia umowy w życie. W przypadku naruszenia gwarancji zatrudnienia pozwana Spółka zobowiązała się do wypłacenia

pracownikom odszkodowania (art. 15 Umowy).

Zakwalifikowanie powyższej Umowy jako źródła prawa pracy ma daleko idące skutki. Okoliczność, że w taki sposób postrzegają ją strony nie przesądza, że można nadać jej status źródła prawa pracy. Należy bowiem pamiętać, że obok porozumień zbiorowych mających oparcie w ustawie, zawierane są różnorodne porozumienia (umowy) zbiorowe, które nie znajdują wyraźnego umocowania w konkretnym akcie prawnym mającym rangę ustawy. Podstawą do dokonywania takich czynności prawnych jest zasada swobody kontraktowej. Natomiast o możliwości uznania określonego porozumienia lub innego aktu za akt zawierający przepisy prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p., decyduje to, czy spełnia on kryteria wskazane w tym przepisie, to jest, czy został oparty na ustawie i określa prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Od dokonania tej oceny zależy ustalenie, czy dany akt, z którego strona wywodzi roszczenia, ma charakter normatywny (zawiera przepisy prawa pracy stanowiące prawo materialne), czy też jedynie obligacyjny (ustala tylko wzajemne obowiązki jego stron), a w związku z tym, czy opiera ona swoje roszczenia na przepisach prawa materialnego. Oceny tej może dokonać jedynie sąd (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 września 2015 r., I PK 270/14, LEX nr 2026876). Tak też jest w sprawie. Sąd Okręgowy przyjął, że Umowa Społeczna nr 1/1[...]/2007 z dnia 19 lipca 2007 r. dotycząca zabezpieczenia praw i interesów pracowniczych w procesie konsolidacji i restrukturyzacji Grupy Kapitałowej E. ma przymiot porozumienia normatywnego, a zatem stanowi źródło prawa w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. Istotny, z punktu analizowanej sprawy, jest również fakt, że przedmiotowa umowa została zawarta dla Grupy Kapitałowej E.. Z ustaleń faktycznych dokonanych przez Sąd wynika, że została ona zawarta w trakcie procesu integracyjnego segmentu energetycznego. Nie ma również wątpliwości, że stanowiła ona element przekształceń podmiotowych, których istotą było połączenie wielu odrębnych spółek prawa handlowego w jeden organizm. Obawa przed tego typu zmianami uzasadniała wypracowanie modelu ochronnego. Wynika to także wprost z postanowień samej Umowy, zgodnie z jej art. 1 zawiera postanowienia w zakresie ochrony praw i interesów pracowniczych związanych z konsolidacją i restrukturyzacją E-[...] S.A. i Spółek Zależnych.

W judykaturze przyjmuje się, że chociaż normy prawne wynikające z art. 23¹ k.p. mają charakter imperatywny, to jednak mogą ulegać "modyfikacji", ale wyłącznie na korzyść pracowników, o ile tak zadecydują partnerzy społeczni w porozumieniu zbiorowym stanowiącym źródło prawa pracy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 listopada 2013 r., I PK 107/13, LEX nr 1574418). Strony porozumienia zbiorowego nie mogą wyłączyć skutku transferu zakładu pracy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 listopada 2012 r., II PK 115/12, OSNP 2013 nr 19-20, poz. 222). Mogą natomiast - pod warunkiem, że jest to dla pracowników korzystniejsze (art. 9 § 2 i 3 k.p.) - przyznać pracownikom szczególne uprawnienia na wypadek przejścia zakładu pracy, w tym gwarancje związane z ochroną pracowników przed rozwiązaniem stosunku pracy czy uprawnienie do niewyrażenia zgody na przejście do nowego pracodawcy, skorzystanie z którego spowoduje pozostanie w zatrudnieniu u dotychczasowego pracodawcy. Z art. 9 § 1 i 2 k.p. należy bowiem wyprowadzić wniosek, że wymienione w nich przepisy prawa pracy mogą wprowadzać odstępstwa od wszystkich powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy określających treść stosunku pracy, pod jednym warunkiem, a mianowicie, by nie były to uregulowania mniej korzystne dla pracowników. Dotyczy to także tych norm prawa pracy, które z punktu widzenia umowy o pracę mają charakter ściśle bezwzględnie obowiązujący (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 10 października 2003 r., I PK 313/02, OSNP 2004 nr 19, poz. 333; z dnia 19 listopada 2003 r., I PK 480/02, LEX nr 599520 oraz uzasadnienie uchwały z dnia 4 stycznia 2008 r., I PZP 9/07, OSNP 2008 nr 13-14, poz. 185; OSP 2008 nr 12, poz. 131, z glosą J. Wratnego). Tak też jest w sprawie. Zgodnie z art. 9 Umowy społecznej „w przypadku tworzenia podmiotu na bazie majątku Grupy kapitałowej E. stosuje się jej art. 8 (działania dotyczące praw i interesów pracowników w procesach restrukturyzacji u pracodawcy wymagają uzgodnienia ze związkami zawodowymi). Pracodawca zobowiązuje się, że podejmie wszelkie dopuszczalne w świetle prawa działania, aby w razie jego zmian organizacyjnych lub kapitałowych (własnościowych), w szczególności polegających na: 1) połączeniu z innym podmiotem lub podmiotami, 2) podziale, w tym wniesieniu części przedsiębiorstwa do innego podmiotu, 3) wniesieniu akcji do innego podmiotu lub podmiotów, a dokonywanych w czasie obowiązywania Umowy,

nie doszło do uszczuplenia uprawnień pracowniczych i związkowych z niej wynikających lub innych źródeł prawa pracy obowiązujących u pracodawcy. Gwarancje wynikające z Umowy Społecznej będą miały zastosowanie do pracowników objętych Umową Społeczną zatrudnionych w tych podmiotach. W ramach zobowiązania określonego powyżej, pracodawca zobowiązuje się, że w razie wyżej wymienionych zmian przedstawi nowemu pracodawcy wszelkie ciążące na nim zobowiązania wobec pracowników i innych uprawnionych, a w szczególności wynikające z Umowy Społecznej, co ma doprowadzić do ich wyraźnego potwierdzenia przez nowego pracodawcę (co też miało miejsce w sprawie). Pracodawca gwarantuje, że przez czas obowiązywania Umowy Społecznej u nowego pracodawcy (nowych pracodawców), do którego (których) w trybie art. 23¹ k.p. lub innej podobnej regulacji przejdą pracownicy, stosowane będą również wszystkie postanowienia obligacyjne układów zbiorowych pracy i innych porozumień zbiorowych obowiązujących u pracodawcy (tj. wzajemne zobowiązania stron układu i innych porozumień), według stanu na dzień przejścia pracowników. Zmiana pracodawcy w Grupie Kapitałowej E. dokonana przez pracownika nie powoduje utraty uprawnień wynikających z Umowy Społecznej. Dotychczasowy pracodawca pozostanie odpowiedzialny za realizację zobowiązań wynikających z Umowy Społecznej na zasadzie odpowiedzialności solidarnej z nowym pracodawcą”.

Powód odwoływał się do porozumienia (normatywnego źródła prawa pracy) jako źródła roszczenia – Umowy Społecznej zawartej dla Grupy Kapitałowej, która jako porozumienie normatywne pozwala, w ramach grupy, na regulowanie tych kwestii, które dotyczą indywidualnych stosunków pracy. Postanowienia Umowy pozwalają również twierdzić, że jest ona zdolna do wywoływania skutków prawnych mimo reorganizacji, eliminując tym samym reorganizacje zmierzające do ograniczenia utrwalonych w Umowie uprawnień pracowniczych (gwarancji zatrudnienia i prawa do odszkodowania w wypadku jej naruszenia).

Od strony teoretycznej powyższe można podbudować również twierdzeniem, że jeżeli na podstawie porozumienia normatywnego pracownikom przysługują roszczenia indywidualne, to takie zobowiązanie pracodawcy traci swoje praktyczne znaczenie. Wykonanie porozumienia jest bowiem zagwarantowane sankcją

prostsza i zarazem skuteczniejszą, jaką są indywidualne roszczenia pracownicze (zob. L. Florek, *Ustawa i umowa w prawie pracy*, Warszawa 2009, LEX).

Argumentem, który należy wziąć pod uwagę jest również kwestia dotycząca równego traktowania pracowników w spółkach wchodzących w skład zgrupowania. Pracownicy zatrudnieni u różnych pracodawców (w spółkach wchodzących w skład zgrupowania), mających status podmiotów autonomicznych, nie mają podstaw dochodzenia świadczeń identycznych z tytułu wykonywanej, takiej samej pracy. Jednak w stanie faktycznym rozpoznawanej sprawy mógł zachodzić przypadek, że w wyniku zastosowania konstrukcji objętej art. 241⁸ k.p., doszłoby, jak sugeruje skarżący, do wyłączenia spod działania postanowień Umowy Społecznej, tej grupy pracowników, w zakresie gwarancji zatrudnienia, którzy zostali objęci transferem na podstawie art. 23¹ k.p. Takie rozumowanie stałoby również w sprzeczności z art. 3 Umowy, zgodnie z którym „w razie przejścia pracowników do innego pracodawcy postanowienia ZUZP, którym byli objęci przed tym przejściem stosuje się do czasu zawarcia nowego układu”.

Ogólnie zaś należy podnieść, że porozumienie jest instrumentem, które, ze względu na jego szczególny charakter (pozostałych porozumień zbiorowych) uzasadnia dopuszczalność zmiany kształtowanych przez nie warunków pracy i płacy w celu elastycznego reagowania na zmiany warunków funkcjonowania przedsiębiorstwa, bez konieczności dokonywania wypowiedzenia zmieniającego. W konsekwencji w wątpliwość należy poddać możliwość wypowiedzenia postanowień Umowy Społecznej w stosunku do jednego pracownika w trybie wypowiedzenia zmieniającego (art. 42 k.p.).

W uzupełnieniu należy przypomnieć, że art. 214¹³ § 2 k.p. i art. 42 k.p. nie mają zastosowania do wprowadzenia mniej korzystnych dla pracownika postanowień porozumienia zbiorowego. Stosowanie art. 214¹³ § 2 k.p. początkowo budziło kontrowersje. W niektórych wyrokach, w tym też przywołanym przez skarżącego (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 czerwca 2010 r., I PK 23/10, LEX nr 1086153), Sąd Najwyższy dopuszczał – ze względu na podobieństwo porozumień zbiorowych (w tym pakietów socjalnych) do układu zbiorowego pracy – analogiczne stosowanie tego przepisu. Z czasem jednak wyklarowała się wykładnia, w myśl której art. 214¹³ § 2 k.p. do pakietu społecznego nie ma zastosowania. Tak

więc przepisy dotyczące układów zbiorowych, mające charakter wyjątków, nie mogą być w drodze analogii przenoszone na inne porozumienia zbiorowe (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 6 września 2012 r., II PK 29/12, LEX nr 1350603; z dnia 11 kwietnia 2007 r., II PK 268/06, LEX nr 898855; z dnia 25 lutego 2009 r., II PK 184/08, LEX nr 736729). W motywach tych judykatów Sąd Najwyższy wyjaśnia, że art. 214¹³ § 2 k.p. nakazujący do zmiany warunków pracy i płacy wynikających z układu zbiorowego pracy stosować wypowiedzenia zmieniające, jest wyjątkiem od ustanowionej w art. 42 k.p. zasady, iż wypowiedzenie warunków pracy i płacy ma zastosowanie tylko do warunków pracy i płacy wynikających z umowy o pracę. Rozszerzenie jego stosowania na pakiety socjalne jest zatem nieuzasadnione. Brak konieczności stosowania tego przepisu do pakietów socjalnych wynika również z pełnienia przez porozumienia zbiorowe (w tym pakiety socjalne) odmiennych funkcji niż układy zbiorowe pracy. W przedmiotowej sprawie nie doszło również do zmiany treści Umowy Społecznej. Innymi słowy, za trafne należy uznać stanowisko wyrażone w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 29 listopada 2005 r., II PZP 8/05, jako że między analogią (do czego w istocie odwołuje się pierwsze stanowisko) a stosowaniem prawa, należy wybrać to drugie i potwierdzić, że art. 214¹³ § 2 k.p., przewidujący stosowanie wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę do zmiany na niekorzyść pracownika warunków pracy lub płacy ukształtowanych przez układ zbiorowy, jest wyjątkiem od zasady z art. 42 § 1 k.p., który dopuszcza stosowanie tego wypowiedzenia tylko do warunków pracy lub płacy wynikających z umowy o pracę.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy orzekł z mocy art. 398¹⁵ § 1 k.p.c.