



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 lutego 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

Prezes SN Piotr Prusinowski (przewodniczący, sprawozdawca)
SSN Krzysztof Rączka
SSN Krzysztof Staryk

w sprawie z powództwa A. B., B. D., K. B., M. B., H. B., A. B.1, M. C., T. C., M. C.1,
B. C., R. D., K. M., M. D., E. D., B. G., L. G., E. H., G. H., T. J., U. K., B. K., L. K., L.
K., M. L., P. L., A. M., E. N., A. P., M. P., E. P., T. P., M. P., H. R., A. S., J. S., B.S.,
R. T., D. T., J. D., G. Z., A. Z., J. Ż.

przeciwko „O.” S.A. w B. i „O.1” S.A. w O.

o odprawę pieniężną i o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Spółecznych w dniu 20 lutego 2024 r.,

skargi kasacyjnej powodów od wyroku Sądu Okręgowego w Opolu

z dnia 23 września 2022 r., sygn. akt V Pa 36/22,

I. oddala skargę kasacyjną;

II. nie obciąża powodów kosztami postępowania kasacyjnego.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Opolu, wyrokiem z dnia 23 września 2022 r., w sprawie z powództwa:

A) A. B. przeciwko Przedsiębiorstwu "O." S.A. w B. i Zakładom "O."¹ S.A. w O., o odprawę pieniężną i o odszkodowanie, na skutek apelacji powódki i apelacji strony pozwanej Przedsiębiorstwa "O." S.A. w B. od wyroku Sądu Rejonowego w Opolu z dnia 26 kwietnia 2018 r. sygn. akt IV P 957/15,

B) B. D. przeciwko Przedsiębiorstwu "O." S.A. w B. i Zakładom "O." S.A. w O., o odprawę pieniężną i o odszkodowanie, na skutek apelacji powódki i strony pozwanej Przedsiębiorstwa "O." S.A. w B. od wyroku Sądu Rejonowego w Opolu z dnia 9 listopada 2018 r. sygn. akt IV P 1163/15,

C) K. B., M. B., H. B., A. B., M. C., T. C., M. C., B. C., R. D., K. M., M. D., E. D., B. G., L. G., E. H., G. H., T. J., U. K., B. K., L. K., L. K., M. L., P. L., A. M., E. N., A. P., M. P., E. P., T. P., M. P., H. R., A. S., J. S., B. S., R. T., D. T., J. D., G. Z., A. Z., J. Ż. przeciwko Przedsiębiorstwu "O." S.A. w B. oraz Zakładom "O." S.A. w O., o odprawę pieniężną i o odszkodowanie, na skutek apelacji powodów od wyroku Sądu Rejonowego w Opolu z dnia 26 marca 2019 r. sygn. akt IV P 690/16, orzekł:

- w pkt I zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego w Opolu z dnia 26 kwietnia 2018 r. sygn. akt IV P 957/15 w pkt I, III, V i VI w ten sposób, że powództwo A. B. oddalił,

- w pkt II oddalił apelację powódki A. B.,

- w pkt IV zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego w Opolu z dnia 9 listopada 2018 r. sygn. akt IV P 1163/15 w pkt I, III, V i VI w ten sposób, że powództwo B. D. oddalił,

- w pkt V oddalił apelację powódki B. D.,

- w pkt VII oddalił powództwa pozostałych powodów (wniesione w sprawie IV P 690/16).

Rozstrzygnięcie Sądu Okręgowego w Opolu odnosiło się do trzech spraw, które początkowo toczyły się niezależnie od siebie.

A) Pierwsza z nich została zainicjowana pozwem z dnia 7 września 2015 r. A. B. wniosła w nim o zasądzenie solidarnie od Przedsiębiorstwa „O.” S.A. w B. (ad.

1) i Zakładów „O.” S.A. z siedzibą w O. (ad. 2) na jej rzecz kwoty 11.243,02 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 1 czerwca 2014 r. do dnia zapłaty tytułem odprawy pieniężnej. W przypadku oddalenia powództwo o zapłatę odprawy pieniężnej powódka wniosła o zasądzenie solidarnie od obu pozwanych na jej rzecz 11.243,02 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 2 czerwca 2014 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za poniesioną szkodę. W piśmie procesowym z dnia 4 maja 2016 r. pełnomocnik powódki rozszerzył powództwo ostatecznie domagając się zasądzenia od pozwanych solidarnie 14.944,84 zł.

Wyrokiem z dnia 26 kwietnia 2018 r. Sąd Rejonowy w Opolu zasądził od pozwanego Przedsiębiorstwa „O.” Spółki Akcyjnej z siedzibą w B. na rzecz powódki A. B. tytułem odprawy kwotę 14.944,84 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 1 czerwca 2014 r. do dnia zapłaty, oddalił powództwo w pozostałym zakresie.

Werdykt został zaskarżony apelacją przez Przedsiębiorstwo O. S.A. w B. (w zakresie pkt I, III, V oraz VI) oraz powódkę (co do pkt II i III). Wyrokiem z dnia 10 stycznia 2019 r., sygn. akt V Pa 81/18, V Pz 25/18, Sąd Okręgowy w Opolu zmienił zaskarżony wyrok w pkt I, III, V i VI w ten sposób, że powództwo oddalił, oraz oddalił apelację powódki.

Powódka A. B. wniosła skargę kasacyjną od powyższego wyroku, zaskarżając go w całości. W tej sprawie, Sąd Najwyższy wydał uchwałę w składzie siedmiu sędziów w dniu 27 października 2021 r., III PZP 1/21 (OSNP 2022 nr 5, poz. 43), w której 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.); oraz odmówił podjęcia uchwały w pozostałym zakresie.

Wyrokiem z dnia 9 marca 2022 r., III PSKP 9/21, Sąd Najwyższy uchylił zaskarżony wyrok Sądu Okręgowego z dnia 10 stycznia 2019 r., sygn. akt V Pa 81/18, V Pz 25/18 w pkt I, II, i V i przekazał sprawę w tym zakresie do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

B) Druga sprawa została zainicjowana pozwem B. D. z dnia 9 grudnia 2015 r., w którym domagała się zasądzenia solidarnego od Przedsiębiorstwa „O.” S.A. w B. i Zakładów „O.” S.A. z siedzibą w O. na jej rzecz 13.446,36 zł wraz z

odsetkami ustawowymi od dnia 1 czerwca 2014 r. do dnia zapłaty tytułem odprawy pieniężnej. W przypadku oddalenia powództwa o zapłatę odprawy pieniężnej powódka wniosła o zasądzenie solidarnie od pozwanych 13.446,36 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 2 czerwca 2014 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania.

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

Apelację od tego wyroku wniosła pozwana (Przedsiębiorstwo „O.” SA w B.) oraz powódka. Wyrokiem z dnia 12 grudnia 2019 r., sygn. akt V Pa 10/19, V Pz 4/19, Sąd Okręgowy w Opolu zmienił zaskarżony wyrok w pkt I, V i VI w ten sposób, że powództwo oddalił (oddalił również apelację pozwanej w pozostały zakresie i apelację powódki w całości).

Powódka zaskarżyła wyrok skargą kasacyjną. Sąd Najwyższy, wyrokiem z dnia 10 sierpnia 2022 r., sygn. akt III PSKP 72/21, uchylił zaskarżony wyrok Sądu Okręgowego z dnia 12 grudnia 2019 r. sygn. akt V Pa 10/19, V Pz 4/19, w pkt I, III, V i VI i przekazał sprawę w tym zakresie Sądowi Okręgowemu w Opolu do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

C) Trzecia sprawa została wszczęta pozwem z dnia 26 października 2016 r., w którym powodowie B. K., B. H., B. A., B. M., C. M., C. T., C. M., C. B., D. R., D. K., D. M., D. E., G. L., G. B., H. E., H. G., J. T., K. U., K. B., K. L., K. L.1, L. P., L. M., M. A., N. E., P. A., P. M., P. B., P. T., P. M., R. H., S. B., S. A., S. J., T. R., T. D., Y. J., Z. G., Z. A., Ż. J. wniesli o zasądzenie solidarnie od Przedsiębiorstwa „O.” S.A. w B. i Zakładów „O.” S.A. z siedzibą w O. wymienionych w pozwie kwot. W przypadku oddalenia przez Sąd powództwa o odprawy pieniężne w dochodzonych wysokościach powodowie wniesli o zasądzenie od pozwanych solidarnie odszkodowań.

Wyrokiem z dnia 26 marca 2019 r. Sąd Rejonowy w Opolu oddalił powództwa. Apelację od tego rozstrzygnięcia złożyli powodowie. Wyrokiem z dnia 28 listopada 2019 r., sygn. akt V Pa 75/19, V Pz 16/19, Sąd Okręgowy w Opolu oddalił apelację i zniósł wzajemnie między stronami koszty postępowania apelacyjnego.

Wyrokiem z dnia 26 kwietnia 2022r., sygn. akt III PSKP 65/21, Sąd Najwyższy uchylił zaskarżony wyrok Sądu, sygn. akt V Pa 75/19, V Pz 16/19 i przekazał sprawę w zaskarżonym zakresie Sądowi Okręgowemu w Opolu do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

Zarządzeniem przewodniczącego wydanym na rozprawie apelacyjnej w dniu 23 września 2022 r. wszystkie trzy sprawy połączone zostały do wspólnego rozstrzygnięcia z uwagi na tożsamość problematyki i stanu faktycznego w nich występującego.

W tym miejscu Sąd Najwyższy zaznacza, że opis historyczny stanu sprawy został zredukowany. W ocenie Sądu nie ma potrzeby ponownego przywoływania okoliczności faktycznych i prawnych. Aspekty te zostały zreferowane szczegółowo, odpowiednio w uzasadnieniu wyroków Sądu Najwyższego z dnia 9 marca 2022 r. (III PSKP 9/21), z dnia 10 sierpnia 2022 r. (III PSKP 72/21) i z dnia 26 kwietnia 2022 r. (III PSKP 65/21).

Sąd odwoławczy w trakcie ponownego rozpoznania sprawy (po uchyleniu wyroków przez Sąd Najwyższy) poczynił dodatkowe ustalenia. Wskazał, że uchwalenie Protokołu nr 11 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy pracowników P. „O.” S.A. w B. z dnia 31 maja 2011 r. miało na celu realizację porozumienia z dnia 18 maja 2011 r. zawartego pomiędzy spółką przejmującą Z. „O.” S.A. w O. a organizacjami związkowymi działającymi w P. „O.” w B.. Powyższy Protokół nr 11 miał znaczenie wykonawcze do wspomnianego porozumienia z dnia 18 maja 2011 r., to jest ustalał w szczegółach wynegocjowane reguły, w szczególności w zakresie wypłaty dziewięciomiesięcznych odpraw i wprowadzał stosowne zapisy do zakładowego układu zbiorowego pracy w celu umożliwienia pracodawcy wypłacania ich zgodnie z obowiązującym u pracodawcy prawem. Według protokołu nr 11 odprawy dziewięciomiesięczne pierwotnie miały obowiązywać do 31 grudnia 2011 r., gdyż w tej dacie miała zakończyć się restrukturyzacja związana z konsolidacją pozwanych spółek. Protokołem dodatkowym nr 12 z dnia 20 września 2011 r. do ZUZP przedłużono obowiązywanie zasad i wysokości odpraw pieniężnych z tytułu rozwiązania stosunku pracy w związku z restrukturyzacją spółki wprowadzonych protokołem nr 11, ponieważ do końca 2011 r. nie realizowano zamierzonych celów w zakresie restrukturyzacji. Protokołem dodatkowym nr 12 został ustalony

przedłużony termin wypłacania dziewięciomiesięcznych odpraw - data końcowa obowiązywania tych zapisów została przesunięta do końca grudnia 2012 r. i była to data ostateczna wypłat tych świadczeń. Dziewięciomiesięczne odprawy dla pracowników zwalnianych w ramach restrukturyzacji do 31 grudnia 2012 r. wypłacano na podstawie protokołów dodatkowych nr 11 i 12 do ZUZP, a nie na podstawie porozumienia z dnia 18 maja 2011 r., które było tylko zbiorem ustaleń pomiędzy związkami zawodowymi i inwestorem mającym przejąć zakład P. „O.” S.A. w B..

Odnosząc się do apelacji powodów (złożonych we wszystkich trzech połączonych sprawach) Sąd Okręgowy zadeklarował, że były one zasadne tylko w niewielkiej części, to jest jedynie w zakresie niedostatecznych ustaleń Sądu pierwszej instancji odnośnie charakteru Porozumienia z dnia 18 maja 2011 r. i jego relacji względem Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy obowiązującego w P. „O.” S.A. w B. w spornym okresie. W ocenie Sądu odwoławczego, po uzupełnieniu w tym zakresie ustaleń faktycznych, pozostałe podniesione przez powodów zarzuty ostatecznie nie przemawiają za zasadnością dochodzonych przez nich roszczeń, a tym samym zasadnością którejkolwiek z apelacji. Sąd odwoławczy wskazał natomiast, że apelacje pozwanego Przedsiębiorstwa "O." S.A. w B. w znacznym zakresie okazały się zasadne. Za trafny uznał przede wszystkim zarzut naruszenia art. 9 § 1 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 15 lutego 2005 r.) przez nadanie temu porozumieniu charakteru normatywnego. W tym zakresie Sąd Okręgowy odwołał się do zapatrywania wyrażonego przez Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 2 października 2021 r., (III PZP 1/21). Tym samym wszelkie zarzuty powodów, oraz ich argumentacja na rzecz interpretacji Porozumienia z dnia 18 maja 2011 r. jako źródła prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p. są zupełnie bezzasadne, a to z powodu związania Sądu Okręgowego w niniejszej sprawie rozstrzygnięciem Sądu Najwyższego. W sprawach połączonych ze sprawą V Pa 36/22 sąd nie był wprowadzie związany powyższą uchwałą, jednakże z oczywistych względów miała ona do nich również zastosowanie.

Sąd odwoławczy wskazał, że zasadniczy rys stanu faktycznego jest następujący. W dniu 18 maja 2011 r. w siedzibie przejmowanej P. „O.” S.A. w B. zawarto porozumienie (dalej jako porozumienie z 18 maja 2011 r.) między spółką przejmującą Z. „O.” S.A. w O. a organizacjami związkowymi działającymi w spółce przejmowanej. Zgodnie z treścią tego porozumienia, w przypadku spełnienia się warunku zawieszającego (polegającego na tym, że nastąpi nabycie przez inwestora pośrednio lub bezpośrednio co najmniej 51% akcji przejmowanej spółki), inwestor jako akcjonariusz przejmowanej spółki zachowa (w szczególności) dwa warunki: 1. dotychczas obowiązujący w Spółce ZUZP będzie obowiązywał nadal przez okres 4 lat, to jest do 20 maja 2015 r.; 2. 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. Porozumienie zostało podpisane przez przedstawicieli wszystkich organizacji związkowych. W dniu 31 maja 2011 r. do ZUZP został wprowadzony protokół dodatkowy nr 11 (dalej jako protokół nr 11). Na jego mocy w art. 15 ZUZP 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 załącznikiem nr 7 do protokołu nr 11 zwalnianym pracownikom spółki, których stanowisko pracy ulegnie likwidacji (obok innych wymienionych przypadków zakończenia stosunków pracy) przysługuje odprawa w wysokości 9-cio miesięcznego wynagrodzenia. Ponadto, zgodnie z treścią protokołu nr 11, powyższe rozwiązania miały obowiązywać do 31 grudnia 2011 r. Natomiast w dniu 20 września 2011 r. do ZUZP wprowadzono Protokół dodatkowy nr 12 (na mocy którego zmieniono "termin wypłaty odprawy pieniężnej z tytułu rozwiązania stosunku pracy w związku z restrukturyzacją spółki" przejmowanej z 31 grudnia 2011 r. na 31 grudnia 2012 r.

Sąd drugiej instancji wskazał również na treść, okoliczności zawarcia oraz na charakter prawny porozumienia z dnia 18 maja 2011 r. Wskazał, że pomimo tego, że zeznania przesłuchanych w niniejszej sprawie świadków miejscami nie są kategoryczne, a nawet spójne - gdyż świadkom zdarzało się momentami logicznie zaprzeczać swym własnym, wcześniejszym twierdzeniom - to jednak wyłania się z nich (oceniając je całościowo i biorąc pod uwagę elementy spójne i korespondujące

z pozostałymi) jednolity obraz relacji zachodzącej między Porozumieniem z dnia 18 maja 2011 r. a obowiązującym Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy. Sąd odwoławczy szczegółowo omówił w uzasadnieniu zeznania świadków. Kierując się ich treścią, Sąd odwoławczy stwierdził, że sporne dziewięciomiesięczne odprawy dla pracowników zwalnianych w ramach restrukturyzacji P. „O.” S.A. (przejmowanego wówczas przez inwestora Z. „O.” S.A.) do dnia 31 grudnia 2012 r. wypłacano wyłącznie na podstawie protokołów dodatkowych nr 11 i 12 do ZUZP, a nie na podstawie porozumienia związków zawodowych z tym inwestorem z dnia 18 maja 2011 r., które było tylko zbiorem ustaleń pomiędzy związkami zawodowymi i inwestorem mającym przejąć zakład P. „O.” S.A. w B.. Z zeznań świadków wynika też, że z Porozumienie z dnia 18 maja 2011 r. nie dawało prawa do odpraw, ponieważ było to tylko ustalenie z inwestorem, który miał się stać przyszłym pracodawcą. Uchwalenie Protokołu nr 11 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy pracowników P. „O.” S.A. w B. z dnia 31 maja 2011 r. miało więc na celu realizację porozumienia z dnia 18 maja 2011 r. Protokół nr 11 miał znaczenie wykonawcze do Porozumienia z dnia 18 maja 2011 r., to znaczy ustalał w szczegółach wynegocjowane reguły, w szczególności w zakresie wypłaty dziewięciomiesięcznych odpraw i wprowadzał stosowne zapisy do zakładowego układu zbiorowego pracy. To dopiero na podstawie tego protokołu wcześniejsze, wynegocjowane w porozumieniu 18 maja 2011 r. zasady stawały się normą zakładowego prawa pracy dla powodów. Zgodnie z treścią Protokołu nr 11 odprawy dziewięciomiesięczne pierwotnie miały obowiązywać do 31 grudnia 2011 r. Protokołem dodatkowym nr 12 z dnia 20 września 2011 r. do ZUZP. przedłużono porozumienie w zakresie wypłat dziewięciomiesięcznych odpraw dla zwalnianych pracowników, ponieważ do końca 2011 r. nie realizowano zamierzonych celów w zakresie restrukturyzacji. Protokołem dodatkowym nr 12 został więc ustalony i przedłużony termin zakończenia wypłat dziewięciomiesięcznych odpraw w ten sposób, że data końcowa wypłaty tych świadczeń została przesunięta do końca grudnia 2012 r.

Sąd drugiej instancji kierując się orzecznictwem Sądu Najwyższego rozważył także, czy Porozumienie z dnia 18 maja 2011 r., jako „pakiet socjalny” mogło wchodzić w treść stosunków pracy powodów. Zdaniem Sądu aby się tak stało 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.

Sąd odwoławczy wskazał, że możliwość zastosowania konstrukcji prawnej umowy o świadczenie na rzecz osoby trzeciej (art. 393 k.c.), przez osobę trzecią (art. 391 k.c.), czy też nienazwanej umowy mieszanej łączącym w swej treści rozwiązanie przewidziane w art. 391 i art. 393 k.c. jest determinowana w pierwszej kolejności przez treść pakietu socjalnego. W ocenie tego Sądu powyższe porozumienie z dnia 18 maja 2011 r. nie jest umową o świadczenie na rzecz osoby trzeciej, ponieważ w tym porozumieniu to inwestor zapewnia związki zawodowe, że pracodawca spłaci określone świadczenia na rzecz pracowników. W klasycznej umowie o świadczenie na rzecz osoby trzeciej powinno być natomiast zawarte zobowiązanie pracodawcy wobec związku zawodowego, że spełni określone świadczenia na rzecz pracownika. Nie jest to również umowa o świadczenie przez osobę trzecią, ponieważ w takiej umowie powinno być zawarte zobowiązanie, że inwestor zawiera umowę z pracownikami i że określone świadczenia spełni na ich rzecz pracodawca. Zresztą wątpliwości co do takiej kwalifikacji porozumienia (jako umowy przez osobę trzecią lub na rzecz osoby trzeciej) zawarte zostały w orzeczeniu Sądu Najwyższego i sąd w tym składzie do rozważań tych w całości się przychylił. W tej sytuacji, argumentował Sąd odwoławczy, przy ocenie charakteru prawnego porozumienia z 18 maja 2011 r. w grę wchodzić może tylko „mieszany” charakter umowy nienazwanej, zawierającej w sobie zarówno elementy przewidziane w art. 391 i art. 393 k.c. W ocenie Sądu Okręgowego porozumienie z dnia 18 maja 2011 r. stanowiło więc nienazwane porozumienie płacowe inwestora ze związkami zawodowymi, nie będące źródłem prawa, przewidujące świadczenie pracodawcy (osoby trzeciej) na rzecz pracowników (osoby czwartej). Taka kwalifikacja porozumienia dla jego prawnej skuteczności (w zakresie zobowiązania pracodawcy nie będącego stroną tego porozumienia) wymagała więc inkorporowania postanowień pakietu socjalnego do układu zbiorowego pracy - i to nastąpiło na podstawie opisanych Protokołów dodatkowych nr 11 i 12, co w konsekwencji od daty wprowadzenia protokołu nr 11, czyli od dnia 31 maja 2011 r., powodowało wygaśnięcie zobowiązań wynikających z tego porozumienia w zakresie, w jakim

zostały one przejęte przez układ (tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 czerwca 2010 r., I PK 23/10, OSNP 2011 nr 23-24, poz. 289). W niniejszej sprawie postanowienia w zakresie wypłat dziewięciomiesięcznych odpraw dla pracowników zwalnianych w ramach restrukturyzacji zostały przejęte w całości przez ZUZP (inkorporowane), ale zostały wyraźnie ograniczone w czasie, do dnia 31 grudnia 2011 r., z późniejszą ostateczną prolongatą do dnia 31. grudnia 2012 r., a związki zawodowe w obu przypadkach wyraziły na to zgodę.

Zdaniem Sądu drugiej instancji ustalony stan faktyczny wskazuje, że pracodawca wprowadził stosowne zapisy do UZP właśnie w celu stworzenia podstawy prawnej do wypłaty przedmiotowych odpraw. Wypłacał je też wyłącznie w oparciu o wprowadzone zapisy do UZP a nie w oparciu o porozumienie z 18 maja 2011 r., o czym świadczy dodatkowo to, że po 31 grudnia 2012 r. żaden pracownik zwiększonych odpraw nie otrzymał.

Odrzucając koncepcję odpowiedzialności P „O.” Sąd odwoławczy rozważył także ewentualną odpowiedzialność odszkodowawczą po stronie drugiego z pozwanych. W odniesieniu do tej problematyki uznał za bezzasadne zarzuty naruszenia art. 366 § 1 k.c. w zw. z art. 369 k.c. oraz w zw. z art. 370 k.c. i 391 k.c., a także art. 300 k.p. i art. 65 § 2 k.c. przez ich niezastosowanie i przyjęcie, że spółka Z. O. S.A. nie jest odpowiedzialna za zapłatę na rzecz powodów dochodzonych przez nich roszczeń (odpowiedzialność solidarna). Jak wynika z orzecznictwa Sądu Najwyższego pracownik może dochodzić roszczeń z pakietu socjalnego od inwestora, o ile w pakiecie zawarto stosowne zastrzeżenie co do jego odpowiedzialności. Takiego zastrzeżenia w niniejszym Porozumieniu nie było. Na tle rozpoznawanej sprawy Sąd drugiej instancji podniósł, po pierwsze, że nie można się zgodzić z argumentacją, że Porozumieniu z dnia 18 maja 2011 r. należy nadać charakter umowy o świadczenie na rzecz osoby trzeciej, w której to sytuacji powodom przysługuje roszczenie o wykonanie umowy w stosunku do Pozwanej ad. 2. Przesłanki przemawiające za brakiem możliwości uznania Porozumienia z dnia 18 maja 2011 r. za umowę o świadczenie na rzecz osoby trzeciej wskazał Sąd Rejonowy w uzasadnieniu orzeczenia w sprawie IV P 690/16 i sąd odwoławczy rozważania te uznał za własne (vide k. 2781-2782). Po drugie, przyjmując koncepcję swoistej umowy nienazwanej, łączącej cechy umowy o świadczenie na rzecz osoby trzeciej i

umowy o świadczenie przez osobę trzecią, to inkorporowanie jej w całości do ZUZP w protokole nr 11 powodowało wygaśnięcie zobowiązań wynikających z tego porozumienia w zakresie, w jakim zostały one przejęte przez układ od daty wprowadzenia protokołu nr 11, czyli od dnia 31 maja 2011 r. W ocenie Sądu Okręgowego inwestor (pозwana ad. 2) nie ponosi więc odpowiedzialności z tytułu dochodzonych roszczeń ponieważ brak jest związania pracodawcy bezpośrednio wspomnianym porozumieniem („pakietem socjalnym”), gdyż przystąpił on do realizacji zobowiązań wynikających z obowiązującego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy (a nie porozumienia), co powoduje brak roszczeń odszkodowawczych opartych na zarzucie nie wywiązania się pracodawcy z porozumień wynikających z podpisanego pakietu socjalnego. Z samego zawarcia Porozumienia nie wynikają „automatycznie” żadne indywidualne roszczenia dla pracowników (nie wynikają one też wobec pracodawcy z uwagi na fakt, iż porozumienie to nie jest źródłem prawa, co wyraźnie zostało przesądzone przez Sąd Najwyższy). Po trzecie, aby pracownik jako osoba trzecia dochodził roszczeń z pakietu socjalnego od inwestora, w pakiecie tym musiało by się znaleźć stosowne zastrzeżenie co do odpowiedzialności inwestora i musiały by zostać precyzyjnie sformułowane prawa indywidualnych pracowników. Tymczasem w treści porozumienia z 18 maja 2011 r. takich zastrzeżeń brak. Poszukiwanie tych treści przez interpretowanie ich z okoliczności zawarcia porozumienia jest niedopuszczalne, a w praktyce również zupełnie niewykonalne, a to z uwagi na szczątkowe i nieprecyzyjne zeznania świadków w tym zakresie.

W ocenie Sądu Okręgowego powodowie w niniejszej sprawie nie wykazali prawnych podstaw odpowiedzialności pozwanych ad. 1, ani ad. 2, zarówno *ex contractu*, czyli do naprawienia szkody wynikłej z niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania (art. 471 k.c.) ani *ex delicto*, czyli do naprawienia szkody wyrządzonej z winy pracodawcy (w zw. z art. 300 k.p.). Jak wskazano wcześniej nie można mówić o niewywiązaniu się pracodawcy z porozumień wynikających z podpisanego pakietu socjalnego (Porozumienia z dnia 18 maja 2011 r.), ponieważ prawo do dziewięciomiesięcznych odpraw dla pracowników zwalnianych w ramach restrukturyzacji P. „O.” S.A. w B. wchodziło co prawda w treść stosunków pracy wszystkich wówczas zatrudnionych, ale tylko czasowo. Skoro wolą pracodawcy było

inkorporowanie ustaleń Porozumienia ze związkami zawodowymi z dnia 18 maja 2011 r., ale z czasowym ograniczeniem, które Protokołem dodatkowym nr 12 ustalono ostatecznie na 31 grudnia 2012 r., to brak jest potrzeby składania powodom wypowiedzeń zmieniających po dacie 31 grudnia 2012 r.

W ocenie Sądu Okręgowego niezasadne było też stanowisko strony powodowej wskazujące na wprowadzenie do ZUZP protokołów dodatkowych nr 11 i 12, a więc tych zawierających daty końcowe wyższych odpraw, z uwagi na rzekomą ochronę pracowników przez wejściem w życie Porozumienia. O ile jeszcze można by taką tezę postawić w stosunku do protokołu nr 11, to już data zawarcia protokołu dodatkowego nr 12 zdecydowanie przeczy takiej tezie. Protokół dodatkowy nr 12 został bowiem zawarty 20 września 2011 r., podczas gdy już 18 czerwca 2011 r. walne zgromadzenie akcjonariuszy zdecydowało o podniesieniu kapitału, a 13 września 2011 r. zawarta została umowa skutkująca przejściem kontroli Z „O.” nad P „O.” (ostatecznie formalne wejście w życie porozumienia miało miejsce w dniu 22 września 2011 r. kiedy to nastąpiła zmiana wpisu w KRS w tym przedmiocie). W dacie zawierania protokołu dodatkowego nr 12 wiadomo więc było, że „na dniach” pakiet socjalny zacznie obowiązywać, gdyż z całą pewnością ziści się warunek zawieszający wejścia w życie porozumienia, stąd nielogiczne byłoby przedłużanie obowiązywania wyższych odpraw aż do końca 2012 r., skoro obowiązywały one do końca 2011 r. i termin ten był zdecydowanie wystarczający do zabezpieczenia interesów pracowników (potencjalnie zwalnianych przed wejściem w życie porozumienia). Tym samym z logicznego punktu widzenia oczywiste jest wprowadzenie tych protokołów właśnie w celu inkorporowania postanowień pakietu do prawa wewnętrznego pracodawcy w celu rzeczywistego umożliwienia pracownikom otrzymania wyższych odpraw, a nie w celu rzekomej ochrony ich interesów wyłącznie do czasu wejścia w życie porozumienia. Co więcej, jak już było to wskazywane, pierwotna data obowiązywania zwiększonych odpraw korelowała z zamierzeniami pracodawcy co do zakresu i czasookresu restrukturyzacji zakładu po jego przejściu. Interpretacja w tym zakresie przedstawiona przez stronę powodową nie znajduje więc żadnego uzasadnienia.

Niezasadne jest również stanowisko, że protokół nr 14 zmienił czasokres obowiązywania wyższych odpraw. W oparciu o samą treść tego protokołu w

porównaniu do treści protokołu nr 12 absolutnie nie można było zgodzić się z twierdzeniem apelujących powodów, że na mocy Protokołu dodatkowego nr 14 do ZUZP prawo do odprawy w wysokości dziewięciomiesięcznego wynagrodzenia wynikające z Protokołów dodatkowych nr 11 i 12, zostało przedłużone do dnia 30 maja 2015 r. Taka interpretacja jest ewidentnie sprzeczna z jego treścią. Gdyby protokół nr 14 rzeczywiście miał zmieniać datę obowiązywania zwiększonych odpraw, to jego treść byłaby zbieżna z protokołem dodatkowym nr 12, a nie jest. Protokół ten, co wyraźnie wynika z jego brzmienia, zmienił datę obowiązywania całego UZP, co nie miało żadnego przełożenia na obowiązywanie odrębnych - szczególnych zapisów dotyczących odpraw. Wobec pracowników zwalnianych począwszy od 1 stycznia 2013 r. nie istniało zobowiązanie pracodawcy do wypłaty dziewięciomiesięcznych odpraw, nie można więc mówić o odpowiedzialności za szkodę wynikłą z niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania (art. 471 k.c.).

Skargę kasacyjną wywiedli powodowie, zaskarżyli wyrok Sądu Okręgowego w części, to jest w zakresie punktu: I, II, IV, V, VII, i zarzucił mu naruszenie:

- art. 44¹ § 1 i § 2 k.p.c. w związku z art. 378 § 1 k.p.c. i w związku z 327¹ § 1 pkt 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. przez brak złożenia wniosku do Sądu Najwyższego o przekazanie sprawy do rozpoznania innemu sądowi równorzędnemu, w sytuacji, w które dobro wymiaru sprawiedliwości w sposób obiektywny wymagało, aby takie przekazanie nastąpiło, a tym samym przyczynienie się do dalszego zachwiania wiary powodów, ich rodzin i znajomych w bezstronność Sądu Okręgowego w Opolu przy rozpoznawaniu ich spraw pracowniczych przeciwko P O. S.A. oraz Z O. S.A., która obecnie graniczy z pewnością, w szczególności przez uzasadnienie aktualnego orzeczenia w trzech sprawach połączonych do wspólnego rozpoznania, po uchyleniu poprzednich orzeczeń tegoż Sądu Okręgowego przez Sąd Najwyższy ponownie w sposób nad wyraz tendencyjny, nakierowany na podkreślenie pewnych, wybranych elementów sprawy korzystnych wyłącznie dla strony pozwanej i pomijanie elementów sprawy, norm prawnych, naruszanie zasad logiki, a nawet wytycznych oraz utrwalonej linii orzeczniczej Sądu Najwyższego jednoznacznie korzystnych dla powodów, błędne zastosowanie zasady ciężaru dowodu udowodnienia faktów w stosunku do wnioskowań prawnych, a jednocześnie przyjmowanie za wykazane okoliczności i wniosków prawnych korzystnych dla

pozwanych, których nie tylko pozwane nie wykazywały, ale nawet takich w stosunku do których nie przedstawiły w toku procesu własnych tez, podczas gdy Sąd Okręgowy nie tylko mógł, ale istniały obiektywne przesłanki aby zwrócić się do Sądu Najwyższego z wnioskiem o przekazanie sprawy, co zagwarantowałoby uczciwy, bezstronny przebieg procesu, wydanie orzeczenia oraz jego uzasadnienie z zastosowaniem powszechnych i niezmiennych zasad logiki, wytycznych Sądu Najwyższego i norm prawnych, a w konsekwencji musiałoby doprowadzić do wydania wyroku uwzględniającego powództwa;

- art. 65 § 1 k.c. w związku z jego § 2 w związku z art. 60 k.c. i w związku z art. 61 § 1 k.c. oraz art. 29 § 1 k.p. w związku z art. 56 k.c. w związku z art. 300 k.p. i w związku z art. 240 § 2 k.p. 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 Pozwanej ad. 1 w związku z pkt. 2 Porozumienia z dnia 18 maja 2011 r. zawartego przez Pozwaną ad 2 oraz organizacje związkowe działające przy Pozwanej ad. 1, treścią Listu intencyjnego przesłanego przez Pozwaną ad. 2 z dnia 14 marca 2011 r. do Zarządu Pozwanej ad. 1 oraz 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 i w związku z art. 1 ust. 1, art. 2 ust. 1 oraz art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 3 października 2018 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2018 r., poz. 1969) przez ich niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie błędnej wykładni oświadczenia woli złożonego przez P O. S.A., a także przyjęcie błędnego czasu (chwili), w którym złożenie tego oświadczenia woli miało istotne znaczenie dla sprawy, a w konsekwencji przyjęcie, że P O. S.A. nie miała woli realizacji Porozumienia z dnia 18 maja 2011 r. w części, w której dokument ten odnosił się do praw pracowników P O. S.A. do otrzymania odprawy w wysokości dziewięciomiesięcznego wynagrodzenia, nie zobowiązała się do wypłaty tych odpraw, a uprawnienia te nie weszły w skład treści indywidualnych stosunków pracy pracowników P O. S.A., podczas gdy, już przed dniem faktycznego przejęcia pozwanej ad 1 przez Inwestora (przed spełnieniem się warunku zawieszającego zapisanego w Porozumieniu) P

O.S.A. w sposób wyraźny wyraziła wolę realizacji Porozumienia w zakresie uprawnienia pracowników P do otrzymania odprawy (pkt 2 Porozumienia);

- 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 § 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 oraz art. 25 pkt 10 ZUZP przez ich błędną wykładnię i przyjęcie, że powodom nie przysługuje uprawnienie do otrzymania odprawy w wysokości dziewięciomiesięcznego wynagrodzenia w związku z ich zwolnieniem związanym z prowadzoną restrukturyzacją, w tym z przyczyn ekonomicznych lub likwidacją stanowiska pracy w okresie od stycznia 2013 r. do grudnia 2014 r., gdyż zapisy Protokołu dodatkowego nr 11 i nr 12 do ZUZP uprawniały pracowników Pozwanej ad. 1 do uzyskania takich świadczeń bezpośrednio na podstawie ZUZP tylko do końca 2012 r., podczas gdy uprawnienie do otrzymania przez pracownika odprawy po jego wprowadzeniu do ZUZP Protokołem dodatkowym nr 11 stało się częścią indywidualnego stosunku pracy każdego pracownika i w celu pozbawienia pracownika prawa do tego uprawnienia konieczne było po nadejściu terminu przewidzianego Protokołem dodatkowym nr 11 (a później nr 12) do ZUZP wręczenie pracownikom odpowiednich wypowiedzeń zmieniających,

- art. 393 § 1 k.c. oraz art. 391 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. w związku z pkt. 2 Porozumienia z dnia 18 maja 2011 r. oraz treścią Listu intencyjnego przesłanego przez pozwaną ad. 2 z dnia 14 marca 2011 r. do Zarządu Pozwanej ad. 1 przez błędną wykładnię i przyjęcie, że w kontekście postanowień pkt 2 Porozumienia ma ono wyłącznie charakter tzw. gentleman agrément, to jest „było tylko zbiorem ustaleń”, podczas gdy Porozumienie miało zabezpieczać prawa i interesy pracowników P i należy nadać mu charakter umowy cywilnoprawnej, to jest: a) umowy o świadczenie na rzecz osoby trzeciej (art. 393 k.c.) lub, b) umowy o świadczenie przez osobę trzecią (art. 391 k.c.) lub, c) tzw. umowy mieszanej łączącej w swej treści rozwiązanie przewidziane w art. 391 k.c. i 393 k.c., to jest umowy pozwanej ad. 2 z organizacjami związkowymi przewidującej świadczenie przez pozwaną ad. 1 na rzecz jej pracowników;

- art. 8 k.p. w związku z art. 32 Konstytucji R.P 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 błędną wykładnię i przyjęcie, że zgodne z prawem i zasługujące na ochronę są działania pozwanych, podczas gdy działania te stanowią rażące naruszenie prawa, są oczywiście sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa oraz zasadami współżycia społecznego, stąd nie zasługują na ochronę Sądu, a zatem odprawa w wysokości dziewięciomiesięcznego wynagrodzenia, która przysługuje pracownikom Pozwanej ad. 1 w związku ze zwolnieniami w ramach prowadzonej restrukturyzacji, należy jest także pracownikom Pozwanej ad. 1 zwalnianym w latach 2013, 2014 i 2015, w tym powodom;

- art. 8 k.p. w związku z art. 4 § 1 pkt 4 k.s.h. poprzez błędną wykładnię i przyjęcie, że pozwana ad. 2 nie jest faktycznym (tj. tzw. konstytucyjnym) pracodawcą powodów i innych pracowników zatrudnianych formalnie przez jej spółkę zależną, to jest pozwaną ad. 1, 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;

- 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;

- 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 błędną wykładnię i przyjęcie, że Pozwane nie ponoszą odpowiedzialności za niewykonanie zobowiązania do wypłaty na rzecz powodów odprawy w pełnej, dziewięciomiesięcznej wysokości, podczas gdy pozwane w roku 2011 przyjęły na siebie zobowiązanie do zagwarantowania pracownikom pozwanej ad. 1, którzy zwalniani będą w ramach restrukturyzacji do 20 maja 2015 r., odprawy pieniężnej w wysokości 9-cio miesięcznego wynagrodzenia, które to zobowiązanie nie zostało faktycznie w całości wykonane w stosunku do powodów (i innych pracowników zwalnianych w latach 2013 - 2015);

- art. 415 k.c. w związku z art. 8 k.p. w związku z art. 18^{3c} § 1 k.p. w związku z art. 300 k.p. w związku z pkt. 2 Porozumienia z dnia 18 maja 2011 r. oraz w związku z § 2 pkt 1 Protokołu dodatkowego nr 10 do ZUZP w związku z art. 218 § 1a k.k. oraz w związku z art. 286 § 1 k.k. - przez ich niezastosowanie i przyjęcie, że pozwane nie ponoszą winy za poniesioną przez powodów szkodę w wysokości niewypłaconej części odprawy (wynoszącej 6-cio krotność wynagrodzenia każdego z powodów), podczas gdy uprawnienie do otrzymania odszkodowania w razie braku zawarcia umowy społecznej dotyczącej zabezpieczenia praw i interesów pracowników P zostało wyraźnie przewidziane w Protokole dodatkowym nr 10 do ZUZP *in fine*, a Pozwane, działające wspólnie, pod dyktando kolejnych prezesów pozwanej ad. 2 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 tych zwolnień jako zwolnień grupowych i wszczęcia stosownych procedur (mimo tego, że planowane już wówczas zwolnienia od początku przekraczały w sposób znaczny progi ustawowe obligujące do wszczęcia procedury zwolnień grupowych), a jednocześnie do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy celowo i z zamiarem pokrzywdzenia pracowników nie wprowadzono kolejnego Protokołu dodatkowego który, w sposób wyraźny i nie budzący wątpliwości, przedłużyłby wewnętrzną podstawę prawną dla Pozwanej ad. 1 do wypłaty na rzecz pracowników Pozwanej ad. 1 odprawy 9-cio miesięcznej zapisanej w Protokole dodatkowym nr 11 do ZUZP

na kolejne lata, pomimo 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 w sposób celowy doprowadziły do powstania szkody w majątku powodów czym dopuściła się złośliwego naruszenia praw pracowników w rozumieniu art. 218 § 1a k.k. oraz przez wprowadzenie pracowników/akcjonariuszy pozwanej ad 1 w błąd, co do zamiaru wypłacania na ich rzecz odpraw oraz wykupu akcji w oparciu bezpośrednio o Porozumienie z 18 maja 2011 r. do 20 maja 2015 r. czym doprowadziły do niekorzystnego rozporządzenia mieniem pracowników/akcjonariuszy P, to jest przekazania pozwanej ad. 2 pakietu akcji P wynoszącego ponad 51%.

Kierując się zgłoszonymi zarzutami, skarżący domagał się uchylenia zaskarżonego wyroku i orzeczenia co do istoty sprawy, ewentualnie o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w zakresie jego punktów I, II, IV, VII oraz o przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania innemu sądowi równorzędnemu dla Sądu Okręgowego w Opolu, przy uwzględnieniu kosztów dotychczasowego postępowania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie jest uzasadniona.

W szczególności nie doszło do uchybienia art. 44¹ § 1 i § 2 k.p.c. w związku z art. 378 § 1 k.p.c. i związku z 327¹ § 1 pkt 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. Powodowie nie dostrzegli, że skuteczne powołanie się na naruszenie przepisów postępowania jest możliwe tylko wówczas, gdy uchybienie to mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.). Insynuacje skarżących zawarte w treści zarzutu, odnoszące się przede wszystkim do oceny materiału dowodowego, nie budują tezy, że „sąd równorzędny” w rozumieniu art. 44¹ k.p.c. wydałby wyrok innej treści. Wręcz przeciwnie, sposób procedowania i uzasadniania werdyktu przez Sąd Okręgowy w Opolu, orzekający w niniejszej sprawie, nie dawały podstaw do twierdzenia, że dobro wymiaru sprawiedliwości zostało zagrożone. Powodowie mieli uczciwy i bezstronny proces, a rozstrzygnięcie Sądu nastąpiło „z zastosowaniem powszechnych i niezmiennych zasad logiki, wytycznych Sądu Najwyższego i norm

prawnych”. Twierdzenie przeciwne, oparte na gołosłownych insynuacjach (na co wskazuje uzasadnienie tego zarzutu zawarte na stronie 43-49), jest delikatnie mówić nieeleganckie, a w każdym razie nie stanowi podstawy do wzruszenia zaskarżonego wyroku.

Formułując zarzut naruszenia „art. 65 § 1 k.c. w zw. z jego § 2 w zw. z art. 60 k.c. i w zw. 61 § 1 k.c. oraz art. 29 § 1 k.p. w zw. z art. 56 k.c. w zw. z art. 300 k.p. i w zw. z art. 240 § 2 k.p. w zw. z § 2 pkt 1 *in fine* Protokołu dodatkowego nr 10 z dnia 15 lutego 2011 r. do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z dnia 4 lutego 2005 r. funkcjonującego przy Pozwanej ad. 1 w zw. z pkt. 2 Porozumienia z dnia 18 maja 2011 r. zawartego przez Pozwaną ad. 2 oraz organizacje związkowe działające przy Pozwanej ad. 1, treścią Listu intencyjnego przesłanego przez Pozwaną ad. 2 z dnia 14 marca 2011 r. do Zarządu Pozwanej ad. 1 oraz w zw. 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 i w zw. z art. 1 ust. 1, art. 2 ust. 1 oraz art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 3 października 2018 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2018 r. poz. 1969)” - skarżący nie dostrzegli, że podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów (art. 398³ § 3 k.p.c.), a Sąd Najwyższy związany jest ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Znając tę regułę, staje się jasne, że „niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie błędnej wykładni oświadczenia woli złożonego przez P O. S.A., a także przyjęcie błędnego czasu (chwili), w którym złożenie tego oświadczenia woli miało istotne znaczenie dla sprawy, a w konsekwencji przyjęcie, że P O. S.A. nie miała woli realizacji Porozumienia z dnia 18 maja 2011 r. w części, w której dokument ten odnosił się do praw pracowników P O. S.A. do otrzymania odprawy w wysokości dziewięciomiesięcznego wynagrodzenia, nie zobowiązała się do wypłaty tych odpraw, a uprawnienia te nie weszły w skład treści indywidualnych stosunków pracy pracowników P O. S.A.” – dotyczy sfery faktycznej (a nie prawnej), a ta leży poza zainteresowaniem Sądu Najwyższego. W rezultacie, w postępowaniu kasacyjnym nie jest możliwe wykazanie, że „już przed dniem faktycznego przejęcia pozwanej ad 1 przez Inwestora (przed spełnieniem się warunku zawieszającego zapisanego w

Porozumieniu) P O. S.A. w sposób wyraźny wyraziła wolę realizacji Porozumienia w zakresie uprawnienia pracowników P do otrzymania odprawy (pkt 2 Porozumienia)".

Na identycznej wadliwości oparto również zarzut naruszenia 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 § 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 r., funkcjonującego przy pozwanej ad 1 oraz art. 25 pkt 10 ZUZP. Znając ustalenia faktyczne Sądu odwoławczego, które są dla Sądu Najwyższego wiążące, staje się jasne, że nie mogło dojść do naruszenia wskazanych przepisów praw materialnego. „Błędna wykładnia” omawianych przepisów ma zdaniem skarżących polegać na założeniu, że uprawnienie do otrzymania przez pracownika odprawy po jego wprowadzeniu do ZUZP Protokołem dodatkowym nr 11 stało się częścią indywidualnego stosunku pracy każdego pracownika i w celu pozbawienia pracownika prawa do tego uprawnienia konieczne było, po nadejściu terminu przewidzianego Protokołem dodatkowym nr 11 (a później nr 12) do ZUZP wręczenie odpowiednich wypowiedzeń zmieniających. Powodowie ponownie nie uwzględnili, że to, czy dane uprawnienie weszło w skład stosunku pracy (gdyż zostało przyznane bezterminowo), czy też obowiązywało pracowników tylko do końca 2012 r., a zatem nie mogło zostać przeniesione do stosunku pracy bez ograniczeń czasowych (jak ustalił Sąd odwoławczy) – nie należy do *questiones iuris*. Aspekt ten leży w obszarze faktów, a w tym zakresie Sąd Najwyższy związany jest stanowiskiem prezentowanym przez Sąd odwoławczy.

Nie inaczej należało ocenić zarzut naruszenia „art. 393 § 1 k.c. oraz art. 391 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. w zw. z pkt. 2 Porozumienia z dnia 18 maja 2011 r. oraz treścią Listu intencyjnego przesłanego przez pozwaną ad. 2 z dnia 14 marca 2011 r. do Zarządu Pozwanej ad. 1”. Pomijając, że porozumienie z dnia 18 maja 2011 r. oraz list intencyjny nie są prawem, a zatem nie poddają się „błędnej wykładni”, trzeba podnieść, że ocena woli stron należy do ustaleń faktycznych, a nie prawnych. W rezultacie, określenie celu w jakim zawarto rzeczzone porozumienie, a także to, czy było ono tylko „zbiorem ustaleń”, czy też, jak chce skarżący, „miało zabezpieczać prawa i interesy pracowników P i należy nadać mu charakter umowy cywilnoprawnej”,

nie może być oceniany przez pryzmat „błędnej wykładni przepisu prawa materialnego”. Zastosowanie art. 393 § 1 k.c. oraz art. 391 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., a zatem ocena, czy doszło do uchybienia tych przepisów uzależniona jest od rodzaju ustaleń faktycznych. Skoro według ustaleń Sądu odwoławczego porozumienie z dnia 18 maja 2011 r. „stanowiło więc nienazwane porozumienie płacowe inwestora ze związkami zawodowymi nie będące źródłem prawa przewidujące świadczenie pracodawcy (osoby trzeciej) na rzecz pracowników (osoby czwartej)”, to staje się jasne, że porozumienia tego nie można kwalifikować jako umowy o świadczenie na rzecz osoby trzeciej (art. 393 § 1 k.p.c.) albo umowy o świadczenie przez osobę trzecią (art. 391 k.p.c.). Dochodzi do tego ustalenie Sądu odwoławczego, że wolą stron zawierających omawiane porozumienie było „inkorporowanie postanowień pakietu socjalnego do układu zbiorowego pracy”, co zresztą się stało przez dodanie do układu zbiorowego pracy protokołów nr 11 i 12, na podstawie których do 31 grudnia 2012 r. odprawy były wypłacane. W przedstawionych okolicznościach faktycznych, które są wiążące dla Sądu Najwyższego, nie jest możliwe uznanie, że Sąd drugiej instancji uchybił art. 393 § 1 k.c. oraz art. 391 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., szczególnie przez ich „błędą wykładnię”.

Od strony jurystycznej całkowicie niezrozumiała jest podstawa skargi kasacyjnej oparta na art. 8 k.p., a mająca polegać na „błędnej wykładni i przyjęciu, że zgodne z prawem i zasługujące na ochronę są działania pozwanych, podczas gdy działania te stanowią rażące naruszenie prawa, są oczywiście sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa oraz zasadami współżycia społecznego, stąd nie zasługują na ochronę Sądu”. Norma zawarta w art. 8 k.p. służy do obrony przed przysługującym prawem, a nie do kreowania nieistniejącego (nowego) prawa. Staje się to zrozumiałe, jeśli uwzględni się, że przepis posługuje się zwrotem „nie można czynić ze swego prawa użytku”. Znaczy to tyle, że to druga strona (ta zobowiązana), na której spoczywa obowiązek może zasłonić się zarzutem z art. 8 k.p. W przeciwnym kierunku posługiwanie się tym przepisem nie jest możliwe. W szczególności nie można twierdzić, wbrew treści przepisu, że daje on samoistną podstawę prawną do „odprawy w wysokości dziewięciomiesięcznego wynagrodzenia, która przysługuje pracownikom Pozwanej ad 1 w związku ze zwolnieniami w ramach

prowadzonej restrukturyzacji, należna jest także pracownikom Pozwanej ad. 1 zwalnianym w latach 2013, 2014 i 2015, w tym powodom”.

Odnosząc się do zarzutu naruszenia art. 8 k.p. w związku z art. 4 § 1 pkt 4 k.s.h. trzeba wytknąć, że w polskim systemie prawnym o statusie prawnym pracodawcy decyduje art. 3 k.p., a art. 4 § 1 pkt 4 k.s.h. Tym bardziej definicji pracodawcy nie modyfikuje art. 8 k.p. Znając treść przywołanych przepisów staje się jasne, że pozwana ad 2 nie stała się pracodawcą powodów. Polskie prawo nie zna pojęcia „pracodawcy faktycznego (konstytucyjnego)”. W orzecznictwie Sądu Najwyższego niekiedy dochodzi do odwoływania się do koncepcji doktrynalnej tak zwanego „przebijania zasłony osobowości”. Ma to jednak miejsce nie „przeciw” wzorcowi podmiotowemu określone w art. 3 k.p., ale wówczas, gdy podmiot, na rzecz którego praca w ujęciu ekonomicznym była realizowana instrumentalnie posługuje się podmiotowością pracodawcy w celu pozbawienia pracowników przysługujących im świadczeń. Wskazana sytuacja w rozpoznawanej sprawie nie występuje. Inwestor (pozwany ad. 2) nie dokonał żadnych zmian po stronie pracodawcy (którym bez względu na zmiany kapitałowe pozostał pozwany ad. 1). W rezultacie, posługiwanie się koncepcją „zasłony osobowości prawnej” w tym wypadku jest chybione.

Z przepisów zawartych w art. 8 k.p. w związku z art. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników nie da się wyprowadzić wniosku, że pracodawca nie ma prawa rozwiązywać stosunków pracy sekwencyjnie. Poza tym, podstawą prawną roszczenia dochodzonego przez powodów nie jest ustawa o zwolnieniach grupowych. Oznacza to, że również w tym zakresie zarzut naruszenia prawa materialnego okazał się chybiony – Sąd drugiej instancji nie mógł wskazanych przepisów naruszyć.

Przepis art. 471 k.c. stwierdza, że dłużnik obowiązany jest do naprawienia szkody wynikłej z niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania. U podstaw tej odpowiedzialności leży zatem istnienie zobowiązania, które podlega egzekucji. Mając na uwadze ustalenia faktyczne Sądu drugiej instancji, trzeba stwierdzić, że między pozwanymi a powodami nie powstało zobowiązanie. W szczególności oderwane od miarodajnych dla sprawy faktów jest założenie skarżących, że „pозwane w roku 2011 przyjęły na siebie zobowiązanie do

zagwarantowania pracownikom pozwanej ad. 1, którzy zwalniani będą w ramach restrukturyzacji do 20 maja 2015 r., odprawy pieniężnej w wysokości 9-cio miesięcznego wynagrodzenia”. Po raz kolejny Sąd Najwyższy zmuszony jest przypomnieć, że naruszenie prawa materialnego w formie „błędnej wykładni” nie ma miejsca w sytuacji, gdy skarżący ignoruje okoliczności faktyczne uznane przez Sąd odwoławczy za miarodajne, a zatem wiążące Sąd Najwyższy, i w to miejsce przedkłada rzeczywistość, która według niego miała miejsce. W takim wypadku nie mogło dojść do naruszenia 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. Aspekt ten został szczegółowo wyjaśniony w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, a Sąd Najwyższy rozważania te podziela.

Aby zrozumieć, że nietrafiona jest również podstawa skargi kasacyjnej oparta na art. 415 k.c. w związku z art. 8 k.p. w związku z art. 18^{3c} § 1 k.p. w związku z art. 300 k.p. w związku z pkt. 2 Porozumienia z dnia 18 maja 2011 r. oraz w związku z § 2 pkt 1 Protokołu dodatkowego nr 10 do ZUZP w związku z art. 218 § 1a k.k. oraz w związku z art. 286 § 1 k.k. – wystarczy skonfrontować opis zarzutu i treść poczynionych przez Sąd odwoławczy ustaleń faktycznych. Przyjmując za miarodajne stanowisko powodów należałoby uznać, że pracodawca powinien objąć powodów restrukturyzacją, czyli rozwiązać z nimi umowę o pracę (pozbawiając ich środków do życia). Skoro tego nie zrobił w roku 2011 i 2012, czyli w czasie, w którym obowiązywała korzystna regulacja zakładowa w zakresie prawa do odprawy, to pracodawca doprowadził „do powstania szkody w majątku powodów czym dopuścić się złośliwego naruszenia praw pracowników w rozumieniu art. 218 § 1a k.k. oraz przez wprowadzenie pracowników/akcjonariuszy pozwanej ad. 1 w błąd, co do zamiaru wypłacania na ich rzecz odpraw”. Wskazany sposób myślenia w ocenie Sądu Najwyższego jest wprawdzie oryginalny, niestety nie ma nic wspólnego z obowiązującym prawem. Po pierwsze, nie istnieje żadna norma prawna nakazując pracodawcy rozwiązywać umowy o pracę w takim, a nie innym czasie. Po drugie, pracodawca kierujący się rachunkiem gospodarczym ma prawo do prowadzenia polityki kadrowej w taki sposób, w jaki uzna, że jest to korzystne dla jego przedsiębiorstwa. Po trzecie, wysokie (wielomiesięczne) odprawy z tytułu zakończenia więzi pracowniczej są wyjątkowym rozwiązaniem i obowiązują w takiej formie i zakresie, w jakim zostaną wynegocjowane przez pracodawcę i związki

zawodowe. Po czwarte, dopiero podjęcie przez pracodawcę autonomicznej decyzji o zakończeniu stosunku pracy, pozwala na zweryfikowanie, czy konkretny pracownik spełnił przesłanki do otrzymania korzystnego świadczenia. Znając wskazane reguły staje się jasne, że pracodawca, który nie rozwiązał z powodami umów o pracę w okresie zakreślonym w prawie zakładowym nie wyrządził pracownikom ze swej winy szkody w rozumieniu art. 415 k.c.

Wobec tego, że zgłoszone podstawy skargi kasacyjnej nie przekonują, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. orzekł jak w sentencji. Mając na uwadze powstałe na tle niniejszego sporu „emocje środowiskowe”, a także występowanie w sprawie złożonych zagadnień prawnych (wyjaśnionych na uprzednim etapie procedowania), w ocenie Sądu Najwyższego wystąpiły przesłanki uzasadniające nieobciążanie pracowników kosztami postępowania kasacyjnego (art. 102 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c.).

[SOP]

[ms]