

Sygn. akt III PSKP 40/22

POSTANOWIENIE

Dnia 22 lutego 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Leszek Bielecki (przewodniczący)

SSN Robert Stefanicki (sprawozdawca)

SSN Renata Żywicka

w sprawie z powództwa J. F.

przeciwko O. SA w B. i Zakładom O. SA w O.

o odprawę pieniężną, ewentualnie o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Spółecznych w dniu 22 lutego 2023 r.,

wniosku Sądu Okręgowego w Opolu o wykładnię wyroku Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2022 r. w sprawie III PSKP 40/22 oraz uzasadnienia tego wyroku

**odmawia wykładni wyroku Sądu Najwyższego oraz jego
uzasadnienia w sprawie III PSKP 40/22.**

UZASADNIENIE

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Wnioskiem z dnia 3 lutego 2023 r. Sąd Okręgowy w Opolu zwrócił się o dokonanie wykładni wyroku Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2022 r., w sprawie o sygnaturze akt III PSKP 40/22.

W odpowiedzi na Pismo Pana Sędziego wniosek nie zasługiwał na uwzględnienie. Sąd Najwyższy w obecnym składzie nie dostrzega potrzeby wykładni wyroku i nie taka rola jest Sądu Najwyższego. Na marginesie jedynie celem rozwiązania ewentualnych wątpliwości należy podkreślić, że na uwagę zasługuje przede wszystkim okoliczność, że strona/y postępowania 1. O. S.A. w B. ,

2. O. S.A. w O. wielokrotnie występowała/y przed Sądem Okręgowym w Opolu, w licznych rozstrzygnięciach „w tożsamych sprawach” uchylających zaskarżone wyroki, Sąd Najwyższy przekazywał sprawy Sądowi Okręgowemu w Opolu do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

Zagadnienia wspólne, które m.in. wymagałyby podjęcia czynności przez sędziego referenta, obejmują m.in. poniższe problemy.

Dokonanie ustaleń faktycznych co do okoliczności zawarcia i realizacji danego porozumienia (pakietu socjalnego) oraz wykładni treści tego porozumienia. Sąd Najwyższy wskazywał m.in. w poniższych orzeczeniach *in fine*, że Sąd w sposób powierzchowny dokonał jednakowo wykładni porozumienia, jak i ocenił skutki prawne protokołów dodatkowych, bez wyjaśnienia okoliczności ich wprowadzenia — z punktu widzenia związania pracodawcy pakietem przez przystąpienie do jego realizacji. Na obecnym etapie brak jest takich ustaleń faktycznych. W zależności od sposobu ukształtowania treści porozumienia i jego wykładni przy zastosowaniu art. 65 k.c. oraz późniejszego zachowania jego stron, a także nieuczestniczącego w zawieraniu porozumienia pracodawcy, możliwe jest wywodzenie indywidualnych roszczeń pracowników na odmiennej podstawie prawnej albo braku takowych roszczeń dla pracowników. Inaczej mówiąc, kluczowe znaczenie dla oceny zasadności roszczeń powoda ma rozstrzygnięcie o charakterze prawnym i treści porozumienia zawartego przez związki zawodowe oraz stronę pozwaną w aspekcie również przyznania pracownikom prawa do dochodzenia od niej jakichkolwiek roszczeń, jak i relacji między porozumieniem a protokołami dodatkowymi.

Ustalenie kręgu podmiotów uprawnionych i zobowiązanych, jak również praw przyznanych pracownikom na mocy konkretnego pakietu socjalnego, będzie pozwalało 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 z obu tych podstaw. 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. Tym samym rozpoznając sprawę ponownie, Sąd

Okręgowy dokona ustaleń faktycznych w zakresie treści, okoliczności zawarcia oraz charakteru prawnego powyższego porozumienia, zwracając przede wszystkim uwagę na spełnienie przesłanek pozwalających, czy to na przyjęcie, że porozumienie to stanowi jedną z umów cywilnoprawnych, pozwalających na wywodzenie z niej uprawnień przez indywidualnych pracowników, czy też na fakt przyjęcia na siebie przez pracodawcę zobowiązania do respektowania uprawnień wynikających z porozumienia (uczestniczył on w zawarciu porozumienia lub w drodze inkorporacji jego postanowień do treści zakładowego układu zbiorowego pracy), a te ustalenia umożliwią Sądowi Okręgowemu rozstrzygnięcie w przedmiocie zasadności roszczeń powoda.

Podkreślenia wymaga, że rozważane jest w orzecznictwie Sądu Najwyższego również alternatywne rozwiązanie do powyższych konstrukcji, które wymaga 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. W tej sytuacji postanowienia stają się zakładowymi źródłami prawa pracy. Jeżeli przyjąć, że do tej koncepcji nawiązuje stanowisko Sądu Okręgowego poprzez uwzględnienie faktu włączenia protokołu dodatkowego (w kontekście realizacji przez zakład pracy postanowień porozumienia z dnia 18 maja 2011 r.), to zagadnienie to nie zostało wystarczająco wyjaśnione przez Sąd drugiej instancji, który nie odniósł się adekwatnie do zagadnienia znaczenia prawnego wprowadzenia do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy protokołu dodatkowego.

Nadto w ocenie Sądu Najwyższego konieczne jest dokonanie ustaleń faktycznych w zakresie treści i wykładni postanowień układowych, uwzględniających okoliczności jego zawarcia, ponieważ jedynie w wyniku takich ustaleń możliwe jest przeprowadzenie oceny, czy zawarte w analizowanej sprawie porozumienie obejmowało postanowienia kreujące prawa podmiotowe na rzecz indywidualnych pracowników. Skarga kasacyjna powoda zawierała uzasadnienie okoliczności, na rzecz jej stanowiska, że zaskarżony wyrok został wydany na podstawie nieadekwatnych (niepełnych) ustaleń faktycznych, pomijających istotne dla rozpoznania niniejszej sprawy okoliczności.

Przyjęcie przez Sąd Okręgowy, że porozumienie z dnia 18 maja 2011 r. nie stanowi źródła prawa pracy w rozumieniu przepisów kodeksu pracy, nie oznacza automatycznie braku podstaw dla roszczeń skarżącego. 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, 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 powoda, które wywodzą się z treści porozumienia z dnia 18 maja 2011 r. Zarazem w orzecznictwie Sądu Najwyższego wyrażono stanowisko, że nienazwane porozumienie płacowe, niebędące źródłem prawa pracy, zawarte przez inwestora z organizacjami związkowymi, działającymi w przejmowanym podmiocie mogłoby być podstawą roszczeń dla pracowników tego podmiotu. Pracodawca, związki zawodowe w praktyce uzgadniają też przyznanie pracownikom więcej uprawnień, niż wynika (aczkolwiek nie tylko) z powszechnie obowiązujących źródeł prawa pracy.

W sprawie należy mieć na uwadze uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 27 października 2021 r., III PZP 1/21, 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 jest źródłem prawa pracy jako nieoparte na podstawie ustawowej.

W związku z powyższym i z uwagi na fakt, że „w tożsamych sprawach” jak wnioskowana a obejmujących w sumie kilkadziesiąt osób, tytułem przykładu w ostatnim czasie sprawy o sygnaturach akt: III PSKP 86/21, III PSKP 72/21, III PSKP 65/21, III PSKP 9/21, Sąd Okręgowy w Opolu otrzymał sprawy do ponownego rozpoznania z uzasadnieniami, zdaniem Sądu Najwyższego rozpatrującego w powyższej sprawie, rozstrzygnięcie sprawy powinno nastąpić bez zbędnej zwłoki.

Dlatego też na zasadzie art. 352 k.p.c. *a contrario* w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. w zw. z art. 398²¹ k.p.c. należało postanowić jak w sentencji.