



Sygn. akt III PSKP 65/21

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 26 kwietnia 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Dawid Miąsik (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Zbigniew Korzeniowski

SSN Krzysztof Rączka

w sprawie z powództwa K. B., M. B., H. B., A. B., M. C., T. C., M. C., B. C., R. D.,  
K.D.-M., M. D., E. D., B. G., L. G., E. H., G. H., T. J., U. K., B. K., L.K., X 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. V. D., G. Z., A. Ż., J. Ż.

przeciwko Przedsiębiorstwu [...] O. S.A. w B., Zakładom [...] S.A.

o odprawę pieniężną i ewentualnie o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Spółecznych w dniu 26 kwietnia 2022 r.,

skargi kasacyjnej powodów od wyroku Sądu Okręgowego w O.

z dnia 28 listopada 2019 r., sygn. akt V Pa [...], V Pz [...],

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi  
Okręgowemu w O. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o  
kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Pozwem z 26 października 2016 r. B. K., B. H., B. A., B. M., C. M., C.T., C. M., C. B., D. R., D.-M. K., D. M., D. E., G. L., G. B., H. E., H. G., J.T., K.U., K. B., K. L., K. X., 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., V. D. J., Z. G., Z. A., Ż. J. (powodowie) wniesli o zasądzenie solidarnie od Przedsiębiorstwa [...] „O.” S.A. w B. (spółka przejmowana) i Zakładów [...] S.A. z siedzibą w O. (spółka przejmująca/inwestor) odpowiednich kwot pieniężnych tytułem zapłaty odprawy ewentualnie odszkodowania w wysokości sześciokrotnego wynagrodzenia, jakie otrzymywali od spółki przejmowanej, zwracając przy tym uwagę, że rozwiązanie ich umów o pracę nastąpiło w związku z prowadzoną restrukturyzacją, co w ocenie powodów prowadzi do wniosku, iż powinni byli otrzymać odprawę łącznie w wysokości 9-cio miesięcznego wynagrodzenia, natomiast otrzymali ją jedynie w wysokości wynagrodzenia 3-miesięcznego.

Wyrokiem z 26 marca 2019 r., IV P [...] Sąd Rejonowy w O. oddalił powództwo przeciwko spółce przejmowanej i przejmującej o zapłatę zarówno odprawy, jak i odszkodowania i postanowił nie obciążać powodów kosztami postępowania.

Sąd Rejonowy ustalił, że przejmowana spółka, która początkowo była spółką Skarbu Państwa, została sprywatyzowana przez sprzedaż akcji jej pracownikom. Z uwagi na złą kondycję finansową przejmowanej spółki – jako spółki kontrolowanej przez pracowników – w 2011 r. jej przejęciem zainteresowane były różne podmioty z branży cukierniczej. Ze względu na obawy pracowników przed wrogim przejęciem należącej do nich spółki protokołem dodatkowym nr 10 z 15 lutego 2011 r. (dalej jako protokół nr 10) do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy (obowiązującego od 2005 r., dalej jako ZUZP) dodano punkt do art. 3 o treści: „pracownikom Przedsiębiorstwa [...] O. S.A. z siedzibą w B., zatrudnionym na podstawie umów o pracę zawartych przed dniem 1 stycznia 2011 r. na czas nieokreślony, w przypadku dokonania tzw. „wrogiego przyjęcia” Spółki, przez co należy rozumieć m.in. nabycie co najmniej 26% akcji Spółki, zawarcie umów przedwstępnych na sprzedaż akcji z udzieleniem pełnomocnictwa do głosowania na Walnym Zgromadzeniu pozwalającym na reprezentację co najmniej 26% akcji spółki, nabycie prawa do reprezentacji na Walnym Zgromadzeniu co najmniej 26% akcji spółki z tytułu

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

W kwietniu 2011 r. zarząd przejmowanej spółki podjął decyzję o sprzedaży akcji zewnętrznemu inwestorowi. Takim inwestorem miała zostać spółka przejmująca. W dacie tej spółka przejmowana nie była już wyłączną własnością pracowników, gdyż część należących do nich akcji skupił inny przedsiębiorca z branży cukierniczej.

W dniu 18 maja 2011 r. w siedzibie przejmowanej spółki zawarto porozumienie (dalej jako porozumienie z 18 maja 2011 r.) między spółką przejmującą a organizacjami związkowymi działającymi w spółce przejmowanej (Niezależnym Samorządnym Związkiem Zawodowym „S.”, Związkiem Zawodowym Pracowników Przemysłu [...] i Związkiem Zawodowym Pracowników [...]). Zgodnie z treścią tego porozumienia, w przypadku spełniania 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 następujące warunki:

- dotychczas obowiązujący w Spółce ZUZP będzie obowiązywał nadal przez okres 4 lat, tj. do 20 maja 2015 r.;

- w przypadku zwolnień pracowników w ramach restrukturyzacji obowiązywać będą odprawy w jednakowej wysokości – niezależnie od długości okresu zatrudnienia danego pracownika w spółce, odpowiadającej dziewięciomiesięcznemu wynagrodzeniu tego pracownika, w ramach których to odpraw wliczana już będzie odprawa pieniężna wynikająca z ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, przy czym postanowienie tego punktu nie dotyczyło pracowników spółki zatrudnionych na podstawie umów o pracę na czas określony oraz pracowników zatrudnionych w tzw. aparacie sprzedażowym spółki przez okres czasu krótszy niż 3 lata licząc wstecz od daty zawarcia porozumienia, którzy świadczą pracę poza siedzibą spółki;

- inwestor potwierdza gotowość nabycia wszystkich akcji spółki od dotychczasowych akcjonariuszy tej spółki, którzy wyraziliby wolę zbycia tych akcji w okresie do trzech lat od dnia podpisania porozumienia, a to za cenę nie mniejszą niż 9 zł za jedną akcję;

- spółka zachowa odrębną od inwestora podmiotowość prawną;

- inwestor potwierdza, iż zakład produkcyjny nie zmieni swojej siedziby, a produkcja tych samych grup wyrobów odbywać się będzie nadal pod marką „O.”, chyba że analiza opłacalności produkcji danych wyrobów wykaże inaczej;

- szczegóły funkcjonowania wydatków inwestycyjnych będą ustalane między zarządem spółki a zarządem inwestora”.

W treści porozumienia z 18 maja 2011 r. dodatkowo zadeklarowano, że nie stanowi ono źródła prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p. oraz że będzie obowiązywać przez cztery lata, to jest do 20 maja 2015 r. Porozumienie zostało podpisane przez przedstawicieli wszystkich wyżej wymienionych organizacji związkowych oraz zarząd inwestora. Sąd pierwszej instancji ustalił, że treść porozumienia była powszechnie znana pracownikom spółki przejmowanej. Za sprawą porozumienia pracownicy spółki przejmowanej „czuli się zabezpieczeni,

wiedząc, iż w przypadku zwolnienia będą przysługiwały im dziewięciomiesięczne odprawy”.

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

- którzy zgłoszą zamiar rozwiązania stosunku pracy na mocy porozumienia stron z przyczyn dotyczących pracodawcy, z wyłączeniem pracowników, wobec których może być zastosowany tryb rozwiązania stosunku pracy z winy pracownika;
- których stanowisko pracy ulegnie likwidacji;
- których stosunek pracy rozwiąże się z powodu uzasadnionego nieprzyjęcia nowych warunków pracy i płacy;
- którzy zgłoszą wniosek o przejście na emeryturę przysługuje odprawa w wysokości 9-cio miesięcznego wynagrodzenia. Ponadto, zgodnie z treścią protokołu nr 11, powyższe rozwiązania miały obowiązywać do 31 grudnia 2011 r.

W bliżej nieokreślonym – z punktu widzenia przejęcia kontroli nad spółką przejmowaną przez inwestora – momencie w 2011 r. rozpoczęła się restrukturyzacja spółki przejmowanej. Dochodziło do licznych zwolnień pracowników oraz zmian stanowisk pracy. Zwalnianym pracownikom pracodawca (spółka przejmowana) wypłacała 9-cio miesięczne odprawy. W dniu 18 czerwca 2011 r. odbyło się Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie przejmowanej spółki, podczas którego akcjonariusze tej spółki wyrazili zgodę na emisję nowej serii akcji imiennych spółki, które to akcje miał nabyć inwestor. W trakcie tego zgromadzenia zawarto przedwstępną umowę objęcia akcji przez inwestora, który zobowiązał się dokapitalizować spółkę przejmowaną. W dniu 12 września 2011 r. inwestor zawarł

umowę objęcia akcji spółki przejmowanej a w październiku 2011 r. inwestor objął 62,68% akcji spółki przejmowanej.

W dniu 20 września 2011 r. do ZUZP wprowadzono protokół dodatkowy nr 12 (dalej jako protokół 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. W latach 2011 i 2012 w związku z przeprowadzaną restrukturyzacją w spółce przejmowanej zwalniani pracownicy otrzymywali odprawy w wysokości dziewięciomiesięcznego wynagrodzenia. Od 2013 r. zaprzestano wypłacania zwolnionym pracownikom 9-cio miesięcznych odpraw pieniężnych.

W latach 2013-2014 spółka przejmowana (pracodawca) wypowiadała powodom umowy o pracę. Jako powód wypowiedzenia wskazano przyczyny ekonomiczne firmy. Powodom nie wypłacono 9-cio miesięcznej odprawy. Pełnomocnik powodów skierował do organizacji związkowych działających przy spółce przejmowanej pismo z prośbą o wyjaśnienie zaprzestawania wypłaty odpraw w 9-cio miesięcznej wysokości, powołując się na treść porozumienia z 18 maja 2011 r. Organizacje związkowe stwierdziły, że z protokołu nr 12 wynikało wprost, że prawo do 9-cio miesięcznych odpraw wygasało z końcem 2012 r. Pracodawca wystąpił w 2015 r. do Państwowej Inspekcji Pracy – Okręgowego Inspektoratu Pracy w O. z prośbą o ustosunkowanie się w sprawie obowiązku wypłacania pracownikom odprawy pieniężnej w 9-cio miesięcznej wysokości. W odpowiedzi Państwowa Inspekcja Pracy w piśmie z 9 grudnia 2015 r. wyjaśniła, że w jej ocenie od 1 stycznia 2013 r. roszczenia pracowników o wypłatę podwyższonej odprawy są bezprzedmiotowe z uwagi na czasowe obowiązywanie postanowienia ZUZP dotyczącego wypłaty tych odpraw.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy stwierdził, że porozumienie z 18 maja 2011 r. jako pakiet socjalny zawarty przez spółkę przejmującą na rzecz spółki przejmowanej, nie stanowiło źródło prawa w rozumieniu przepisów prawa pracy, co oznaczało, że pracownik nie mógł bezpośrednio z jego postanowień wywodzić roszczenia indywidualne przeciwko pracodawcy. Wprawdzie w myśl art. 9 k.p. co do zasady porozumienia zbiorowe mogą stanowić źródła prawa pracy niemniej jednak zauważyć należy, iż taka

sytuacja jest dopuszczalna tylko wówczas, gdy porozumienia te mają swoje wyraźne oparcie w ustawie, co nie miało miejsca w niniejszej sprawie. W pierwszej kolejności Sąd pierwszej instancji zauważył, że o tym, iż porozumienie z 18 maja 2011 r. nie stanowi źródła prawa w rozumieniu art. 9 k.p. świadczy jego literalna treść. Niewątpliwie w ocenie Sądu pierwszej instancji tak jasne skonkretyzowanie charakteru prawnego przedmiotowego porozumienia obala stanowisko strony powodowej jakoby porozumienie to stanowiło źródło prawa pracy. Niezależnie od powyższego w ocenie Sądu pierwszej instancji porozumienie z 18 maja 2011 r. nie stanowi w swojej istocie takiego porozumienia o jakim mowa w uchwale składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 23 maja 2006 r. w sprawie III PZP 2/06 (OSNP 2007 nr 3-4, poz. 38, dalej jako uchwała III PZP 2/06). W uzasadnieniu uchwały III PZP 2/06 Sąd Najwyższy podkreślił, że zastosowana w tej uchwale rozszerzającą wykładnią pojęcia „oparcia na ustawie” ma charakter niezwykle wyjątkowy, dopuszczalny tylko w szczególnych sytuacjach. W ocenie Sądu pierwszej instancji nie można zatem takiej wykładni stosować rozszerzająco w niniejszej sprawie, gdyż w przedstawionych okolicznościach faktycznych sprawy nie wykazano żadnych powodów, dla których ewentualne zawarcie zakładowego układu zbiorowego pracy lub przyjęcie protokołów dodatkowych do tego układu zbiorowego byłoby niemożliwe lub w jakiś sposób utrudnione. W spółce przejmowanej Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy obowiązywał od 2005 r. i był wielokrotnie zmieniany protokołami dodatkowymi. W maju 2011 r. został przyjęty protokół dodatkowy nr 11, a następnie 20 września 2011 r. kolejny protokół dodatkowy nr 12. Zapisy obu tych protokołów wprost dotyczyły wypłaty zwalnianym pracownikom odpraw, ich wysokości oraz czasokresu, w jakim miały być wypłacane. Nie można było zatem zdaniem Sądu pierwszej instancji przyjąć, że w niniejszej sprawie doszło do szczególnej sytuacji, jakiej dotyczyła uchwała III PZP 2/06, czyli że zawarcie porozumienia zbiorowego (zakładowego układu zbiorowego pracy) było w tym konkretnym przypadku niemożliwe lub utrudnione. Ponadto porozumienie z 18 maja 2011 r. nie było zwarte przez pracodawcę powodów, a zatem podmiot ten nie mógł być zobowiązany do wypłacania powodom odprawy tylko w oparciu o jego zapisy.

Sąd pierwszej instancji zauważył, że strona powodowa podnosiła także, iż w przypadku braku uznania porozumienia z 18 maja 2011 r. za porozumienie o jakim mowa w art. 9 k.p., należy uznać je za umowę o świadczenie na rzecz osoby trzeciej, w której zastrzeżono, że spółka przejmowana ma spełnić świadczenie w postaci odprawy na rzecz jej pracowników (art. 393 k.c.), lub za umowę o świadczenie przez osobę trzecią, w której spółka przejmująca zobowiązała się wobec pracowników spółki przejmowanej, że spółka przejmowana spełni określone świadczenie na rzecz pracowników (art. 391 k.c.).

Sąd pierwszej instancji nie podzielił stanowiska powodów stwierdzając, że porozumienie z 18 maja 2011 r. zawarte między spółką przejmującą a przedstawicielami związków zawodowych działających przy spółce przejmowanej zawiera kilka różnych (odmiennych) zapisów o bardzo zróżnicowanym stopniu szczegółowości i zawierającym zobowiązania dla różnych podmiotów.

Sąd pierwszej instancji zwrócił uwagę, że ewentualna grupa beneficjentów zapisu punkcie 2 porozumienia (dotyczącym 9-cio miesięcznych odpraw) jest określona nieprecyzyjnie. Z treści pkt 2 porozumienia można wywodzić, że chodzi tu o grupę pracowników zwolnionych „w ramach restrukturyzacji”, co rodzi trudności interpretacyjne i budzi wątpliwości, jakiej grupy beneficjentów owa umowa na rzecz osoby trzeciej faktycznie miałaby dotyczyć. Brak jest zatem takiego elementu tejże umowy, który pozwala na niewątpliwą identyfikację grona osób uprawnionych (osób trzecich). Kolejnym problemem, który nie pozwala na zakwalifikowanie zapisu pkt 2 porozumienia jako umowy z art. 393 k.c. stanowi osoba dłużnika. W klasycznej umowie na rzecz osoby trzeciej mamy do czynienia ze zobowiązaniem dłużnika (strony tej umowy), który „przrzeka” spełnienie świadczenia na rzecz osoby trzeciej. W pkt 2 porozumienia mamy natomiast ogólny zapis „obowiązywać będą odprawy” bez bliższego wskazania podmiotu, który zobowiązuje się te odprawy wypłacać. Sąd pierwszej instancji podkreślił przy tym, że odprawa jako świadczenie „ze stosunku pracy” co do zasady powinna być wypłacane przez pracodawcę, jednakże pracodawca nie jest stroną porozumienia z 18 maja 2011 r., a zatem nie jest dłużnikiem stosunku zobowiązaniowego. W ten sposób powstałaby dość karkołomna konstrukcja prawna, w której spółka przejmująca jako strona porozumienia zobowiązywałaby się do tego, że podmiot trzeci (spółka przejmowana



– niebędąca stroną umowy) spełni określone świadczenie (wypłaci odprawy) na rzecz dość nieprecyzyjnie wskazanej osoby trzeciej (pracowników zwalnianych „w ramach restrukturyzacji”) – również nie będącą wprost stroną umowy. Dodatkowo pkt 2 porozumienia nie zawiera też bliżej określonej daty, w której spełnienie określonego tam świadczenia (wypłata odpraw) miałoby nastąpić.

W tych okolicznościach w ocenie Sądu pierwszej instancji – należałoby się odwołać do treści art. 65 § 1 k.c., który stanowi, że oświadczenia woli należy tłumaczyć tak, jak tego wymagają okoliczności, w których zostały złożone, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje. W umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, niż opierać się na jej dosłownym brzmieniu.

W ocenie Sądu pierwszej instancji w niniejszej sprawie niezwykle istotnym był fakt, że stroną porozumienia z 18 maja 2011 r. (działającą na rzecz pracowników a także pracowników-akcjonariuszy) były organizacje związkowe działające przy spółce przejmowanej. Dokładnie te same organizacje związkowe były następnie stroną porozumień zbiorowych zawieranych z pracodawcą. Znamionym jest również to, że zaraz po zawarciu porozumienia z 18 maja 2011 r. (czyli w dniu 31 maja 2011 r.) doszło do podpisania przez te organizacje związkowe oraz zarząd spółki przejmowanej (pracodawcę) protokołu dodatkowego nr 11 do ZUZP, w którym zawarto szczegółowe ustalenia, dotyczące warunków otrzymania przez pracowników odpraw pieniężnych w zwiększonej 9-cio miesięcznej wysokości (niezależnie od stażu pracy). Precyzyjnie określona została wówczas grupa pracowników uprawnionych do tego rodzaju wyższych odpraw. Jednocześnie zapisy protokołu nr 11 wprowadziły wyraźny limit czasowy na wypłaty tego rodzaju wyższych świadczeń (do 31 grudnia 2011 r.). Następnie kolejnym protokołem do ZUZP nr 12 wydłużono okres wypłacania podwyższonych 9-cio miesięcznych odpraw zwalnianym pracownikom do 31 grudnia 2012 r. W kolejnych latach – mimo dalszego obowiązywania ZUZP w spółce przejmowanej organizacje związkowe nie wykazały się dalszą aktywnością, by rozszerzać możliwość wypłaty wyższych odpraw zwalnianym pracownikom.

Oznacza to zdaniem Sądu pierwszej instancji, że dość ogólne i jedynie ramowe zapisy pkt 2 porozumienia z 18 maja 2011 r. zostały przeniesione w

sposób szczegółowy i konkretny do układu zbiorowego pracy przez zawarcie protokołów dodatkowych do ZUZP, stanowiących konsumpcję ustaleń tego porozumienia i nabywając w ten sposób waloru obowiązującego źródła prawa pracy. Prowadzi to do konstatacji, że wolą stron porozumienia (w tym przede wszystkim organizacji związkowych) było ustalenie odpraw dla zwalnianych pracowników na jednakowym, wyższym poziomie (niezależnie od ich stażu pracy), które zostały szczegółowo skonkretyzowane dopiero w protokołach dodatkowych do ZUZP.

Oznacza to, że powodowie, których stosunki pracy z uległy rozwiązaniu dopiero w 2013 r. bądź 2014 r. nie mieli prawa do wyższej 9-cio miesięcznej odprawy, gdyż ich stosunki pracy uległy rozwiązaniu po dniu 31 grudnia 2012 r., a brak było podstaw do żądania przez powodów wyższej odprawy wyłącznie w oparciu o zapisy samego porozumienia z 18 maja 2011 r.

Wyrok Sądu pierwszej instancji został zaskarżony apelacją przez powodów.

Wyrokiem z 28 listopada 2018 r., V Pa [...] Sąd Okręgowy w O. oddalił apelację powodów i rozstrzygnął o kosztach procesu.

Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu Rejonowego co do charakteru prawnego porozumienia z 18 maja 2011 r., uznając, że porozumienie zawarte między organizacjami związkowymi działającymi u pracodawcy a przyszłym nabywcą akcji Spółki pracodawcy nie jest źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p., ponieważ nie zostało oparte na ustawie. Sąd Okręgowy stwierdził ponadto, że ewentualnego źródła uprawnienia powódki można teoretycznie poszukiwać w kwalifikacji porozumienia z 18 maja 2011 r. jako umowy na rzecz osoby trzeciej w rozumieniu art. 393 § 1 k.c. Przyjęcie założenia o porozumieniu jako umowie powoduje dalszą konsekwencję w postaci konieczności dokonania analizy jego treści z uwzględnieniem art. 65 § 1 k.c. Zdaniem Sądu Okręgowego nie było podstaw, by traktować porozumienie z 18 maja 2011 r. jako praktycznie bezterminową gwarancję wypłacania pracownikom odpraw pieniężnych w wyższej kwocie niż gwarantowana przez przepisy powszechnie obowiązujące. Ponadto za istotne Sąd drugiej instancji uznał, że wkrótce po zawarciu tego porozumienia wprowadzono (w dniu 31 maja 2011 r.) protokół nr 11 do ZUZP, w którym zawarto szczegółowe ustalenia dotyczące warunków otrzymania przez pracowników odpraw pieniężnych w zwiększonej wysokości, przy czym ostatecznie protokołem nr 12

sprecyzowano, że ustalenia te dotyczą ustania stosunku pracy w terminie do 31 grudnia 2012 r. Protokoły te zostały podpisane przez tych samych przedstawicieli organizacji związkowych, którzy reprezentowali je w porozumieniu. Sąd Okręgowy uznał na tej podstawie, że postanowienia porozumienia z 18 maja 2011 r. zostały przeniesione do układu zbiorowego pracy przez zawarcie protokołów dodatkowych, stanowiących konsumpcję ustaleń porozumienia przez ZUZP. Jako nieracjonalne i niemożliwe Sąd drugiej instancji uznał to, że w krótkim czasie sformułowano dwie niezależne od siebie regulacje, to jest porozumienie z 18 maja 2011 r. i protokoły dodatkowe do ZUZP, w których zapewniono pracownikom dodatkowe świadczenia w tej samej wysokości praktycznie przy zachowaniu tych samych warunków. Sąd Okręgowy przyjął zatem, że wolą stron porozumienia było ustalenie odpraw na wyższym poziomie, jednak konkretyzacja tych ustaleń nastąpiła w protokołach dodatkowych.

Powodowie zaskarżyli powyższy wyrok Sądu Okręgowego skargą kasacyjną w całości i wniesli o jego zmianę przez uwzględnienie roszczenia głównego (zasądzenia na rzecz powodów odprawy w żądanej kwocie), alternatywnie o zmianę zaskarżonego orzeczenia i zasądzenie roszczenia ewentualnego (zasądzenie na rzecz powodów odszkodowania pieniężnego) oraz zasądzenie kosztów postępowania za wszystkie instancje. W razie zaś nieuwzględnienia powyższych wniosków powodowie wniesli o uchylenie zaskarżonego orzeczenia i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w O.

Powodowie zarzucili:

I. naruszenie przepisów postępowania:

1. art. 378 § 1 k.p.c. w związku z art. 327<sup>1</sup> § 1 pkt 1 i pkt 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. – przez brak rozpoznania zarzutów podniesionych w apelacji, sporządzenie uzasadnienia zaskarżonego wyroku niezgodnie z wymaganiami tego przepisu, w sposób lakoniczny, nieprecyzyjny, bez wyjaśnienia (w sposób dostateczny) motywów rozstrzygnięcia, pomijający odniesienie się do kwestii oceny dowodów czy ustaleń stanu faktycznego – dokonanych przez Sąd pierwszej instancji – powołanie się na wybrane fragmenty zeznań świadków, z pominięciem pozostałych dowodów i argumentów oraz niezwykle skrótowe i jedynie częściowe przedstawienie argumentacji prawnej związanej z przepisami mającymi

zastosowanie w stanie faktycznym niniejszej sprawy – co *de facto* opiera się na skopiowaniu (wyłącznie) argumentów przytaczanych przez pozwane z pominięciem i brakiem rozważenia argumentacji powodów, a co uniemożliwia kontrolę tego orzeczenia, które to naruszenia w szczególności przejawiają się w:

a. braku odniesienia się do podniesionego przez powodów w apelacji zarzutu naruszenia przez pozwane art. 8 k.p., ustalenie stanowiska procesowego pozwanych o treści wprost sprzecznej z faktycznymi wypowiedziami świadków K. D. oraz M. P. (osób zarządzających spółką przejmującą w czasie podpisania porozumienia) oraz pisemnych stanowiskiem pozwanych odnośnie charakteru pkt 2 porozumienia prezentowanym w innych sprawach – na które powodowie zwracali uwagę w apelacji;

b. braku odniesienia się, a nawet rozważenia argumentów, zarzutów i tez podniesionych w apelacji powodów i ograniczeniu się jedynie do zauważenia, że pisma takie zostały złożone;

c. braku rozważenia i odniesienia się – przy ocenie charakteru porozumienia – do treści protokołu dodatkowego nr 10 do ZUZP oraz udzielonego inwestorowi (spółce przejmującej) przez spółkę przejmowaną, w tym dokumencie upoważnienia do negocjacji oraz zawarcia przed przejęciem przez inwestora umowy społecznej regulującej prawa i interesy pracowników spółki przejmowanej po jej przejęciu przez Inwestora;

d. braku rzetelnego rozważenia, poruszanego przez powodów (w toku postępowania przed Sądem pierwszej instancji oraz na etapie postępowania przed Sądem Okręgowym) problemu braku wręczenia pracownikom spółki przejmowanej wypowiedzeń zmieniających ich warunki pracy i płacy, na podstawie których pracownicy spółki przejmowanej zostali by pozbawieni uprawnień do świadczeń, wprowadzonych do ich indywidualnych stosunków pracy na mocy protokołów dodatkowych nr 11 i 12 do ZUZP i wpływu tego zaniechania pozwanych na uprawnienie powodów do uzyskania odprawy na podstawie obowiązujących nadal (w 2013 r.) postanowień Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy;

e. braku rozważenia faktu zawarcia protokołu dodatkowego nr 14 do ZUZP, na mocy którego uprawnienia pracowników spółki przejmowanej, przysługujące im w listopadzie 2012 r. (w tym w szczególności prawo do odprawy w wysokości

dziesięciomiesięcznego wynagrodzenia, a wynikające z protokołów dodatkowych nr 11 i 12 do ZUZP) zostało przedłużone do 30 maja 2015 r., a zatem obowiązywało także niewątpliwie w ZUZP w 2013 r. i 2014 r., czyli w czasie, gdy został rozwiązany przez pracodawcę stosunek pracy z powodami – w związku z restrukturyzacją i wraz z likwidacją ich stanowiska pracy;

f. braku należytego rozważenia czy w latach 2013 do 2015 r. pozwane prowadziły restrukturyzację spółki przejmowanej oraz zaniechanie zauważenia, że w sprawie pozwane zaprzeczały temu faktowi pomimo przyznania tego w kolejnych rocznych sprawozdaniach ze swojej działalności;

2. art. 236 k.p.c. w związku z art. 235<sup>2</sup> § 2 k.p.c. i w związku z art. 227 k.p.c. – przez zaniechanie wydania postanowienia dowodowego i brak uzasadnienia dla pominięcia dowodu zawnioskowanego przez powodów w toku postępowania apelacyjnego (w apelacji powodów), czyli pisma spółki przejmującej z 13 maja 2019 r. (apelacja złożona w sprawie o V GC [...]), podczas gdy jest to istotny dowód, w którym spółka przejmująca przyznaje po raz kolejny, że punkt 2 porozumienia, dotyczący odpraw był głównym i najistotniejszym jego elementem oraz wyrażał kategoryczne zobowiązanie do wypłaty odprawy w przeciwieństwie do punktu 3 porozumienia, dotyczącego skupu akcji:

## II. naruszenie prawa materialnego:

1. art. 9 k.p. w związku z art. 241<sup>23</sup> k.p. i art. 240 § 2 k.p. w związku z art. 249<sup>1</sup> § 1 k.p. i w związku z § 2 pkt 1 *in fine* protokołu dodatkowego nr 10 z dnia 15 lutego 2011 r. ZUZP, funkcjonującego przy spółce przejmowanej w związku z pkt 2 porozumienia z 18 maja 2011 r. zawartego przez spółkę przejmującą oraz organizacje związkowe działające przy spółce przejmowanej oraz z treścią Listu intencyjnego przesłanego przez spółkę przejmującą z dnia 14 marca 2011 r. do Zarządu spółki przejmowanej i w związku z art. 1 ust. 1, art. 2 ust. 1 oraz art. 3 ust. 1 i art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 1969 – dalej jako ustawa o zwolnieniach grupowych) i w związku z art. 4 § 4 pkt 4 k.s.h. w związku z art. 261 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2019 r., poz. 263) oraz w związku z art. 59 ust. 2 Konstytucji RP przez błędną

wykładnię i przyjęcie, że porozumienie z 18 maja 2011 r. zawarte między spółką przejmującą a działającymi przy spółce przejmowanej organizacjami związkowymi, nie stanowi źródła prawa pracy i nie jest źródłem indywidualnych roszczeń pracowników spółki przejmowanej o wypłatę odprawy w wysokości 9-cio miesięcznego wynagrodzenia danego pracownika, podczas gdy już w lutym 2011 r. spółka przejmowana oraz działające przy niej organizacje związkowe, wprowadziła do wewnętrznego prawa pracy spółki przejmowanej postanowienia upoważniające przyszłego inwestora (spółki przejmującą), a nawet obligujące go, do zawarcia w imieniu i ze skutkiem wobec spółki przejmowanej, umowy społecznej dotyczącej zabezpieczenia praw i interesów pracowników spółki przejmowanej, która to umowa społeczna została zawarta w dniu 18 maja 2011 r. (porozumienie – pkt 1, 2 oraz 5) – stąd stała się częścią wewnętrznego prawa pracy spółki przejmowanej, a samo porozumienie w pkt 2 wyrażnie i bezpośrednio odnosi się do praw pracowników spółki przejmowanej, przysługujących im z mocy ustawy wskazując, że odprawy w wysokości 9-cio miesięcznego wynagrodzenia, wypłacane zwalnianym pracownikom spółki przejmowanej, będą zawierały w sobie odprawę pieniężną, wynikającą z ustawy o zwolnieniach grupowych;

2. art. 241<sup>13</sup> § 2 k.p. w związku z art. 241<sup>8</sup> § 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. 241<sup>9</sup> § 1 k.p. w związku z treścią § 1 pkt 1 protokołu dodatkowego nr 14 z 9 listopada 2019 r. do ZUZP, funkcjonującego przy spółce przejmowanej oraz art. 25 pkt 10 ZUZP przez ich niezastosowanie i przyjęcie, że powodom nie przysługuje uprawnienie do otrzymania odprawy w wysokości 9-cio miesięcznego wynagrodzenia w związku z ich zwolnieniem i likwidacją stanowisk pracy w 2012 r., gdyż zapisy protokołu dodatkowego nr 11 i nr 12 do ZUZP uprawniały pracowników spółki przejmowanej do uzyskania takich świadczeń bezpośrednio na podstawie ZUZP tylko do końca 2012 r., podczas gdy:

a. pozwane spółki po nadejściu terminu końcowego przewidzianego w protokołach dodatkowych nr 11 i 12 nie wręczyły pracownikom spółki przejmowanej, w tym powodom, wypowiedzeń zmieniających warunki pracy i płacy, na podstawie których nastąpiłoby pozbawienie pracowników indywidualnych uprawnień do uzyskania odpraw (zapisanych do tej pory w ZUZP), a zatem uprawnienia te

przysługiwały pracownikom spółki przejmowanej także w roku 2013, gdy zwolnieni zostali powodowie;

b. a ponadto – protokołem dodatkowym nr 14 do ZUZP przedłużono i utrwalono wszystkie uprawnienia przysługujące pracownikom spółki przejmowanej w czasie jego wprowadzenia (czyli 9 listopada 2012 r.) do dnia 30 maja 2015 r., a zatem także, a w zasadzie przede wszystkim – wyraźnie wydłużono – do 30 maja 2015 r. – prawo do uzyskania odprawy w wysokości 9-cio miesięcznego wynagrodzenia danego pracownika (zapisane do tej pory w protokołach dodatkowych nr 11 i 12 do ZUZP do końca 2012 r.);

3. art. 8 k.p. w związku z art. 32 Konstytucji RP w związku z pkt 2 porozumienia z 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 spółce przejmowanej przez niezastosowanie i przyjęcie, że zgodne z prawem i zasługujące na ochronę są działania pozwanych, które polegają na:

a. zróżnicowaniu w ZUZP spółki przejmowanej wysokości odpraw pieniężnych ze względu na datę rozwiązania z danym pracownikiem umowy o pracę, zaniechaniu przeprowadzenia procesów restrukturyzacyjnych w latach 2011 i 2012 w celu uniknięcia wypłaty odpraw pieniężnych w wysokości 9-cio miesięcznej (przysługującej zgodnie z protokołami dodatkowymi nr 11 i 12 do ZUZP do końca 2012 r.) przez zwolnienie licznej załogi bezpośrednio po upływie okresu na jaki przewidziana była wypłata tych odpraw w protokołach dodatkowych – czyli w latach 2013-2015, zaprzeczaniu przez pozwane w toku procesu faktowi prowadzenia w latach 2013 i 2014 gruntownej i powszechnej restrukturyzacji spółki przejmowanej, która (w tych latach) stanowiła *de facto* kontynuację restrukturyzacji rozpoczętej w roku 2011, niezwłocznie po przejęciu spółki przejmowanej przez spółkę przejmującą, 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 9-cio miesięcznego wynagrodzenia, która przysługuje pracownikom spółki przejmowanej w związku ze zwolnieniami w ramach

prowadzonej restrukturyzacji, należna jest także pracownikom spółki przejmowanej zwalnianym w latach 2013, 2014 i 2015, w tym powodom;

4. art. 8 k.p. w związku z art. 4 § 1 pkt 4 k.s.h. – przez błędną wykładnię i przyjęcie, że spółka przejmująca nie jest faktycznym (czyli tak zwanym konstytucyjnym) pracodawcą powodów – i innych pracowników zatrudnianych formalnie przez jej spółkę zależną czyli spółkę przejmowaną – podczas gdy próba wykorzystania w niniejszej sprawie przez pozwane zasłony osobowości prawnej w celu uniknięcia wypłaty odpraw należnych pracownikom spółki przejmowanej w ramach restrukturyzacji, jest sprzeczna ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa i nie zasługuje na ochronę;

5. art. 8 k.p. w związku z § 2 pkt 1 protokołu dodatkowego nr 10 do ZUZP przez jego niezastosowanie i przyjęcie, że w sytuacji w której inwestor (spółka przejmująca) nie zawarła umowy społecznej, o której mowa w protokole dodatkowym nr 10 do ZUZP, pracownikom spółki przejmowanej nie przysługuje roszczenie o zapłatę odszkodowania w wysokości 60-krotności średniego indywidualnego wynagrodzenia danego pracownika – niezależne od innych świadczeń przysługujących na mocy przepisów prawa (odprawa), podczas gdy w sytuacji, w której inwestor (spółka przejmująca) twierdził, że nie zawarł umowy społecznej, o której mowa w protokole dodatkowym nr 10 do ZUZP, powodom powinno być wypłacone odszkodowanie w wysokości wskazanej w tym protokole;

6. art. 8 k.p. w związku z art. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych – przez ich niezastosowanie i uznanie, że działania pozwanych, polegające na sztucznym ograniczaniu ilości osób zwolnionych w kolejnych okresach trzydziestodniowych, poniżej liczby 30 osób, były zgodne z prawem i zasługują na ochronę, podczas gdy pozwane już w lipcu 2011 r. posiadały przygotowaną listę 159 pracowników z którymi planowano rozwiązać stosunki pracy, a dalsze plany restrukturyzacyjne na kolejne lata zakładały kontynuację gruntownej restrukturyzacji, która związana była przede wszystkim z likwidacją kolejnych, licznych stanowisk pracy, co oznacza, że pozwane celowo i świadomie dokonały obejścia przepisów ustawy o zwolnieniach grupowych, które to działanie jest sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa oraz z zasadami współżycia społecznego;



7. art. 393 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. w związku z pkt 2 porozumienia z 18 maja 2011 r. przez jego błędną wykładnię i przyjęcie, że w sytuacji w której porozumieniu temu nie przypisuje się charakteru źródła prawa pracy należy je traktować (w kontekście postanowień pkt 2 porozumienia) wyłącznie jako *gentlemen's agreement*, podczas gdy w tej sytuacji porozumieniu należy nadać charakter umowy o świadczenie na rzecz osoby trzeciej, w której to sytuacji powodom przysługuje roszczenie o wykonanie umowy w stosunku do spółki przejmującej;

8. art. 391 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. w związku z pkt 2 porozumienia z 18 maja 2011 r. przez jego niezastosowanie i przyjęcie, że w sytuacji w której porozumieniu temu nie przypisuje się charakteru źródła prawa pracy należy je traktować (w kontekście postanowień pkt 2 porozumienia) wyłącznie jako *gentlemen's agreement*, podczas gdy w tej sytuacji porozumieniu należy nadać charakter umowy o świadczenie przez osobę trzecią, w której to sytuacji powodom przysługuje roszczenie o wykonanie umowy w stosunku do spółki przejmującej lub o zapłatę odszkodowania od spółki przejmującej – w związku z tym, że spółka przejmowana nie wypłaciła na rzecz powodów odprawy w pełnej (9-cio miesięcznej) wysokości;

9. art. 366 § 1 k.c. w związku z art. 369 k.c. oraz w związku z art. 370 k.c. i art. 391 k.c., a także art. 300 k.p. i art. 65 § 2 k.c. w związku z § 2 pkt 1 protokołu dodatkowego nr 10 do ZUZP oraz pkt 2 porozumienia z 18 maja 2011 r. zawartego przez spółkę przejmującą i organizacje związkowe działające przy spółce przejmowanej przez ich niezastosowanie i przyjęcie, że pozwane nie ponoszą odpowiedzialności łącznej za zapłatę na rzecz powodów, podczas gdy odpowiedzialność spółki przejmowanej oraz przejmującej w ustalonym stanie faktycznych sprawy jest łączna;

10. art. 471 k.c. w związku z art. 393 § 1 k.c. w związku z art. 391 § 1 k.c. i w związku z art. 300 k.p. przez ich niezastosowanie i przyjęcie, że pozwane nie ponoszą odpowiedzialności za niewykonanie zobowiązania do wypłaty na rzecz powodów (i innych pracowników zwalnianych w latach 2013-2015) odprawy w pełnej, 9-cio miesięcznej wysokości, podczas gdy pozwane w roku 2011 przyjęły na siebie zobowiązanie do zagwarantowania pracownikom spółki przejmowanej, którzy

zwalniani będą w ramach restrukturyzacji, odprawy pieniężnej w wysokości 9-cio miesięcznego wynagrodzenia, które to zobowiązanie nie zostało wykonane w stosunku do powodów (i innych pracowników zwalnianych w latach 2013-2015);

11. art. 415 k.c. w związku z art. 8 k.p. w związku z art. 300 k.p. w związku z pkt 2 porozumienia z 18 maja 2011 r. oraz w związku z § 2 pkt 1 protokołu dodatkowego nr 10 do ZUZP – przez ich niezastosowanie i przyjęcie, że pozwane nie ponoszą winny za poniesioną przez powodów szkodę w wysokości niewypłaconej części odprawy (wynoszącej 6-cio krotność wynagrodzenia każdego z powodów), podczas gdy pozwane, działające wspólnie, pod dyktando kolejnych prezesów spółki przejmującej i pod jej kierownictwem, celowo i umyślnie doprowadziły do sytuacji, w której w latach 2011 i 2012 sztucznie ograniczano zwolnienia pracowników spółki przejmowanej, tak aby nie doszło do formalnej konieczności traktowania tych zwolnień jako zwolnień grupowych i wszczęcia stosownych procedur – mimo tego, że planowane zwolnienia przekraczały w sposób znaczny progi ustawowe obligujące do wszczęcia procedury zwolnień grupowych, a jednocześnie do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy celowo nie wprowadzono kolejnego protokołu dodatkowego który, w sposób wyraźny i nie budzący wątpliwości, przedłużyłby prawo pracowników spółki przejmowanej do uzyskania odprawy 9-cio miesięcznej zapisanej w protokole dodatkowym nr 11 do ZUZP na kolejne lata mimo, że w latach 2013-2015 pozwane kontynuowały (rozpoczętą w 2011 r.) gruntowną i szeroko zakrojoną restrukturyzację spółki przejmowanej, która przejawiała się likwidacją licznych miejsc pracy i zwolnieniami kolejnych grup pracowników, stąd w sposób celowy doprowadziły do powstania szkody w majątku powodów (oraz innych pracowników/akcjonariuszy spółki przejmowanej, którzy zwolnieni zostali w latach 2013-2015).

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powodów pozwane spółki wniosły o jej oddalenie i zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się uzasadniona w stopniu wskazującym na konieczność uchylenia zaskarżonego wyroku, choć tylko nieliczne z podniesionych w niej zarzutów zasługiwały na uwzględnienie.

Za całkowicie chybione należało uznać wszystkie te zarzuty, które w swej treści obejmowały art. 9 § 1 k.p. Sąd Najwyższy w uchwale z 27 października 2021 r., III PZP 1/21 (LEX nr 3246812) – wydanej w analogicznej sprawie dotyczącej takich samych roszczeń i okoliczności faktycznych oraz prawnych – przyjął, że porozumienie zawarte między inwestorem zamierzającym nabyć akcje spółki, której akcjonariuszami są pracownicy, a zakładowymi organizacjami związkowymi działającymi w tej spółce nie stanowi źródła prawa pracy jako nieoparte na ustawie (art. 9 § 1 k.p.). Z uzasadnienia tej uchwały wynika, że Sąd drugiej instancji prawidłowo zinterpretował i zastosował powołany przepis Kodeksu pracy, trafnie odczytując jego wykładnię dokonaną w uchwale Sądu Najwyższego z 23 maja 2006 r., III PZP 2/06 (OSNP 2007, nr 3-4, poz. 38.), co dodatkowo zostało potwierdzone w wyroku Sądu Najwyższego z 9 marca 2022 r., III PSKP 9/21. Pakiet socjalny został zawarty między inwestorem a związkami zawodowymi działającymi w spółce akcyjnej, która została już sprywatyzowana. Spółka przejmowana nie była w chwili zawierania pakietu własnością Skarbu Państwa, lecz pracowników tej spółki. Nie znajdowały zatem do niej zastosowania przepisy, z których Sąd Najwyższy w uchwale III PZP 2/06 wywiódł podstawę prawną dla potraktowania pakietu socjalnego jako innego porozumienia opartego na ustawie.

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

koncepcję Sądu pierwszej instancji co do statusu porozumienia jako źródła prawa pracy, w sposób powierzchowny dokonał wykładni porozumienia z 18 maja 2011 r. jak i ocenił skutki prawne protokołu nr 11 i nr 12 do ZUZP bez wyjaśnienia okoliczności ich wprowadzenia - z punktu widzenia związania pracodawcy pakietem przez przystąpienie do jego realizacji (co czyni także zasadnym zarzut naruszenia art. 378 § 1 w związku z art. 327<sup>1</sup> § 1 pkt 1 i pkt 2 i art. 391 § 1 k.p.c. oraz art. 236 w związku z art. 235<sup>2</sup> § 2 i art. 227 k.p.c.).

Tymczasem jak wyjaśniono w uzasadnieniu uchwały III PZP 1/21 w zależności bowiem od sposobu ukształtowania treści porozumienia (pakietu socjalnego) i jego wykładni przy zastosowaniu art. 65 k.c. oraz późniejszego zachowania jego stron a także nieuczestniczącego w zawieraniu porozumienia pracodawcy, możliwe jest wywodzenie indywidualnych roszczeń pracowników na różnej podstawie prawnej albo brak takich roszczeń dla pracowników. W orzecznictwie Sądu Najwyższego wyjaśniono bowiem, że nienazwane porozumienie płacowe, które jednocześnie nie jest źródłem prawa pracy, a które zostało zawarte przez inwestora z organizacjami związkowymi działającymi w przejmowanej spółce, może być źródłem roszczeń dla pracowników tej spółki. Partnerzy społeczni (przejmowana spółka, spółka przejmująca, związki zawodowe działające w przejmowanej spółce) mogą zawierać różnego rodzaju uzgodnienia przyznające pracownikom więcej uprawnień niż wynikające z powszechnie obowiązujących bądź tylko zakładowych źródeł prawa pracy (zob. uchwała Sądu Najwyższego z 24 listopada 1993 r., I PZP 46/93, OSNC 1994 nr 6, poz. 131). Konieczne jest zatem ustalenie na podstawie wykładni treści pakietu dokonanej według zasad wykładni oświadczeń woli, kto i w jakich okolicznościach jest uprawniony do przewidzianych w pakiecie socjalnym świadczeń oraz kto i w jakich okolicznościach jest zobowiązany do realizacji tych świadczeń. Dopiero ustalenie kręgu podmiotów uprawnionych i zobowiązanych, jak również praw przyznanych pracownikom na mocy konkretnego pakietu socjalnego, pozwala na udzielenie odpowiedzi, czy w konkretnym stanie faktycznym mamy do czynienia z konstrukcją umowy o świadczenie na rzecz osoby trzeciej (art. 393 k.c.), przez osobę trzecią (art. 391 k.c.), czy też z postanowieniem umownym łączącym w swej treści rozwiązanie przewidziane przez prawodawcę w art. 391 i art. 393 k.c. (umowa

inwestora ze związkami zawodowymi przewidująca świadczenia pracodawcy [przez osobę trzecią] na rzecz pracowników [na rzecz osoby czwartej]).

Kwestia treści i okoliczności zawarcia porozumienia z 18 maja 2011 r. ma zasadnicze znaczenie dla ustalenia jego charakteru prawnego, a zatem wymaga wszechstronnego zbadania w kontekście zarówno podmiotów zobowiązanych jak i uprawnionych oraz treści wynikającego z nich zobowiązania. Nie budzi bowiem wątpliwość traktowanie pakietów socjalnych jako źródeł indywidualnych roszczeń pracowniczych w ramach konstrukcji z art. 393 k.c., gdy pakiet socjalny zawierany był z udziałem inwestora oraz pracodawcy (po jednej stronie) albo gdy pracodawca następczo – bezpośrednio lub pośrednio – wyrażał wolę realizacji zobowiązań wynikających z pakietu wynegocjowanego bez jego udziału (tak np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 lipca 2003 r., I PK 270/02, OSNP 2004 nr 16, poz. 281). Możliwe jest również zapewnienie skuteczności prawnej pakietów socjalnych bez sięgania do konstrukcji z art. 391 lub 393 k.c., wymaga ono jednak inkorporowania postanowień pakietu socjalnego do układu zbiorowego pracy, co powoduje wygaśnięcie zobowiązań wynikających z tego porozumienia w zakresie, w jakim zostały one przejęte przez układ (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 czerwca 2010 r., I PK 23/10, OSNP 2011 nr 23-24, poz. 289). Postanowienia te stają się wówczas zakładowymi źródłami prawa pracy i odpada potrzeba kwalifikacji ich jako zastrzeżeń umownych z art. 393 lub 391 k.c. Można również skonstruować pakiet socjalny w taki sposób, że będzie z niego wynikało cywilnoprawne zobowiązanie inwestora do zrealizowania określonych świadczeń ustalonych w pakiecie na rzecz pracowników kontrolowanego przez niego pracodawcy. Jednak w tym celu konieczne jest odpowiednio sformułowane postanowienie umowne zawierające zastrzeżenie wzorowane na art. 393 k.c., z tym że odnoszące się do obowiązku świadczenia przez inwestora na rzecz pracowników przejmowanej spółki jako osób nieobjętych bezpośrednio konstrukcją z art. 393 k.c. z uwagi na problem stosunku waluty w relacji między zawierającymi umowę związkami zawodowymi a pracownikami oraz stosunku pokrycia między inwestorem a związkami. Dopuszczalność zawarcia takiego postanowienia umownego poza rygorami z art. 393 k.c. uzasadnia sens pakietów socjalnych zawieranych na linii inwestor - związki zawodowe. Polega on na określeniu podstawowych z punktu widzenia

danego kolektywu pracowniczego zasad polityki kadrowej, jaką pośrednio będzie realizował przyszły właściciel pracodawcy. Chodzi o nałożenie na właściciela kontrolującego pracodawcę pewnych ograniczeń oraz obowiązków, których korelatami mogą być indywidualne uprawnienia pracownicze w przypadku, gdy właściciel (pracodawca faktyczny) swoimi decyzjami narzuci pracodawcy formalnemu niekorzystne dla załogi rozwiązania albo będzie blokował wprowadzenie przez pracodawcę formalnego korzystnych dla pracowników rozwiązań (mających oparcie w pakiecie socjalnym wiążącym inwestora, a nie pracodawcę). Z samego zawarcia pakietu socjalnego (porozumienia) między związkami zawodowymi a inwestorem nie wynikają automatycznie jednak żadne indywidualne roszczenia dla pracowników. Aby takie roszczenia można było wyprowadzić z takiego pakietu socjalnego, konieczne jest nie tylko sformułowanie odpowiedniego zastrzeżenia umownego, ale także odpowiednio precyzyjne sformułowanie praw indywidualnych pracowników (zob. sprawa I PZP 14/96). Pozwanym powinien być wówczas inwestor. W tym zakresie również konieczne jest zatem dokonanie ustaleń faktycznych w zakresie treści i wykładni postanowień układowych, uwzględniających okoliczności zawarcia układu, bowiem tylko w wyniku dokonania takich ustaleń możliwe jest przeprowadzenie oceny, czy zawarte w niniejszej sprawie porozumienie zawierało postanowienia kreujące prawa podmiotowe na rzecz indywidualnych pracowników.

Konkludując, należało uznać za uzasadnioną skargę kasacyjną powodów w zakresie, w jakim wskazywała ona na wydanie zaskarżonego wyroku w oparciu o niepełne ustalenia faktyczne, pomijające istotne dla rozpoznania niniejszej sprawy okoliczności. Sąd drugiej instancji słusznie uznał, że porozumienie z 18 maja 2011 r. nie stanowi źródła prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p., jednak nie oznacza to automatycznie braku podstaw dla roszczeń powódki. 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 ustalić, jaki jest charakter prawny zawartego porozumienia (przy czym możliwe jest co najmniej kilka sytuacji, w których charakter porozumienia będzie

rodził skutek w postaci powstania praw podmiotowych przysługujących pracownikom), w szczególności, czy jest to umowa na rzecz osoby trzeciej, umowa o świadczenie przez osobę trzecią, czy też pracodawca przyjął na siebie odpowiedzialność za realizację zobowiązań inwestora. Bez rozstrzygnięcia zagadnienia charakteru prawnego zawartego porozumienia nie jest możliwe rozstrzygnięcie zasadności roszczeń powódki, które wywodzą się z treści porozumienia z 18 maja 2011 r.

W związku z powyższym orzeczono jak w sentencji, zgodnie z art. 398<sup>15</sup> § 1 k.p.c.

a.s.