



Sygn. akt III PSKP 9/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 marca 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Maciej Pacuda (przewodniczący)

SSN Halina Kiriło

SSN Krzysztof Rączka (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa A. B.

przeciwko Przedsiębiorstwu (...) O. S.A. i Zakładom Przemysłu (...) O. S.A.

o odprawę pieniężną ewentualnie o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 9 marca 2022 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w O.

z dnia 10 stycznia 2019 r., sygn. akt V Pa (...), V Pz (...),

**uchyla zaskarżony wyrok w pkt I, II, i V i przekazuje sprawę w
tym zakresie Sądowi Okręgowemu w O. do ponownego
rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w O. wyrokiem z 10 stycznia 2019 r., sygn. akt V Pa (...), V Pz (...) na skutek apelacji powódki A. B., apelacji strony pozwanej Przedsiębiorstwa (...) „O.” S.A. i zażalenia strony pozwanej Zakładów Przemysłu (...) „O.” S.A.

zmienił wyrok Sądu Rejonowego w O. z 26 kwietnia 2018 r., sygn. akt IV P (...) w pkt I, III, V i VI w ten sposób, że powództwo oddalił odstępując od obciążania powódki kosztami zastępstwa procesowego na rzecz strony pozwanej Przedsiębiorstwa (...) „O.” S.A.; oddalił apelację powódki; oddalił zażalenie strony pozwanej Zakładów Przemysłu (...) „O.” S.A.; odstąpił od obciążania powódki kosztami postępowania apelacyjnego na rzecz strony pozwanej Przedsiębiorstwa (...) „O.” S.A.; zasądził od powódki A. B. na rzecz strony pozwanej Przedsiębiorstwa (...) „O.” S.A. kwotę 2.285,17 zł tytułem zwrotu świadczenia spełnionego na podstawie rygoru natychmiastowej wykonalności.

Powódka A. B. od 17 lipca 1995 r. była zatrudniona w Przedsiębiorstwie (...) O. S.A. z siedzibą w B.. W Przedsiębiorstwie (...) O. S.A. z siedzibą w B. od 2005 r. obowiązuje Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy.

Przedsiębiorstwo (...) O. S.A. z siedzibą w B. jest byłą spółką Skarbu Państwa. W ramach prywatyzacji akcje spółki były sprzedawane jej pracownikom i w 2011 r. stała się spółką prywatną, której akcje posiadali jej pracownicy. Spółka ta borykała się wówczas z problemami finansowymi z uwagi na, m.in. spadek produkcji jak i z uwagi na zbyt dużą obsługę kadrową spółki.

Na początku 2011 r. stała się przedmiotem zainteresowania, jako możliwy obiekt przejęcia przez inne spółki działające w branży.

Protokołem dodatkowym Nr 10 z 15 lutego 2011 r. do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy wprowadzono wówczas dodatkowy punkt do art. 3 ZUZP 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”.

Około kwietnia 2011 r. zarząd Przedsiębiorstwa (...) O. S.A. z siedzibą w B. podjął decyzję o przejęciu zakładu przez Zakład Przemysłu (...) „O.” S.A. w O., który deklarował się przejąć spółkę w całości.

W dniu 18 maja 2011 r. w siedzibie Przedsiębiorstwa (...) „O.” S.A. w B. pomiędzy Zakładami Przemysłu (...) „O.” S.A. z siedzibą w O. a organizacjami związkowymi działającymi przy Przedsiębiorstwie (...) „O.” S.A. w B. tj. Niezależnym Samorządnym Związkiem Zawodowym „S.”, Związkiem Zawodowym Pracowników Przemysłu (...) i Związkiem Zawodowym Pracowników Dozoru zostało zawarte porozumienie, zgodnie z treścią którego w przypadku spełniania się warunku zawieszającego (tj. w postaci oraz w dniu, w którym nastąpi nabycie przez Inwestora pośrednio lub bezpośrednio co najmniej 51% akcji spółki Przedsiębiorstwo (...) „O.” S.A. z siedzibą w B.), Inwestor jako akcjonariusz 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 potwierdził, 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 ustalana między zarządem spółki a zarządem inwestora.

W treści przedmiotowego porozumienia wskazano, iż porozumienie to nie stanowi prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p., a nadto wskazano, iż porozumienie to będzie obowiązywać przez okres czterech lat tj. do 20 maja 2015 r.

Przedmiotowe porozumienie podpisali przedstawiciele wszystkich ww. organizacji związkowych oraz zarząd Zakładów Przemysłu (...) „O.” S.A z siedzibą w O..

Powyższe ustalenia były powszechnie znane pracownikom ww. spółek, którzy po przejęciu spółki Przedsiębiorstwo (...) O. S.A. z siedzibą w B. przez spółkę Zakład Przemysłu (...) „O.” S.A. w O. byli w pełni świadomi o nieuniknionej restrukturyzacji. Pracownicy ci czuli się zabezpieczeni wiedząc, iż w przypadku zwolnienia będą przysługiwały im dziewięciomiesięczne odprawy.

Od 2011 roku rozpoczęła się restrukturyzacja spółki Przedsiębiorstwo (...) O. S.A. z siedzibą w B.. Od tego momentu dochodziło do licznych zwolnień

pracowników, zmiany stanowisk pracy tudzież samodzielnych zwolnień pracowników.

W dniu 31 maja 2011 r. odbyło się spotkanie Zarządu Przedsiębiorstwa (...) O. S.A. z siedzibą w B. z przedstawicielami związków zawodowych w sprawie konsultacji dotyczących planowanych zmian w strukturze organizacyjnej spółki związku z restrukturyzacją spółki. Podczas przedmiotowego spotkania przedstawiciele związków zawodowych zostali zapewnieni przez wiceprezesa K. o tym, że porozumienie zawarte z „O.” gwarantuje przez cztery lata zabezpieczenie środków na 9-cio miesięczne odprawy. Tego samego dnia do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy został wprowadzony Protokół dodatkowy Nr 11, zgodnie z którym w art. 15 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 ww. załącznikiem nr 7 do protokołu dodatkowego 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 nie przyjęcia nowych warunków pracy i płacy;
 - którzy zgłoszą wniosek o przejście na emeryturę
- przysługuje odprawa w wysokości 9-cio miesięcznego wynagrodzenia. Zgodnie z treścią ww. protokołu powyższe ustalenia dotyczą stosunku pracy do 31 grudnia 2011 roku.

Pismem z 6 czerwca 2011 r. Przedsiębiorstwo (...) O. S.A. w B. poinformowało działające wewnątrz spółki organizacje związkowe o tym, iż w wyniku wdrożenia zintegrowanego systemu teleinformatycznego przewidywany jest spadek pracochłonności zadań związanych z raportowaniem oraz dokumentowaniem transakcji gospodarczych. Wskazano, iż konsekwencją wprowadzenia systemu ERP będzie zmiana struktury organizacyjnej przedsiębiorstwa oraz zmniejszenie obsady w poszczególnych, objętych restrukturyzacją komórkach. Nadto wskazano, iż w związku z koniecznością

ograniczenia zatrudnienia zostaną wypowiedziane umowy o pracę lub zaproponowane nowe warunki zatrudnienia dla niektórych pracowników.

W dniu 18 czerwca 2011 r. odbyło się Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie Przedsiębiorstwa (...) O. S.A. z siedzibą w B.. Podczas przedmiotowego Zgromadzenia akcjonariusze spółki Przedsiębiorstwa (...) O. S.A. z siedzibą w B. wyrazili zgodę na emisję nowej serii akcji imiennych spółki, które to akcja miała nabyć spółka Zakład Przemysłu (...) „O.” S.A. z siedzibą w O.. W trakcie przedmiotowego Zgromadzenia zostaje zawarta przedwstępna umowa objęcia akcji przez Zakład Przemysłu (...) „O.” S.A. z siedzibą w Otmuchowie, która to spółka zobowiązuje się dokapitalizować spółkę Przedsiębiorstwo (...) O. S.A. z siedzibą w B. poprzez wniesienie wkładu pieniężnego na pokrycie akcji w wysokości 10 milionów złotych.

W dniu 12 września 2011 r. Zakład Przemysłu (...) „O.” S.A. z siedzibą w O. zawarła umowę objęcia akcji spółki Przedsiębiorstwa (...) O. S.A. z siedzibą w B.. Natomiast października 2011 r. Zakład Przemysłu (...) „O.” S.A. z siedzibą w O. objęła 62,68% akcji Przedsiębiorstwa (...) O. S.A. z siedzibą w B..

W dniu 20 września 2011 r. do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy został wprowadzony Protokół dodatkowy Nr 12, zgodnie z którym dokonano zmiany terminu wypłaty odprawy pieniężnej z tytułu rozwiązania stosunku pracy w związku z restrukturyzacją spółki wyznaczając nowy termin do 31 grudnia 2012 r.

W latach 2011 i 2012 w związku z przeprowadzaną restrukturyzacją w spółce Przedsiębiorstwo (...) O. S.A. z siedzibą w B. zwalniani pracownicy otrzymywali odprawy w wysokości dziewięciomiesięcznego wynagrodzenia. Od 2013 r. zaprzestano wypłacania zwolnionym pracownikom 9-cio miesięcznych odpraw pieniężnych.

Oświadczeniem z 17 maja 2013 r. Przedsiębiorstwo (...) O. S.A. z siedzibą w B. wypowiedziało powódce umowę o pracę z zachowaniem 3- miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął 31 sierpnia 2013 r. jako przyczynę wypowiedzenia wskazano przyczyny ekonomiczne firmy.

Przedsiębiorstwo (...) „O.” S.A. z siedzibą w B. w 2015 r. wystąpiło do Państwowej Inspekcji Pracy Okręgowy Inspektorat Pracy w O. z prośbą o ustosunkowanie się Inspekcji w sprawie obowiązku wypłacenia pracownikom odprawy pieniężnej z tytułu odchodzenia z pracy w związku z restrukturyzacją spółki. W odpowiedzi na powyższe Państwowa Inspekcja Pracy w piśmie z 9 grudnia 2015 r. wskazała, że od 1 stycznia 2013 r. roszczenia pracowników o wypłatę odprawy są bezprzedmiotowe z uwagi na czasowe obowiązywanie przepisu dotyczącego wypłaty przedmiotowych odpraw.

Pełnomocnik powódki wielokrotnie wzywał Przedsiębiorstwo (...) „O.” S.A. w B. i Zakład Przemysłu Cukierniczego „O.” S.A. z siedzibą w O. do zapłaty na rzecz powódki jak i innych zwolnionych pracowników 9-cio miesięcznej odprawy pieniężnej powołując się na treść porozumienia z 18 maja 2011 r. Pozwane spółki odmówiły wypłaty powódce jak i innym pracownikom wypłat 9-cio miesięcznych odpraw powołując się na fakt wprowadzenia do ZUZP Protokołu nr 11 i 12 wskazując, iż zgodnie z protokołem nr 12 postanowienia dotyczące wypłaty 9-cio miesięcznych odpraw obowiązywały do końca 2012 r. Pełnomocnik powódki w imieniu grupy pracowników spółki Przedsiębiorstwo (...) „O.” S.A. w B. występował również do organizacji związkowych działających przy P. O. S.A. w B. z prośbą wyjaśnienie zaprzestania wypłat 9-cio miesięcznych odpraw pracownikom zwalnianym w 2013 i 2014 roku.

W latach 2013-2015 prowadzona była szeroka restrukturyzacja spółki Przedsiębiorstwo (...) „O.” S.A. w B.. W ramach przeprowadzanej restrukturyzacji w szczególności dokonywano redukcji zatrudnienia, likwidowano niektóre działy, zatrudniano nowych pracowników za pośrednictwem agencji pośrednictwa pracy, część produkcji przeniesiono do innych zakładów Grupy Kapitałowej O..

Wyrokiem z 26 kwietnia 2018 r. Sąd Rejonowy w Opolu, sygn. akt IV P (...) 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 1 czerwca 2014 r. do zapłaty, oddalił powództwo w pozostałym zakresie, zasądził od pozwanego Przedsiębiorstwa (...) „O.” Spółki Akcyjnej z siedzibą w B. na rzecz powódki A. B. kwotę 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów

procesu, odstąpił od obciążania powódki A. B. kosztami procesu w stosunku do Zakładów Przemysłu (...) „O.” Spółki Akcyjnej z siedzibą w O., nakazał ściągnąć od pozwanego Przedsiębiorstwa (...) „O.” Spółki Akcyjnej z siedzibą w B. na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w O. kwotę 926,18 zł tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych, nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 2.285,17 zł.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego wniósł Zakład Przemysłu Cukierniczego „O.” S.A. z siedzibą w O. w zakresie pkt IV, zarzucając mu naruszenie art. 233 § 1 k.p.c.; art. 98 § 1 k.p.c., apelację wniosło również Przedsiębiorstwo (...) O. S.A. z siedzibą w B. zaskarżając wyrok w zakresie pkt I, III, V oraz VI, zarzucając mu naruszenie art. 328 § 2 k.p.c.; art. 233 § 1 k.p.c.; art. 9 § 1 k.p. oraz art. 8 k.p. W końcu apelację od wyroku Sądu pierwszej instancji wniosła powódka, zaskarżając go w zakresie pkt II i III, zarzucając mu naruszenie 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.; art. 98 § 1 k.c. w zw. z § 6 pkt 5 oraz § 11 pkt 1 ppkt 2 oraz w zw. z § 2 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu z 28 września 2002 r. (Dz.U. Nr 163, poz. 1349).

W wyniku rozpoznania apelacji Sąd Okręgowy uznał, że apelacja pozwanego Przedsiębiorstwa (...) „O.” S.A. zasługuje na uwzględnienie.

Sąd drugiej instancji wskazał, że Sąd pierwszej instancji zasądzając na rzecz A. B. odprawę pieniężną od spółki „O.” rozważał w uzasadnieniu wyroku kwestię charakteru prawnego porozumienia z 18 maja 2011 r. wskazanego przez powódkę jako bezpośrednie źródło jej roszczenia. Uznając, iż porozumienie to jest źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. Sąd przywołał obszerne fragmenty uzasadnień uchwały Sądu Najwyższego z 23 maja 2006 r., III PZP 2/06, w której m.in. odwołano się do art. 59 ust. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej stanowiącego, że związki zawodowe oraz pracodawcy i ich organizacje mają prawo do rokowań, w szczególności w celu rozwiązywania sporów zbiorowych, oraz do zawierania układów zbiorowych pracy, i innych porozumień, równocześnie Sąd

Najwyższy przedstawił koncepcję pracodawcy „konstytucyjnego, prawdziwego, dominującego” wykraczającą poza ramy nakreślone przepisem art. 3 k.p. Sąd pierwszej instancji przyjął zatem, że „spółka Z. „O.” S.A. zawarła porozumienie zbiorowe w imieniu i na rzecz P. „O.” S.A. będącej pracodawcą, a następnie po zakupie większości akcji stał a się spółką dominującą, w tej sytuacji należy uznać, że zobowiązania podjęte przez spółkę handlową (inwestora) w imieniu i na rzecz spółki handlowej będącej pracodawcą wiążą bezpośrednio spółkę zależną będącą pracodawcą. Sąd podkreślił przy tym, że w roku 2013 nadal była prowadzona restrukturyzacja spółki P. „O.” S.A.

Sąd Okręgowy nie podzielił jednak wskazanego powyżej stanowiska Sądu Rejonowego, zwłaszcza, że zasadnicza treść wyżej wymienionej uchwały Sądu Najwyższego z 23 maja 2006 r. ma raczej odosobniony charakter, ponadto dotyczyła ona wprost takiego stanu faktycznego, w którym porozumienie zbiorowe zostało zawarte w procesie prywatyzacji pośredniej na podstawie ustawy z 30 sierpnia 1996 r. o komercjalizacji i prywatyzacji, natomiast oceniane porozumienie z 18 maja 2011 r. nie wywodziło się z takiego źródła. W uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z 8 czerwca 2010 r., I PK 23/10 podkreślono, że uchwała z 23 maja 2006 r. „jest frontalnie negowana przez doktrynę”, a porozumienie zbiorowe nie może obowiązywać pracodawcy, który nie jest jego stroną. W wyroku Sądu Najwyższego z 7 grudnia 2012 r., II PK 128/12 orzeczono, że nie może być zaakceptowany pogląd, że porozumienie zbiorowe partnerów społecznych określające prawa i obowiązki stron w stosunku pracy, także bez „oparcia na ustawie” jest źródłem prawa pracy ze względu na treść art. 59 ust 2 i 4 Konstytucji w związku z art. 9 § 1 k.p. ponieważ intencją ustawodawcy było stworzenie zamkniętego systemu źródła prawa i ograniczenie ich katalogu do aktów wymienionych w art. 87 Konstytucji. Przepis art. 59 ust 2 ma charakter ogólny, poza tym został zamieszczony jako przepis gwarantujący jedno z praw politycznych w rozdziale II Konstytucji zatytułowanym „Wolność, prawa i obowiązki człowieka i obywatela”, a nie w rozdziale III „Źródła prawa”. *Ratio legis* tego przepisu stanowi udzielenie gwarancji partnerom socjalnym dla ich prawa do zawierania dowolnych porozumień zbiorowych, celem tej regulacji nie jest natomiast uzupełnienie (poszerzenie) konstytucyjnego systemu źródeł prawa. We wcześniejszym wyroku z

30 maja 2001 r., I PKN 435/00 dotyczącym, podobnie jak uchwała z 23 maja 2006 r., prywatyzacji Domów Towarowych Centrum, Sąd Najwyższy stwierdził, że porozumienie wprowadzające pakiet zabezpieczeń spraw socjalno-bytowych, pracowniczych i związkowych zawarty pomiędzy organizacjami związków zawodowych pracowników spółki akcyjnej Skarbu Państwa a konsorcjum nabywców akcji tej spółki, określającej na rzecz pracowników świadczenia nieprzewidziane w układzie zbiorowym pracy i nie stanowiące jego integralnej części nie jest źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 §1 k.p. W wyroku z 29 lipca 2003 r., I PK 270/02 wydanym na bazie takiego stanu faktycznego Sąd Najwyższy wskazał, że porozumienie, którego stroną nie jest pracodawcą nie może być źródłem prawa pracy.

Sąd drugiej instancji podzielił poglądy kwestionujące możliwość uznania porozumienia zawartego pomiędzy organizacjami związkowymi działającymi u pracodawcy a przyszłym nabywcą akcji za źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p., ponieważ nie jest ono oparte na ustawie.

Dalej Sąd Okręgowy wskazał, że ewentualnego źródła uprawnienia powódki można teoretycznie poszukiwać w kwalifikacji porozumienia z 18 maja 2011 r. jako umowy na rzecz osób trzecich w rozumieniu art. 393 § 1 k.c., tego rodzaju koncepcja była niejednokrotnie również prezentowana w orzecznictwie sądowym. Przyjęcie założenia o porozumieniu jako umowie powoduje dalszą konsekwencję w postaci konieczności dokonania analizy jego treści z uwzględnieniem art. 65 § 1 k.c. dotyczącym wykładni oświadczeń woli. Przepis ten stanowi, że oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których złożone zostało, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje. W umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu.

Postanowienie porozumienia, na które powołała się powódka formułując roszczenie stanowi, że „w przypadku zwolnień pracowników w ramach restrukturyzacji obowiązywać będą odprawy w jednakowej wysokości (...) odpowiadającej 9 miesięcznemu wynagrodzeniu tego pracownika”. Powódka wywodziła, że w roku 2013, w którym doszło do ustania jej zatrudnienia nadal

prowadzona była restrukturyzacja, wobec czego przy niekwestionowanej przez stronę pozwaną przyczynie wypowiedzenia jej umowy o pracę określonej jako „przyczyny ekonomiczne firmy” przysługuje odprawa pieniężna w zwiększonej wysokości.

W przekonaniu Sądu odwoławczego nie było jednak żadnych podstaw aby traktować porozumienie jako praktycznie bezterminową gwarancję wypłacania pracownikom odpraw pieniężnych w wyższej kwocie niż gwarantowana przez przepisy powszechnie obowiązujące. Z zeznań K. D. reprezentującego w porozumieniu Z. „O.” S.A. wynika, że reorganizacja miała trwać kilka miesięcy; zeznania przedstawicieli organizacji związkowych mają w tym zakresie raczej niekonkretny charakter. Istotne jest, że praktycznie natychmiast po zawarciu porozumienia wprowadzono 31 maja 2011 r. Protokół dodatkowy nr 11 do ZUZP, w którym zawarto szczegółowe ustalenia dotyczące warunków otrzymania przez pracowników odpraw pieniężnych w zwiększonej wysokości, przy czym ostatecznie protokołem dodatkowym nr 12 z 20 września 2011 r. sprecyzowano, że ustalenia te dotyczące ustania stosunku pracy do 31 grudnia 2012 r., protokoły te zostały podpisane przez tych samych przedstawicieli organizacji związkowych, którzy reprezentowali je w porozumieniu. Sąd Okręgowy uznał zatem za trafną ocenę dokonaną przez świadka M. P., byłego członka zarządu spółki „O.” S.A., który zeznał, że zapisy porozumienia zostały przeniesione do układu zbiorowego pracy poprzez zawarcie protokołów dodatkowych, stanowiących niejako konsumpcję ustaleń porozumienia.

Jako nieracjonalne i niemożliwe Sąd drugiej instancji uznał, że w krótkim czasie sformułowano dwie niezależne od siebie regulacje, tj. 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. Sąd pierwszej instancji słusznie przyjął, że pracodawca powódki wykazała wolę realizacji porozumienia, jednak znalazła ona

ostateczny wyraz w protokołach, które zostały zaakceptowane przez przedstawicieli organizacji związkowych.

Ostatecznie zatem również przy kwalifikacji porozumienia jako umowy powódce nie przysługuje odprawa pieniężna w dochodzonej kwocie ze względu na rozwiązanie umowy o pracę po dacie określonej w protokole dodatkowym nr 12, z tych samych przyczyn nie ma również podstaw do zasądzenia na jej rzecz odszkodowania od Z. „O.” S.A.

Powyższy wyrok zaskarżyła skargą kasacyjną strona powodowa w całości.

Zaskarżonemu wyrokowi pełnomocnik powódki zarzucił:

I. Naruszenie prawa procesowego, które mogło mieć wpływ na rozstrzygnięcie sprawy:

1. art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391⁵ § 1 k.p.c. - poprzez 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, dwa, fragmenty zeznań, dwóch osób zarządzających pozwanymi, celem zastosowania rozumienia Porozumienia zgodnie z przyjętymi odgórnie założeniami, z pominięciem pozostałych dowodów i argumentów oraz niezwykle szczątkowe i jedynie częściowe przedstawienie argumentacji prawnej związanej z przepisami znajdującymi zastosowanie w stanie faktycznym niniejszej sprawy - co *de facto* opiera się na kopiowaniu (wyłącznie) argumentów przytaczanych przez pozwane z pominięciem i brakiem rozważenia argumentacji powódki, a co uniemożliwia kontrolę tego orzeczenia, które to naruszenia w szczególności przejawiają się w:

- braku wskazania czy Sąd drugiej instancji podziela ustalenia stanu faktycznego dokonane przez Sąd pierwszej instancji czy też przyjmuje własne ustalenia, a jeśli tak - to jakie, w jakim zakresie i na jakich dowodach opiera on te odmienne ustalenia;

- braku odniesienia się do, przyjętego przez Sąd Rejonowy, naruszenia przez pozwane art. 8 k.p., który wskazany został przez Sąd Rejonowy jako samoistna podstawa zasadności roszczenia powódki;

- luźnym przytoczeniu na poparcie dokonanej oceny prawnej stanu faktycznego dwóch krótkich, wyrwanych z kontekstu, wypowiedzi osób zarządzających pozwanymi, w których wskazywali oni *de facto* jedynie na swoje oceny, a nie fakty, z pominięciem odniesienia się do wszelkich pozostałych dowodów, w tym do zeznań pozostałych świadków, a nawet wbrew faktycznym wypowiedziom świadków K. D. oraz M. P. (na które to powołał się w uzasadnieniu swojego orzeczenia Sąd Okręgowy);

- braku odniesienia się, a nawet rozważenia argumentów, zarzutów i tez podniesionych w apelacji powódki oraz w złożonej przez nią odpowiedzi na apelację pozwanej ad 1 i ograniczeniu się jedynie do zauważenia, że pisma takie zostały złożone;

- braku rozważenia i odniesienia się - przy ocenie charakteru Porozumienia – treści Protokołu dodatkowego nr 10 do ZUZP oraz upoważnienia udzielonego inwestorowi (pозwanej ad 2) przez pozwaną ad 1, w tym dokumencie, do negocjacji oraz zawarcia umowy społecznej regulującej prawa i interesy pracowników pozwanej ad 1 po jej przejęciu przez inwestora;

- braku rozważenia, a nawet zauważenia, poruszanego przez powódkę (w toku postępowania przed Sądem pierwszej instancji oraz na etapie postępowania przed Sądem Okręgowym) problemu braku wręczenia pracownikom pozwanej ad 1 wypowiedzeń zmieniających ich warunki pracy i płacy, na podstawie których pracownicy pozwanej ad 1 zostaliby 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 powódki do uzyskania odprawy na podstawie obowiązujących nadal (w 2013 r.) postanowień Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy;

- braku zauważenia faktu zawarcia Protokołu dodatkowego nr 14 do ZUZP, na mocy którego uprawnienia pracowników pozwanej ad 1, przysługujące im w

listopadzie 2012 r. (w tym w szczególności prawo do odprawy w wysokości dziewięciomiesięcznego wynagrodzenia, a wynikające z Protokołów dodatkowych nr 11 i 12 do ZUZP) zostało przedłużone do 30 maja 2015 r., a zatem obowiązywało także (w ZUZP) w 2013 r., tj. w czasie gdy został rozwiązany przez pracodawcę stosunek pracy powódki - w związku z restrukturyzacją i wraz z likwidacją jej stanowiska pracy;

2. art. 217 § 2 k.p.c. w zw. z art. 381 k.p.c. - poprzez oparcie orzeczenia na nowych okolicznościach i tezach podniesionych przez pozwane dopiero w apelacji, a odnoszących się do rzekomego uchylecia/zmiany Porozumienia z 18 maja 2011 r. przez Protokoły dodatkowe nr 11 i 12 do ZUZP, podczas gdy pozwane w toku postępowanie przed Sądem pierwszej instancji nie tylko nie podnosiły takich okoliczności i tez, ale wprost zaprzeczały takim twierdzeniom - na co uwagę zwracała powódka w pkt III odpowiedzi na apelację;

3. art. 217 § 1 i § 2 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. w zw. z art. 232 zd. 2 k.p.c. – poprzez oddalenie wniosków dowodowych powódki złożonych w toku postępowania apelacyjnego (tj. w apelacji powódki oraz w późniejszych pismach procesowych z 8 i 14 listopada 2018 r.), a jednocześnie dopuszczenie w postępowaniu drugoinstancyjnym, z urzędu, dowodu z dodatkowych wyjaśnień i oświadczeń pozwanych w przedmiocie zakresu i sposobu prowadzonej restrukturyzacji, podczas gdy złożone przez powódkę wnioski dowodowe nie mogły wpłynąć na zwłokę w rozpoznaniu sprawy (w szczególności w związku z wyznaczeniem pozwanym terminu na złożenie kolejnych pism procesowych i wyznaczenie kolejnej rozprawy apelacyjnej), ponadto część z tych dokumentów była znana, z urzędu, składowi rozpoznającemu niniejszą sprawę, a także były one znane pozwanym i ich pełnomocnikowi, gdyż pochodzą z innych tożsamyh spraw przeciwko pozwanym, które ten sam skład Sądu rozpoznawał wcześniej. Ponadto, dokumenty zawnioskowane przez powódkę w piśmie z 8 listopada 2018 r. były znane pozwanym (pracodawcy) natomiast nie miała do nich dostępu powódka; dokumenty wnioskowane w piśmie z 14 listopada 2018 r. powstały dzień wcześniej i pochodziły od pozwanych;

4. art. 47a § 1 Prawa o ustroju sądów powszechnych w zw. z art. 47b § 1 Prawa o ustroju sądów powszechnych (ustawa z 27 lipca 2001 z późn. zm. - tj. z 14 grudnia 2018 r., Dz.U. z 2019 r., poz. 52) w zw. z art. 45 Konstytucji poprzez przydzielenie czynności rozpoznawania apelacji w sprawach prawa pracy wybranym, trzem Sędziom Sądu Okręgowego w O. z wyłączeniem pozostałych Sędziów Sądu Okręgowego od możliwości ich rozpoznawania, czym faktycznie wyłączono zastosowanie zasady losowości składu orzekającego oraz dokonanie (zarządzeniem Przewodniczącego Wydziału) zmiany składu osobowego Sądu w toku sprawy - pomimo tego, że brak było jakichkolwiek przeszkód do rozpoznania sprawy w dotychczasowym składzie, z powołaniem się na wyłączność w rozpoznawaniu spraw apelacyjnych w Wydziale Pracy Sądu Okręgowego w O. przez trzech, odgórnie wybranych sędziów, wynikającą z zarządzenia Prezesa Sądu Okręgowego w O. o przydziale czynności, podczas gdy strona powinna mieć zagwarantowane prawo do tego, że skład Sądu rozpoznający jej sprawę będzie losowy i nie będzie *a priori* znany, a losowanie będzie rzeczywiście zapewniało możliwość wyboru trzyosobowego składu Sądu spośród większej ilości sędziów oraz raz ustalony skład Sądu nie ulegnie zmianie chyba, że zajdzie przypadek dotyczący Sędziego, będącego już częścią składu, który wpływałby na niemożność rozpoznania sprawy w dotychczasowym składzie Sądu - co nie miało miejsca w niniejszej sprawie;

5. art. 224 § 1 k.p.c. w zw. z art. 155 § 2 k.p.c. - poprzez odebranie głosu pełnomocnikowi powódki podczas mowy końcowej, w trakcie pierwszej rozprawy przed Sądem Okręgowym, a jednocześnie pominięcie w całości okoliczności, które zostały podniesione w apelacji powódki i sporządzonej przez nią odpowiedzi na apelację pozwanej ad 1, a które miały być dodatkowo uzasadnione w dalszej części mowy końcowej.

II. Naruszenie prawa materialnego:

1. art. 9 k.p. w zw. z art. 241²³ k.p. i art. 240 § 2 k.p. w zw. z art. 249¹ § 1 k.p. i w zw. z § 2 *in fine* Protokołu dodatkowego nr 10 z 15 lutego 2011 r. do Zakładowego Układu Pracy z 4 lutego 2005 r. funkcjonującego przy pozwanej ad 1 w zw. z pkt. 2 Porozumienia z 18 maja 2011 r. zawartego przez pozwaną ad 2 oraz

organizacje związkowe działające przy pozwanej ad 1 oraz z treścią Listu intencyjnego przesłanego przez pozwaną ad 2 z 14 marca 2011 r. do Zarządu pozwanej ad 1 i w zw. z art. 1 ust. 1, art. 2 w zw. z art. 3 ust. 1 i art. 8 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tj. z 3 października 2018 r., Dz.U. z 2018 r. poz. 1969) i w zw. z art. 4 § 4 pkt 4 k.s.h. w zw. z art. 26¹ ustawy o związkach zawodowych (tj. z dnia 17 stycznia 2019 r. Dz.U. z 2019 r., poz. 263) w zw. z art. 59 ust. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej poprzez błędną wykładnię i przyjęcie, że Porozumienie z 18 maja 2011 r. zawarte pomiędzy pozwaną ad 2 (inwestorem), a działającymi przy pozwanej ad 1 organizacjami związkowymi, nie stanowi źródła prawa pracy i nie jest źródłem indywidualnych roszczeń pracowników pozwanej ad. 1 o wypłatę odprawy w wysokości dziewięciomiesięcznego wynagrodzenia danego pracownika, podczas gdy już w lutym 2011 r. pozwana ad. 1 oraz działające przy niej organizacje związkowe, wprowadziła do wewnętrznego prawa pracy pozwanej ad. 1 postanowienia upoważniające przyszłego inwestora (pozwaną ad. 2), a nawet zobowiązujące go, do zawarcia w imieniu i ze skutkiem wobec pozwanej ad. 1, umowy społecznej dotyczącej zabezpieczenia praw i interesów pracowników pozwanej ad. 1, która to umowa społeczna została zawarta 18 maja 2011 r. (Porozumienie pkt. 1, 2 oraz pkt 5) i stała się częścią wewnętrznego prawa pracy pozwanej ad. 1, a samo Porozumienie w pkt 2 wyraźnie i bezpośrednio odnosi się do praw pracowników pozwanej ad. 1 przysługujących im na podstawie ustawy wskazując, że odprawy w wysokości dziewięciomiesięcznego wynagrodzenia, przyznawane zwalnianym pracownikom pozwanej ad. 1, będą zawierały w sobie odprawę pieniężną wynikającą z ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników;

2. art. 241¹³ § 2 k.p. w zw. z art. 241⁸ § 2 i art. 18 § 2 k.p. i w zw. z art. 42 § 1 i 2 k.p. w zw. z art. 45 § 1 k.p. oraz w zw. z art. 241⁹ § 1 k.p. w związku z treścią § 1 pkt 1 Protokołu dodatkowego nr 14 z 9 listopada 2019 r. do ZUZP z 4 lutego 2005 r., funkcjonującego przy pozwanej ad 1 oraz art. 25 pkt 10 ZUZP poprzez ich niezastosowanie i przyjęcie, że powódce nie przysługuje uprawnienie do otrzymania odprawy w wysokości dziewięciomiesięcznego wynagrodzenia w

związku z jej zwolnieniem i likwidacją jej stanowiska pracy w 2012 r., gdyż zapisy Protokołu dodatkowego nr 11 i nr 12 do ZUZP uprawniały pracowników pozwanej ad. 1 do uzyskania takich świadczeń bezpośrednio na podstawie ZUZP tylko do końca 2012 r., podczas gdy:

- pozwane po nadejściu terminu końcowego przewidzianego w Protokołach dodatkowych nr 11 i 12 nie wręczyły pracownikom pozwanej ad. 1, w tym powódce, 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 pozwanej ad. 1 także w roku 2013, gdy zwolniona została powódka, a ponadto - Protokołem dodatkowym nr 14 do ZUZP przedłużono i utrwalono wszystkie uprawnienia przysługujące pracownikom pozwanej ad. 1 w czasie jego wprowadzenia (tj. 9 listopada 2012 r.) do 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 dziewięciomiesięcznego 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 zw. z art. 32 Konstytucji RP w zw. z pkt 2 Porozumienia z 18 maja 2011 r. oraz zapisem Porozumienia zgodnie z którym obowiązuje ono do 20 maja 2015 r. 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 funkcjonującego przy pozwanej ad. 1 i zróżnicowaniu w ZUZP pozwanej ad. 1 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 dziewięciomiesięcznej (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 - tj. w latach 2013-2015, zaprzeczaniu przez pozwane w toku procesu faktowi prowadzenia w latach 2013 i 2014 gruntownej i powszechnej restrukturyzacji pozwanej ad. 1, która (w tych latach)

stanowiła *de facto* kontynuację restrukturyzacji rozpoczętej w roku 2011, niezwłocznie po przejęciu pozwanej ad. 1 przez pozwaną ad. 2, 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, należna jest także pracownikom pozwanej ad. 1 zwalnianym w latach 2013, 2014 i 2015, w tym powódce;

4. art. 8 k.p. w zw. 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 powódki - i innych pracowników zatrudnianych formalnie przez jej spółkę zależną, tj. 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, Protokołu jest Sprzeczna ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa i nie zasługuje na ochronę;

5. art. 8 k.p. w zw z § 2 pkt 1 Protokołu dodatkowego nr 10 do ZUZP z 4 lutego 2005 r. funkcjonującego przy pozwanej ad. 1 przez jego niezastosowanie i przyjęcie, że w sytuacji, w której pozwana ad. 2 (inwestor) nie zawarła umowy społecznej, o której mowa w protokole dodatkowym nr 10 do ZUZP, pracownikom pozwanej ad. 1 nie przysługuje roszczenie o zapłatę odszkodowania w wysokości 60-krotności średniego indywidualnego wynagrodzenia danego pracownika - niezależne od innych świadczeń przysługujących na mocy przepisów prawa (odprawa), podczas gdy w sytuacji, w której inwestor (pozwana ad. 2) twierdził, że nie zawarł umowy społecznej, o której mowa w Protokole dodatkowym nr 10 do ZUZP, powódce powinno być wypłacone odszkodowanie w wysokości wskazanej w tym Protokole;

6. art. 8 k.p. w zw. z art. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników - poprzez 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 zw. z art 300 k.p. w zw. z pkt 2 Porozumienia z 18 maja 2011 r. poprzez jego błędną wykładnię i przyjęcie, że w sytuacji w której Porozumieniu z 18 maja 2011 r. nie przypisuje się charakteru źródła prawa pracy należy je traktować (w kontekście postanowień pkt 2 Porozumienia) wyłącznie jako tzw. *gentlemens agreement*, podczas gdy w tej sytuacji Porozumieniu należy nadać charakter umowy o świadczenie na rzecz osoby trzeciej w której to sytuacji powódce przysługuje roszczenie o wykonanie umowy w stosunku do pozwanej ad. 2;

8. art. 391 § 1 k.c. w zw. z art 300 k.p. w zw. z pkt. 2 Porozumienia z 18 maja 2011 r. przez jego niezastosowanie i przyjęcie, że w sytuacji w której Porozumieniu z 18 maja 2011 r. nie przypisuje się charakteru źródła prawa pracy należy je traktować (w kontekście postanowień pkt. 2 Porozumienia) wyłącznie jako tzw. *gentlemens agreement*, podczas gdy w tej sytuacji Porozumieniu należy nadać charakter umowy o świadczenie przez osobę trzecią, w której to sytuacji powódce przysługuje roszczenie o wykonanie umowy w stosunku do pozwanej ad. 2 lub o zapłatę odszkodowania od pozwanej ad. 2 - w związku z tym, że pozwana ad. 1 nie wypłaciła na rzecz powódki odprawy w pełnej (dziewięciomiesięcznej) wysokości;

9. art. 356 § 1 k.c. w zw. z art. 359 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. w zw. z § 2 pkt 1 Protokołu dodatkowego nr 10 do ZUZP z 4 lutego 2015 r. funkcjonującego przy pozwanej ad. 1 oraz pkt 2 Porozumienia z 18 maja 2011 r. zawartego przez pozwaną ad. 2 i organizacje związkowe działające przy pozwanej ad. 1 poprzez ich niezastosowanie i przyjęcie,

że pozwane nie ponoszą odpowiedzialności łącznej za zapłatę na rzecz powódki, podczas gdy odpowiedzialność P. O.S.A. oraz Z.

O. S.A. w ustalonym stanie faktycznych sprawy jest łączna;

10. art. 471 k.c. w zw. z art 393 § 1 k.c. w zw. z art 391 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. przez ich niezastosowanie i przyjęcie, że pozwane nie ponoszą odpowiedzialności za niewykonanie zobowiązania do wypłaty na rzecz powódki (i innych pracowników zwalnianych w latach 2013-2015) odprawy w pełnej, dziewięciomiesięcznej wysokości, podczas gdy pozwane w roku 2011 przyjęły na siebie zobowiązanie do zagwarantowania pracownikom pozwanej ad 1, którzy zwalniani będą w ramach restrukturyzacji, odprawy pieniężnej w wysokości 9-cio miesięcznego wynagrodzenia, które to zobowiązanie nie zostało wykonane w stosunku do powódki (i innych pracowników zwalnianych w latach 2013-2015);

11. art. 415 k.c. w zw. z art. 8 k.p. w zw. z art. 300 k.p. w zw. z pkt. 2 Porozumienia z 18 maja 2011 r. oraz w zw. z § 2 pkt 1 Protokołu dodatkowego nr 10 do ZUZP - poprzez ich niezastosowanie i przyjęcie, że pozwane nie ponoszą winy za poniesioną przez powódkę szkodę w wysokości niewypłaconej części odprawy (wynoszącej 6-cio krotność wynagrodzenia powódki), podczas gdy 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 zwolnienia przekraczały w sposób znaczny progi ustawowe obligujące do wszczęcia procedury zwolnień grupowych, jednocześnie do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy celowo nie wprowadzono kolejnego Protokołu dodatkowego który, w sposób wyraźny i nie budzący wątpliwości, przedłużyłby prawo pracowników pozwanej ad. 1 do uzyskania 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 powódki (oraz innych pracowników/akcjonariuszy pozwanej ad. 1, którzy zwolnieni zostali w latach 2013-2015).

Wobec powyższego skarżąca wniosła o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku w całości i zasądzenie na rzecz powódki łącznie od pozwanej ad 1 oraz pozwanej ad 2 kwoty 14.944,84 zł wraz z odsetkami ustawowymi od 1 czerwca 2014 r. do dnia zapłaty;

2. zasądzenie na rzecz powódki łącznie od pozwanej ad. 1 oraz pozwanej ad. 2 kosztów postępowania przed Sądem Rejonowym oraz Sądem Okręgowym oraz kosztów postępowania kasacyjnego;

ewentualnie o:

3. uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w O., przy uwzględnieniu kosztów dotychczasowego postępowania.

Strona pozwana w odpowiedzi na skargę kasacyjną wniosła o:

1. odmowę przyjęcia powołanej powyżej skargi kasacyjnej do rozpoznania przez Sąd Najwyższy oraz o zasądzenie od powódki na rzecz każdej z pozwanych Spółek zwrotu kosztów procesu w postępowaniu wywołanym wniesieniem tejże skargi kasacyjnej w postaci kosztów zastępstwa adwokackiego w stawce minimalnej według norm przepisanych, ewentualnie - z tzw. ostrożności procesowej - w razie jednak przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania przez Sąd Najwyższy, wniosła o:

2. oddalenie skargi kasacyjnej w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz każdej z pozwanych Spółek zwrotu kosztów procesu w postępowaniu wywołanym wniesieniem tejże skargi kasacyjnej w postaci kosztów zastępstwa adwokackiego w stawce minimalnej według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty skargi kasacyjnej okazały się uzasadnione w stopniu wskazującym na konieczność uchylenia zaskarżonego wyroku w części wskazanej w sentencji.

Na podstawie art. 398¹³ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod rozwagę nieważność postępowania.

W pierwszej kolejności należy zwrócić uwagę, że na tle niniejszej sprawy ujawniły się zagadnienia prawne, które były przedmiotem rozpoznania przez Sąd Najwyższy w składzie siedmiu sędziów. Sąd Najwyższy w uchwale z 27 października 2021 r., III PZP 1/21 (LEX nr 3246812) stwierdził, że porozumienie zawarte między inwestorem zamierzającym nabyć akcje spółki, której akcjonariuszami są pracownicy, a zakładowymi organizacjami związkowymi działającymi w tej spółce nie stanowi źródła prawa pracy jako nieoparte na ustawie (art. 9 § 1 k.p.). Zdaniem Sądu Najwyższego w składzie powiększonym, w stanie faktycznym niniejszej sprawy sporne porozumienie nie zostało zawarte w procesie prywatyzacji pośredniej (co uzasadniałoby zastosowanie argumentacji wyrażonej w uchwale Sądu Najwyższego z 23 maja 2006 r., III PZP 2/06, OSNP 2007, nr 3-4, poz. 38.) ani bezpośrednio (co z kolei prowadziłoby do stanowiska zawartego w wyroku Sądu Najwyższego z 29 stycznia 2008 r., II PK 146/07, OSNP 2009 nr 7-8, poz. 87). Pakiet socjalny został zawarty między inwestorem a związkami zawodowymi działającymi w spółce akcyjnej, która została już sprywatyzowana. Spółka przejmowana nie była w chwili zawierania pakietu własnością Skarbu Państwa, lecz pracowników tej spółki. Nie znajdowały zatem do niej zastosowania przepisy, z których Sąd Najwyższy w uchwale III PZP 2/06 oraz w wyroku II PK 146/07 wywiódł podstawę prawną dla potraktowania pakietu socjalnego jako innego porozumienia opartego na ustawie.

Jednocześnie niewystarczające do zakwalifikowania porozumienia jako opartego na ustawie jest uprawnienie przewidziane dla organizacji związkowych w art. 26¹ ust. 3 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst:

Dz.U. z 2019 r., poz. 263 ze zm.) w związku z art. 23¹ k.p. Jak wyjaśniono w orzecznictwie Sądu Najwyższego (zob. np. wyrok Sądu Najwyższego z 19 października 2010 r., II PK 91/10, OSNP 2012 nr 1-2, poz. 9), zmiany kręgu akcjonariuszy nie mogą być kwalifikowane jako przejście zakładu pracy w rozumieniu art. 23¹ k.p.

Następnie skład powiększony Sądu Najwyższego rozważył, w ślad za wyrokiem Sądu Najwyższego z 29 lipca 2003 r., I PK 270/02 (OSNP 2004 nr 16, poz. 281), czy porozumienie zawarte w niniejszej sprawie nie ma oparcia w art. 3 ustawy o zwolnieniach grupowych. W wyroku I PK 270/02 przyjęto bowiem, że pakiet socjalny zawarty z udziałem pracodawcy może stać się źródłem prawa pracy (art. 9 k.p.) jako część porozumienia zawartego na podstawie art. 4 ust. 1 ustawy z 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r. Nr 112, poz. 980 ze zm.). Zgodnie zaś z art. 3 ust. 1 i 2 ustawy o zwolnieniach grupowych pracodawca i związki zawodowe zawierają porozumienie określające między innymi obowiązki pracodawcy wobec pracowników w związku z zamierzonym zwolnieniem grupowym. Zawarte w stanie faktycznym niniejszej sprawy porozumienie z 18 maja 2011 r. obejmowało zaś postanowienie dotyczące zasad kształtowania odpraw dla pracowników zwalnianych z przyczyn nie dotyczących pracowników. Sąd Najwyższy w składzie powiększonym uznał, że art. 3 ustawy o zwolnieniach grupowych nie stanowi podstawy prawnej dla zawarcia porozumienia takiego jak porozumienie z 18 maja 2011 r. Przeciwnie kwalifikowaniu tego przepisu jako podstawy prawnej dla potraktowania jako „opartego na ustawie” porozumienia inwestora ze związkami zawodowymi działającymi w przejmowanej spółce przemawiał w pierwszej kolejności zakres podmiotowy ustawy o zwolnieniach grupowych, który obejmuje pracodawcę, a nie inwestora. W dalszej kolejności Sąd Najwyższy w składzie powiększonym uwzględnił, że porozumienie z 18 maja 2011 r. zostało zawarte poza formalnym trybem przewidzianym w ustawie o zwolnieniach grupowych. W tym zakresie należy zwrócić uwagę, że w piśmiennictwie krytycznie odnoszącym się do uchwały III PZP 2/06 i późniejszego orzecznictwa Sądu Najwyższego, przyjmuje się, że pakiet socjalny zawierający postanowienie takie jak porozumienie z 18 maja 2011 r. może zostać uznany za

źródło prawa pracy tylko, jeżeli zostanie zawarty w trybie i formie prawnej przewidzianej dla porozumienia będącego źródłem prawa pracy (M. Zieliński: Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z 8 lipca 2014 r. (I PK 312/2013) dotyczącego charakteru normatywnego tzw. porozumień strajkowych i postrajkowych, PiZS 2014 nr 12, s. 38; podobnie Z. Hajn: Rola organizacji pracodawców w tworzeniu prawa pracy [w:] L. Florek (red.), Źródła prawa pracy. Warszawa 2000, s. 51; Z. Hajn: Zbiorowe prawo pracy. Zarys systemu. Warszawa 2013, s. 174).

W konkluzji Sąd Najwyższy w składzie siedmioosobowym stwierdził, że w niniejszej sprawie, ani w postanowieniu o przedstawieniu zagadnienia prawnego do rozstrzygnięcia przez skład powiększony Sądu Najwyższego, ani przed Sądami pierwszej i drugiej instancji orzekającymi w niniejszej sprawie, jak również składanych przez powódkę pismach procesowych, nie powołano żadnej innej szczegółowej podstawy prawnej, z której wynikałoby, że pakiet socjalny, o który chodzi w tej sprawie, ma oparcie w ustawie. Powyższe doprowadziło Sąd Najwyższy do konstatacji, zgodnie z którą porozumienie zawarte między inwestorem zamierzającym nabyć akcje spółki należące do pracowników tej spółki a zakładowymi organizacjami związkowymi działającymi w tej spółce nie stanowi źródła prawa pracy (art. 9 § 1 k.p.), gdyż nie zostało oparte na ustawie.

Jednak powyższe rozważania nie przesądzają jeszcze o zasadności roszczeń powódki, czy też o braku takiej zasadności. Jak wskazano w cytowanej uchwale Sądu Najwyższego, skład powiększony nie mógł udzielić odpowiedzi na drugie ze sformułowanych zagadnień prawnych, dotyczącego dopuszczalności wyprowadzania z porozumienia nie mającego charakteru źródła prawa pracy indywidualnych roszczeń pracowników, między innymi z uwagi na fakt, że brak jest na obecnym etapie ustaleń faktycznych co do okoliczności zawarcia i realizacji danego porozumienia (pakietu socjalnego) oraz wykładni treści tego porozumienia. Sąd pierwszej instancji oparł się na koncepcji pakietu socjalnego zawartego z inwestorem jako źródła prawa pracy, ignorując wymóg zakotwiczenia tego pakietu w przepisach prawa, oraz akcentując znaczenie wprowadzenia protokołu nr 11 do ZUZP. Z kolei Sąd drugiej instancji, odrzucając koncepcję Sądu pierwszej instancji, w sposób powierzchowny dokonał zarówno wykładni porozumienia z 18 maja

2011 r. jak i ocenił skutki prawne protokołu nr 11 do ZUZP bez wyjaśnienia okoliczności jego wprowadzenia (z punktu widzenia związania pracodawcy pakietem przez przystąpienie do jego realizacji).

W konsekwencji, brak ustaleń co do treści samego porozumienia z 18 maja 2011 r. jak i okoliczności towarzyszących wprowadzeniu protokołów nr 11 i 12 oraz wykładni ich treści sprawiają, że na wskazane zagadnienie można byłoby jedynie udzielić bardzo abstrakcyjnej odpowiedzi. Sprowadzałaby się ona do tezy, zgodnie z którą z porozumienia zawartego między inwestorem zamierzającym nabyć akcje spółki należące do pracowników tej spółki a zakładowymi organizacjami związkowymi działającymi w tej spółce można wyprowadzić indywidualne roszczenia pracowników, gdy porozumienie to zawiera stosowne zastrzeżenie umowne. 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.

Wskazać bowiem należy, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego wyjaśniono, że nienazwane porozumienie płacowe, niebędące źródłem prawa pracy, zawarte przez inwestora z organizacjami związkowymi, działającymi w przejmowanym podmiocie może być źródłem roszczeń dla pracowników tego podmiotu. Nie ma bowiem żadnego ograniczenia w systemie prawnym, które uniemożliwiłoby partnerom społecznym (potencjalnemu właścicielowi pracodawcy oraz związkom zawodowym) zawierania uzgodnień przyznających pracownikom więcej uprawnień niż wynikające z powszechnie obowiązujących bądź tylko zakładowych źródeł prawa pracy (zob. uchwała Sądu Najwyższego z 24 listopada 1993 r., I PZP 46/93, OSNC 1994 nr 6, poz. 131). Ze wskazanej uchwały I PZP 46/93 wynika, że możliwość wyprowadzenia indywidualnych roszczeń pracowników jest determinowana w pierwszej kolejności przez treść pakietu socjalnego oraz uzgodnione przez jego strony – w ramach swobody zawierania umów – zasady jego wykonywania. Jeżeli bowiem pakiet socjalny zawarty z inwestorem nie

zostanie – z powodu braku oparcia na ustawie – zakwalifikowany jako źródło prawa pracy, powinien być traktowany jako zwykła – choć nienazwana – umowa, której strony zadecydują, kto i w jakich okolicznościach jest uprawniony do przewidzianych w pakiecie świadczeń oraz kto i w jakich okolicznościach jest zobowiązany do realizacji tych świadczeń. Dopiero ustalenie kręgu podmiotów uprawnionych i zobowiązanych, jak również praw przyznanych pracownikom na mocy konkretnego pakietu socjalnego, pozwala na udzielenie odpowiedzi, czy w konkretnym stanie faktycznym mamy do czynienia z konstrukcją umowy o świadczenie na rzecz osoby trzeciej (art. 393 k.c.), przez osobę trzecią (art. 391 k.c.), czy też z postanowieniem umownym łączącym w swej treści rozwiązanie przewidziane przez prawodawcę w art. 391 i art. 393 k.c. (umowa inwestora ze związkami zawodowymi przewidująca świadczenia pracodawcy [przez osobę trzecią] na rzecz pracowników [na rzecz osoby czwartej]).

Przy czym, w dotychczasowym orzecznictwie Sądu Najwyższego dominuje podejście, zgodnie z którym pakiety socjalne należy traktować z perspektywy indywidualnych roszczeń pracowników jako umowy o świadczenie na rzecz osoby trzeciej. We wspomnianej już uchwale I PZP 46/93 nienazwane porozumienie zawarte przez przyszłego nabywcę (inwestora) przedsiębiorstwa państwowego z przedstawicielami związków zawodowych i rady pracowniczej tego przedsiębiorstwa, które nie zostało zakwalifikowane jako porozumienie płacowe w rozumieniu ustawy z dnia 26 stycznia 1984 r. o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania (jednolity tekst: Dz.U. z 1990 r. Nr 69, poz. 407 ze zm.) zostało uznane za umowę na rzecz osoby trzeciej względem pracowników tego przedsiębiorstwa państwowego. Jednocześnie przyjęto, że w zakresie przyznającym pracownikom dodatkowe świadczenia omawiane porozumienie kształtuje po przejęciu zakładu pracy przez nowego pracodawcę nową treść indywidualnych stosunków pracy, z której pracownicy mogą wywodzić ewentualne roszczenia. Pakiet socjalny wchodził zatem po sfinalizowaniu transakcji prywatyzacyjnej w skład treści indywidualnych stosunków pracy, zatem odwoływanie się do konstrukcji z art. 393 k.c. było zbędne. Warto przy tym zauważyć, że przedmiot tego porozumienia pokrywał się z przedmiotem porozumienia występującego w niniejszej sprawie. Zawierało ono klauzulę, zgodnie

z którą „pracownikom, z którymi pracodawca rozwiązał stosunek pracy z przyczyn ekonomicznych, w miejsce odprawy określonej w art. 8 ust. 2 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. przysługuje, w przypadku, gdy przepracował on więcej niż 10, lecz mniej niż 20 lat, odprawa w wysokości 12-miesięcznego wynagrodzenia”.

Z kolei w uchwale Sądu Najwyższego z 5 czerwca 1996 r., I PZP 14/96 (OSNAPiUS 1997 nr 2, poz. 18) odwołano się tylko do konstrukcji umowy o świadczenie na rzecz osoby trzeciej z art. 393 k.c. przy kwalifikacji prawnej porozumienia zawartego w umowie sprzedaży części akcji spółki, w której kupujący (inwestor) zobowiązał się wobec sprzedającego (Skarb Państwa) do spowodowania, aby spółka podwyższyła o 30% wynagrodzenia jej pracowników przed upływem dwóch miesięcy od dnia podpisania umowy. Sąd Najwyższy w uchwale tej uznał jednak, że pracownikowi nie przysługuje prawo podmiotowe do podwyższenia wynagrodzenia o 30% od pracodawcy, ponieważ postanowienie umowne, które miało być traktowane jako umowa o świadczenie na rzecz osoby trzeciej, brzmiało następująco „kupujący zobowiązuje się do spowodowania, aby Spółka podwyższyła o 30% wynagrodzenia pracowników Spółki przed upływem dwóch miesięcy od dnia podpisania umowy, pod rygorem kary umownej w wysokości równej kwocie łącznej przyrzeczonego podwyższenia wynagrodzeń wraz z należną z tego tytułu składką na ZUS”. Sąd Najwyższy uznał, że ze zobowiązania takiego nie wynikało, by spółka przejmująca zobowiązała się do podwyższenia wynagrodzenia każdemu pracownikowi jedynie do podwyższenia o 30% wynagrodzenia pracowników, czyli zwiększenia funduszu płac. Z drugiej strony w uchwale I PZP 14/96 przyjęto, że art. 393 k.c. miałby zastosowanie, gdyby „w omawianej umowie zastrzeżono, że kupujący akcje D. spełni świadczenie na rzecz osoby trzeciej, to jest na rzecz każdego pracownika osobno zobowiązując się do podwyższenia o 30% wynagrodzenia każdego pracownika. Tylko takie zobowiązanie dawałoby pracownikom prawo do żądania spełnienia określonego w umowie świadczenia [...] Grupy Kapitałowej S.A., wprost od niej”. Takiego zobowiązania na rzecz osoby trzeciej w tym porozumieniu nie było, ponieważ stosowne postanowienie umowne zawierało sformułowanie „kupujący spowoduje, aby Spółka podwyższyła...”, co nie jest równoznaczne i za takie nie można uznać, że kupujący akcje zobowiązał się wobec każdego pracownika do wypłaty

wynagrodzenia zwiększonego o 30%. Z uchwały wydanej w sprawie I PZP 14/96 wynika zatem potwierdzenie dla szczególnego znaczenia sposobu sformułowania postanowień pakietu socjalnego i zastrzeżeń dodatkowych dla możliwości wywodzenia z niego indywidualnych roszczeń pracowników.

Wskazaną linię orzeczniczą kontynuuje uchwała Sądu Najwyższego z 29 września 1998 r., III ZP 27/98 (OSNAPiUS 1999 nr 8, poz. 265), w której przyjęto, że umowa zawierana przez związki zawodowe z inwestorem (przyszłym nabywcą zakładu pracy) – nie będąc źródłem prawa pracy jako nieoparta na ustawie – ma charakter umowy na rzecz osoby trzeciej, czyli pracowników, którzy mogą żądać spełnienia świadczenia bezpośrednio od dłużnika. Uwagę zwraca, że za dłużnika uznano pracodawcę, a nie inwestora, co sugerowałoby połączenie konstrukcji z art. 393 i art. 391 k.c. Również w wyroku Sądu Najwyższego z 29 czerwca 2005 r., II PK 344/04 (OSNP 2006 nr 9-10, poz. 152), bez przesądzania tej kwestii, opowiedziano się za traktowaniem pakietu socjalnego zawieranego przez organizacje związkowe z inwestorem jako umowy o świadczenie na rzecz osoby trzeciej (art. 393 k.c.) albo przez osobę trzecią (art. 391 k.c.). Konstrukcję pakietu socjalnego jako umowy na rzecz osoby trzeciej przyjęto także w wyroku z 17 lutego 2000 r., I PKN 541/99 (OSNAPiUS 2001 nr 14, poz. 464), w którym Sąd Najwyższy uznał, że postanowienia zbiorowego porozumienia zawartego między pracodawcą i zakładowymi organizacjami związkowymi, niemającego oparcia w ustawie, są źródłem zobowiązań w stosunku do pracowników i mogą korzystniej – niż to wynika z przepisów prawa pracy – kształtować treść indywidualnych stosunków pracy. Zwrócić należy jednak uwagę, że w sprawie I PKN 541/99 chodziło o pakiet socjalny zawarty z udziałem pracodawcy. Nie ma wówczas żadnych przeszkód dla dochodzenia roszczeń od pracodawcy. Podobne stanowisko wyrażono w wyrokach z 23 lutego 1999 r., I PKN 588/98 (OSNAPiUS 2000 nr 8, poz. 298) oraz z 7 września 1999 r., I PKN 243/99 (OSNAPiUS 2001 nr 1, poz. 8).

Z kolei w wyroku Sądu Najwyższego z 29 lipca 2003 r., I PK 270/02 (OSNP 2004 nr 16, poz. 281) przyjęto, że zasadniczym warunkiem przyznania pracownikom indywidualnych roszczeń z pakietu socjalnego jako umowy na rzecz osoby trzeciej jest ustalenie, że pracodawca był albo stał się stroną takiej umowy.

Zwrócono także uwagę, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego wypracowano model łągodzący warunki, od spełnienia których uzależnione jest ziszczenie się tego wymogu (czyli związania pracodawcy postanowieniami pakietu socjalnego zawartego bez jego udziału). Polegają one na tendencji do uznania związania pracodawcy pakietem socjalnym w przypadku różnego rodzaju zachowań przejawiających wolę jego realizacji (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 17 listopada 1999 r., I PKN 364/99, OSNAPIUS 2001 nr 7, poz. 219; z 9 maja 2000 r., I PKN 616/99, OSNAPIUS 2001 nr 19, poz. 586; z 7 sierpnia 2001 r., I PKN 856/00, OSNP 2003 nr 13, poz. 310). W ten sposób uzależniono zastosowanie konstrukcji z art. 393 k.c. do pracodawcy jako dłużnika, od którego osoba trzecia (pracownik) może dochodzić roszczeń, od formalnego lub faktycznego przystąpienia tego pracodawcy do pakietu socjalnego.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego zwracano jednak uwagę na istotne problemy w przedmiocie zastosowania konstrukcji z art. 393 k.c. do pakietu socjalnego zawieranego z inwestorem (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 25 maja 2005 r., I PK 228/04 (OSNP 2006 nr 3-4, poz. 37). Z jednej strony podtrzymano w nim pogląd, zgodnie z którym art. 393 k.c. można stosować do pakietów socjalnych zawieranych z udziałem pracodawcy. W takiej sytuacji pracodawca (dłużnik) zobowiązuje się wobec związku zawodowego (wierzyciel), że spełni świadczenie na rzecz pracownika (osoby trzeciej), w związku z czym pracownik (osoba trzecia), w braku odmiennego postanowienia zawartego w porozumieniu, może żądać bezpośrednio od pracodawcy (dłużnika) spełnienia zastrzeżonego świadczenia. Z drugiej strony Sąd Najwyższy wyraził wątpliwość, „czy konstrukcja zawarta w art. 393 k.c. może być stosowana w sytuacji, gdy stroną porozumienia jest inwestor a określone w nim uprawnienia pracowników ma realizować pracodawca, który ma dopiero powstać przez powołanie spółki z udziałem inwestora i podmiotu sprzedającego zakład, lub pracodawca będący, jak w niniejszej sprawie, w sensie prawnym podmiotem innym niż inwestor”. W takiej konfiguracji mamy bowiem do czynienia z wymieszaniem konstrukcji z art. 393 k.c. (świadczenie na rzecz pracownika) z art. 391 k.c. (świadczenie przez pracodawcę), gdyż obowiązki pracodawcy oraz uprawnienia pracownika będących osobami trzecimi wobec kontrahentów, ustalają inwestor i związki zawodowe. Sąd Najwyższy zwrócił więc

trafnie uwagę, że aby możliwe było zastosowanie samej konstrukcji prawnej z art. 393 k.c. w takiej sytuacji konieczne byłoby przyjęcie założenia, zgodnie z którym to inwestor-dłużnik zaciąga zobowiązanie w imieniu i na rzecz pracodawcy, a zatem działa za pracodawcę i jako pracodawca. O ile w kategoriach faktycznych takie założenie Sąd Najwyższy uznał za dopuszczalne (gdy inwestor obejmie większość udziałów spółki – pracodawcy lub kontrolny pakiet akcji), o tyle w kategoriach prawnych założenie to uznano za trudne do obrony, „ponieważ zobowiązanie zaciągnięte przez inwestora pozostaje w takim przypadku nadal jego prawnym obowiązkiem”. Zastrzeżenia wyartykułowane w wyroku I PK 228/04 można podzielić w przypadku dochodzenia przez pracownika roszczeń z tytułu pakietu socjalnego od pracodawcy, skoro pakiet został zawarty bez jego udziału. Nie ma natomiast żadnych przeszkód, by pracownik jako osoba trzecia dochodził roszczeń z pakietu socjalnego od inwestora, o ile w pakiecie tym zawarte zostanie stosowne zastrzeżenie co do odpowiedzialności inwestora. W braku takiego zastrzeżenia pracownikowi nie będą przysługiwać roszczenia ani wobec pracodawcy (o ile nie stał się związany pakietem na zasadach wynikających z I PKN 541/99), ani wobec inwestora.

Wątpliwości co do zastosowania art. 393 oraz 391 k.c. do pakietów socjalnych podniesiono również w postanowieniu Sądu Najwyższego z 8 lutego 2006 r., III PK 85/05 (LEX nr 1612077, zob. także B. Wagner: Pakiet socjalny, PiZS 2006 nr 9, s. 7). Po pierwsze, zwrócono uwagę, że zarówno umowa z art. 393 k.c. jak i umowa z art. 391 k.c. (a w zasadzie zastrzeżenia umowne) nie są odrębnym, samodzielnym typem umów. Stanowią jedynie zastrzeżenia modyfikujące inną umowę (inny stosunek cywilnoprawny). W przypadku umowy z art. 393 k.c. między wierzycielem (zastrzegającym) a osobą trzecią (beneficjentem) powstaje stosunek waluty. Wyjaśnia on prawny i gospodarczy sens przysporzenia, jakie otrzyma osoba trzecia. Natomiast między wierzycielem i dłużnikiem (przysporzającym) powstaje stosunek pokrycia, który wyznacza umowa zasadnicza. Decyduje on o treści zobowiązania dłużnika i stanowi causa dla jego zobowiązania wobec osoby trzeciej. Między dłużnikiem i osobą trzecią powstaje stosunek zapłaty (wykonania), który wyraża roszczenie osoby trzeciej przeciwko dłużnikowi o wykonanie zobowiązania wyznaczonego stosunkiem pokrycia. Przy tym, dłużnik ma świadczyć

osobie trzeciej tylko dlatego, że zobowiązał się do tego wobec zastrzegającego (wierzyciela). W przypadku pakietów socjalnych mamy do czynienia z uzgodnieniami między związkami zawodowymi (w układzie z art. 393 k.c. miałyby pozycję wierzyciela) oraz inwestorem (występującym w roli dłużnika). Beneficjentem mieliby być pracownicy (osoba trzecia). Stosunek waluty między związkiem zawodowym a pracownikiem istnieje jednak tylko w przypadku przyjęcia założenia, zgodnie z którym związek zawodowy, zawierając umowę z inwestorem, działa na rzecz pracownika. Oznacza to jednak przyjęcie bardzo szerokiego rozumienia reprezentacji pracownika, wykraczającego poza stosunek pracy, skoro umowa zawierana jest z podmiotem niebędącym pracodawcą. Niezależnie jednak od przyjęcia takiego założenia, nie istnieje nadal stosunek podstawowy (stosunek pokrycia) między organizacją związkową a inwestorem (podobnie Sąd Najwyższy w wyroku w sprawie II PK 55/16).

We wspomnianym postanowieniu za nieadekwatne uznano także posłużenie się konstrukcją z art. 391 zdanie pierwsze k.c. Również to zastrzeżenie ma charakter subsydiarny a zatem dla zawarcia umowy o świadczenie przez osobę trzecią konieczne jest istnienie jakiejś innej umowy o charakterze podstawowym. Dłużnik jest bowiem w tym przypadku odpowiedzialny za nieosiągnięcie uzgodnionego w umowie rezultatu. Stronami pakietu socjalnego są związki zawodowe (mają status wierzyciela-beneficjenta gwarancji, zastrzegającego) i inwestor (mający status dłużnika-gwaranta) składający przyrzeczenie, że osoba trzecia (pracodawca) spełni nie na rzecz wierzyciela ale na rzecz zupełnie innego podmiotu, będącego de facto osobą czwartą w tej relacji (inwestor – związki zawodowe – pracodawca - pracownik). Należałoby wówczas potraktować umowę z art. 391 k.c. jako umowę o świadczenie przez osobę trzecią (pracodawcę) na rzecz osoby czwartej (pracownika), co ze swej istoty nie mieści się w konstrukcji zastrzeżenia z art. 391 k.c. W sprawie III PK 85/05 zwrócono także uwagę, że w przypadku konstrukcji z art. 391 k.c., jeżeli pracodawca odmówi spełnienia świadczenia, dłużnik (inwestor) będzie zobowiązany do naprawienia wierzycielowi (związkowi zawodowemu) szkody. Sam pracownik na podstawie art. 391 k.c. nie nabywa roszczenia odszkodowawczego wobec inwestora, chyba że przyjmie się założenie, zgodnie z którym stroną pakietu nie są związki zawodowe jako podmioty

samodzielnie występujące w obrocie (osoby prawne), ale jako podmioty reprezentujące prawa i interesy pracowników, czy też nawet sami pracownicy reprezentowani przez związki zawodowe. Jednocześnie – z uwagi na brak pracodawcy wśród stron umowy – do reprezentowania pracowników wobec kontrahenta niebędącego pracodawcą (organizacją pracodawców) należałoby stosować zasady obowiązujące w zakresie związkowej reprezentacji praw i interesów indywidualnych pracowników (art. 30 ust. 1 i 2 ustawy o związkach zawodowych), a nie ich praw i interesów zbiorowych. To z kolei prowadziłoby do pozbawienia pracowników niebędących członkami związku zawodowego i nieobjętych związkową reprezentacją na ich wniosek możliwości dochodzenia od inwestora odszkodowania. Prawa pracowników byłyby zatem zróżnicowane według dyskryminującego kryterium przynależności do związku zawodowego.

Jak zatem wynika z przedstawionego powyżej orzecznictwa Sądu Najwyższego, kwestia treści i okoliczności zawarcia porozumienia z 18 maja 2011 r. ma zasadnicze znaczenie dla ustalenia jego charakteru prawnego, a zatem wymaga wszechstronnego zbadania. Nie budzi bowiem wątpliwość traktowanie pakietów socjalnych jako źródeł indywidualnych roszczeń pracowniczych w ramach konstrukcji z art. 393 k.c., gdy pakiet socjalny zawierany był z udziałem inwestora oraz pracodawcy (po jednej stronie) albo gdy pracodawca następnie – bezpośrednio lub pośrednio – wyrażał wolę realizacji zobowiązań wynikających z pakietu wynegocjowanego bez jego udziału (tak np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 lipca 2003 r., I PK 270/02, OSNP 2004 nr 16, poz. 281). Co prawda nie wyjaśniono, na czym polega stosunek podstawowy (stosunek pokrycia) między stronami pakietu socjalnego, ale należy przyjąć, że jego przedmiotem jest uzgodnienie przez partnerów społecznych zasad polityki kadrowej, jaka powinna być realizowana przez pracodawcę, gdy przejdzie on pod kontrolę inwestora.

Ewentualnie, możliwe jest również zapewnienie skuteczności prawnej pakietów socjalnych bez sięgania do konstrukcji z art. 391 lub 393 k.c., wymaga ono jednak inkorporowania postanowień pakietu socjalnego do układu zbiorowego pracy, co powoduje wygaśnięcie zobowiązań wynikających z tego porozumienia w zakresie, w jakim zostały one przejęte przez układ (wyrok Sądu Najwyższego z

dnia 8 czerwca 2010 r., I PK 23/10, OSNP 2011 nr 23-24, poz. 289). Postanowienia te stają się wówczas zakładowymi źródłami prawa pracy i odpada potrzeba kwalifikacji ich jako zastrzeżeń umownych z art. 393 lub 391 k.c. Do tej koncepcji wydaje się nawiązywać stanowisko Sądu pierwszej instancji, który fakt polegający na wprowadzeniu protokołu nr 11 do ZUZP potraktował jako przejaw woli realizacji przez pracodawcę postanowień porozumienia z 18 maja 2011 r. Jednak zagadnienie to nie zostało należycie wyjaśnione przez Sąd drugiej instancji, który w ogóle nie odniósł się do kwestii znaczenia prawnego wprowadzenia do ZUZP protokołu nr 11.

Należy również zwrócić uwagę, że nie ma żadnych przeszkód, by skonstruować pakiet socjalny w taki sposób, że będzie z niego wynikało cywilnoprawne zobowiązanie inwestora do zrealizowania określonych świadczeń ustalonych w pakiecie na rzecz pracowników kontrolowanego przez niego pracodawcy. Jednak w tym celu konieczne jest odpowiednio sformułowane postanowienie umowne zawierające zastrzeżenie wzorowane na art. 393 k.c., z tym że odnoszące się do obowiązku świadczenia przez inwestora na rzecz pracowników przejmowanej spółki jako osób nieobjętych bezpośrednio konstrukcją z art. 393 k.c. z uwagi na problem stosunku waluty w relacji między zawierającymi umowę związkami zawodowymi a pracownikami oraz stosunku pokrycia między inwestorem a związkami. Dopuszczalność zawarcia takiego postanowienia umownego poza rygorami z art. 393 k.c. uzasadnia sens pakietów socjalnych zawieranych na linii inwestor - związki zawodowe. Polega on na określeniu podstawowych z punktu widzenia danego kolektywu pracowniczego zasad polityki kadrowej, jaką pośrednio będzie realizował przyszły właściciel pracodawcy. Chodzi o nałożenie na właściciela kontrolującego pracodawcę pewnych ograniczeń oraz obowiązków, których korelatami mogą być indywidualne uprawnienia pracownicze w przypadku, gdy właściciel (pracodawca faktyczny) swoimi decyzjami narzuci pracodawcy formalnemu niekorzystne dla załogi rozwiązania albo będzie blokował wprowadzenie przez pracodawcę formalnego korzystnych dla pracowników rozwiązań (mających oparcie w pakiecie socjalnym wiążącym inwestora, a nie pracodawcę). Z samego zawarcia pakietu socjalnego (porozumienia) między związkami zawodowymi a inwestorem nie wynikają automatycznie jednak żadne

indywidualne roszczenia dla pracowników. Aby takie roszczenia można było wyprowadzić z takiego pakietu socjalnego, konieczne jest nie tylko sformułowanie odpowiedniego zastrzeżenia umownego, ale także odpowiednio precyzyjne sformułowanie praw indywidualnych pracowników (zob. sprawa I PZP 14/96). Pozwanym powinien być wówczas inwestor. W tym zakresie również konieczne jest zatem dokonanie ustaleń faktycznych w zakresie treści i wykładni postanowień układowych, uwzględniających okoliczności zawarcia układu, bowiem tylko w wyniku dokonania takich ustaleń możliwe jest przeprowadzenie oceny, czy zawarte w niniejszej sprawie porozumienie zawierało postanowienia kreujące prawa podmiotowe na rzecz indywidualnych pracowników.

Konkludując, należało uznać za uzasadnioną skargę kasacyjną powódki w zakresie, w jakim wskazywała ona na wydanie zaskarżonego wyroku w oparciu o niepełne ustalenia faktyczne, pomijające istotne dla rozpoznania niniejszej sprawy okoliczności. Sąd drugiej instancji słusznie uznał, że porozumienie z 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. Bowiem 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.

Rozpoznając sprawę ponownie Sąd drugiej instancji dokona zatem ustaleń faktycznych w zakresie treści, okoliczności zawarcia oraz charakteru prawnego

porozumienia z 18 maja 2011 r., zwracając szczególną uwagę, na spełnienie przesłanek pozwalających na uznanie, że porozumienie to stanowi jedną z umów cywilnoprawnych, pozwalających na wywodzenie z niej uprawnień przez indywidualnych pracowników, ewentualnie na fakt przyjęcia na siebie zobowiązania do respektowania uprawnień wynikających z porozumienia przez pracodawcę, czy to z uwagi na fakt, że uczestniczył on w zawarciu porozumienia, czy też w drodze inkorporacji jego postanowień do treści ZUZP. Dopiero po dokonaniu stosownych ustaleń Sąd drugiej instancji będzie mógł rozstrzygnąć ostatecznie o zasadności roszczeń powódki.

W związku z powyższym orzeczono jak w sentencji, zgodnie z art. 398¹⁵ § 1 k.p.c.

O kosztach orzeczono na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c.