

POSTANOWIENIE

Dnia 9 marca 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Rączka (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Halina Kiriło

SSN Krzysztof Staryk

w sprawie z powództwa A. B.
przeciwko Przedsiębiorstwu O. S.A., Zakłady O. S.A.
o odprawę pieniężną ewentualnie o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 9 marca 2021 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 (...),

1. odracza wydanie orzeczenia;

2. przekazuje powiększonemu składowi Sądu Najwyższego do rozstrzygnięcia następujące zagadnienia prawne:

"1. Czy porozumienie zawarte pomiędzy inwestorem zamierzającym nabyć akcje spółki należące w całości do pracowników tej spółki a zakładowymi organizacjami związkowymi działającymi w tej spółce stanowi źródło prawa pracy (art. 9 § 1 k.p.)?

2. W razie negatywnego rozstrzygnięcia powyższego zagadnienia, czy z takiego porozumienia można wyprowadzić indywidualne roszczenia pracowników?"

UZASADNIENIE

Przedstawione zagadnienia prawne wyłoniły się na tle następującego stanu faktycznego. 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 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 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 2285,17 zł tytułem zwrotu świadczenia spełnionego na podstawie rygoru natychmiastowej wykonalności.

Powódka A. O. 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 wyłącznie 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 odszkodowanie 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 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 O. S.A z siedzibą w O. a organizacjami związkowymi działającymi przy Przedsiębiorstwie O. S.A. w B. tj. Niezależnym Samorządnym Związkiem Zawodowym „Solidarność”, Związkiem Zawodowym Pracowników P. i Związkiem Zawodowym Pracowników D. zostało zawarte porozumienie, zgodnie z treścią którego w przypadku spełnienia 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 O. S.A z siedzibą w O.

Powyższe ustalenia były powszechnie znane pracownikom ww. spółek, którzy po przejściu spółki Przedsiębiorstwo O. S.A.. z siedzibą w B. przez spółkę Zakład O. S.A. w O. byli w pełni świadomi 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 organizacje związkowe działające w spółce 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 O. S.A. z siedzibą w O. W trakcie przedmiotowego Zgromadzenia zostaje zawarta przedwstępna umowa objęcia akcji przez Zakład O. S.A. z siedzibą w O., 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 O. S.A. z siedzibą w O. zawarła umowę objęcia akcji spółki Przedsiębiorstwa O. S.A. z siedzibą w B. Natomiast październik 2011 r. Zakład 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 postanowienia układowego dotyczącego wypłaty przedmiotowych odpraw.

Pełnomocnik powódki wielokrotnie wzywał Przedsiębiorstwo O. S.A. w B. i Zakład 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 O., 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 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 2285,17 zł.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego wniósł Zakład 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 Okręgowy 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 obszernie 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 stała 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 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 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 konsumpcje ustaleń porozumienia.

Jako nieracjonalne i niemożliwe Sąd drugiej instancji uznał to, 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 ekstra 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 wykazał 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:

1. 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 ogólnie 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 (pozwanej 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 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 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 pozwany 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 pozwany i ich pełnomocnikowi, gdyż pochodzą z innych tożsamyh spraw przeciwko pozwany, które ten sam skład Sądu rozpoznawał wcześniej. Ponadto, dokumenty zawnioskowane przez powódkę w piśmie z 8 listopada 2018 r. były znane pozwany (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 (pозwaną 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, zaprzeczeniu 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 przejściu 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 współzycia 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 współzycia 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, wnoszę 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:

W toku rozpoznawania niniejszej sprawy wyłoniły się dwa zagadnienia prawne, które wymagają rozstrzygnięcia przez powiększony skład Sądu Najwyższego.

Pierwsze z przedstawionych zagadnień prawnych dotyczy charakteru prawnego porozumień zawieranych pomiędzy inwestorem, który zamierza nabyć akcje spółki należące w całości do pracowników tej spółki, a związkami zawodowymi działającymi w ramach spółki, której akcje mają podlegać nabyciu. Wątpliwość składu trzyosobowego Sądu Najwyższego budzi to, czy można uznać takie porozumienia za źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. (konkretnie, za inne porozumienie oparte na ustawie, o którym mowa w tym przepisie).

Wskazać należy, że zagadnienie charakteru prawnego pakietów socjalnych było już przedmiotem wypowiedzi Sądu Najwyższego. Za kluczowe należy uznać stanowisko wyrażone w uchwale siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 13 maja 2006 r., III PZP 2/06 (OSNP 2007 nr 3-4, poz. 38), w którym sformułowano tezę, iż postanowienia porozumienia zbiorowego w sprawie gwarancji socjalnych, pracowniczych i związkowych, zawartego w procesie prywatyzacji pośredniej (art. 1 ust. 2 pkt 1 i 1a oraz art. 31a-35 ustawy z 30 sierpnia 1996 r. o komercjalizacji i prywatyzacji, jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r. Nr 171, poz. 1397 ze zm.), pomiędzy związkami zawodowymi działającymi u pracodawcy, a spółką handlową, która po nabyciu akcji stała się spółką dominującą nad spółką zależną będącą pracodawcą, są przepisami prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 Kodeksu pracy. W uzasadnieniu uchwały, wskazując na powszechność stosowania oraz różnorodność pakietów socjalnych w procesie prywatyzacji/przejmowaniu przedsiębiorstw, Sąd Najwyższy stwierdził, że ta różnorodność może determinować rozbieżność poglądów co do charakteru i skutków takich porozumień, a także ostrożność ustawodawcy w próbie jednolitego uregulowania ich prawnego charakteru. Przy czym w uchwale tej, powiększony skład Sądu Najwyższego stwierdził, że wymagana jest wstrzeźliwość przy formułowaniu bardzo ogólnych poglądów odnoszących się do wszystkich paktów socjalnych. Sąd Najwyższy wyraził wątpliwości co do

akceptacji twierdzenia, że wymóg „oparcia na ustawie” jest spełniony poprzez bezpośrednie odwołanie do art. 59 ust. 2 Konstytucji, art. 23 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych i przepisów Konwencji nr 98 MOP. Ostatecznie jednak, wobec braku możliwości znalezienia w art. 26¹ ustawy o związkach zawodowych podstawy do zawarcia pakietu socjalnego w rozpoznawanej wówczas sprawie, Sąd dopuścił szerokie pojmowanie wymogu „oparcia na ustawie”. Zastrzeżono jednocześnie, że owo szerokie pojmowanie „oparcia na ustawie” powinno być stosowane w szczególnych sytuacjach, ze względu na umniejszanie znaczenia układów zbiorowych pracy, czy w ogóle zamkniętego katalogu źródeł prawa.

Sąd Najwyższy, uzasadniając potrzebę rozszerzonej wykładni pojęcia „oparcia na ustawie” w niektórych sprawach, zaznaczył, że w procesach prywatyzacyjnych, czy szerzej: restrukturyzacyjnych – załoga nie ma zagwarantowanego miejsca w procesie decyzyjnym. Zdaniem Sądu, inwestor przejmujący przedsiębiorstwo, zawierając pakiet socjalny kosztem dodatkowych nakładów finansowych uzyskuje poparcie załogi i związków zawodowych oraz zapewnia sobie pokój społeczny. W opinii składu orzekającego o takich szczególnych okolicznościach w rozpoznawanej wówczas sprawie decydowało utrudnienie możliwości zawarcia układu zbiorowego pracy. Sąd zaznaczył, że chociaż przejęcie własnościowej kontroli nad spółką akcyjną (pracodawcą) nie jest przejęciem zakładu pracy (art. 23¹ Kodeksu pracy), to jednak w przypadku nabycia większości akcji jednoosobowej spółki Skarbu Państwa jest to sytuacja zbliżona. Sąd stwierdził nadto, że zawarcie paktu socjalnego okołoprywatyzacyjnego jest korzystne dla wszystkich (tj. inwestora, załogi, Skarbu Państwa i społeczeństwa), a wskazane funkcje, jakie spełnia (w tym zwłaszcza funkcja ochronna) powinny prowadzić do nadania mu szczególnego znaczenia prawnego, nawet z przejściowym obniżeniem w okresie przemian ustrojowo-gospodarczych znaczenia układów zbiorowych pracy. Sąd Najwyższy przywołując społeczne funkcje procesu pracy, dostrzegł zatem potrzebę ochrony interesów pracowników, którym ze względu na szczególne okoliczności towarzyszące prywatyzacji nie zapewniono adekwatnych instytucji prawnych zapewniających efektywną ochronę (poza instrumentami dotyczącymi sporów zbiorowych).

Powołana wyżej uchwała siedmiu sędziów została wydana w sprawie, która dotyczyła procesu prywatyzacji pośredniej i właśnie do porozumienia zbiorowego zawartego w procesie takiej prywatyzacji odwołano się w tezie rozstrzygnięcia, dostrzegając ustawową podstawę do zawarcia takiego porozumienia w przepisach art. 1 ust. 2 pkt 1 i 1a oraz art. 31a-35 ustawy z dnia 30 sierpnia 1996 r. o komercjalizacji i prywatyzacji (jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r. Nr 171, poz. 1397 ze zm.). Jednocześnie w uzasadnieniu nie zastrzeżono stosowania tej konstrukcji wyłącznie do takiego przypadku przekształcenia własnościowego przedsiębiorstwa.

Tezy powyższe znalazły potwierdzenie w licznych wyrokach Sądu Najwyższego, w których Sąd Najwyższy nie kwestionował trafności poglądów wyrażonych w opisanej powyżej uchwale (np. z 19 marca 2008 r., I PK 234/07, LEX nr 465984; z 10 marca 2008 r., I PK 235/07, OSNP nr 15-16, poz. 190; z 3 grudnia 2010 r., I PK 126/10, LEX nr 821055; z 13 czerwca 2012 r., II PK 288/11, LEX nr 1254680; z 6 września 2012 r., II PK 29/12, OSNP 2013 nr 15-16, poz. 178; z 1 marca 2018 r., I PK 168/17, OSNP 2018 nr 11, poz. 149; z 22 sierpnia 2018 r., III PK 60/17, OSNP 2019 nr 3, poz. 27; z 26 września 2018 r., II PK 147/17, OSNP 2019 nr 4 poz. 41; z 2 kwietnia 2019 r., I PK 12/18, LEX nr 2649729). Dodatkowo, należy zauważyć, że w wyroku z 29 stycznia 2008 r., II PK 146/07 (OSNP 2009 nr 7-8, poz. 87) Sąd Najwyższy stwierdził, że wyjątek sformułowany w uchwale należy rozszerzyć również na przypadek bezpośredniej prywatyzacji pracodawcy (wniesienie przedsiębiorstwa do spółki). W okolicznościach tamtej sprawy pakiet socjalny ze związkami zawodowymi zawarły nie tylko spółki będące inwestorami, ale także Skarb Państwa, a następnie pakiet ten stał się integralną częścią umowy przedwstępnej. Po stronie pracodawczej w tym porozumieniu występowały więc nie tylko spółki będące inwestorami, ale także Skarb Państwa, czyli wszyscy założyciele (właściciele) nowej spółki.

Zwrócić jednak należy również uwagę na wyrok Sądu Najwyższego z 7 grudnia 2012 r., II PK 128/12 (LEX nr 1284749), w którym Sąd Najwyższy odmówił porozumieniu zawartemu przez związki zawodowe ze spółką dominującą charakteru źródła prawa pracy, stwierdzając, że podstawa konstytucyjna z art. 59 Konstytucji RP nie jest w każdym przypadku wystarczająca do uznania, że dany akt jest źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 Kodeksu pracy. Sąd Najwyższy

powołał się na poglądy doktryny, z których wynika, że charakter prawny porozumienia socjalnego niemającego oparcia w ustawie sprawia, że bezpośrednio nie dostarcza ono podstawy dla indywidualnych roszczeń pracowniczych, a dla swojej skuteczności jako aktu normatywnego wymaga przeniesienia do układu zbiorowego pracy lub co najmniej regulaminu wynagradzania. Nie wydaje się jednak, aby wyrok ten był sprzeczny z cytowaną powyżej uchwałą. Podobnie w wyroku z 11 kwietnia 2017 r., II PK 55/16 (OSNP 2018 nr 5, poz. 61) Sąd Najwyższy aprobuje konstrukcję zaproponowaną w uchwale III PZP 2/06, wskazał granice uznania pakietu socjalnego wymienione w samej w uchwale, stwierdzając, że porozumienie podpisane przez inwestora dla prywatyzowanej spółki dominującej nie jest źródłem prawa pracy w spółkach zależnych.

Należy zauważyć, że choć tezy wyrażone w uchwale III PZP 2/06 spotkały się z liczną i dość zdecydowaną krytyką w wypowiedziach doktryny (por. K. Rączka, Pakiety gwarancji socjalnych związane z prywatyzacją, s. 445 i nast. (w:) Prawo pracy a wyzwania XXI wieku, Księga jubileuszowa Profesora T. Zielińskiego, Warszawa 2002 r.; B. Wagner, Pakiet socjalny, PiZS 2006 nr 9 s. 4; L. Florek, Ustawa i umowa w prawie pracy, Warszawa 2010, s. 302, 303), to jednak nie zostały one zakwestionowane w orzecznictwie, które w kolejnych wyrokach Sądu Najwyższego raczej powtarzało tezy sformułowane we wskazanej uchwale, przy czym nawet powołany w zaskarżonym w niniejszej sprawie orzeczeniu, wyrok w sprawie II PK 128/12 (podobnie jak wyrok II PK 55/16) należy uznać za zbieżny z uchwałą. W orzeczeniach tych wyznaczano granice zastosowania konstrukcji, która zgodnie z treścią samej uchwały powinna być stosowana w sytuacjach szczególnych.

Pomimo faktu, że jak wynika z powyższych rozważań, tezy wyrażone w uchwale III PZP 2/06 zostały podzielone przez późniejsze orzecznictwo Sądu Najwyższego, wciąż wątpliwa jest możliwość ich zastosowania do rozstrzygania spraw, których stan faktyczny zbliżony jest do stanu faktycznego sprawy, w której wyłoniły się przedstawione zagadnienia prawne.

Nie sposób bowiem nie dostrzec istotnych różnic pomiędzy stanem faktycznym niniejszej sprawy, a stanami faktycznymi, w których wydawano dotychczasowe rozstrzygnięcia. Analizowane porozumienie z 2011 r. między

związkami zawodowymi, a inwestorem zostało zawarte w czasie, w którym Skarb Państwa nie posiadał już żadnych udziałów w przedsiębiorstwie „O.”, a zatem po zakończeniu procesu prywatyzacji. Jest to zatem sytuacja, która nie znajduje odpowiednika w żadnej z przytoczonych powyżej spraw. Potwierdzenie, że w zaistniałych okolicznościach pakiet socjalny może stanowić źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 Kodeksu pracy, byłoby stwierdzeniem precedensowym. Niemniej jednak, z treści dotychczasowych wypowiedzi orzecznictwa wynika, że możliwe jest zastosowanie argumentacji zaprezentowanej w uchwale III PZP 2/06 także do przekształceń własnościowych innych niż prywatyzacja pośrednia, ponieważ główne argumenty dotyczące rozważanego wyjątku nie są ściśle powiązane z publicznym charakterem zbywcy udziałów danego przedsiębiorstwa. Trzeba jednak zauważyć, że potrzeba zastosowania rozszerzającej wykładni pojęcia „oparcie na ustawie” w uchwale III PZP 2/06 była uzasadniana przede wszystkim celem zawierania pakietów socjalnych definiowanym jako stabilizacja warunków zatrudnienia i „ułożenie stosunków między pracą, a kapitałem”. Owo ułożenie było niezbędne wobec braku jakichkolwiek innych instrumentów gwarantujących prawa załogi i jej poparcie dla wstąpienia inwestora do spółki. Wobec braku legitymacji inwestora (który nie występował w roli pracodawcy w toku negocjacji ze związkami) niemal nie było możliwe zagwarantowanie uprawnień pracownikom poprzez zawarcie bądź modyfikację układu zbiorowego pracy. Wskazana okoliczność była przywoływana w kolejnych wyrokach jako uzasadnienie dopuszczenia jako źródeł prawa pracy, porozumień zawieranych w trakcie sporów zbiorowych (por. I PK 23/19 i orzecznictwo powołane w tymże wyroku).

W realiach niniejszej sprawy, związanych z przekształceniem własnościowym przedsiębiorstwa „O.” trudno doszukać się wskazanych okoliczności. Należy bowiem zauważyć, że pracownicy tej spółki występowali również w roli właścicieli akcji przedsiębiorstwa. Pracownicy byli jednocześnie jedynymi akcjonariuszami. W odróżnieniu od dotychczasowych okoliczności zakwalifikowania pakietów socjalnych czy porozumień postrajkowych za źródła prawa pracy, w przypadku przedsiębiorstwa „O.”, pracownicy-akcjonariusze nie byli biernymi obserwatorami procesu przejmowania własności przez inwestora włącznie z prawem do strajku, lecz akcjonariuszami decydującymi o przejęciu. Nie sposób

przy tym nie zauważyć, że pracownicy Ci działali świadomie i w sposób zorganizowany, o czym świadczyć może wprowadzenie protokołu nr 10 układu zbiorowego, jak również porozumienie z 2011 r., w którym strony uregulowały nie tylko uprawnienie do zwiększonej odprawy, lecz także zasady dotyczące nabywania akcji i gwarancje inwestora dotyczące ciągłości produkcyjnej przedsiębiorstwa. Warto zwrócić uwagę na zróżnicowany charakter porozumienia, w którym zawarto postanowienie określające prawo pracowników, a jednocześnie pozostałe uzgodnienia dotyczyły ochrony interesów akcjonariuszy i inwestora. Prowadzi do wniosku, że organizacje związkowe zawierając przedmiotowe porozumienie nie działały wyłącznie w celu ochrony interesów zbiorowych pracowników, ale również w charakterze reprezentanta interesów akcjonariuszy przedsiębiorstwa „O.”.

Nie sposób pominąć również i tej okoliczności, że z zeznań powódki i innych pracowników pozwanych wynika, że zawarcie analizowanego porozumienia stanowiło kluczowy argument skłaniający ich do podjęcia decyzji o sprzedaży akcji P. „O.”, a zatem było elementem negocjacji w procesie nabycia akcji. W kontekście rozważanego wątku znaczenie ma zatem nie tyle deklarowana intencja zawarcia porozumienia określona jako chęć zabezpieczenia interesów pracowniczych, ale fakt, że było ono kluczowe dla podjęcia decyzji o sprzedaży akcji. Zawarcie aktu normatywnego nie było jedynym instrumentem ochrony interesów pracowników-właścicieli, bowiem byli oni świadomi, że dla inwestora kluczowe jest nabycie akcji, a zatem mogli oni zgodnie ze swoim interesem ukształtować zawierane umowy sprzedaży. W przypadku spółki pracowniczej nie jest zatem prawdziwe stwierdzenie, że pracownicy-akcjonariusze są jedynie obserwatorami procesu przemian z prawem jedynie do rozpoczęcia sporu zbiorowego. Można stwierdzić nawet, że podmiotowe połączenie interesu pracowniczego i właścicielskiego - przy współpracy akcjonariuszy - dawało najlepszą z możliwych pozycji negocjacyjnych w procesie restrukturyzacji. Prowadzi to do konstatacji, że zawarcie przedmiotowego porozumienia było również elementem strategii negocjacyjnej ze strony pracowniczej, mającej na celu uzyskanie dla nich jak najlepszych warunków w zamian za sprzedaż należących do nich akcji, a nie jedynie próbą zabezpieczenia

ich interesów przed negatywnymi skutkami przemian kapitałowych, na które nie mieliby wpływu.

Powyższe powiązanie relacji pracowniczych i właścicielskich, wywołuje wobec tego wątpliwości nie tylko co do „oparcia na ustawie” wskazanego porozumienia, ale również, to czy w istocie jest ono porozumieniem zbiorowym. Dla inwestora celem paktowania nie było „zapewnienie spokoju społecznego”, lecz nakłonienie rozproszonych właścicieli do zbycia akcji i uniknięcie sytuacji określonej w protokole dodatkowym nr 10 do zakładowego układu zbiorowego pracy jako „wrogie przejęcie”, co wiązałoby się ze znacznym wzrostem kosztów inwestycji. Związki zawodowe miały natomiast na celu uzyskanie jak najkorzystniejszych warunków zbycia udziałów w tym również dodatkowych uprawnień pracowniczych. Porozumienie z 2011 r. regulowało nie tylko stosunki z zakresu prawa pracy, lecz również postanowienia o stosunkach prawa cywilnego. W ten sposób twierdzenie, że postanowienie o prawie do zwiększonej odprawy miało wpływ na indywidualne stosunki pracy w przedsiębiorstwie „O.”, oznaczałoby konieczność rozważenia, czy źródłem prawa pracy może być nie tyle porozumienie, lecz poszczególne jego postanowienia, skoro tylko jedno z nich „określa prawa i obowiązki stron stosunku pracy”.

Z powyższych powodów można skłaniać się ku stwierdzeniu, że w okolicznościach badanych spraw, pomimo aktualności uchwały III PZP 2/06, nie jest możliwe uznanie porozumienia z 2011 r. za źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 Kodeksu pracy, ponieważ niezależnie od intencji stron zawierających to porozumienie, nie mogło być uznane za takie źródło.

Dodatkowo, przeciwko uznaniu porozumienia z 2011 r. za źródło prawa pracy przemawia sama jego treść, bowiem strony tego porozumienia (a zatem również związki zawodowe reprezentujące pracowników-akcjonariuszy) zastrzegły w jego treści, że nie stanowi ono źródła prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 Kodeksu pracy. Naturalnie, postanowienie to nie ma rozstrzygającego i wiążącego charakteru, bowiem przy stwierdzeniu, że porozumienie spełnia wymogi uznania za inne porozumienie oparte na ustawie w rozumieniu art. 9 § 1 k.p., prymat należałoby przyznać charakterowi zawartego porozumienia, a nie woli stron wyrażonej w jego treści. Jednak zarówno interpretacja tego postanowienia na

gruncie wykładni językowo-logicznej, jak również posiłkowe odwołanie się do zasad wykładni oświadczeń woli, dają tożsame i jednoznaczne rezultaty. Zgodnie z brzmieniem tego postanowienia, zawarte między dwiema profesjonalnymi stronami (inwestorem i związkami zawodowymi) porozumienie z 2011 r. nie było źródłem prawa pracy, którego postanowienia z chwilą zawarcia miałyby wpływ na treść indywidualnych stosunków pracy załogi przedsiębiorstwa „O.”. Takiej oceny nie podważa argument o udzieleniu organizacjom związkowym w formie aneksu nr 10 do zakładowego układu zbiorowego pracy, upoważnienia do zawarcia „umowy społecznej” w toku negocjacji z inwestorem. Wprost przeciwnie - strony, a zwłaszcza upoważnione związki zawodowe wyraźnie bowiem oświadczyły, że zawierane porozumienie czy też „umowa społeczna” nie może być postrzegana jako źródło prawa pracy. Można zatem stwierdzić, że związki świadomie nie zawarły porozumienia, które byłoby źródłem prawa pracy. Nie jest to argument decydujący o charakterze analizowanego porozumienia z 2011 r., ale z pewnością potwierdzający, że jego charakter prawny budzi wątpliwości. Problemem rozstrzyganym w przywołanym dotychczas orzecznictwie była możliwość uznania za źródło prawa pracy porozumień zawieranych przez szeroko pojmowanych partnerów społecznych – zgodnie z ich jednoznacznie wyrażoną wolą, a nie wbrew tej woli. Wniosek o braku zamiaru nadania porozumieniu z 2011 r. jest również poparty zachowaniem stron po zawarciu porozumienia z 2011 r. W okresie, w którym inwestor nie stał się jeszcze właścicielem, a kontrolę nad zakładem sprawowali pracownicy-akcjonariusze, doszło do zmian w zakładowym układzie zbiorowym pracy, w którym wprowadzono uprawnienie do odprawy pieniężnej w wysokości dziewięciokrotności przeciętnego wynagrodzenia z terminem do końca 2011 r., a następnie do końca 2012 r. Jeżeli związki zawodowe oraz pracownicy-właściciele byłiby przekonani, że uprawnienie nabyli na podstawie postanowienia z 2011 r., ich działanie we wskazanym okresie byłoby nielogiczne.

W ocenie Sądu Najwyższego w składzie trzyosobowym, z powyższych rozważań wyłaniają się dwa możliwe rozstrzygnięcia przedstawionego zagadnienia prawnego. Możliwe jest:

1) stwierdzenie, że porozumienie z 2011 r. ma charakter źródła praw pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p., bowiem znajduje ono, szeroko rozumiane, oparcie na ustawie;

2) stwierdzenie, że porozumienie z 2011 r. nie ma charakteru innego porozumienia opartego na ustawie w rozumieniu art. 9 § 1 k.p.

Jednocześnie, w ocenie Sądu Najwyższego, nawet przyjęcie drugiej możliwości (do której Sąd Najwyższy w składzie zadającym pytanie się przychyła) nie oznacza zakwestionowania, czy też odrzucenia linii orzeczniczej zapoczątkowanej uchwałą w sprawie III PZP 2/06. Dostrzec bowiem należy występowanie istotnych różnic w okolicznościach wydania uchwały III PZP 2/06 oraz stanu faktycznego rozstrzyganych spraw (spółka pracownicza, przejęcie niezwiązane z prywatyzacją). Z kolei podzielenie pierwszego możliwego rozstrzygnięcia przedstawionego zagadnienia wymaga poszukiwania podstawy prawnej dla zawartego porozumienia. W ocenie składu pytającego, jedyną możliwością jest odwołanie się bezpośrednio do art. 59 ust. 2 Konstytucji, art. 23 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych i przepisów Konwencji nr 98 MOP, bowiem brakuje innej, bardziej konkretnej podstawy dla zawarcia pakietu socjalnego w podobnych sprawach.

W przypadku podzielenia stanowiska, że porozumienie z 2011 r. nie ma charakteru źródła prawa pracy aktualizuje się drugie z przedstawionych zagadnień prawnych. Pojawia się bowiem pytanie, o rzeczywisty charakter tego porozumienia i możliwość wyprowadzania z jego treści indywidualnych roszczeń przez pracowników. Możliwe jest przyjęcie, że zawarte w porozumieniu z 2011 r. prawo do zwiększonej odprawy było zobowiązaniem z zakresu prawa pracy, lecz bez wpływu na treść indywidualnych stosunków pracy. Można również stwierdzić, że porozumienie – także w zakresie prawa do odprawy było umową na rzecz osoby trzeciej generującą roszczenie podmiotowe do wyrażonego w nim świadczenia. Można w końcu uznać, że jest to umowa o świadczenie przez osobę trzecią.

Przyjęcie pierwszej ze wskazanych możliwości i uznanie, że analizowane porozumienie ma charakter zobowiązania prawa pracy, ale nie kreującego treści indywidualnych stosunków pracy powoduje, że takie jedynie obligatoryjne porozumienie miałoby znaczenie tylko pomiędzy jego stronami. Indywidualni

pracownicy nie mieliby zatem możliwości występowania z roszczeniami opartymi na postanowieniach tego porozumienia. Powodowałyby to pytanie o skuteczność zawartego porozumienia i możliwość wyegzekwowania wykonania jego postanowień. Możliwym do przyjęcia rozwiązaniem byłoby zatem uznanie, że ponieważ jest to porozumienie zawarte pomiędzy związkami zawodowymi, a inwestorem mającym przejąć zarządzanie pracodawcą, przy którym związki te działają, zastosowanie znajdzie art. 37 ustawy o związkach zawodowych, zgodnie z którym spory między związkami zawodowymi a pracodawcami i ich organizacjami dotyczące interesów osób wykonujących pracę zarobkową rozwiązywane są na zasadach określonych w ustawie z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. W takiej sytuacji możliwym byłoby uznanie, że związki zawodowe mają prawo wszcząć przeciwko pracodawcy spór zbiorowy, którego przedmiotem byłoby żądanie przyznania pracownikom prawa do odprawy w wysokości dziewięciomiesięcznego wynagrodzenia do końca grudnia 2015 r., zgodnie z porozumieniem z 2011 r.

Możliwe jest również rozważenie uznania porozumienia z 2011 r. za umowę na rzecz osoby trzeciej. Zgodnie z art. 393 § 1 k.c. jeżeli w umowie zastrzeżono, że dłużnik spełni świadczenie na rzecz osoby trzeciej, osoba ta, w braku odmiennego postanowienia umowy, może żądać bezpośrednio od dłużnika spełnienia zastrzeżonego świadczenia. Na kanwie tego przepisu dopuszcza się konstrukcję stosunku prawnego między trzema osobami, z których dwie (zastrzegający wierzyciel i przyrzekający dłużnik) zawierają umowę na korzyść trzeciej albo dodają stosownej treści zastrzeżenie do wcześniej zawartej między nimi umowy (*pactum in favorem tertii* – zob. np. R. Trzaskowski, Cz. Żuławska, komentarz do art. 393 k.c. [w:] J. Gudowski (red.) Kodeks cywilny. Komentarz. Tom III. Zobowiązania. Część ogólna, wyd. II, Warszawa 2018). Z powyższej konstrukcji wynika podstawowy problem, stojący na przeszkodzie do uznania, że analizowane porozumienie ma charakter umowy na rzecz osoby trzeciej. Co prawda, niewątpliwie, świadczenie ma zostać spełnione na rzecz osoby trzeciej (pracowników P.„O.”), problem jednak w tym, że do spełnienia tego świadczenia nie zobowiązuje się dłużnik (Z. „O.”), w tym przypadku dłużnik jedynie potwierdza, że zachowa uprawnienia, do których spełnienia zobowiązany jest jeszcze inny podmiot, nie będący stroną umowy, a

zatem P. „O.”. Konstrukcja ta nie odpowiada konstrukcji umowy na rzecz osoby trzeciej, bowiem dłużnik w analizowanym porozumieniu nie zobowiązuje się do spełnienia określonego świadczenia, a jedynie zobowiązuje się, że świadczenie to wykona podmiot, nad którym ma przejąć kontrolę. W ocenie składu pytającego wywołuje to istotne wątpliwości, co do możliwości uznania porozumienia z 2011 r. za umowę na rzecz osoby trzeciej.

Pozostaje jeszcze rozważenie trzeciej możliwości, a zatem uznania porozumienia z 2011 r. za umowę o świadczenie przez osobę trzecią. Została ona uregulowana w art. 391 k.c., który stanowi, że jeżeli w umowie zastrzeżono, że osoba trzecia zaciągnie określone zobowiązanie albo spełni określone świadczenie, ten, kto takie przyrzeczenie uczynił, odpowiedzialny jest za szkodę, którą druga strona ponosi przez to, że osoba trzecia odmawia zaciągnięcia zobowiązania albo nie spełnia świadczenia. Może jednak zwolnić się od obowiązku naprawienia szkody spełniając przyrzeczone świadczenie, chyba że sprzeciwia się to umowie lub właściwości świadczenia. W literaturze wskazuje się, że w umowach o świadczenie przez osobę trzecią (art. 391 k.c.), zwanych też umowami gwarancyjnymi (*sensu largo*), w istocie chodzi o zapewnienie sankcjonowane przyjęciem na siebie przez jedną ze stron odpowiedzialności wobec drugiej strony (gwarantowanie) za określone zachowanie się osoby trzeciej. Konkretnie, odpowiedzialność ta powstaje w wypadku, gdy osoba trzecia (pozostająca poza tym stosunkiem umownym) nie spełni na rzecz strony umowy określonego świadczenia albo nie zaciągnie wobec niej określonego zobowiązania (zob. np. R. Trzaskowski, Cz. Żuławska, komentarz do art. 391 k.c. [w:] J. Gudowski (red.) Kodeks cywilny. Komentarz. Tom III. Zobowiązania. Część ogólna, wyd. II, Warszawa 2018).

I tutaj po raz kolejny pojawia się problem związany z charakterem analizowanego porozumienia i jego treścią. Istotą umowy o świadczenie przez osobę trzecią jest bowiem zagwarantowanie przez jedną stronę umowy, że osoba trzecia spełni określone świadczenie na rzecz drugiej strony tej umowy. Tymczasem, porozumienie zawarte w niniejszej sprawie przewidywało, że owszem, inwestor gwarantuje respektowanie i spełnianie określonych świadczeń w przyszłości przez osobę trzecią (spółkę podlegającą przejęciu), jednak

wierzycielem tych świadczeń nie była druga strona zawartego porozumienia (związki zawodowe) lecz również osoby trzecie (pracownicy P. „O.”). Wydaje się zatem, że zawarte porozumienie nie ma również charakteru umowy o świadczenie przez osobę trzecią.

Pojawia się zatem czwarta możliwość, uznanie, że zawarte porozumienie stanowi nowy rodzaj cywilnoprawnej umowy nienazwanej, która łączy w sobie cechy umowy o świadczenie przez osobę trzecią z cechami umowy na rzecz osoby trzeciej. Należy jednak zauważyć, że w starszym orzecznictwie Sąd Najwyższy zwracał uwagę, że pakiet socjalny należy do przedmiotu zbiorowego prawa pracy. Porozumienia zbiorowe mogą być bowiem zawierane nie tylko przez związki zawodowe, ale i przez inne przedstawicielstwa pracowników, a także nie tylko z pracodawcami (ich organizacjami), ale również z innymi podmiotami. Można go postrzegać jako umowę stanowiącą podstawę powstania stosunku prawnego prawa pracy związanego ze stosunkiem pracy. W intencji stron pakietu, z których tylko jednej można przydać przymiot podmiotu zbiorowego, ma on wszak prowadzić w przyszłości do modyfikacji na korzyść pracowników treści stosunków pracy. Dopuszczenie możliwości stosowania przepisów Kodeksu cywilnego do pakietów socjalnych na podstawie takiego tylko ich związku ze stosunkiem pracy może być jednak bardzo ryzykowne. Zwłaszcza wtedy, gdy pakiet socjalny zawierany jest przez związki zawodowe i pracodawców, a jego nienormatywny charakter jest tylko konsekwencją braku oparcia w ustawie (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z 8 lutego 2006 r., III PK 85/05, LEX nr 1612077). Tym bardziej dużą ostrożność należy wykazać przy stosowaniu do pakietów socjalnych konstrukcji prawa cywilnego, które stanowią w istocie nowe rodzaje umów nienazwanych, nie spotykane do tej pory w praktyce obrotu gospodarczego i nie mające jasnego uregulowania w przepisach Kodeksu cywilnego. Stąd też, w ocenie składu trzyosobowego Sądu Najwyższego, kwestia ewentualnego charakteru prawnego porozumienia z 2011 r. i możliwości wyprowadzania z niego indywidualnych roszczeń pracowników, budzi poważne wątpliwości i wymaga interwencji składu powiększonego Sądu Najwyższego.

Na marginesie należy zauważyć, że wątpliwości co do charakteru zawartego porozumienia ma sama strona skarżąca, bowiem w treści skargi znalazły się

zarówno zarzuty naruszenia art. 391 k.c., poprzez brak uznania wspomnianego porozumienia za umowę o świadczenie przez osobę trzecią, jak i art. 393 § 1 k.c., poprzez brak uznania jej jednocześnie za umowę na rzecz osoby trzeciej.

Wobec przytoczonych powyżej poważnych wątpliwości Sąd Najwyższy w składzie trzyosobowym postanowił przedstawić składowi powiększonemu na podstawie art. 398¹⁷ § 1 k.p.c. zagadnienia prawne sformułowane w sentencji niniejszego postanowienia.