

Sygn. akt III PZP 1/21

UCHWAŁA

składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego

Dnia 27 października 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Józef Iwulski (przewodniczący)

SSN Bohdan Bieniek

SSN Zbigniew Korzeniowski (sprawozdawca)

SSN Dawid Miąsik (współsprawozdawca, uzasadnienie)

SSN Romualda Spyt

SSN Krzysztof Staryk

SSN Jolanta Frańczak

Protokolant Joanna Klimowicz

przy udziale prokuratora Prokuratury Okręgowej [...] w W.
delegowanego do Prokuratury Krajowej Bartłomieja
Szyrowskiego

w sprawie z powództwa A.i B.

przeciwko Przedsiębiorstwu "O." S.A. i Zakładom "O." S.A.

o odprawę pieniężną ewentualnie o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 27 października 2021 r., zagadnienia prawnego przedstawionego do rozstrzygnięcia powiększonemu składowi Sądu Najwyższego postanowieniem Sądu Najwyższego z dnia 9 marca 2021 r., sygn. akt III PSKP 9/21:

"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?".

podjął uchwałę:

Porozumienie zawarte między inwestorem zamierzającym nabyć akcje spółki, której akcjonariuszami są pracownicy, a zakładowymi organizacjami związkowymi działającymi w tej spółce nie stanowi źródła prawa pracy jako nieoparte na ustawie (art. 9 § 1 k.p.);

oraz odmówił podjęcia uchwały w pozostałym zakresie.

UZASADNIENIE

Postanowieniem z 9 marca 2021 r., III PSKP 9/21 (LEX nr 3148077) Sąd Najwyższy w składzie zwykłym przedstawił Sądowi Najwyższemu w składzie powiększonym do rozstrzygnięcia dwa 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?”

Przedstawione zagadnienia prawne wyłoniły się na tle następującego stanu faktycznego.

Powódka wniosła o zasądzenie solidarnie od Przedsiębiorstwa „O.” S.A. (dalej jako pracodawca albo spółka przejmowana) i Zakładów „O.” S.A. (dalej jako inwestor albo spółka przejmująca) odprawy pieniężnej w wysokości przewidzianej w porozumieniu z 18 maja 2011 r., ewentualnie o zasądzenie dochodzonej odprawy pieniężnej od spółki przejmującej. Pracodawca i inwestor w odpowiedzi na pozew wnieśli o jego oddalenie w całości, podnosząc, że powódce nie przysługiwało prawo do odprawy pieniężnej w podwyższonej wysokości, gdyż porozumienie z 18

maja 2011 r., na którym oparła ona swoje roszczenie, nie miało charakteru normatywnego i nie stanowiło źródła prawa pracy w rozumieniu Kodeksu pracy.

Wyrokiem z 26 kwietnia 2018 r., IV P (...) Sądu Rejonowego w O. zasądził na rzecz powódki od pracodawcy (spółki przejmowanej) kwotę dochodzoną pozwem.

Sąd Rejonowy ustalił, że przejmowana spółka, która początkowo była spółką Skarbu Państwa, została sprywatyzowana przez sprzedaż akcji jej pracownikom. Z uwagi na złą kondycję finansową przejmowanej spółki – jako spółki kontrolowanej przez pracowników – w 2011 r. jej przejęciem zainteresowane były różne podmioty z branży cukierniczej. Ze względu na obawy pracowników przed wrogim przejęciem należącej do nich spółki protokołem dodatkowym nr 10 z 15 lutego 2011 r. (dalej jako protokół nr 10) do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy (obowiązującego od 2005 r., dalej jako ZUZP) dodano punkt do art. 3 o treści: „pracownikom Przedsiębiorstwa O. S.A. z siedzibą w B., zatrudnionym na podstawie umów o pracę zawartych przed dniem 1 stycznia 2011 r. na czas nieokreślony, w przypadku dokonania tzw. „wrogiego przyjęcia” Spółki, przez co należy rozumieć m.in. nabycie co najmniej 26% akcji Spółki, zawarcie umów przedwstępnych na sprzedaż akcji z udzieleniem pełnomocnictwa do głosowania na Walnym Zgromadzeniu pozwalającym na reprezentację co najmniej 26% akcji spółki, nabycie prawa do reprezentacji na Walnym Zgromadzeniu co najmniej 26% akcji spółki z tytułu dokonania czynności ww. przez inwestora branżowego lub inny podmiot, osobę prawną lub fizyczną, którego celem byłoby ograniczenie istnienia spółki, jej likwidacji w celu wyeliminowania spółki P. „O.” S.A. z rynku poprzez przejęcie jej sieci sprzedaży, ograniczenie jej działalności gospodarczej poprzez ograniczenie jej dotychczasowej produkcji, podjęcie działań mających na celu likwidację spółki lub połączenie jej z inną spółką, co w konsekwencji doprowadzi do zwolnień grupowych lub indywidualnych pracowników spółki z przyczyn innych niż porozumienie stron, wypowiedzenie umowy o pracę przez pracownika, przejścia pracownika na rentę lub emeryturę — przysługują specjalne, związane z zaistnieniem powyższych sytuacji uprawnienia. W sytuacjach określonych powyżej pracodawca zobowiązuje się zwalnianym pracownikom wypłacić dodatkowo — niezależnie od innych

świadczeń przysługujących na mocy przepisów prawa – jednorazowe odszkodowania w wysokości nie mniejszej niż 60-krotność średniego indywidualnego wynagrodzenia pracownika, którego dotyczy odszkodowanie. Średnie miesięczne wynagrodzenie będzie ustalone za okres 6 miesięcy poprzedzających rozwiązanie stosunku pracy, przy uwzględnieniu składników wynagrodzenia branych pod uwagę do określenia ekwiwalentu za urlop. Odszkodowanie to, będzie wypłacane w formie pieniężnej nie później niż w ostatnim dniu zatrudnienia”.

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

W dniu 18 maja 2011 r. w siedzibie przejmowanej spółki zawarto porozumienie (dalej jako porozumienie z 18 maja 2011 r.) między spółką przejmującą a organizacjami związkowymi działającymi w spółce przejmowanej (Niezależnym Samorządnym Związkiem Zawodowym „S.”, Związkiem Zawodowym Pracowników Przemysłu C. i Związkiem Zawodowym Pracowników D.). Zgodnie z treścią tego porozumienia, w przypadku spełnienia się warunku zawieszającego (polegającego na tym, że nastąpi nabycie przez inwestora pośrednio lub bezpośrednio co najmniej 51% akcji przejmowanej spółki), „inwestor jako akcjonariusz przejmowanej spółki zachowa następujące warunki:

1. dotychczas obowiązujący w Spółce ZUZP będzie obowiązywał nadal przez okres 4 lat, tj. do 20 maja 2015 r.;
2. w przypadku zwolnień pracowników w ramach restrukturyzacji obowiązywać będą odprawy w jednakowej wysokości – niezależnie od długości okresu zatrudnienia danego pracownika w spółce, odpowiadającej dziewięciomiesięcznemu wynagrodzeniu tego pracownika, w ramach których to odpraw wliczana już będzie odprawa pieniężna wynikająca z ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z

- przyczyn nie dotyczących 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;
3. 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;
 4. spółka zachowa odrębną od inwestora podmiotowość prawną;
 5. inwestor potwierdza, iż zakład produkcyjny nie zmieni swojej siedziby, a produkcja tych samych grup wyrobów odbywać się będzie nadal pod marką „O.”, chyba że analiza opłacalności produkcji danych wyrobów wykaże inaczej;
 6. szczegóły funkcjonowania wydatków inwestycyjnych będą ustalane między zarządem spółki a zarządem inwestora”.

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

W dniu 31 maja 2011 r. odbyło się spotkanie zarządu przejmowanej spółki z przedstawicielami związków zawodowych w sprawie konsultacji dotyczących planowanych zmian w strukturze organizacyjnej spółki w związku z restrukturyzacją spółki. Podczas spotkania przedstawiciele związków zawodowych zostali zapewnieni przez wiceprezesa o tym, że „porozumienie zawarte z „O.” gwarantuje

przez cztery lata zabezpieczenie środków na 9-cio miesięczne odprawy”. Tego samego dnia do ZUZP został wprowadzony protokół dodatkowy nr 11 (dalej jako protokół nr 11). Na jego mocy w art. 15 ZUZP dodano ust. 4 o treści „Zasady i wysokości odprawy pieniężnej z tytułu rozwiązania stosunku pracy w czasie restrukturyzacji spółki reguluje załącznik nr 7”. Zgodnie z załącznikiem nr 7 do protokołu nr 11 „zwalnianym pracownikom spółki:

1. 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;
1. których stanowisko pracy ulegnie likwidacji;
2. których stosunek pracy rozwiąże się z powodu uzasadnionego nieprzyjęcia nowych warunków pracy i płacy;
3. którzy zgłoszą wniosek o przejście na emeryturę

przysługuje odprawa w wysokości 9-cio miesięcznego wynagrodzenia. Ponadto, zgodnie z treścią protokołu nr 11, powyższe rozwiązania miały obowiązywać do 31 grudnia 2011 roku.

W bliżej nieokreślonym – z punktu widzenia przejęcia kontroli nad spółką przejmowaną przez inwestora – momencie w 2011 r. rozpoczęła się restrukturyzacja spółki przejmowanej. Dochodziło do licznych zwolnień pracowników oraz zmian stanowisk pracy. Zwalnianym pracownikom pracodawca (spółka przejmowana) wypłacała 9-cio miesięczne odprawy. W dniu 18 czerwca 2011 r. odbyło się Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie przejmowanej spółki, podczas którego akcjonariusze tej spółki wyrazili zgodę na emisję nowej serii akcji imiennych spółki, które to akcje miał nabyć inwestor. W trakcie tego zgromadzenia zawarto przedwstępną umowę objęcia akcji przez inwestora, który zobowiązał się dokapitalizować spółkę przejmowaną. W dniu 12 września 2011 r. inwestor zawarł umowę objęcia akcji spółki przejmowanej a w październiku 2011 r. inwestor objął 62,68% akcji spółki przejmowanej.

W dniu 20 września 2011 r. do ZUZP wprowadzono Protokół dodatkowy nr 12 (dalej jako protokół nr 12), na mocy którego zmieniono „termin wypłaty odprawy pieniężnej z tytułu rozwiązania stosunku pracy w związku z restrukturyzacją spółki” przejmowanej z 31 grudnia 2011 r. na 31 grudnia 2012 r. W latach 2011 i 2012 w związku z przeprowadzaną restrukturyzacją w spółce przejmowanej zwalniani pracownicy otrzymywali odprawy w wysokości dziewięciomiesięcznego wynagrodzenia. Od 2013 r. zaprzestano wypłacania zwolnionym pracownikom 9-cio miesięcznych odpraw pieniężnych.

Oświadczeniem z 17 maja 2013 r. spółka przejmowana (pracodawca) wypowiedziała powódce umowę o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął 31 sierpnia 2013 r. Jako powód wypowiedzenia wskazano przyczyny ekonomiczne firmy. Powódce nie wypłacono 9-cio miesięcznej odprawy. Pełnomocnik powódki wielokrotnie wzywał przejmowaną spółkę (pracodawcę) oraz inwestora do zapłaty na rzecz powódki, jak i innych zwolnionych pracowników, odprawy w 9-cio miesięcznej wysokości, powołując się na treść porozumienia z 18 maja 2011 r. Pozwane spółki odmówiły wypłaty, powołując się na treść protokołów nr 11 i 12 do ZUZP. Pracodawca i inwestor uznawali, że z protokołu nr 12 wynikało wprost, że prawo do 9-cio miesięcznych odpraw wygasło z końcem 2012 r. Pracodawca wystąpił w 2015 r. do Państwowej Inspekcji Pracy – Okręgowego Inspektoratu Pracy w O. z prośbą o ustosunkowanie się w sprawie obowiązku wypłacania pracownikom odprawy pieniężnej w 9-cio miesięcznej wysokości. W odpowiedzi Państwowa Inspekcja Pracy w piśmie z 9 grudnia 2015 r. wyjaśniła, że w jej ocenie od 1 stycznia 2013 r. roszczenia pracowników o wypłatę podwyższonej odprawy są bezprzedmiotowe z uwagi na czasowe obowiązywanie postanowienia ZUZP dotyczącego wypłaty tych odpraw.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy stwierdził, że porozumienie z 18 maja 2011 r. jako pakiet socjalny zawarty przez spółkę przejmującą na rzecz spółki przejmowanej, stanowi źródło prawa w rozumieniu przepisów prawa pracy, co oznaczało, że pracownik może bezpośrednio z jego postanowień wywodzić roszczenia indywidualne przeciwko pracodawcy. Dokonując takiej kwalifikacji prawnej porozumienia z 18 maja 2011 r., Sąd pierwszej instancji

kierował się uchwałą składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 23 maja 2006 r., III PZP 2/06 (OSNP 2007 nr 3-4, poz. 38, dalej jako uchwała III PZP 2/06).

W ocenie Sądu Rejonowego z uwagi na fakt, że w momencie rozwiązania z powódką umowy o pracę w przejmowanej spółce nadal trwała restrukturyzacja, powódka była uprawniona do otrzymania odprawy w wysokości 9-cio miesięcznego wynagrodzenia. Pracodawca przystąpił bowiem do wykonywania porozumienia z 18 maja 2011 r., wprowadzając do ZUZP wynikające z tego porozumienia uzgodnienia w postaci protokołów nr 11 i 12. Dlatego porozumienie z 18 maja 2011 r. wiązało nie tylko inwestora (spółkę przejmującą), ale i pracodawcę (spółkę przejmowaną). Wprowadzenie do ZUZP obu protokołów zostało potraktowane przez Sąd pierwszej instancji jako „wykazanie woli realizacji” porozumienia z 18 maja 2011 r.

Wyrok Sądu pierwszej instancji został zaskarżony apelacjami przez inwestora oraz powódkę. Wyrokiem z 10 stycznia 2019 r., V Pa (...) Sąd Okręgowy w O. zmienił wyrok Sądu Rejonowego w ten sposób, że oddalił powództwo oraz apelację powódki i rozstrzygnął o kosztach procesu.

Sąd Okręgowy nie podzielił stanowiska Sądu Rejonowego co do charakteru prawnego porozumienia z 18 maja 2011 r., uznając, że porozumienie zawarte między organizacjami związkowymi działającymi u pracodawcy a przyszłym nabywcą akcji Spółki pracodawcy nie jest źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p., ponieważ nie zostało oparte na ustawie. Sąd Okręgowy stwierdził ponadto, że ewentualnego źródła uprawnienia powódki można teoretycznie poszukiwać w kwalifikacji porozumienia z 18 maja 2011 r. jako umowy na rzecz osoby trzeciej w rozumieniu art. 393 § 1 k.c. Przyjęcie założenia o porozumieniu jako umowie powoduje dalszą konsekwencję w postaci konieczności dokonania analizy jego treści z uwzględnieniem art. 65 § 1 k.c. Zdaniem Sądu Okręgowego nie było podstaw, by traktować porozumienie z 18 maja 2011 r. jako praktycznie bezterminową gwarancję wypłacania pracownikom odpraw pieniężnych w wyższej kwocie niż gwarantowana przez przepisy powszechnie obowiązujące. Z zeznań K.D., reprezentującego w porozumieniu inwestora wynikało, że reorganizacja miała trwać kilka miesięcy. Zeznania przedstawicieli organizacji związkowych mają w tym

zakresie raczej niekonkretny charakter. Ponadto za istotne Sąd drugiej instancji uznał, że wkrótce po zawarciu tego porozumienia wprowadzono (w dniu 31 maja 2011 r.) protokół nr 11 do ZUZP, w którym zawarto szczegółowe ustalenia dotyczące warunków otrzymania przez pracowników odpraw pieniężnych w zwiększonej wysokości, przy czym ostatecznie protokołem nr 12 sprecyzowano, że ustalenia te dotyczą ustania stosunku pracy w terminie do 31 grudnia 2012 r. Protokoły te zostały podpisane przez tych samych przedstawicieli organizacji związkowych, którzy reprezentowali je w porozumieniu. Sąd Okręgowy uznał na tej podstawie, że postanowienia porozumienia z 18 maja 2011 r. zostały przeniesione do układu zbiorowego pracy przez zawarcie protokołów dodatkowych, stanowiących konsumpcję ustaleń porozumienia przez ZUZP. Jako nieracjonalne i niemożliwe Sąd drugiej instancji uznał to, że w krótkim czasie sformułowano dwie niezależne od siebie regulacje, to jest porozumienie z 18 maja 2011 r. i protokoły dodatkowe do ZUZP, w których zapewniono pracownikom dodatkowe świadczenia w tej samej wysokości praktycznie przy zachowaniu tych samych warunków. Sąd Okręgowy przyjął zatem, że wolą stron porozumienia było ustalenie odpraw na wyższym poziomie, jednak konkretyzacja tych ustaleń nastąpiła w protokołach dodatkowych. Sąd pierwszej instancji słusznie przyjął, że pracodawca powódki wykazał wolę realizacji porozumienia, jednak znalazła ona ostateczny wyraz w protokołach do ZUZP, które zostały zaakceptowane przez przedstawicieli organizacji związkowych. Zasadność roszczenia powódki należało w konsekwencji ocenić w granicach wyznaczonych przez treść tych protokołów (a zatem do 31 grudnia 2012 r.).

Powódka zaskarżyła wyrok Sądu drugiej instancji skargą kasacyjną. Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła naruszenie między innymi: 1) art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez 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; 2) art. 9 k.p. w związku z art. 241²³ k.p. i art. 240 § 2 k.p. w związku z art. 249¹ § 1 k.p. i w związku z § 2 *in fine* Protokołu dodatkowego nr 10 z 15 lutego 2011 r. do ZUZP w związku z pkt. 2

Porozumienia z 18 maja 2011 r. zawartego przez inwestora oraz organizacje związkowe działające w spółce przejmowanej (pracodawcy) oraz z treścią Listu intencyjnego przesłanego przez inwestora z 14 marca 2011 r. do Zarządu spółki przejmowanej oraz w związku z art. 1 ust. 1, art. 2 w związku z art. 3 ust. 1 i art. 8 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 1969) i w związku z art. 4 § 4 pkt 4 k.s.h. w zw. z art. 26¹ ustawy o związkach zawodowych (jednolity tekst: z dnia 17 stycznia 2019 r. Dz.U. z 2019 r., poz. 263) w związku z art. 59 ust. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, przez błędną wykładnię i przyjęcie, że porozumienie z 18 maja 2011 r. zawarte między inwestorem, a działającymi przy spółce przejmowanej organizacjami związkowymi, nie stanowi źródła prawa pracy i nie jest źródłem indywidualnych roszczeń pracowników spółki przejmowanej o wypłatę odprawy w wysokości dziewięciomiesięcznego wynagrodzenia danego pracownika, podczas gdy już w lutym 2011 r. spółka przejmowana oraz działające przy niej organizacje związkowe, wprowadziła do wewnętrznego prawa pracy postanowienia upoważniające przyszłego inwestora, a nawet zobowiązujące go, do zawarcia w imieniu i ze skutkiem wobec spółki przejmowanej, umowy społecznej dotyczącej zabezpieczenia praw i interesów pracowników spółki przejmowanej, która to umowa społeczna została zawarta 18 maja 2011 r. (porozumienie pkt. 1, 2 oraz pkt 5) i stała się częścią wewnętrznego prawa pracy spółki przejmowanej, a samo porozumienie w pkt 2 wyraźnie i bezpośrednio odnosi się do praw pracowników spółki przejmowanej, przysługujących im na podstawie ustawy, wskazując, że odprawy w wysokości dziewięciomiesięcznego wynagrodzenia, przyznawane zwalnianym pracownikom spółki przejmowanej, będą zawierały w sobie odprawę pieniężną wynikającą z ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników; 3) art. 241¹³ § 2 k.p. w związku z art. 241⁸ § 2 i art. 18 § 2 k.p. i w związku z art. 42 § 1 i 2 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p. oraz w związku z art. 241⁹ § 1 k.p. w związku z treścią § 1 pkt 1 protokołu dodatkowego nr 14 z 9 listopada 2019 r. do ZUZP z 4 lutego 2005 r., funkcjonującego przy spółce przejmowanej oraz art. 25 pkt 10 ZUZP, przez 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 spółki przejmowanej do uzyskania takich świadczeń bezpośrednio na podstawie ZUZP tylko do końca 2012 r.; 4) art. 8 k.p. w związku z § 2 pkt 1 protokołu dodatkowego nr 10 do ZUZP z 4 lutego 2005 r. funkcjonującego przy spółce przejmowanej przez jego niezastosowanie i przyjęcie, że w sytuacji, w której inwestor nie zawarł umowy społecznej, o której mowa w protokole dodatkowym nr 10 do ZUZP, pracownikom spółki przejmowanej nie przysługuje roszczenie o zapłatę odszkodowania w wysokości 60-krotności średniego indywidualnego wynagrodzenia danego pracownika – niezależne od innych świadczeń przysługujących na mocy przepisów prawa (odprawa), podczas gdy w sytuacji, w której inwestor 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; 5) art. 393 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. w związku z pkt 2 porozumienia z 18 maja 2011 r., przez jego błędną wykładnię i przyjęcie, że w sytuacji, w której porozumieniu 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 inwestora; 6) art. 391 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. w związku z pkt 2 porozumienia z 18 maja 2011 r. przez jego niezastosowanie i przyjęcie, że w sytuacji, w której porozumieniu 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 inwestora lub o zapłatę odszkodowania od inwestora – w związku z tym, że spółka przejmowana nie wypłaciła na rzecz powódki odprawy w pełnej (dziewięciomiesięcznej) wysokości.

Powódka wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i zasądzenie na jej rzecz łącznie kwoty 14.944,84 zł wraz z odsetkami ustawowymi od 1 czerwca 2014 r. do dnia zapłaty oraz zasądzenie kosztów postępowania, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w O., przy uwzględnieniu kosztów dotychczasowego postępowania.

Spółka przejmowana (pracodawca) oraz inwestor wnieśli o oddalenie skargi kasacyjnej w całości oraz o zasądzenie od powódki zwrotu kosztów procesu.

Rozpoznając skargę kasacyjną, Sąd Najwyższy w składzie zwykłym podjął wątpliwości wyartykułowane w treści zagadnień prawnych przedstawionych na wstępie.

Zdaniem Sądu Najwyższego w składzie zwykłym pierwsze z przedstawionych zagadnień prawnych dotyczy charakteru prawnego porozumień zawieranych między 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, w szczególności zaś, czy można uznać takie porozumienia za źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. (inne porozumienie oparte na ustawie).

Sąd Najwyższy w składzie zwykłym zwrócił uwagę, że zagadnienie charakteru prawnego pakietów socjalnych było już przedmiotem wypowiedzi Sądu Najwyższego. Kluczowe było stanowisko wyrażone w uchwale, III PZP 2/06, zgodnie z którym 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 przez bezpośrednie odwołanie do art. 59 ust. 2 Konstytucji, art. 23 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych i przepisów Konwencji nr 98 Międzynarodowej Organizacji Pracy. 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. Podejmując uchwałę III PZP 2/06, Sąd Najwyższy 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. Sąd Najwyższy zaznaczył, że chociaż przejęcie własnościowej kontroli nad spółką akcyjną (pracodawcą) nie jest przejęciem zakładu pracy (art. 23¹ k.p.), to jednak w przypadku nabycia większości akcji jednoosobowej spółki Skarbu Państwa jest to sytuacja zbliżona. Stwierdził nadto, że zawarcie paktu socjalnego okołoprywatyzacyjnego jest korzystne dla wszystkich uczestników tego procesu (to jest 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 dostrzegł potrzebę ochrony interesów pracowników, którym ze względu na szczególne okoliczności towarzyszące prywatyzacji nie zapewniono adekwatnych instytucji prawnych zapewniających efektywną ochronę.

Stanowisko wyrażone w uchwale III PZP 2/06 zostało potwierdzone w licznych wyrokach Sądu Najwyższego, w których Sąd Najwyższy nie kwestionował trafności poglądów wyrażonych w tej uchwale (np. z dnia 19 marca 2008 r., I PK 234/07, LEX nr 465984; z dnia 10 marca 2008 r., I PK 235/07, OSNP nr 15-16, poz. 190; z dnia 3 grudnia 2010 r., I PK 126/10, LEX nr 821055; z dnia 13 czerwca 2012 r., II PK 288/11, LEX nr 1254680; z dnia 6 września 2012 r., II PK 29/12, OSNP 2013 nr 15-16, poz. 178; z dnia 1 marca 2018 r., I PK 168/17, OSNP 2018 nr 11, poz. 149; z dnia 22 sierpnia 2018 r., III PK 60/17, OSNP 2019 nr 3, poz. 27; z dnia 26 września 2018 r., II PK 147/17, OSNP 2019 nr 4 poz. 41; z dnia 2 kwietnia 2019 r., I PK 12/18, LEX nr 2649729). 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 bezpośrednio

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.

Sąd Najwyższy w składzie zwykłym zwrócił jednak uwagę na wyrok 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 wystarczająca do uznania, że dany akt jest źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. Sąd Najwyższy w sprawie II PK 128/12 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, aprobując 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. Sąd Najwyższy w składzie zwykłym zwrócił także uwagę, że 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).

Zdaniem Sądu Najwyższego w składzie zwykłym, mimo ukształtowanej powyżej linii orzeczniczej wciąż wątpliwa jest możliwość zastosowania tez zawartych w uchwale III PZP 2/06 do rozstrzygania spraw, których stan faktyczny zbliżony jest do stanu faktycznego niniejszej sprawy, w której wyłoniły się

przedstawione zagadnienia prawne. Nie sposób bowiem nie dostrzec istotnych różnic między stanem faktycznym niniejszej sprawy, a stanami faktycznymi, w których wydawano dotychczasowe rozstrzygnięcia dotyczące kwalifikacji pakietów socjalnych zawieranych przez inwestora ze związkami zawodowymi działającymi w przejmowanych spółkach. Analizowane porozumienie z 18 maja 2011 r. między związkami zawodowymi a inwestorem zostało zawarte w czasie, w którym Skarb Państwa nie posiadał już żadnych udziałów w spółce przejmowanej, a zatem po zakończeniu procesu prywatyzacji. Jest to zatem sytuacja, która nie ma odpowiednika w żadnej z przytoczonych powyżej spraw. Potwierdzenie, że w zaistniałych okolicznościach pakiet socjalny może stanowić źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p., 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 przez 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. wyrok Sądu Najwyższego z 16 lipca 2020 r., I PK 23/19, OSNP 2021 nr 4, poz. 38, i orzecznictwo powołane w tymże wyroku).

Zdaniem Sądu Najwyższego w składzie zwykłym, w realiach niniejszej sprawy związanych z przekształceniem własnościowym spółki przejmowanej trudno doszukać się wskazanych wyżej okoliczności. Należy bowiem zauważyć, że

pracownicy tej spółki występowali również w roli właścicieli akcji przedsiębiorstwa. 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 do ZUZP, jak również porozumienie z 18 maja 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 to do wniosku, że organizacje związkowe, zawierając przedmiotowe porozumienie, nie działały wyłącznie w celu ochrony interesów zbiorowych pracowników, ale również w charakterze reprezentanta interesów akcjonariuszy spółki przejmowanej.

Nie sposób pominąć również i tej okoliczności, że z zeznań powódki i innych pracowników wynika, że zawarcie analizowanego porozumienia stanowiło kluczowy argument skłaniający ich do podjęcia decyzji o sprzedaży akcji spółki przejmowanej, 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 tego, 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 18 maja 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 spółce przejmowanej, 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”.

Dlatego zdaniem Sądu Najwyższego w składzie zwykłym można skłaniać się ku stwierdzeniu, że w niniejszej sprawie nie jest możliwe uznanie porozumienia z 18 maja 2011 r. za źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. Dodatkowo, przeciwko uznaniu porozumienia z 18 maja 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 k.p. Zarówno interpretacja tego postanowienia na gruncie wykładni językowo-logicznej, jak również posiłkowe odwołanie się do zasad wykładni oświadczeń woli, dają tożsame i jednoznaczne rezultaty. Wniosek o braku zamiaru nadania porozumieniu z 18 maja 2011 r. charakteru źródła prawa pracy jest również poparty zachowaniem

stron po zawarciu tego porozumienia. 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 porozumienia z 18 maja 2011 r., ich działanie we wskazanym okresie byłoby nielogiczne.

Według Sądu Najwyższego w składzie zwykłym w przypadku przyjęcia stanowiska, zgodnie z którym porozumienie z 18 maja 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 18 maja 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 niekreującego treści indywidualnych stosunków pracy powoduje, że takie porozumienie miałoby znaczenie tylko między jego stronami. Indywidualni pracownicy nie mieliby zatem możliwości występowania z roszczeniami opartymi na postanowieniach tego porozumienia. Powodowałoby 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 między 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 możliwe 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 18 maja 2011 r.

Zdaniem Sądu Najwyższego w składzie zwykłym możliwe jest również rozważenie uznania porozumienia z 18 maja 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 spółki przejmowanej), problem jednak w tym, że do spełnienia tego świadczenia nie zobowiązuje się dłużnik (inwestor). W tym przypadku dłużnik jedynie potwierdza, że zachowa uprawnienia, do których spełnienia zobowiązany jest jeszcze inny podmiot, niebędący stroną umowy, a zatem pracodawca. 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 18 maja 2011 r. za umowę na rzecz osoby trzeciej.

Pozostaje jeszcze rozważenie trzeciej możliwości, a zatem uznania porozumienia z 18 maja 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).

W ocenie Sądu Najwyższego w składzie zwykłym w tym miejscu 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 inwestor gwarantuje respektowanie i spełnianie określonych świadczeń w przyszłości przez osobę trzecią (spółkę przejmowaną), jednak wierzycielem tych świadczeń nie była druga strona zawartego porozumienia (związki zawodowe) lecz również osoby trzecie (pracownicy spółki przejmowanej). Wydaje się zatem, że zawarte porozumienie nie ma 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 je 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 dnia 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, niespotykane do tej pory w praktyce obrotu gospodarczego i niemające jasnego uregulowania w przepisach Kodeksu cywilnego. Stąd też, w ocenie składu trzyosobowego Sądu Najwyższego, kwestia ewentualnego charakteru prawnego porozumienia z 18 maja 2011 r. i możliwości wyprowadzania z niego indywidualnych roszczeń pracowników, budzi poważne wątpliwości i wymaga interwencji składu powiększonego Sądu Najwyższego.

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.

Sąd Najwyższy w składzie powiększonym zważył, co następuje:

1. Pierwsze zagadnienie prawne przedstawione do rozstrzygnięcia składowi powiększonemu dotyczy statusu porozumienia (określanego potocznie mianem pakietu socjalnego), które zostało zawarte między spółką przejmującą zamierzającą nabyć akcje spółki będącej pracodawcą powódki a działającymi u tego pracodawcy zakładowymi organizacjami związkowymi. Dla porządku należy jednak wyjaśnić, że wbrew założeniu wynikającemu z treści pytania prawnego spółka przejmowana nie była w dacie zawierania tego porozumienia spółką, której akcje należały w całości do pracowników tej spółki. Okoliczność pełnej kontroli pracowników nad przejmowaną spółką nie ma jednak znaczenia dla rozstrzygnięcia kwestii prawnej przez Sąd Najwyższy w składzie powiększonym.
2. Z uzasadnienia postanowienia Sądu Najwyższego w składzie zwykłym wynika, że istota podniesionych wątpliwości prawnych sprowadza się do prawidłowości zastosowania w okolicznościach faktycznych tej sprawy wykładni prawa przyjętej w uchwale III PZP 2/06 w świetle dwóch późniejszych orzeczeń Sądu Najwyższego (wyroku z dnia 11 kwietnia 2017 r., II PK 55/16, OSNP 2018 nr 5, poz. 61 oraz wyroku z dnia 7 grudnia 2012 r., II PK 128/12, LEX nr 1284749). Choć więc problematyka statusu prawnego pakietów socjalnych była przedmiotem licznych wypowiedzi Sądu Najwyższego w latach 90-tych, to punkt wyjścia dla dalszej analizy pierwszego zagadnienia prawnego stanowi uchwała III PZP 2/06. Jest to bowiem orzeczenie Sądu Najwyższego, które uporządkowało jego dotychczasowe wypowiedzi w przedmiocie statusu prawnego pakietów socjalnych jako źródeł prawa pracy oraz zapoczątkowało stabilną linię orzeczniczą.
3. Zgodnie z sentencją uchwały III PZP 2/06 „postanowienia porozumienia zbiorowego w sprawie gwarancji socjalnych, pracowniczych i związkowych, zawartego w procesie prywatyzacji pośredniej 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 k.p.". Rozstrzygnięcie to poprzedzała wszechstronna analiza prawna, której szersze prezentowanie jest zbędne, a która opierała się na dwóch kluczowych założeniach. Po pierwsze, Sąd Najwyższy przyjął, że porozumienia zbiorowe z art. 9 § 1 k.p. może zawierać nie tylko pracodawca w rozumieniu art. 3 k.p. ale także podmiot niebędący pracodawcą, lecz działający w imieniu i na rzecz pracodawcy. Zdaniem Sądu Najwyższego, gdy inwestor czyni przedmiotem porozumienia zobowiązania przejmowanej spółki, która jest pracodawcą, to „pod pewnymi warunkami” takie porozumienie będzie wiążące dla pracodawcy-spółki przejmowanej. Jak wyjaśniono w uzasadnieniu uchwały, sytuacja taka ma miejsce w przypadku spółek dominujących, które są rzeczywistymi pracodawcami w spółkach córkach. Po drugie, pojęcie „oparte na ustawie” z art. 9 § 1 k.p. należy rozumieć szeroko „jako wskazanie w ustawie (wrażne lub wyinterpretowane) możliwości zawarcia porozumienia zbiorowego, nawet bez bliższego jego określenia”. W uchwale III PZP 2/06 za spełniające ten warunek uznano obowiązujące ówczesne regulacje prawne dotyczące prywatyzacji pośredniej. Zawierały one przepis uznający treść pakietu socjalnego za jedno z kryterium brane pod uwagę przy podejmowaniu decyzji o wyborze nabywcy prywatyzowanego przedsiębiorstwa (art. 1 ust. 2 pkt 1 i 1a oraz art. 31a-35 ustawy z dnia 30 sierpnia 1996 r. o komercjalizacji i niektórych uprawnieniach pracowników, jednolity tekst: Dz. U. z 2002 r. Nr 171, poz. 1397 ze zm., dalej jako ustawa o komercjalizacji i prywatyzacji). Dopiero więc łącznik w postaci art. 48 ust. 2 ustawy o komercjalizacji i prywatyzacji (zobowiązania socjalne ustalone z przedstawicielami pracowników stanowią integralną część umowy sprzedaży przedsiębiorstwa w przypadku prywatyzacji bezpośredniej) oraz art. 33 ust. 2 tej ustawy (ustalenie w drodze rozporządzenia przez Radę Ministrów szczegółowego trybu zbywania akcji oraz warunków, jakie powinny spełniać oferty składane w toku procesu prywatyzacji) i wydane na jego podstawie przepisy wykonawcze, pozwoliły Sądowi Najwyższemu na konkluzję, zgodnie z którą porozumienia „inwestora” ze związkami zawodowymi prywatyzowanej spółki będzie innym

porozumieniem zbiorowym opartym na ustawie i będzie stanowiło źródło prawa pracy w przejmowanej spółce.

4. Dla problemu prawnego rozstrzyganego w niniejszej sprawie z uchwały III PZP 2/06 wynika więc, że stroną porozumienia zbiorowego w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. może być inwestor zamierzający nabyć akcje spółki, w tym tzw. spółki pracowniczej, a porozumienie takie stanie się źródłem prawa pracy po przejęciu przez inwestora kontroli nad taką spółką. Z poglądem tym nie koliduje stanowisko zajęte w wyroku Sądu Najwyższego z 11 kwietnia 2017 r., II PK 55/16 (OSNP 2018 nr 5, poz. 61), w którym przyjęto – przy aprobachie dla stanowiska wyrażonego w uchwale III PZP 2/06 – że porozumienie podpisane przez inwestora ze związkami zawodowymi działającymi w prywatyzowanej spółce dominującej nie jest źródłem prawa pracy w spółkach zależnych, skoro spółki te i działające w nich organizacje związkowe nie były stronami tego porozumienia.
5. W świetle uchwały III PZP 2/06 zasadniczym warunkiem kwalifikacji prawnej pakietu socjalnego zawieranego przez inwestora (spółkę przejmującą) ze związkami zawodowymi, działającymi w spółce przejmowanej jako źródła prawa pracy jest wskazanie podstawy prawnej, z której wynikałoby oparcie takiego pakietu socjalnego na „ustawie” (akcie wykonawczym do ustawy). Upoważnienie takie może być zawarte nie tylko w przepisach Kodeksu pracy, lecz również we wszelkich innych ustawach regulujących stosunki z zakresu prawa pracy. Uchwały III PZP 2/06 nie można zaś odczytywać jako zrywającej z koniecznością zakotwiczenia pakietu socjalnego – jako innego porozumienia opartego na ustawie – w przepisach obowiązującego prawa. Potwierdza to późniejsze orzecznictwo Sądu Najwyższego w sprawach niedotyczących pakietów socjalnych zawieranych w procesie prywatyzacji (np. wyrok Sądu Najwyższego z 7 grudnia 2012 r., II PK 128/12, OSP 2013 nr 12, poz. 117).
6. Nie ulega wątpliwości, że w stanie faktycznym niniejszej sprawy sporne porozumienie nie zostało zawarte w procesie prywatyzacji pośredniej (uchwała III PZP 2/06) ani bezpośredniej (wyrok 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.

7. Przypomnieć także należy, że w uchwale III PZP 2/06 Sąd Najwyższy uznał za niewystarczające do zakwalifikowania porozumienia jako opartego na ustawie uprawnienia przewidzianego dla organizacji związkowych w art. 26¹ ust. 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2019 r., poz. 263 ze zm., dalej jako ustawa o związkach zawodowych) w związku z art. 23¹ k.p. Jak wyjaśniono w uzasadnieniu tej uchwały i czego nie podważono w późniejszym 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. (tak również Ł. Pisarczyk: Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę, Warszawa 2013, s. 44.; A. Stępień: Wpływ przekształcenia spółek handlowych na stosunek pracy, PiZS 2006 nr 9, s. 24; A. Stępień: Przekształcenia spółek handlowych, Warszawa 2006, s. 236-238.; M. Hotel, T. Marek: Przekształcenie jednoosobowej działalności gospodarczej w spółkę kapitałową a przejście zakładu pracy, Monitor Praw pracy 2015 nr 7, s. 347; odmiennie G. Miś: Przekształcenie spółek handlowych, Warszawa 2005, s. 366). Nie dochodzi bowiem w ich wyniku do zmiany pracodawcy skoro nadal zatrudniającym jest ten sam podmiot (E. Kumor-Jezierska: Przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę [w:] Obowiązki pracodawcy związane z przejściem zakładu pracy, Warszawa 2020, s. 41-45 oraz s. 257-272).
8. W dalszej kolejności rozważyć należało, 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 dnia 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 niedotyczących pracowników.

9. Sąd Najwyższy w składzie powiększonym uznał jednak, że art. 3 ustawy o zwolnieniach grupowych nie stanowi podstawy prawnej dla zawarcia porozumienia takiego jak porozumienie z 18 maja 2011 r. Przeciwno kwalifikowaniu tego przepisu jako podstawy prawnej dla potraktowania jako „opartego na ustawie” porozumienia inwestora ze związkami zawodowymi działającymi w przejmowanej spółce przemawia 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).
10. Z kolei w wyroku Sądu Najwyższego z 7 grudnia 2012 r., II PK 128/12 (LEX nr 1284749) odmówiono porozumieniu zawartemu przez związki zawodowe ze spółką dominującą charakteru źródła prawa pracy, stwierdzając, że podstawa konstytucyjna z art. 59 Konstytucji RP nie jest wystarczająca do uznania, że dany akt jest źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 Kodeksu pracy.
 11. Tymczasem 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 konkluzji, 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.
 12. Udzielenie negatywnej odpowiedzi na pierwsze zagadnienie prawne wymagało ustosunkowania się przez Sąd Najwyższy w składzie powiększonym do drugiego z problemów prawnych przedstawionych w postanowieniu Sądu Najwyższego w składzie zwykłym. Dotyczy on tego, czy z porozumienia zawartego między inwestorem w spółce pracowniczej a zakładowymi organizacjami związkowymi działającymi w tej spółce można wprowadzać indywidualne roszczenia pracowników.
 13. Dla porządku przypomnieć należy, że już w uchwale Sądu Najwyższego z 24 listopada 1993 r., I PZP 46/93 (OSNC 1994 nr 6, poz. 131) przyjęto, 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. W uzasadnieniu tej uchwały nie zajęto się wprost kwestią dokonywania uzgodnień co do treści stosunku pracy przez podmioty, niebędące stronami tego stosunku prawnego, tak jakby milcząco przyjęto wyartykułowaną później koncepcję pracodawcy formalnego oraz pracodawcy rzeczywistego (właściciela lub przyszłego właściciela przedsiębiorstwa), który działa ze skutkiem dla pracodawcy formalnego.

14. Niewątpliwie z uchwały I PZP 46/93 wynika, że możliwość wyprowadzenia indywidualnych roszczeń pracowników, o którą pyta Sąd Najwyższy w składzie zwykłym w niniejszej sprawie, 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 przyczyn omówionych powyżej – zakwalifikowany jako źródło prawa pracy, powinien być traktowany jako zwykła – choć nienazwana – umowa, której strony zdecydowały, 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 pracodawcę 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]).

15. W dotychczasowym orzecznictwie Sądu Najwyższego dominuje podejście, zgodnie z którym pakiety socjalne – także te zawierane w konfiguracji podmiotowej występującej w niniejszej sprawie – należy traktować z perspektywy indywidualnych roszczeń pracowników jako umowy o świadczenie na rzecz osoby trzeciej. Po raz pierwszy takiej kwalifikacji dokonano w 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 przejściu 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. Uwagę zwraca, 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”.
16. W dalszej kolejności 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. W uchwale tej przyjęto 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. miałyby 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%. Uchwała I PZP 14/96 potwierdza zatem zasygnalizowane powyżej znaczenie sposobu sformułowania postanowień pakietu socjalnego i zastrzeżeń dodatkowych dla możliwości wywodzenia z niego indywidualnych roszczeń pracowników.

17. Także w uchwale Sądu Najwyższego z 29 września 1998 r., III ZP 27/98 (OSNAPiUS 1999 nr 8, poz. 265) 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 przesądzenia 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).

18. 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 łagodzący 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 dnia 17 listopada 1999 r., I PKN 364/99, OSNAPiUS 2001 nr 7, poz. 219; z dnia 9 maja 2000 r., I PKN 616/99, OSNAPiUS 2001 nr 19, poz. 586; z dnia 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.

19. Zastrzeżenia w przedmiocie zastosowania konstrukcji z art. 393 k.c. do pakietu socjalnego zawieranego z inwestorem sformułowano w wyroku Sądu Najwyższego z 25 maja 2005 r., I PK 228/04 (OSNP 2006 nr 3-4, poz. 37). Z jednej strony podtrzymano 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, w odniesieniu do kwestii relewantnej dla zagadnienia prawnego występującego w niniejszej sprawie, w I PK 228/04 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.

20. Krytykę zastosowania art. 393 oraz 391 k.c. do pakietów socjalnych przeprowadzono 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), którym przedstawiono do rozstrzygnięcia zagadnienia prawne w sprawie III PZP 2/06. 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, samodzielny 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 (przrzekającym) 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).

21. W postanowieniu w sprawie III PK 85/05 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.

22. Z przedstawionego powyżej orzecznictwa Sądu Najwyższego można wyprowadzić następujące konkluzje. Po pierwsze, nie ulegało wątpliwości ani nie wywoływało kontrowersji traktowanie pakietów socjalnych jako źródeł indywidualnych roszczeń pracowniczych w ramach konstrukcji z art. 393 k.c., gdy pakiet socjalny zawierany był z udziałem inwestora oraz pracodawcy (po jednej stronie) albo gdy pracodawca następczo – bezpośrednio lub pośrednio – wyrażał wolę realizacji zobowiązań wynikających z pakietu wynegocjowanego bez jego udziału (tak np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 lipca 2003 r., I PK 270/02, OSNP 2004 nr 16, poz. 281). 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.

23. Po drugie, w orzecznictwie Sądu Najwyższego wypracowano również rozwiązanie służące zapewnieniu skuteczności prawnej pakietów socjalnych bez sięgania do konstrukcji z art. 391 lub 393 k.c. polegające na tym, że inkorporowanie postanowień pakietu socjalnego do układu zbiorowego pracy 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 stawały się wówczas zakładowymi źródłami prawa pracy i odpadała potrzeba kwalifikacji ich jako zastrzeżeń umownych z art. 393 lub 391 k.c. Do tej koncepcji nawiązuje 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. Kwestia, czy ta koncepcja ma oparcie w dotychczasowych ustaleniach faktycznych oraz czy zasadnie została zanegowana przez Sąd drugiej instancji, nie została wyjaśniona przez Sąd Najwyższy w składzie zwykłym.
24. Po trzecie, z uwagi na swobodę umów 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. 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 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.

25. Po czwarte, z porozumienia takiego jak w niniejszej sprawie można byłoby wyprowadzić indywidualne roszczenia pracowników, gdy przyjmie się zastosowanie koncepcji pracodawcy rzeczywistego wyartykułowanej w odniesieniu do pakietów socjalnych w sprawie III PZP 2/06. Wówczas należałoby potraktować zobowiązania inwestora jako zobowiązania zaciągane w imieniu i na rzecz pracodawcy formalnego przez pracodawcę rzeczywistego, którym jest właściciel pracodawcy formalnego. W takim ujęciu pracownik mógłby dochodzić roszczeń z tytułu niezrealizowania pakietu socjalnego bezpośrednio od pracodawcy, gdyż pakiet byłby jego zobowiązaniem. Takie rozwiązania należy jednak odrzucić jako zbyt kontrowersyjne w świetle dotychczasowych krytycznych wypowiedzi doktryny w odniesieniu do sprawy III PZP 2/06. Przyjęcie takiego rozwiązania nie jest również uzasadnione potrzebą zapewnienia skuteczności postanowieniom pakietów socjalnych z inwestorem, gdyż – jak wskazano powyżej – można ją zapewnić zarówno przez odpowiednio precyzyjne formułowanie treści pakietów co do odpowiedzialności za ich realizację, jak i rozszerzać ich podmiotowy zakres działania wskutek odpowiedniej oceny zachowań pracodawcy formalnego (zob. wyroki w

sprawach I PK 23/10; I PK 270/02). Z uwagi natomiast na kodeksowo określone konstrukcyjne wymogi umowy o świadczenie na rzecz osoby trzeciej oraz umowy o świadczenie przez osobę trzecią art. 391 oraz art. 393 k.c. nie stanowią samodzielnie adekwatnej podstawy prawnej dla wywodzenia przez pracowników roszczeń z pakietu socjalnego jako takiego, zawartego przez inwestora ze związkami zawodowymi działającymi w przejmowanej firmie.

26. Z powyższego wynika, że udzielenie odpowiedzi na drugie z zagadnień prawnych przedstawionych przez Sąd Najwyższy w składzie zwykłym uzależnione jest od ustaleń faktycznych co do okoliczności zawarcia i realizacji danego porozumienia (pakietu socjalnego) oraz wykładni treści tego porozumienia. Stosownych ustaleń w tym zakresie zabrakło zarówno w toku postępowania przed sądami powszechnymi jak i w uzasadnieniu postanowienia Sądu Najwyższego z 9 marca 2021 r., III PSKP 9/21. 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).
27. 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 drugie z postawionych pytań 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.

28. Niezależnie od powyższego, zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego w kwestii sposobu konstruowania zagadnień prawnych na użytek art. 390 oraz art. 398¹⁷ § 1 k.p.c., problem prawny, jaki ma zostać rozstrzygnięty przez Sąd Najwyższy w składzie zwykłym lub powiększonym musi zostać zakotwiczony w przepisie (przepisach) prawa. Tymczasem w treści drugiego z zagadnień prawnych nie powołano żadnego przepisu prawa, co dodatkowo uzasadnia odmowę udzielenie odpowiedzi na to pytanie.
29. Mając powyższe na względzie, Sąd Najwyższy w składzie powiększonym orzekł jak w sentencji.