



Sygn. akt I PK 156/06

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 października 2006 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Zbigniew Myszka (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Roman Kuczyński

SSN Herbert Szurgacz

w sprawie z powództwa W. S. i in. , przeciwko "O." Spółce Akcyjnej i "C. SERWIS"
Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością
o odprawę pieniężną i inne roszczenia,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 10 października 2006 r.,
skargi kasacyjnej powodów od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych
z dnia 26 stycznia 2006 r.,

**1. uchyla zaskarżony wyrok w części dotyczącej powództwa o
zapłatę odpraw z tytułu rozwiązania umów o pracę i w tym
zakresie sprawę przekazuje Sądowi Okręgowemu Sądowi Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych do ponownego rozpoznania oraz
orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego,**

2. oddała skargę kasacyjną w pozostałym zakresie i odstępuje od obciążania powodów kosztami postępowania kasacyjnego w stosunku do pozwanej "O." Spółki Akcyjnej.

Uzasadnienie

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 12 stycznia 2006 r. oddalił apelacje powodów: [...]oraz pozwanej „C. SERWIS” Spółki z o.o. od wyroku Sądu Rejonowego w O. IV Wydziału Pracy z dnia 31 marca 2005 r., wydanego w sprawie przeciwko „O.” Spółce Akcyjnej i „C. SERWIS” Spółce z o.o. o odprawę pieniężną, premie świąteczne, wyrównanie-waloryzację wynagrodzenia, odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę oraz premię prywatyzacyjną. Wyrokiem tym Sąd Rejonowy zasądził od pozwanej „C. - SERWIS” Spółki z o.o. na rzecz powodów kwoty po 1.000,00 zł tytułem premii świątecznej za rok 2001 oraz odpowiednio po: 2.408,25 zł, 2.830,75 zł; 2.682,88 zł, 2.896,24 zł i 2.932,15 zł tytułem waloryzacji wynagrodzenia - wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 19 września 2002 r. do dnia zapłaty. W pozostałym natomiast zakresie powództwa przeciwko „C. - SERWIS” Spółce z o.o. zostały oddalone, natomiast wobec „O.” S.A. oddalono powództwa w całości. Postępowanie w części dotyczącej premii prywatyzacyjnej zostało umorzone, a koszty procesu pomiędzy stronami wzajemnie zniesiono.

W sprawie tej ustalono, że powodowie byli zatrudnieni w „O.” S.A. w pełnym wymiarze czasu pracy. W firmie tej obowiązywał Pakiet Praw Socjalnych i Gwarancji Pracowniczych Załogi „O.” S.A. (powoływany dalej jako Pakiet) zawierający między innymi gwarancje płacowe i gwarancje zatrudnienia. W dniu 18 grudnia 2000 r. pomiędzy „O.” S.A. a „C. - SERWIS” Spółką z o.o. (powoływaną dalej jako „C. - SERWIS”) zostało zawarte porozumienie, na podstawie którego „C. - SERWIS” przejęła pracowników pionu technicznego w trybie art. 23¹ § 1 k.p., zgodnie z wykazem i aktami osobowymi. Strony porozumienia postanowiły, że do przejętych pracowników mają zastosowanie w okresie od dnia 1 stycznia 2001 r. do dnia 18 września 2002 r. przepisy Pakietu. Porozumienie zostało zawarte w związku z

rozpoczęciem wykonywania przez „C. - SERWIS” usług dla „O.” S.A. w zakresie serwisu technicznego i transportu. Strony porozumienia ustaliły, że po upływie okresu gwarancji pracowniczych nastąpi renegocjacja warunków świadczenia usług. Powodowie zatrudnieni w „O.” S.A. zostali przejęci przez „C. - SERWIS” na podstawie art. 23¹ k.p. Sytuacja finansowa „C. - SERWIS” w pierwszym półroczu 2002 r. była trudna, nastąpił spadek zamówień na świadczone usługi, zachodziła konieczność uregulowania płatności z tytułu wykupionego majątku. „O.” S.A. nie dawało gwarancji na korzystanie z jej usług i wypowiedziało umowę dotyczącą obsługi technicznej, występowały godziny przestoju. O trudnej sytuacji finansowej „C. - SERWIS” byli informowani pracownicy na zebraniach organizowanych przez zarząd Spółki. W związku z powyższym „C. - SERWIS” podjęła decyzję o przeprowadzeniu zwolnień grupowych, o czym został powiadomiony PUP w O. Został opracowany pisemny regulamin zwolnień stosownie do art. 4 ust. 4 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., powoływanej dalej jako ustawa z dnia 28 grudnia 1989 r.) W maju 2002 r. powodowie otrzymali wypowiedzenia umowy o pracę ze skutkiem na dzień 31 sierpnia 2002 r. Jako przyczynę każdego z wypowiedzeń „C. - SERWIS” wskazała zmniejszenie zatrudnienia z uwagi na zmiany organizacyjne oraz sytuację ekonomiczną Spółki. Każde pismo zawierało pouczenie o terminie i sposobie złożenia odwołania do sądu. Wypowiedzenia umowy o pracę otrzymało 380 pracowników „C. - SERWIS”. Pracodawca jeszcze przed upływem okresu wypowiedzenia zaproponował większości pracownikom nowe warunki pracy i płacy, których niektórzy pracownicy nie przyjęli. Po dniu 31 sierpnia 2002 r. w „C. - SERWIS” zostało zatrudnionych 14 nowych pracowników. Powodowie nie otrzymali premii świątecznych za rok 2001 i 2002 w kwotach po 1.000,00 zł, ani nie wzrosło ich wynagrodzenie zgodnie z pakietem socjalnym. Wartość waloryzacji wynagrodzenia wyniosła odpowiednio: 2.408,25 zł dla W. S., 2.830,75 zł dla R. K., 2.682,88 zł dla J. D., 2.986,24 zł dla S. Ł. i 2.932,15 zł dla J. S. Na podstawie porozumień zawartych w dniach 24 września 2001 r. oraz 10 kwietnia 2004 r. pomiędzy Zarządem „O.” S.A. a związkami zawodowymi działającymi w „O.” S.A. zostało uzgodnione, że w tej Spółce w roku 2001 i 2002 nie zostaną zrealizowane lub zostaną zrealizowane według innych zasad niektóre zobowiązania

wynikające z pakietu socjalnego. „O.” S.A. zawiadomiło „C. - SERWIS” o zmianach w pakiecie socjalnym wynikających z tych porozumień. Pracownicy „C.I - SERWIS” w 2001 r. otrzymali w kwietniu talony o wartości 150,00 zł, w październiku talony o wartości 500,00 zł, w listopadzie wypłatę gotówkową w kwocie 250,00 zł. W dniu 7 czerwca 2000 r. została zawarta pomiędzy Skarbem Państwa reprezentowanym przez Ministra Skarbu Państwa, Credit Suisse First Boston Ceramic Partners (Poland) S.a.r.l. oraz Credit Suisse First Boston International Equity Partners L.P. umowa dotycząca sprzedaży akcji „O.” S.A., która zawierała uregulowania dotyczące zatrudnienia. Kupujący zagwarantował zatrudnienie pracowników Spółki przez okres 24 miesięcy od dnia zamknięcia. Strony postanowiły, że zamknięcie będzie miało miejsce nie później niż 20 dnia roboczego po spełnieniu się ostatniego z warunków zawieszających, o których mowa w art. 1 § 6 lub w innym dniu uzgodnionym na piśmie. We wrześniu 2000 r. została ostatecznie podpisana umowa sprzedaży akcji „OPOCZNO” S.A. po spełnieniu warunków zawieszających z § 6 umowy z dnia 7 czerwca 2000 r. Pakiet został spisany już w kwietniu 2000 r. po spełnieniu warunków zawieszających z § 6 umowy z dnia 7 czerwca 2000 r. Powstał on w wyniku negocjacji pomiędzy akcjonariuszem, związkami zawodowymi działającymi w „O.” S.A. i zarządem tej Spółki. Strony pakietu były świadome, że zachodzi konieczność restrukturyzacji „O.” S.A. i zgodnie ustaliły, że taka restrukturyzacja ma być dokonana w ciągu dwóch lat. Przez ten okres miał obowiązywać Pakiet. Także ewentualne zwolnienia pracowników z przyczyn ekonomicznych zakładu pracy miały być dokonane w okresie dwóch lat obowiązywania Pakietu i wiązały się one z koniecznością wypłaty wynagrodzenia w wysokości ustalonej w rozdziale II Pakietu dotyczącym gwarancji zatrudnienia. W celu zmobilizowania pracodawcy do przeprowadzenia pełnej restrukturyzacji Spółki w okresie obowiązywania Pakietu jego strony wprowadziły zapis w punkcie 8 ust. 1 rozdziału II, który przewidywał, że w przypadku rozwiązania umów o pracę w trybie ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. w okresie 12 miesięcy od dnia wygaśnięcia pakietu odprawa określona w tej ustawie wynosić będzie 12 miesięcy niezależnie od stażu pracy pracownika. Pakiet obowiązywał od dnia 18 września 2000 r. do dnia 18 września 2002 r.

Powodowie nie złożyli odwołań od dokonanych im wypowiedzeń umów o pracę. Po rozwiązaniu umów o pracę otrzymali oni odprawy pieniężne wynikające z ustawy z

dnia 28 grudnia 1989 r. oraz wynagrodzenie za 18 dni września 2002 r. wynikające z Pakietu.

Sąd Rejonowy uznał powództwa za częściowo uzasadnione, wskazując, że powodowie wnieśli żądania zasądzenia odszkodowań z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę (art. 45 § 1 k.p.) po upływie kilku miesięcy od daty doręczenia im wypowiedzeń umów o pracę, mimo że zgodnie z art. 264 § 1 k.p. odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę powinno być wniesione do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę. Powodowie otrzymali wypowiedzenia na piśmie, które zawierały pouczenia o terminie i sposobie wniesienia odwołania, a zatem argumentacja o zapewnieniach pracodawcy, że po okresie wypowiedzenia umów o pracę zostaną zawarte ponownie z pracownikami umowy o pracę nie uprawdopodobnia wniosku o przywrócenie termin i nie świadczy o braku winy powodów w uchybieniu terminów do wniesienia odwołania. Gdyby nawet przyjąć, iż powodowie na podstawie ustnych zapewnień przełożonych uważali, że z dniem 1 września 2002 r. zostaną z nimi ponownie zawarte umowy o pracę, to powinni wnieść pozwy o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie z wnioskiem o przywrócenie terminu należało wnieść w ciągu 7 dni od daty ustania stosunku pracy. Takiego żądania nie zawierają jednak pozwy główne, a zostały one zgłoszone dopiero w toku procesu.

Odnosząc się do żądania wypłaty premii świątecznej Sąd pierwszej instancji stwierdził, że zasadne jest zasądzenie premii świątecznej jedynie za rok 2001 w kwocie po 1.000,00 zł, uznając, że pracodawca nie może tłumaczyć niewypłacenia tego świadczenia trudną sytuacją finansową Spółki oraz modyfikacją Pakietu stosownie do porozumienia z dnia 24 września 2001 r., które zostało zawarte pomiędzy Zarządem a Związkami Zawodowymi „O.” S.A. w Opocznie, które nie wywołało żadnych skutków prawnych w zakresie uprawnień wynikających z Pakietu pracowników „C. - SERWIS”, ponieważ pracownicy tej Spółki nie uczestniczyli w procesie tworzenia tego porozumienia. Nie ma też podstaw do przyjęcia i zaliczenia na poczet tej premii talonów okazjonalnych o wartości wskazanej przez pozwaną „C. - SERWIS”, czy też wypłaty gotówkowej mającej miejsce w listopadzie 2001 r., tym bardziej, że „C. - SERWIS” nie udowodniła, że wywiązała się z pkt 4 rozdziału III Pakietu odnoszącego się tych premii. Natomiast żądanie zasądzenia premii

świętecznej za rok 2002 Sąd uznał za bezzasadne skoro w dacie 15 grudnia 2002 r. powodowie nie byli już pracownikami „C. - SERWIS” i w tej części roszczenie oddalił.

Sąd Rejonowy zasądził ponadto żądane kwoty waloryzacji wynagrodzenia w części, w jakiej ich wysokość została ustalona w toku procesu na podstawie przepisów Pakietu, ponieważ porozumienia z dnia 24 września 2001 r. i 10 kwietnia 2004 r. nie wyłączyły skutecznie realizacji postanowień Pakietu (pkt 3 rozdział III) w stosunku do pracowników „C. - SERWIS”. Uznając, że pakiet socjalny stanowi źródło zobowiązań pracodawcy Sąd zasądził na rzecz każdego z powodów kwoty z tytułu waloryzacji wynagrodzenia jako przysługujące im od byłego pracodawcy „C. - SERWIS”, która wskutek przejścia pracowników w trybie art. 23¹ k.p. stała się stroną stosunków pracy i jednocześnie przejęła zobowiązania wynikające z Pakietu (§ 2 porozumienia z dnia 18 grudnia 2000 r.).

Natomiast co do odprawy pieniężnej Sąd stwierdził, że brak jest podstaw do jej na podstawie przepisu art. 8 ust. 1. rozdziału II Pakietu, zgodnie z którym w przypadku rozwiązania przez spółkę umów o pracę za wypowiedzeniem lub porozumieniem stron w trybie ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o rozwiązywaniu umów o pracę z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 ze zm.) w okresie 12 miesięcy od dnia wygaśnięcia pakietu odprawa określona w tej ustawie wynosić będzie równowartość iloczynu 12-tu miesięcy niezależnie od stażu pracy pracownika. Po dniu wygaśnięcia Pakietu, czyli po 18 września 2002 r., powodowie nie byli już pracownikami „C. - SERWIS”, skoro umowy o pracę zostały rozwiązane z nimi z dniem 31 sierpnia 2002 r. Za okres do końca okresu obowiązywania Pakietu otrzymali oni wynagrodzenia gwarantowane. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego bezspornie wynika, że celem wprowadzenia omawianego przepisu było zmobilizowanie pracodawcy do przeprowadzenia restrukturyzacji zatrudnienia i dokonania ewentualnych zwolnień pracowników z pracy do dnia 18 września 2002 r., a nie przedłużenie okresu obowiązywania tego Pakietu na okres od dnia 18 września 2002 r. do dnia 18 września 2003 r.

Sąd Okręgowy zgodził się ze stanowiskiem Sadu pierwszej instancji stwierdzając, że powodowie uchybili terminowi określonymu w art. 264 k.p. i jednocześnie nie wykazali, że uchybienie to nastąpiło bez ich winy, a w pozwach poruszali kwestie dotyczące rozwiązania umów o pracę jedynie w kontekście

wypłaty zaniżonej odprawy. Pozwy te złożone zostały w dniu 18 września 2002 r. i wtedy powodowie wiedzieli, że przestali być pracownikami pozwanej „C.I - SERWIS” i że pracodawca nie ma zamiaru ich ponownego zatrudnienia. Nie podnieśli jednak, że pracodawca w sposób sprzeczny z prawem lub nieuzasadniony wypowiedział im umowy o pracę, a roszczenia odszkodowawcze zgłosili dopiero w piśmie procesowym z dnia 27 listopada 2002 r., czyli po upływie niemal 3 miesięcy od ustania stosunków pracy. Nawet przy uznaniu za wiarygodne twierdzeń powodów, że odwołań od wypowiedzeń nie złożyli w stosownym terminie ani też w okresie trwania stosunków pracy, licząc na prawdziwość zapewnień pracodawcy, to powodowie nie wykazali żadnych okoliczności uniemożliwiających im zgłoszenie roszczeń odszkodowawczych niezwłocznie po ustaniu stosunku pracy. W ocenie Sądu Okręgowego, w omawianej sprawie istotne jest ustalenie, czy Pakiet jest źródłem prawa pracy, o którym mowa w art. 9 k.p. Nie ulega wątpliwości, że ta część Pakietu, która została wprowadzona do układu zbiorowego pracy stanowi źródło prawa pracy i jest podstawą dla dochodzenia indywidualnych roszczeń przez pracowników. Natomiast w części niewłączonej do układu zbiorowego pracy Pakiet nie znajduje oparcia w ustawie i nie stanowi źródła prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p. Przepis ten wymaga bowiem, aby postanowienia porozumienia zbiorowego zaliczone do źródeł prawa pracy były „oparte na ustawie” oraz określały prawa i obowiązki stron stosunku pracy, przy czym obie przesłanki muszą być spełnione łącznie. Prawo związków zawodowych oraz pracodawców i ich organizacji do zawierania porozumień (zbiorowych) jest zagwarantowane w art. 59 ust. 2 Konstytucji. W doktrynie uznaje się, że nie jest możliwe przyjęcie, iż wszystkie porozumienia zbiorowe mają „oparcie ustawowe” w tym przepisie, bowiem należy go traktować jedynie jako generalną gwarancję dla partnerów socjalnych do zawierania porozumień zbiorowych. Natomiast w art. 9 § 1 k.p. chodzi o wyraźne określenie w ustawie dopuszczalności zawarcia konkretnego rodzaju porozumienia zbiorowego. Wynika z tego, że wśród zakładowych porozumień zbiorowych występują porozumienia spełniające przesłanki z art. 9 § 1 k.p., a więc zaliczane do źródeł prawa pracy, oraz porozumienia, które nie mogą być traktowane jako źródło prawa pracy. Ustalenie to jest istotne w aspekcie rozważań dotyczących sankcji z tytułu nieprzestrzegania postanowień

porozumienia zbiorowego, a także mocy wiążącej i możliwości dochodzenia roszczeń na podstawie jego postanowień. W omawianej sprawie Pakiet nosi niewątpliwie wiele cech, które pozwalałyby na zaliczenie go do kategorii porozumień zbiorowych o charakterze normatywnym, ponieważ reguluje prawa i obowiązki pracowników i pracodawcy w sposób generalny i abstrakcyjny, zawiera postanowienia o charakterze norm ogólnych, rodzajowo (a nie indywidualnie) określających adresatów tych postanowień (po stronie pracowników) oraz rodzajowo (nie zaś indywidualnie) oznacza ich właściwości, czy sposób postępowania. Jedynie brak oparcia na ustawie porozumienia zbiorowego przesądza o odmowie przypisania mu cech źródła prawa w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. Zatem zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji nie ma racji twierdząc, że Pakiet z dnia 18 września 2000 r. w części niewłączonej protokołem dodatkowym do układu zbiorowego pracy ma oparcie w ustawie. Układ zbiorowy pracy w rozdziale V reguluje kwestie odpraw pieniężnych przysługujących pracownikom w przypadku rozwiązania z nimi umów o pracę z przyczyn określonych w ustawie z dnia 28 grudnia 1989 r. Ustęp 2 § 47 układu zbiorowego pracy (z.u.z.p.) odnosi się do pracowników, z którymi rozwiązano umowę o pracę w okresie 24 miesięcznego okresu gwarantowanego zatrudnienia i na mocy tego przepisu pracodawca zobowiązywał się, że takim pracownikom wypłaci niezależnie od odpraw przysługujących z mocy tej ustawy - odprawę w wysokości wynagrodzenia liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy za okres pozostający do upływu 24 miesięcznego gwarantowanego zatrudnienia. Natomiast ustęp 3 tego postanowienia odnosił się do tych pracowników, z którymi rozwiązano umowy o pracę z przyczyn, o których mowa wyżej w okresie 12 miesięcy od dnia wygaśnięcia Pakietu (po dniu 18 września 2002 roku). Na mocy tego postanowienia pracodawca zobowiązywał się, że takim pracownikom wypłaci odprawę w wysokości 12 miesięcznego wynagrodzenia liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy niezależnie od stażu pracy. Tymczasem poza sporem było, iż stosunki pracy z powodami uległy rozwiązaniu w okresie 24 miesięcznego okresu gwarantowanego zatrudnienia (Pakiet obowiązywał do dnia 18 września 2002 roku, a stosunki pracy wygasły z dniem 31 sierpnia 2002 r.). Podstawę dla dochodzenia ewentualnej odprawy stanowił ustęp 2 § 47, a nie jak chcą tego powodowie ust. 3

tego postanowienia. Powodowie otrzymali, poza odprawą przewidzianą przepisami ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r., także odprawę w wysokości wynagrodzenia liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy za okres pozostający do upływu 24 miesięcznego okresu gwarantowanego zatrudnienia. Ta regulacja płacowa uregulowana w układzie zbiorowym pracy w przypadkach zwolnień grupowych z całą pewnością jest korzystniejsza od rozwiązań ustawowych.

W tym zakresie Sąd drugiej instancji uznał za niezasadny zarzut naruszenia 11³ k.p., gdyż powodowie w żaden sposób nie byli dyskryminowani ze względu na cechy dotyczące ich osoby. Również zróżnicowanie wysokości odpraw nie ma cech dyskryminacji w rozumieniu art. 11² k.p. (w brzmieniu mającym zastosowanie w 2000 r.), a zarzut naruszenia tego przepisu nie znalazł potwierdzenia w zgromadzonym materiale dowodowym. Na poparcie tej tezy Sąd Okręgowy przywołał stanowisko Sądu Najwyższego zawarte w uchwale z dnia 8 stycznia 2002 r., III ZAP. 31/01 (OSNAPiUS 2002 nr 12, poz. 284), zgodnie z którym art. 11² k.p. formułuje zasadę, iż pracownicy mają równe prawa z tytułu wypełniania takich samych obowiązków, która jednak nie odnosi się do całego prawa pracy i do wszystkich podmiotów występujących w tym prawie. Mowa w nim o równych prawach pracownika z tytułu wypełniania takich samych obowiązków, natomiast - nie dokonując wykładni wyraźnie rozszerzającej - trudno przyjąć, że odprawa pieniężna stanowi uprawnienia należne pracownikowi z tytułu wypełniania przez niego obowiązków. Zależy ono przecież od rozwiązania stosunku pracy (odprawa należy się za zwolnienie z pracy, a nie za wypełnianie obowiązków) i przyczyn tego rozwiązania, a także i od innych okoliczności (przyjęcia propozycji zatrudnienia, prowadzenia działalności gospodarczej, zatrudnienia w niepełnym wymiarze, prowadzenia gospodarstwa rolnego). Nie zależy ono natomiast od tego, jakie pracownik wykonuje obowiązki i jak je wykonuje. Stąd też bezzasadne jest kwestionowanie unormowania § 47 zakładowego układu zbiorowego pracy strony pozwanej z powołaniem się na art. 11² k.p. Jeśliby jednak nawet hipotetycznie opowiedzieć się za wykładnią rozszerzającą i przyjąć, iż przepis art. 11² k.p. ma zastosowanie również do prawa do odprawy pieniężnej w związku z ustaniem stosunku pracy, to należy podkreślić, iż zasada równych praw oznacza takie samo traktowanie pracowników będących w takiej samej sytuacji faktycznej i prawnej w

zakresie jej istotnych elementów (relewantnych). Konieczne jest więc określenie, które to elementy w sytuacji powodów byłyby istotne z punktu widzenia nabycia prawa do odprawy z tytułu rozwiązania umowy o pracę i jej wysokości. Istotnym elementem jest tu data ustania stosunku pracy. Pracownicy bowiem, z którymi rozwiązano stosunek pracy do dnia wygaśnięcia pakietu mieli otrzymać odprawę w wysokości wynikającej z ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. oraz ewentualną odprawę w wysokości wynagrodzenia do upływu okresu gwarantowanego okresu zatrudnienia (24 miesiące), a pracownicy zwalniani po wygaśnięciu Pakietu i po upływie 24 miesięcznego okresu gwarantowanego zatrudnienia mieli ponadto prawo do odprawy z tytułu rozwiązania umowy o pracę w wysokości 12-miesięcznego wynagrodzenia, bez względu na staż pracy. To zróżnicowanie sytuacji prawnej pracowników w zależności od daty ustania stosunku pracy nie przesądzałyby jeszcze o zasadności zarzutu naruszenia art. 11² k.p. Istota problemu tkwiłaby w ocenie, czy przepis § 47 z.u.z.p. oraz § 8 ust 1 Pakietu w sposób uzasadniony (racjonalny) zróżnicowała analizowane sytuacje. Konieczne było, zatem ustalenie, czy te różnice mają i ewentualnie w jakim stopniu - obiektywne i rozsądne usprawiedliwienie. W tym Sąd Okręgowy uzupełnił postępowanie dowodowe zaliczając w poczet materiału dowodowego zeznania świadków: /.../. Na podstawie ich zeznań ustalono, iż związki zawodowe w trakcie negocjacji walczyły o jak najdłuższy okres gwarantowanego zatrudnienia. Uzgodniony okres 24 miesięcy określony w Pakiecie miał okazać się dla nowego właściciela wystarczający dla potrzeb restrukturyzacji zakładu, jego modernizacji i racjonalizacji zatrudnienia. Zwolnienia grupowe dopuszczone przez Pakiet były możliwe tylko w celu ochrony przeważającej ilości miejsc pracy. Pracownicy zwalniani w okresie gwarantowanym mieli otrzymać odprawę w wysokości wynagrodzenia za czas do upływu okresu ochronnego oraz odprawę wynikającą z ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. Jeśli zaś chodzi o brzmienie punktu 3 § 47 z.u.z.p. oraz punktu 8 ust 1 Pakietu, to z zeznań tych świadków wynika, iż jego uchwalenie nie miało na celu nierównego traktowania pracowników, lecz miało stanowić dla pracodawcy finansową barierę przed dalszymi zwolnieniami. W okresie 12 miesięcy od dnia wygaśnięcia Pakietu nie było w ogóle zwolnień u pozwanych pracodawców. Związkowcy tłumaczyli zatem fakt zróżnicowania wysokości odpraw w zależności

od daty ustania stosunku pracy, a w szczególności tym, iż okres 24 miesięczny określony w Pakiecie miał okazać się wystarczający dla pracodawcy dla wdrożenia reform strukturalnych, a ustalenie 12 miesięcznej odprawy dla pracowników zwalnianych po wygaśnięciu Pakietu miało stwarzać dla pracodawcy finansową barierę przed dalszymi zwolnieniami grupowymi. Inicjatorem tego przepisu były właśnie związki zawodowe, których zamiarem było wzmocnienie ochrony trwałości stosunku pracy po wygaśnięciu Pakietu. W tej sytuacji Sąd Okręgowy ustalił, że zgodnym celem i zamiarem stron tego porozumienia nie było różnicowanie wysokości odpraw z uwagi na cechy szczególne pracowników, a zatem nie miały one cech dyskryminacji, nie naruszały też równego traktowania pracowników w zakresie pełnionych przez nich obowiązków. Uzgodnione zróżnicowania odpraw miały zatem racjonalne i logiczne uzasadnienie, a pracownicy zwalniani w trakcie okresu 24 miesięcznego okresu gwarantowanego i tak otrzymywali więcej niż to wynikało z ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r., gdyż poza tą odprawą otrzymali oni wynagrodzenia za okres do upływu tego okresu ochronnego.

Odnosnie do żądania zasądzenia premii świątecznej za rok 2002, Sąd Okręgowy podzielił w pełni w tym zakresie pogląd Sądu Rejonowego.

W skardze kasacyjnej pełnomocnik powodów podniósł naruszenie prawa procesowego, a w szczególności 1/ art. 247 k.p.c. przez wyprowadzenie z zeznań świadków wniosków ewidentnie sprzecznych z osnową dokumentu, jakim był podpisany przez tych świadków Pakiet Praw Socjalnych i Gwarancji Pracowniczych załogi O. S.A., 2/ art. 316 § 1 k.p.c. poprzez niewyjaśnienie rzeczywistej treści zapisów Pakietu Praw Socjalnych i Gwarancji Pracowniczych Załogi „O.” S.A. i błędnej jego interpretacji w zakresie warunków przyznania prawa do zwiększonej odprawy, oraz premii świątecznej za 2002 r., co skutkowało wydaniem wyroku sprzecznego ze stanem rzeczy istniejącym w chwili zamknięcia rozprawy. Skarga opiera się także na zarzucie naruszenia przepisów prawa materialnego przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie: 1/ art. 32 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, art. 11², 11³, 18^{3a} § 1, 2 i 4 i art. 8 k.p. przez niezasadne przyjęcie, że „różnicowanie w § 47 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy „O.” S.A. praw pracowników do zwiększonej odprawy z przyczyn dotyczących zakładu pracy w zależności od tego, czy ich zwolnienie nastąpiło w okresie obowiązywania Pakietu

Praw Socjalnych i Gwarancji Pracowniczych Załogi „O.” S.A., który co wymaga podkreślenia gwarantował stabilizację zatrudnienia przez 24 miesiące, czy też nastąpiło po dacie 18 września 2002 r., nie narusza zasady równego traktowania pracowników zasady niedyskryminacji, oraz wyrażonej w art. 32 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej zasady równości”, 2/ art. 393 k.c. i art. 65 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. polegający na błędnym założeniu, że postanowienia Pakietu przyznające premię świąteczną za rok 2002 uzależniły jej wypłatę od spełnienia wymogu zatrudnienia w dniu 15 grudnia 2002 r., 3/ art. 265 § 1 k.p. przez niezasadne uznanie, że w okolicznościach sprawy brak jest podstaw do przywrócenia powodom wynikającego z art. 264 § 1 k.p. terminu do wniesienia odwołania w sytuacji, gdy powodowie ufając twierdzeniom pracodawcy nie złożyli w terminie odwołania od wypowiedzenia im umowy o pracę 4/ obrazę przepisu art. 45 § 1 k.p. przez nierozważenie zasadności dokonanego powodom wypowiedzenia umowy o pracę i zaakceptowanie poglądu Sądu pierwszej instancji, że pracodawca nie naruszył przepisów prawa rozwiązując z nimi stosunki pracy.

Skarga kasacyjna podnosiła istnienie istotnego zagadnienia prawnego sprowadzającego się do pytania, czy przepis art. 11² k.p. formułujący zasadę, że pracownicy mają jednakowe prawa z tytułu wypełnienia takich samych obowiązków odnosi się do całego prawa pracy i wszystkich podmiotów w nim występujących, czy też wyłączone jest zastosowanie tej zasady w odniesieniu do prawa do odprawy pieniężnej należnej z tytułu rozwiązania stosunku pracy. Wyrokiem z dnia 23 stycznia 2002 r., I PKN 816/00 Sąd Najwyższy rozstrzygnął, iż zasada równości praw z tytułu jednakowego wypełnienia takich samych obowiązków prawnych (art. 11² k.p.) dotyczy określonych w zakładowym układzie zbiorowym pracy warunków nabycia prawa do nagrody jubileuszowej, przesądzając tym samym, że staż pracy jest elementem wykonywania obowiązków pracowniczych. W innym orzeczeniu z dnia 12 grudnia 2001 r., I PKN 182/00, Sąd Najwyższy - rozstrzygając o prawie do dodatkowego odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem na stanowisku kierowniczym – rozważał, czy reguły ustanowione w pakiecie socjalnym nie naruszają zasady równości praw pracowników z art. 11² k.p., co oznaczało, że nie podzielił poglądu, iż stosowanie tego przepisu w odniesieniu do odpraw jest wyłączone. Zdaniem skarżących, rozbieżności w orzecznictwie Sądów powoduje także problem, czy

pakty gwarancji pracowniczej zawierane pomiędzy związkami zawodowymi a inwestorem nabywającym udziały w prywatyzowanym przedsiębiorstwie stanowią źródło pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. Sąd Okręgowy rozpoznając przedmiotową sprawę i powołał się na uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 2001 r., III ZP 31/01, przyjmując, że postanowienia porozumienia zbiorowego mogą być zaliczone do źródeł pracy o jakich mowa w art. 9 k.p., jeżeli zostały włączone do zakładowego układu zbiorowego pracy, zawieranego na podstawie przepisów działu jedenastego Kodeksu pracy. Natomiast obecne orzecznictwo Sądu Najwyższego opowiada się za wyraźnie rozszerzającą wykładnią tego zagadnienia, uznając pakiety gwarancji pracowniczych za stanowiące źródło prawa pracy w całości niezależnie od tego, czy ich treść objęta została układem zbiorowym (por. wyrok z dnia 12 sierpnia 2004 r., III P 38/04, OSNP 2005 nr 4, poz. 55, czy wyrok z dnia 24 września 2004 r., II PK 27/04, OSNP 2005 nr 10, poz. 142). Kolejnym istotnym zagadnieniem w sprawie, na które powołują się skarżący, jest pytanie, czy zapisy Pakietu przeniesione do Z.U.P. protokołem dodatkowym, uzależniające przyznanie prawa do dodatkowej odprawy z tytułu zwolnienia z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy w zależności od daty, w której pracodawca podejmuje decyzję o zwolnieniu pracownika nie naruszają zasady równości wyrażonej w art. 11² k.p., zasad współzycia społecznego i społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa do odprawy (w art. 8 k.p.) oraz czy nie stanowią przejawu pośredniej dyskryminacji (art. 18³ § 4 k.p.). Problem ten ma istotne znaczenie, gdyż zawarte w Pakiecie i Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy „O.” S.A. zapisy nie zawierają obiektywnych kryteriów zróżnicowania praw pracowników, dając w tym względzie wolną rękę pracodawcy. Dotychczasowe orzecznictwo Sądu Najwyższego rozstrzygające o braku naruszenia zasady równości i niedyskryminacji w zróżnicowaniu określonych grup pracowników w prawie do podwyższonej odprawy z tytułu zwolnienia, opierało się na obiektywnych kryteriach, jasno i wyraźnie określonych w postanowieniach zakładowych norm prawa pracy. Dlatego też nie budzi wątpliwości stanowisko, że ściśle określona grupa pracowników (np. zajmujących stanowiska kierownicze) może być wyłączona od prawa do uzyskania dodatkowego odszkodowania za zwolnienie, bo takiego prawa zapisy zakładowego układu zbiorowego pracy tej grupie nie przyznały. Natomiast w rozpoznawanej sprawie nie zostały jednoznacznie i obiektywnie określone kryteria warunkujące przyznanie prawa

dodatkowej odprawy. Przeciwnie, postanowienia zakładowych aktów normatywnych dają pracodawcy duże pole manewru, bo przecież tylko od niego zależy kiedy i kogo ma zwolnić. Pozornie neutralny przepis stwarza warunki do nadużyć przez nieracjonalne zróżnicowanie sytuacji pracowników, którym „niby” zagwarantowano dwuletnią gwarancję zatrudnienia, ale gwarancja ta zniweczona została wprowadzonymi wyjątkami od reguły, które to wyjątki w praktyce stały się zasadą. Niezależnie od przytoczonych wyżej argumentów skarżący podnieśli, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona, bowiem zaskarżone orzeczenie wydane zostało z rażącym naruszeniem podstawowych zasad prawa pracy w zakresie: 1/ niezgodnego z prawem rozwiązywania z powodami stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, bez zachowania trybu konsultacji z załogą przewidzianego w art. 4 ust. 4 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. oraz wbrew postanowieniom regulaminu zwolnień, i gwarancjom przewidzianym w Pakiecie oraz 2/ błędnej i oczywiście sprzecznej z literalnym brzmieniem zapisów i zasadami współzycia społecznego interpretacji postanowień Pakietu polegającej na niezasadnym przejęciu, że określony w Pakiecie dwuletni okres gwarancji zatrudnienia w swej istocie był okresem przewidzianym dla restrukturyzacji zatrudnienia, uprzywilejowując w prawie do zwiększonej odprawy pracowników w stosunku, do których nie złamano określonych w Pakiecie gwarancji. Ewidentne złamanie gwarantowanego pracownikom okresu zatrudnienia w taki sposób, aby stosunek pracy ustał przed datą 18 września 2002 r., zmierzające do uchylecia się pracodawcy od wypłacenia zwiększonej odprawy, stanowiło nadużycie prawa.

Skarżący utrzymywali, że powołana przez Sąd Okręgowy uchwała Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2002 r., III ZP 31/01, stwierdzająca, że przyznanie prawa do dodatkowej odprawy pieniężnej, oprócz odprawy przewidzianej w art. 8 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r., pracownikom, z którymi rozwiązano stosunek pracy z przyczyn organizacyjnych, z wyłączeniem innych pracowników wymienionych w art. 1 tej ustawy nie narusza zasady równości wyrażonej w art. 32 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej i art. 11 k.p. - dotyczyła odmiennego stanu faktycznego niż występujący w omawianej sprawie. Zapisy Pakietu przewidywały rekompensatę dla pracowników zwolnionych przed upływem 24-miesięcznego gwarantowanego okresu zatrudnienia w postaci wypłaty wynagrodzenia za okres

pozostający do upływu okresu gwarancji, a ponadto dodatkową 12-miesięczną odprawę dla pracowników zwolnionych w okresie roku po wygaśnięciu Pakietu. Tak sformułowane postanowienia Pakietu różnicowały sytuację pracowników w zakresie prawa do odprawy, dyskryminując pracowników zwolnionych przed zagwarantowanym im okresem zatrudnienia i doprowadziły do uprzywilejowania pozostałych pracowników, którzy otrzymali dodatkową premię w postaci 12-miesięcznej odprawy w razie zwolnienia w ciągu roku od wygaśnięcia Pakietu. Jak wynika z treści pkt 6 działu II Pakietu dyskryminacja w zakresie prawa do zwiększonej odprawy dotyczyła także pracowników, w stosunku do których pracodawca złamał gwarancje zatrudnienia, naruszając zastrzeżony w Pakiecie warunek zwolnień, które mogły nastąpić jedynie w celu ochrony przeważającej liczby miejsc pracy. Dyskryminując pracowników, wobec których nie zachowano przyrzeczonej im gwarancji zatrudnienia, postanowienia Pakietu uprzywilejowały pozostałych, którzy otrzymali dodatkową premię w postaci 12-miesięcznej odprawy w razie zwolnienia w ciągu roku od wygaśnięcia Pakietu. Zdaniem skarżących, w przytoczonej przez Sąd Okręgowy uchwale Sadu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2002 r., III ZP 31/01 pracownicy uprzywilejowani znajdowali się w wyraźnie odmiennej sytuacji faktycznej i prawnej w stosunku do pozostałych, a warunki przyznania im prawa do zwiększonej odprawy w wewnątrzzakładowych normach prawa pracy zostały jednoznacznie skonkretyzowane. Tymczasem w rozpoznawanej sprawie normy wewnątrzzakładowego prawa pracy nie skonkretyzowały obiektywnych cech i właściwości poszczególnych grup pracowników, które uzasadniałyby ich różnicowanie w przyznaniu prawa do zwiększonej odprawy za zwolnienie z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy. W szczególności nie spełniają takiego warunku punkty 5, 6 i 8, 1 działu II Pakietu. Zakładając wyjątkowość zwolnień w okresie dwóch lat obowiązywania Pakietu, Pakiet przewidywał jednocześnie prawo do zwiększonej odprawy dla pracowników zwolnionych w ciągu pierwszego roku od daty wygaśnięcia Pakietu. Ponadto Sąd Okręgowy, wbrew tym wyraźnym zapisom, przyjął za wiarygodne zeznania świadków-sygnatariuszy Pakietu o ich odmiennej intencji przy tworzeniu Pakietu, która sprowadzała się do tego, że dwuletni gwarantowany okres zatrudnienia w zamyśle jego autorów był jedynie okresem pozwalającym pracodawcy zredukować

zatrudnienie w ramach restrukturyzacji firmy. Dopiero dalsze zwolnienia, po okresie wygaśnięcia obowiązywania Pakietu, obwarowane były koniecznością wypłaty zwiększonej odprawy. Takie zróżnicowanie praw pracowników, przy zachowaniu pozornej neutralności postanowienia Pakietu, rażąco naruszającą przepisy o zakazie wszelkiej dyskryminacji wyrażone w art. 11² oraz art. 18^{3a} § 1 i 2 k.p. Z jednej strony Pakiet zapewnia stabilizację zatrudnienia w gwarantowanym okresie wszystkim bez wyjątku pracownikom, z drugiej natomiast przewiduje odstępstwa, które w poznanej „C. SERWIS” stały się regułą. Powołując się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 września 2004 r., II PK 27/04 (OSNP 2005 nr 10, poz. 142), w świetle którego pakiet gwarancji pracowniczych ma moc wiążącą nie tylko w sferze zbiorowego prawa pracy, ale także w sferze indywidualnych roszczeń pracowników, a Spółka powstała w wyniku komercjalizacji przedsiębiorstw państwowych jest obowiązana dotrzymać określonych w pakiecie w gwarancji zatrudnienia, skarżący stwierdzili, że dla oceny zasadności roszczeń powodów o wypłatę zwiększonej odprawy istotne znaczenie ma ustalenie czy pracodawca złamał określone w Pakiecie gwarancje zatrudnienia, czego Sądy obu instancji nie wyjaśniły.

Ponadto skarżący nie zgodzili się z twierdzeniem Sądu Okręgowego, że w rozpoznawanej sprawie nie ma zastosowania art. 11² k.p., ponieważ prawo do odprawy pieniężnej przysługującej za zwolnienia z pracy nie jest związane z wypełnieniem przez pracownika obowiązków pracowniczych. Prawo do odprawy jest nierozzerwalnie związane z gwarancją zatrudnienia, stanowiąc rekompensatę za jej złamanie, a przecież zatrudnienie jest wykonywaniem obowiązków pracowniczych, o jakich mowa w art. 11² k.p. Skarżący podkreślili też, że Pakiet zezwalał na zwolnienie pracowników przed upływem gwarantowanego okresu zatrudnienia jedynie w celu zachowania przeważającej liczby miejsc pracy, tymczasem w pozwanej „C. SERWIS” przyjęta praktyka nie respektowała takich gwarancji, gdyż wypowiedzenia umowy o pracę otrzymała praktycznie cała załoga, niezależnie od zapisów przyjętych przez pozwaną w regulaminie zwolnień. Sąd Okręgowy nie wyjaśnił również sposobu opracowania regulaminu zwolnień, a szczególnie, czy zachowany został przewidziany w art. 4 ust. 4 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. Wymogu takiego nie spełnia konsultacja z wyznaczonymi przez Zarząd Spółki pracownikami, niebędącymi reprezentantami załogi.

Skarżący wskazali także, że Sądy obu instancji nie wyjaśniły przyczyn uchylenia przez powodów terminowi do wniesienia odwołania od wprowadzenia im umowy o pracę, w szczególności nie rozważały faktu, że pracodawca zastosował wybieg, polegający na zwolnieniu całej załogi pod pretekstem opracowania nowego regulaminu i zatrudnienia wszystkich pracowników na niewiele gorszych warunkach, co miało na celu świadome wprowadzenie załogi w błąd oraz utrzymanie jej w niepewności przez okres wypowiedzenia. Powyższa taktyka przyniosła „C. SERWIS” wymierne korzyści, ponieważ rzeczywiście żaden z pracowników (w tym powodowie) nie wniósł w terminie odwołania od wypowiedzenia. Trudno w tej sytuacji uznać winę powodów, którzy zaufali zapewnieniom pracodawcy i nie wnieśli w terminie odwołania od sprzecznego z prawem rozwiązania stosunku pracy. Fakt złamania prawa przy wypowiedzeniu umów o pracę powodowie zgłosili w pozwach wniesionych niezwłocznie po dacie wygaśnięcia obowiązywania Pakietu, co usprawiedliwia przywrócenie im terminu do wniesienia odwołania. Skarżący podnieśli, że pozwana „C. SERWIS” w każdym roku wypracowała zysk, który uzasadniał utrzymanie zatrudnienia zagwarantowanego w Pakiecie, zwłaszcza że pozwana dodatkowo przyjmowała nowych pracowników, kosztem pracowników zwolnionych.

Odnosnie do oddalenia przez Sąd drugiej instancji żądania wypłaty premii świątecznej za rok 2002 skarżący wskazali, że postanowienia Działu III pkt. 4 Pakietu, wbrew temu co ustalił Sąd, nie określały „granicznej” daty wymagalności tego świadczenia, przyznawały bowiem prawo do premii świątecznej z początkiem danego roku, a pracodawca zobowiązany był do jej wpłacenia najpóźniej do dnia 15 grudnia. Nie można zatem przyjąć, że skarżący będąc pracownikami pozwanej do 31 sierpnia 2002 r. nie nabyli prawa do odprawy tylko dlatego, że stosunek pracy został z nimi rozwiązany przed 15 grudnia 2002 r. W tym stanie rzeczy skarżący wnieśli o uchylenie zaskarżonego wyroku w zaskarżony zakresie i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu oraz o zasądzenie kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pełnomocnik pozwanej „O.” S.A. wniósł o odmowę przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania jako niezawierającej okoliczności uzasadniającej jej rozpoznanie, ewentualnie - w razie przyjęcia jej do rozpoznania -

wnosił o oddalenie skargi wraz z zasądzeniem na rzecz pozwanej kosztów zastępstwa sądowego według norm przepisanych za instancję kasacyjną. Zdaniem pozwanej podniesiony w skardze zarzut naruszenia prawa materialnego (art. 32 Konstytucji RP, art. 11², 11³, 18^{3a} § 1, 2, 4, art. 8 k.p. oraz art. 393 k.c. i art. 65 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.) nie zawiera odniesienia do ustalonego stanu faktycznego, dlatego przywołane w niej przepisy prawa stanowią pozorne wykazanie okoliczności z art. 398⁹ § 1 k.p.c. Nie występuje także przesłanka istotnego zagadnienia prawnego i potrzeby wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości i wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów. Skarżący skupili się na przytoczeniu orzecznictwa dotyczącego pakietów socjalnych bez odniesienia się do stanu faktycznego sprawy i do zgodnego zamiaru stron zawierających Pakiet. W ocenie pozwanej Pakiet jest umową zawartą przez pracodawcę lub przyszłego pracodawcę z przedstawicielami załogi, głównie związkami zawodowymi, która reguluje prawa i obowiązki pracownicze, a w szczególności zawiera określone gwarancje dla pracowników. Umowa sprzedaży akcji „O.” S.A. zawarta pomiędzy Ministrem Skarbu jako Sprzedającym a Credit Suisse First Boston Ceramic Poland jako Kupującym, zawierała uregulowania dotyczące gwarancji zatrudnienia. Kupujący gwarantował zatrudnienie pracowników Spółki przez okres 24 miesięcy od dnia zamknięcia. Pakiet był integralną częścią umowy sprzedaży akcji - Rozdział VII pkt 6 Pakietu. Okres gwarancji zatrudnienia z Pakietu i Umowy Sprzedaży akcji jest taki sam - 24 miesiące. Wbrew sugestii skarżących, zapisy Pakietu gwarantowały powodom rzeczywisty dwuletni okres zatrudnienia i powodowie pracowali do dnia 31 sierpnia 2002 r., a za 18 dni września 2002 r. otrzymali wynagrodzenie do upływu gwarantowanego okresu zatrudnienia. Pozwana zaznaczyła, że do pakietów jako do umów stosuje się reguły dotyczące oświadczenia woli zawarte w art. 65 k.c. W świetle tego przepisu, przez zgodny zamiar stron trzeba rozumieć uzgodnienie istotnych okoliczności w samej umowie, bądź poza nią (np. w rokowaniach). Zatem zdaniem pozwanej, Sąd Okręgowy słusznie oparł się na zeznaniach świadków-sygnatariuszy w celu ustalenia zgodnego zamiaru stron i równie słusznie ustalił, że celem Pakietu i § 47 ust. 3 u.z.p. nie było zróżnicowanie wysokości odpraw z uwagi na cechy szczególne pracowników, a zatem nie miało ono na celu dyskryminacji w rozumieniu art. 11³ k.p., ani nierównego traktowania pracowników w zakresie

pełnionych przez niech obowiązków w rozumieniu art. 11² k.p. Natomiast uzgodnienie 12-miesięcznej odprawy dla pracowników zwalnianych po wygaśnięciu Pakietu miało stanowić dla pracodawcy finansową barierę przez dalszymi zwolnieniami grupowymi, a inicjatorami takich zapisów w Pakiecie były związki zawodowe. Przepis § 47 ust. 3 u.z.p. stał się rzeczywistą barierą przed dalszymi zwolnieniami, gdyż w okresie 12 miesięcy od wygaśnięcia Pakietu nie było zwolnień zarówno w pozwanej „O.” S.A., jak i w pozwanej „C.-SERWIS”. Zróżnicowanie wysokości odpraw przewidziane w u.z.p. miało racjonalne i logiczne uzasadnienie, a pracownicy zwolnieni w trakcie okresu ochronnego i tak otrzymywali więcej niż wynikało z przepisów powszechnie obowiązujących, gdyż poza odprawą wynikającą z ustawy z 1989 r. o zwolnieniach grupowych otrzymali wynagrodzenie za okres do upływu okresu ochronnego.

Pozwana podkreśliła też, że dopuszczając dowód z zeznań świadków Sąd nie wyprowadził z ich zeznań wniosków ewidentnie sprzecznych z osnową dokumentu, a tym samym nie naruszył art. 247 k.p.c. Jedną z kumulatywnych przesłanek wymienionych w tym przepisie, wyłączających dopuszczalność prowadzenia dowodów osobowych przeciwko osnowie dokumentu, jakim był podpisany przez świadków Pakiet, jest zapobieżenie w ten sposób obejściu przepisów w formie zastrzeżonej pod rygorem nieważności. Ustawodawca nie zastrzegł wymogu zachowania formy pisemnej pod rygorem nieważności dla wspomnianej czynności prawnej, przeto ograniczenia dowodowe wynikające z art. 247 k.p.c. nie mogą odnosić się do badania jej treści. Pozwana przywołała przy tym pogląd Sądu Najwyższego, zgodnie z którym dopuszczalny jest dowód ze świadków lub z przesłuchania stron, jeżeli jest to potrzebne do wykładni niejasnych oświadczeń woli stron zawartych w dokumencie. W takim wypadku bowiem wspomniane dowody nie są skierowane przeciwko osnowie dokumentu, a jedynie posłużyć mają ustaleniu jego treści. W procesie wykładni zawartych w dokumencie oświadczeń woli składanych indywidualnie adresatom dopuszczalne jest zatem sięgnięcie do okoliczności towarzyszących złożeniu oświadczenia woli (np. do przebiegu rokowań), które mogą być stwierdzone za pomocą pozadokumentowych środków dowodowych. Przepis art. 247 k.p.c. nie stoi na przeszkodzie dowodzeniu przy pomocy przesłuchania świadków i stron okoliczności nieodzwoiercedlonych w dokumencie,

jeżeli miałyby to służyć wyjaśnieniu treści oświadczeń woli w nim wyrażonych, a taki dowód nie jest skierowany przeciwko osnowie dokumentu. Pozwana podzieliła też stanowisko Sądu Okręgowego w kwestii spornych wynagrodzeń świątecznych, podnosząc, iż w dniu 15 grudnia 2002 r. powodowie nie byli pracownikami pozwanej „C.-SERWIS” i przewidziane świąteczne wynagrodzenie do wypłaty w tej dacie nie mogło być wypłacone wcześniej w dacie rozwiązania umowy o pracę tj. w dniu 31 sierpnia 2002 r. Wbrew twierdzeniu skarżących, Sąd drugiej instancji wyjaśnił w sposób precyzyjny zgodny zamiar stron Pakietu oraz nie dokonał błędnej jego interpretacji w zakresie warunków przyznania prawo do zwiększonej odprawy oraz premii świątecznej za 2002 r., nie naruszył zatem Sąd art. 316 § 1 k.p.c. Zamykając rozprawę Sąd Okręgowy miał na względzie to, iż Pakiet gwarantował zatrudnienie przez okres 24 miesiące od dnia wejścia w życie Pakietu, a nie przez okres 36 miesięcy oraz że w dniu wymagalności premii świątecznej za 2002 r. powodowie nie byli już pracownikami pozwanej C. SERWIS”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest uzasadniona w części dotyczącej prawa do zwiększonej 12-miesięcznej odprawy pieniężnej przysługującej w przypadku rozwiązania umów o pracę za wypowiedzeniem lub porozumieniem stron w trybie ustawy z 28 grudnia 1989 r., pracownikom zwalnianym z pracy w okresie 12 miesięcy od dnia wygaśnięcia Pakietu. W sprawie jest niesporne, że u strony pozwanej Pakiet miał obowiązywać w okresie od 18 września 2000 r. do 18 września 2002 r. Był to uzgodniony okres gwarantowanego tym porozumieniem zatrudnienia, w którym powinna i mogła nastąpić między innymi restrukturyzacja zatrudnienia pod warunkiem, że nastąpi to „wyłącznie w celu ochrony przeważającej liczby miejsc pracy” w Spółce, z zastrzeżeniem, że w razie dokonywania takich zwolnień, pracodawca wypłaci każdemu zwalnianemu pracownikowi z przyczyn dotyczących zakładu pracy wynagrodzenie „zgodnie z podpisanym angażem za okres pozostający do upływu 24-miesięcznego gwarantowanego okresu zatrudnienia”. Równocześnie w Pakiecie zawarto sporne uzgodnienie, że w przypadku rozwiązania umów o pracę w okresie roku od wygaśnięcia Pakietu z przyczyn określonych w ustawie z 28 grudnia 1989 r. „ odprawa określona w tej Ustawie wynosić będzie 12 miesięcy niezależnie od stażu pracy pracownika”. Było to niewątpliwie postanowienie, które wykraczało poza okres

obowiązywania Pakietu u pracodawcy powodów („C. - SERWIS” Spółki z o.o.) i poza okres gwarantowanego Pakietem 24-miesięcznego zatrudnienia. Dlatego Sąd Okręgowy zasadnie uzupełnił postępowanie dowodowe z zeznań działaczy związkowych - sygnatariuszy tego Pakietu, którzy wyjaśnili, że celem wprowadzenia analizowanych postanowień Pakietu było zmobilizowanie pracodawcy do przeprowadzenia restrukturyzacji zatrudnienia i dokonania ewentualnych zwolnień pracowników z pracy do dnia 18 września 2002 r., a nie przedłużenie okresu obowiązywania tego Pakietu na okres od dnia 18 września 2002 r. do dnia 18 września 2003 r. Na podstawie tych zeznań Sąd Okręgowy ustalił, iż w trakcie negocjacji związku zawodowe wywalczyły najdłuższy okres gwarantowanego zatrudnienia, który uzgodniono na 24 miesiące i miał być to okres wystarczający dla potrzeb restrukturyzacji zakładu, jego modernizacji i przeprowadzenia racjonalizacji zatrudnienia. W okresie „gwarantowanego zatrudnienia” zwolnienia grupowe dopuszczone przez Pakiet były możliwe tylko „w celu ochrony przeważającej ilości miejsc pracy”, a pracownicy zwalniani w okresie 24-miesięcznego gwarantowanego zatrudnienia mieli otrzymać dodatkowo wynagrodzenie za czas do upływu tego okresu ochronnego oraz odprawę wynikającą z ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. Natomiast wyjaśniając brzmienie rozdziału II punktu 8 ust. 1 Pakietu, inkorporowanego w ust. 3 § 47 z.u.z.p., świadkowie ci zeznali, iż to uzgodnienie miało stanowić dla pracodawcy finansową barierę przed dalszymi zwolnieniami w okresie po wygaśnięciu Pakietu, a ponadto zeznali, że w okresie 12 miesięcy od daty wygaśnięcia Pakietu nie było w ogóle zwolnień u pozwanych pracodawców.

Zważywszy na to, że inicjatorem spornego postanowienia były związki zawodowe, to chybione okazały się zarzuty skarżących, jakoby - dopuszczając dowód z zeznań działaczy związkowych-sygnatariuszy Pakietu - Sąd Okręgowy naruszył art. 247 k.p.c., ponieważ dowód ten nie był skierowany przeciwko osnowie lub ponad osnowę Pakietu, ale dotyczył wyjaśnienia spornych treści i zakresu postanowień rozdziału II pkt 8 ust. 1 Pakietu i § 47 ust. 3 z.u.z.p. co do przysługiwania zwiększonej odprawy pieniężnej z tytułu rozwiązania stosunków pracy w okresie 12 miesięcy po wygaśnięciu Pakietu, który - zgodnie z rozdziałem VII pkt 10 (Postanowienia końcowe) - wiązał strony przez okres 24 miesięcy od daty wejścia w życie i z upływem tego okresu wygasał, a sporne zapisy odnosiły się właśnie do okresu 12 miesięcy od dnia

wygaśnięcia Pakietu. Ponieważ w skardze kasacyjnej zabrakło innych zarzutów procesowych podważających wartość dowodową zeznań tych świadków, to w ocenie Sądu Najwyższego nie było wystarczającego uzasadnienia do podważenia uzyskanych zeznań przy dokonaniu przez Sąd Okręgowy wykładni spornych postanowień, prawidłowo zakwalifikowanych do źródeł prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p., z której wynikało, że pracownikom zwolnionym z pracy w okresie 24-miesięcznego gwarantowanego zatrudnienia z przyczyn dotyczących pracodawcy, które były możliwe tylko „w celu ochrony przeważającej ilości miejsc pracy”, przysługiwało - oprócz odprawy z ustawy z 28 grudnia 1989 r. - wynagrodzenie za czas do upływu tego okresu ochronnego, natomiast zwiększona 12-miesięczna odprawa z tytułu zwolnienia z pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy przysługiwała wyłącznie w przypadku dalszych zwolnień, które wystąpiłyby w okresie 12 miesięcy od dnia wygaśnięcia Pakietu, stosownie do § 43 ust. 3 z.u.z.p., ale już nie do pkt 8 ust. 1 rozdziału II Pakietu, który wygasł z upływem okresu jego obowiązywania (pkt 10 rozdziału VII - Postanowienia końcowe).

Ponadto Sąd Najwyższy podzielił pogląd Sądu drugiej instancji, który trafnie wykazał, że na gruncie analizowanych postanowień z.u.z.p. pracownicy nie byli dyskryminowani ze względu na cechy dotyczące ich osoby (art. 11³ k.p.), skoro zróżnicowanie wysokości należnych im świadczeń z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy określała data rozwiązania stosunków pracy, które nie powinny być już rozwiązywane po wygaśnięciu 24-miesięcznego gwarantowanego okresu zatrudnienia, w którym dopuszczalne była restrukturyzacja zatrudnienia „w celu ochrony przeważającej ilości miejsc pracy”. W ocenie składu orzekającego, sporne zróżnicowanie wysokości odpraw w zależności od daty, możliwości i dodatkowych rygorów rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy nie naruszało zasady równego traktowania pracowników z tytułu wypełniania tych samych obowiązków w rozumieniu art. 11² k.p. i konstytucyjnej zasady równości z art. 32 Konstytucji RP. W tym zakresie należało uwzględnić argumenty Sądu Najwyższego zawarte w uchwale z dnia 8 stycznia 2002 r., III ZP 31/01 (OSNAPiUS 2002 nr 12, poz. 284), który uznał, że zasada równego traktowania dotyczy równych praw pracowniczych z tytułu wypełniania takich samych obowiązków, a bez dokonania wykładni wyraźnie rozszerzającej trudno przyjąć, że odprawa pieniężna stanowi

uprawnienia należne pracownikowi z tytułu wypełniania przez niego obowiązków. Zależy ona przecież od określonego sposobu i przyczyny rozwiązania stosunku pracy, co oznacza, że należy się ona za zwolnienie z pracy i wynikające z tego negatywne konsekwencje, a nie za wypełnianie obowiązków pracowniczych. Zasada równych praw pracowniczych oznacza bowiem takie samo traktowanie pracowników będących w takiej samej sytuacji faktycznej i prawnej w zakresie jej istotnych elementów (relewantnych). Pracownicy, z którymi rozwiązano stosunki pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy w różnych datach nie zawsze pozostają w takiej samej sytuacji prawnej lub faktycznej, co sprawia, że ich uprawnienia bywają różnie kształtowane na gruncie zmieniających się przepisów ustaw o rozwiązywaniu stosunków pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy (lub nie dotyczących pracownika) w zależności od daty rozwiązania stosunku pracy pod rządą określonych przepisów. Nie sposób zatem zakwestionować daty ustania stosunku pracy jako kryterium nabycia określonych uprawnień pracowniczych, co oznaczało, że pracownicy, z którymi rozwiązywano stosunek pracy do dnia wygaśnięcia Pakietu w ramach restrukturyzacji zatrudnienia „w celu ochrony przeważającej ilości miejsc pracy” mieli otrzymać odprawę w wysokości wynikającej z ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. oraz dodatkowe wynagrodzenie do upływu okresu 24-miesięcznego gwarantowanego okresu zatrudnienia, natomiast pracownicy, którzy byliby zwalniani po wygaśnięciu okresu obowiązywania Pakietu mieli ponadto zagwarantowane prawo do odprawy z tytułu rozwiązania umowy o pracę z przyczyn dotyczących pracodawcy w wysokości 12-miesięcznego wynagrodzenia, bez względu na staż pracy, jeżeli uzgodnioną intencją stron zbiorowego porozumienia prawa pracy celem § 47 ust. 3 z.u.z.p., było ustanowienie dla pracodawcy dodatkowej „bariery finansowej przed dalszymi zwolnieniami po wygaśnięciu Pakietu”.

Równocześnie w rozpoznawanej sprawie Sąd Okręgowy nie odniósł się do zarzutu nadużycia prawa wskutek „wybiegu” pozwanego pracodawcy, polegającego na zwolnieniu bez mała całej załogi (z pozostawieniem jedynie personelu kierowniczego) na krótko przed upływem okresu 24-miesięcznego okresu gwarantowanego zatrudnienia, co ewidentnie mogło zmierzać do uniknięcia wypłat podwyższonych pieniężnych z § 47 ust. 3 z.u.z.p. zawierającego dodatkową „barierę finansową przed dalszymi zwolnieniami po wygaśnięciu Pakietu”. W szczególności

Sąd Okręgowy nie rozważał zarzutów powodów opartych na art. 8 k.p., że pozwany pracodawca w okresie 24-miesięcznego gwarantowanego zatrudnienia nie przeprowadził zakładanej, preferowanej i możliwej do przeprowadzenia restrukturyzacji zatrudnienia „w celu ochrony przeważającej ilości miejsc pracy”, ale dopiero przed upływem tego okresu zwolnił prawie wszystkich pracowników (380) w celu nakierowanym na uniknięcie wypłat dodatkowych odpraw pieniężnych pracownikom zwalnianym w okresie 12 miesięcy od dnia wygaśnięcia Pakietu. Praktyka zwolnienia z pracy w jednym terminie niemal całej załogi wyłącznie w celu zmiany (pogorszenia) indywidualnych warunków zatrudnienia i uniknięcia wypłat dodatkowych odpraw pieniężnych z tytułu utraty zatrudnienia wymaga koniecznej weryfikacji sądowej. Oznacza to, że zaniechanie terminowego przeprowadzenia koniecznej restrukturyzacji zatrudnienia „w celu ochrony przeważającej ilości miejsc pracy” w okresie gwarantowanego zatrudnienia i zwolnienie wszystkich pracowników z przyczyn dotyczących pracodawcy krótko przed upływem tego okresu prowadzące (zmierzające) do uniknięcia wypłat dodatkowych odpraw pieniężnych przysługujących pracownikom zwolnionym po upływie tego okresu może być ocenione w konkretnych okolicznościach sprawy jako sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub z zasadami współzycia społecznego (art. 8 k.p. w związku z § 47 ust. 3 z.u.z.p.). W związku z potrzebą wnikliwego rozeznania tego zakresu spraw Sąd Najwyższy w tej części wyrokował kasatoryjnie na podstawie art. 398¹⁵ k.p.c.

W pozostałym zakresie skarga kasacyjna nie miała usprawiedliwionych podstaw prawnych. W szczególności powodowie byli prawidłowo pouczeni o przysługującym im prawie odwołania od dokonanych im wypowiedzeń umów o pracę, z czego z własnej winy nie skorzystali i to w niespotykanej sytuacji zwolnienia prawie całej załogi „z naruszeniem niemal wszelkich reguł i zasad”, co powinno skłonić powodów nie tyle do okazania „zaufania” pracodawcy w zakresie zapewnień nawiązania kolejnych stosunków pracy, ile do sądowego zweryfikowania jego postępowania, z czego żaden z powodów nie skorzystał. Warto zatem podkreślić, że niezaskarżone w terminie wypowiedzenie umowy o pracę przez pracodawcę prowadzi do rozwiązania stosunku pracy bez względu na ewentualne wady lub niezgodność z prawem dokonanej czynności prawnej. Natomiast uchybienie materialnoprawnych terminów do terminowego zaskarżenia czynności rozwiązującej stosunek pracy wyklucza

późniejsze sądowe weryfikowanie zasadności lub zgodności z prawem dokonanego rozwiązania. Powyższe dyskwalifikowało kasacyjne zarzuty naruszenia art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 264 § 1 i art. 265 § 1 k.p.

Ponadto Sąd Najwyższy oddalił skargę kasacyjną w odniesieniu do żądania zasądzenia „premię świąteczną” za 2002 r., ponieważ skarżący nie wykazali, aby to świadczenie miało charakter roszczeniowy i było wymagalne w dacie wcześniejszej niż 15 grudnia tego roku, w której nie byli już pracownikami pozwanej.