

Sygn. akt VI ACa 175/18

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 maja 2019 r.

Sąd Apelacyjny w Warszawie VI Wydział Cywilny w składzie:

Przewodniczący - Sędzia SA Ryszard Sarnowicz

Sędziowie: SA Małgorzata Borkowska

SA Teresa Mróz (spr.)

Protokolant: Patryk Pałka

po rozpoznaniu w dniu 8 maja 2019 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa R. W.

przeciwko (...) S.A. w W. oraz

(...) S.A. w K.

o zapłatę

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie

z dnia 15 grudnia 2017 r., sygn. akt XXV C 1747/16

I. oddala apelację;

II. odstępuje od obciążenia powoda obowiązkiem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego na rzecz pozwanego.

Sygn. akt VI A Ca 175/18

UZASADNIENIE

Powód R. W. wniósł o orzeczenie nakazem zapłaty w postępowaniu upominawczym, że pozwana (...) Spółka Akcyjna w W. ma zapłacić na jego rzecz kwotę 76.519,68 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 14 kwietnia 2015 r. do dnia zapłaty oraz koszty procesu, a w razie skierowania sprawy do postępowania zwykłego o zasądzenie na jego rzecz powyższej kwoty z ustawowymi odsetkami od dnia 14 kwietnia 2015 r. do dnia zapłaty oraz koszty procesu.

W dniu 18 kwietnia 2016 r. wydany został nakaz zapłaty w postępowaniu upominawczym zgodnie z żądaniem pozwu.

W sprzeciwie od powyższego nakazu pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości i wezwanie do udziału w sprawie w charakterze pozwanego (...) S.A.

Postanowieniem z dnia 8 czerwca 2017 r. Sąd Okręgowy na podstawie art. 194 § 1 k.p.c. wezwał do udziału w sprawie w charakterze pozwanej (...) S.A. w K., która wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od pozwanej (...) S.A. w W. kosztów postępowania.

Wyrokiem z dnia 15 grudnia 2017 r. Sąd Okręgowy oddalił powództwo i rozstrzygnął o kosztach postępowania.

Orzeczenie powyższe zapadło na podstawie następujących ustaleń faktycznych i rozważań prawnych sądu pierwszej instancji:

w listopadzie 2008 r. (...) S.A. w W. przyjęła Program Racjonalizacji Zatrudnienia oraz Osłon Finansowych dla Pracowników Grupy (...) na lata 2009-2011 III etap – program ten był kontynuacją poprzednich programów

Zgodnie z definicjami zawartymi w § 1 Programu:

- pkt 1) - „Program” oznacza Program racjonalizacji zatrudnienia oraz osłon finansowych dla pracowników (...) lata 2009-2011 (III etap);

- pkt 20) - „(...) ((...))”, to wyodrębniony kapitał rezerwowy (...) S.A. utworzony (...) S.A. w okresie obowiązywania Programu;

- pkt. 25) - „Podmiot realizujący Program”, to podmiot objęty Programem, który w danym roku kalendarzowym realizuje Program zgodnie z odpowiednią uchwałą organu spółki, zmniejszając zatrudnienie i/lub likwidując stanowiska.

Zgodnie z § 3 ust. 1 Programu, objęte nim zostały podmioty grupy (...) oraz ich następcy prawni, w rozumieniu art. 231 k.p. w tym między innymi (...) sp. z o.o. w Z..

Zgodnie natomiast z § 3 ust. 2 Programu, realizacja Programu w danym roku kalendarzowym przez podmioty utworzone w ust. 1 następowała każdorazowo na podstawie uchwały odpowiedniego organu danego podmiotu, zgodnie z umową/statutem spółki. Właściwy organ Spółki podejmował decyzję o przystąpieniu do realizacji Programu w danym roku kalendarzowym, wyłącznie w przypadkach gdy było to uzasadnione skalą projektowanych działań restrukturyzacyjnych, związanych ze zmniejszeniem zatrudnienia i/lub likwidacją stanowisk. W przypadku poszczególnych Oddziałów (...) S.A., decyzję o przystąpieniu w danym roku do realizacji Programu, podejmował Zarząd (...) S.A. Podjęcie decyzji o realizacji Programu w danym roku, umożliwiało stosowanie tzw. tytułów osłonowych wyszczególnionych w Programie. Przystąpienie do Programu innych niż wskazane w ust 1 spółek grupy (...), wymagało odpowiedniej uchwały Zgromadzenia Wspólników albo Walnego Zgromadzenia tych spółek oraz wyrażonej na piśmie zgody Stron Programu (ust. 3).

W myśl § 5 ust. 1 Programu, pracownik podmiotu objętego Programem, realizującego Program w danym roku zgodnie z § 3 ust. 2, zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, legitymujący się co najmniej 5-letnim nieprzerwanym (ciągłym) stażem pracy w (...), nabywał prawo do odrębnego, indywidualnego świadczenia osłonowego o charakterze socjalnym, w związku z pogorszeniem się jego sytuacji z przyczyn nie dotyczących pracownika. Wysokość świadczenia osłonowego była wielokrotnością „średniej płacy”, która zależała od różnych kryteriów, dotyczących między innymi rodzaju przejścia pracownika do innej spółki lub na inne świadczenie, w tym przedemerytalne, emerytalne, rozwiązania umowy o pracę z uwagi na likwidację stanowiska bez nabycia uprawnień do powyższych świadczeń. W przypadku zwolnienia pracownika z powodu likwidacji stanowiska pracy, a który nie uzyskał uprawnień do innych świadczeń (przejścia do innych podmiotów), posiadającego co najmniej pięcioletni staż pracy w (...) i mający ogółem powyżej 30 lat stażu pracy, wysokość świadczenia osłonowego wynosiła 14 średnich płac, w przypadku stażu pracy od 21 do 30 lat – 12 średnich płac, w przypadku stażu pracy od 11-20 lat – 10 średnich płac, w przypadku stażu pracy od 5 do 10 lat wysokość świadczenia wynosiła 8 średnich płac.

Stosownie do § 8 pkt 3 Programu, (...) ((...)) tworzony był na podstawie odpowiedniej uchwały walnego zgromadzenia (...) S.A. jako kapitał rezerwowy na okres obowiązywania Programu. (...) mógł być zasilany z zysku netto (...) S.A. oraz z zysku netto spółek grupy (...) objętych działaniem Programu. Zasady funkcjonowania (...) i skład (...) ustalane były w Regulaminie (...) uchwalanym przez Zarząd (...) S.A. w uzgodnieniu z międzyzakładowym zespołem związkowym, powołanym przez Centrale związków zawodowych (...) i organizacje związków zawodowych (...) S.A. Komisja do spraw (...) była ciałem weryfikującym wnioski składane przez pracowników spółek (...) objętych Programem. W jej skład wchodziło czterech przedstawicieli strony społecznej i czterech przedstawicieli pracodawcy. Komisja sporządzała protokół z posiedzenia dotyczącego rozpatrzenia danego wniosku. Stanowisko komisji nie było wiążące ani dla rady nadzorczej, ani dla zarządu ani walnego zgromadzenia (...). Pracownicy nie objęci programem mogli wystąpić do komisji (...) z wnioskiem o wypłatę świadczeń osłonowych z Programu. Warunkiem jednak była realizacja Programu przez spółkę objętą restrukturyzacją zatrudnienia. Pracownik spółki objętej Programem i realizującej go w danym roku kalendarzowym nabywał prawa do świadczenia osłonowego.

Przedmiotowy Program został przyjęty przez Walne Zgromadzenie (...) S.A. uchwałą nr (...) z 11 grudnia 2008 r. Uchwałą nr (...) Walne Zgromadzenie Spółki postanowiło przedłużyć okres obowiązywania kapitału rezerwowego (...) do 31 grudnia 2011 r.

W dniu 22 grudnia 2008 r. Spółka (...) S.A. w W., zawarła porozumienie z Sekcją Krajową (...) w J., (...) Związkiem Zawodowym (...) w W., (...) Związków Zawodowych (...) w K., Sekcją (...) w J. oraz Związkami Zawodowymi działającymi w (...) S.A.

Zgodnie z tym porozumieniem podmioty określone w § 3 Programu, miały realizować Program w danym roku, w tym wypłacać świadczenia osłonowe, wyłącznie na podstawie uchwał odpowiednich organów tych podmiotów o realizacji Programu, uzasadnionych zmniejszeniem zatrudnienia lub/i likwidacją stanowisk pracy celem dostosowania struktury zatrudnienia do potrzeb rynku, na którym funkcjonują (pkt I ust. 1 ppkt 2). Ponadto z treści porozumienia wynikało, że warunkiem realizacji Programu było także zabezpieczenie środków na jego realizację (pkt II ust. 2).

Porozumienie wskazywało, że w celu realizacji Programu powinny zostać spełnione następujące wymagania: przyjęcie przez organy podmiotów Grupy (...) odpowiednich postanowień, co do realizacji Programu w danym podmiocie w danym roku kalendarzowym wraz z określeniem form racjonalizacji zatrudnienia i ilości osób, wysokości niezbędnych środków finansowych i źródeł finansowania Programu oraz podpisanie przez zakładowe organizacje związkowe i zarządy tych podmiotów protokołów dodatkowych do ich zakładowych układów zbiorowych pracy, w celu dostosowania odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych do wysokości niezbędnej dla realizacji Programu w wielkościach ustalonych przez odpowiednie organy tych podmiotów (pkt II ust. 4 ppkt 1 i 2). Powyższe porozumienie obowiązywało do 31 grudnia 2011 r. (pkt III ust. 7).

Uchwałą nr (...) Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy (...) S.A. z 7 grudnia 2011 r. przedłużono termin, na który został utworzony kapitał rezerwowy pod nazwą (...) na okres obowiązywania „Programu Racjonalizacji Zatrudnienia oraz Osłon Finansowych dla pracowników Grupy (...) lata 2009-2011” do 31 grudnia 2015 r.

Uchwałą nr (...) Zarządu Spółki (...) S.A. z 16 lutego 2012 r. przyjęto Regulamin (...) i powołano Komisję (...).

Podstawę prawną ustanowienia Regulaminu (...) stanowiły § 61 ust. 2 Statutu Spółki (...) S.A., uchwała nr (...) Spółki (...) S.A. z 11 grudnia 2008 r. w sprawie „Programu racjonalizacji zatrudnienia oraz osłon finansowych dla pracowników Grupy (...) S.A. na lata 2009 - 2011 (III etap) wraz z załącznikami”, Uchwała nr (...) Spółki (...) S.A. z 10 sierpnia 2011 r. w sprawie zmian w Programie Racjonalizacji Zatrudnienia oraz osłon finansowych dla pracowników Grupy (...) lata 2009 - 2011 (III etap) oraz uchwała nr (...) Spółki (...) SA z 7 grudnia 2011 r. w sprawie przedłużenia terminu, na który został utworzony kapitał rezerwowy pod nazwą (...) na okres obowiązywania „Programu racjonalizacji zatrudnienia oraz osłon finansowych dla pracowników Grupy (...) lata 2009-2011 (III etap)” do 31 grudnia 2015 r.

Uprawnionymi do uzyskania świadczeń osłonowych wypłacanych z (...) byli obecni i byli pracownicy (...) S.A. i spółek grupy (...) objętych działaniem programu racjonalizacji zatrudnienia oraz osłon finansowych dla pracowników grupy (...) S.A. na lata 2009-2011 (III etap) wraz z załącznikami według zasad i w wysokościach ustalonych w Programie (pkt IV ust.1 Regulaminu).

Zgodnie z pkt. VII ust. 2 Regulaminu, w przypadku spółek będących w upadłości oraz w innych, szczególnie uzasadnionych indywidualnych przypadkach jak odmowa Zarządu spółki objętej Programem wystąpienia z danym wnioskiem, z wnioskami do Zarządu (...) S.A. za pośrednictwem Komisji ds. (...) mogli występować bezpośrednio pracownicy i byli pracownicy spółek objętych postępowaniami, o których mowa w pkt. III Regulaminu. W takich przypadkach zalecane było uzgodnienie przez pracownika jego wniosku z właściwymi zakładowymi organizacjami związkowymi. Brak takiego uzgodnienia (np. z powodu braku zakładowej organizacji związkowej), nie wykluczało możliwości rozpatrzenia wniosku przez Komisję ds. (...). Z ustaleń Sądu Okręgowego wynika, że po raz ostatni (...) był zasilony w 2011 r.

Uchwałą nr 1 Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników (...) sp. z o.o. w K. wyrażono zgodę na przystąpienie z 1 stycznia 2012 r. (...) S.A. do Programu Racjonalizacji Zatrudnienia oraz Osłon (...) dla (...) Grupy (...).

Sąd ustalił, że podmioty objęte Programem, aby w danym roku kalendarzowym mogły go wykonywać, musiały podjąć odpowiednie decyzje korporacyjne. Czym innym było przystąpienie do Programu, a czym innym jego realizacja. Realizacja Programu nie była obligatoryjna, w konsekwencji Program mógł nie być realizowany w spółkach tworzących grupę (...) w danym roku kalendarzowym. Podmioty objęte Programem, które chciały przystąpić do jego realizacji w danym roku kalendarzowym, w roku poprzedzającym musiały poinformować (...) S.A. o planowanej restrukturyzacji zatrudnienia na dany rok i przedstawić plan restrukturyzacji. Plan racjonalizacji zatrudnienia powinien być złożony do końca listopada roku poprzedzającego. Wówczas Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy (...) S.A. podejmowało uchwałę o przydzieleniu funduszy na ten cel – zasilenie (...). Jeśli podmiot posiadał własne środki na wypłaty świadczeń to realizował je we własnym zakresie. Jeżeli podmiot objęty Programem nie przystąpił do realizacji programu to „spółka matka” nie miała zapewnionych środków na ten cel, ponieważ fundusz mógł być zasilony tylko raz w roku z zysków (...) S.A. Walne Zgromadzenie (...) S.A. w K. nie podjęło uchwały w przedmiocie realizacji przedmiotowego programu w 2014 r., program ten nie był także faktycznie realizowany w tym czasie. (...) S.A. w K. ostatni raz z takim wnioskiem wystąpiło w 2012 r. (...) S.A. w K. nie miała obowiązku występować z takim wnioskiem. Skutkiem nierealizowania Programu przez spółkę w danym roku było niewypłacanie świadczeń osłonowych dla zwalnianych pracowników. Zwolniony pracownik mógł wystąpić do (...) S.A. z indywidualnym wnioskiem o wypłatę świadczenia, jednak decyzja w przedmiocie wypłaty należała do (...) S.A. W 2014 r. (...) S.A. w K. nie była w upadłości ani w likwidacji.

Pismem z 24 września 2014 r. (...) S.A. działając na podstawie § 1 ust. 3 Programu Racjonalizacji Zatrudnienia oraz osłon finansowych dla pracowników Grupy (...) SA lata 2009-2011 (III etap) podpisanego przez (...) S.A. oraz Centrale Związków Zawodowych i Zakładowe organizacje związkowe działające w (...) S.A. 19 listopada 2008 r., przyjętego Uchwałą Nr (...) Walnego Zgromadzenia Spółki (...) SA z 11 grudnia 2008 r., wypowiedziało przedmiotowy Program z zachowaniem trzymiesięcznego terminu wypowiedzenia, ze skutkiem na koniec roku kalendarzowego, tj. na 31 grudnia 2014 r. Przyczyną wypowiedzenia Programu było wprowadzenie w (...) S.A. Programu Poprawy Efektywności Grupy (...).

Sąd Okręgowy ustalił, że R. W. był zatrudniony w (...) S.A. z siedzibą w K. - następcy prawnego (...) sp. z o.o. w Z. oraz jego poprzedników prawnych, w okresie od 2 października 1995 r. do 31 grudnia 2014 r., przy czym praca była świadczona przez powoda cały czas w Z.. Powód nie znał warunków uzyskania świadczenia.

W dniu 10 września 2014 r. powodowi doręczono zostało rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano trudną sytuację ekonomiczną i finansową spółki, skutkującą koniecznością dokonania głębokiego obniżenia kosztów poprzez redukcję zatrudnienia oraz potrzebę przeprowadzenia niezbędnych zmian struktury organizacyjnej celem zwiększenia efektywności działalności spółki. Rozwiązanie umowy o pracę

nastąpiło z dniem 31 grudnia 2014 r. z przyczyn nie dotyczących pracownika w rozumieniu art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracownika (Dz.U. z 2003 r. Nr 90, poz. 844 ze zm.).

Powód posiadał staż pracy wynoszący co najmniej 5 lat w grupie (...) i ogółem ponad 20 lat, a zatem w przypadku spełnienia warunków dotyczących realizacji Programu potencjalnie uzyskałby świadczenie ochronne stanowiące 12 średnich wynagrodzeń grupy (...).

Pismem z dnia 18 września 2014 r. R. W. zwrócił się do Zarządu (...) S.A. za pośrednictwem Komisji do spraw (...) z indywidualnym wnioskiem o wypłatę świadczenia osłonowego w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn dotyczących pracodawcy.

Pismem z dnia 16 stycznia 2015 r. (...) S.A. z siedzibą w W. poinformowała powoda, że jego wniosek został rozpatrzony negatywnie. W uzasadnieniu decyzji Zarząd wskazał, że (...) S.A. znajdowała się wówczas w bardzo złej sytuacji finansowej, w konsekwencji czego realizując proces racjonalizacji zatrudnienia nie mogła w 2014 r. uruchomić Programu, umożliwiającego wypłacenie świadczeń osłonowych zwalnianym pracownikom. Ponadto wskazano, że spółka (...) S.A. nie dysponowała w kapitale rezerwowym (...) środków umożliwiających pokrycie kosztów świadczeń wynikających z nadesłanych wniosków. Podkreślono, że wpłynęło 286 wniosków na łączną kwotę 20.494.520,88 zł.

Pismami z dnia 20 stycznia 2015 r. oraz z dnia 23 marca 2015 r. powód wezwał (...) S.A. do dobrowolnego spełnienia świadczenia pieniężnego o charakterze osłonowym. Pozwana (...) S.A. odmówiła wypłaty.

Sąd Okręgowy opierając się przy ustalaniu stanu faktycznego na przedstawionych dowodach w postaci dokumentów, uznał je za wiarygodny materiał dowodowy nie znajdując podstaw do podważenia ich autentyczności. Niemniej jednak, dowody z dokumentów złożonych do akt postępowania, a nie powołane w treści uzasadnienia Sąd pominął jako nieprzydatne dla rozstrzygnięcia.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków A. L., K. Z., M. P. i D. W., albowiem zeznania te korespondowały w całości lub w części z dowodami z dokumentów, składając się wraz z nimi na spójną i logiczną całość.

Sąd dał wiarę zeznaniom powoda w zakresie w jakim zeznał, że na podstawie całokształtu okoliczności był on przekonany, że świadczenie osłonowe mu się należy, bowiem jest to zgodne z działaniami podejmowanymi przez powoda przed zainicjowaniem postępowania sądowego – wystąpienie z wnioskiem o wypłatę świadczenia do (...) S.A.

Sąd Okręgowy natomiast oddalił wniosek powoda o dopuszczenie dowodu z zeznań świadków J. R., B. P. i D. M., uznając go za nieprzydatny dla rozstrzygnięcia sprawy oraz spóźniony.

W tych okolicznościach Sąd Okręgowy uznał, że powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

W pierwszym rzędzie Sąd Okręgowy odniósł się do legitymacji biernej pozwanych.

Z poczynionych przez Sąd ustaleń faktycznych wynika, że pracodawcą powoda w rozumieniu art. 3 k.p. była (...) S.A. w K., a nie pozwana (...) S.A. w W.. Skoro powód (były pracownik) dochodzi roszczenia związanego ze stosunkiem pracy, to podmiotem legitymowanym biernie jest jego (były) pracodawca. Z (...) S.A. w W., nie łączył powoda żaden materialnoprawny stosunek. Pozwana spółka, ani też jej organy, nie wyrządziły szkody powodowi, brak jest także jakichkolwiek unormowań prawnych, które mogłyby stanowić podstawę dla dochodzonych przez powoda roszczeń od pozwanej spółki (...) S.A. w W..

Sąd Okręgowy podkreślił, że, w organizacji grupującej podmioty gospodarcze, w której znalazły się pozwane spółki, podmioty te w dalszym ciągu pozostawały samodzielnymi pracodawcami i odrębnymi podmiotami praw i obowiązków w tym cywilnoprawnych. Zdaniem Sądu nie sposób jest przyjąć, że w przypadku pozwanych spółek doszło do przełamania prawnej zasady odrębności spółek kapitałowych, która to zasada należy do kategorii naczelných (konstrukcyjnych) zasad prawa spółek handlowych, wyznaczających jedną z konstytutywnych cech (wyróżników)

spółek kapitałowych, determinujących ich naturę. Ustawodawca przyznaje spółkom kapitałowym osobowość prawną (art. 12 zd. 1 k.s.h.), a tym samym decyduje o nadaniu im najszerzych atrybutów podmiotowości. Przepis art. 12 k.s.h. jest przepisem szczególnym przyznającym spółkom kapitałowym osobowość prawną, w rozumieniu art. 33 k.c., będącym wyrazem normatywnej teorii osób prawnych. Oznacza ona, że osobą prawną jest tylko taki podmiot, któremu przywileju tego udzielił wyraźny przepis prawny. Sąd przywołał stanowisko doktryny, zgodnie z którym pojęcie osobowości prawnej obejmuje samodzielność organizacyjną (wykształconą strukturę organizacyjną umożliwiającą samodzielne jej działanie, w tym odpowiednie jej organy), samodzielność majątkową (posiadanie wyodrębnionego własnego majątku), zdolność prawną i zdolność do czynności prawnych, zdolność sądową i zdolność procesową, samodzielną odpowiedzialność (własnym majątkiem) za swoje zobowiązania.

Ponadto spółki kapitałowe i wspólnicy występują wobec siebie jako autonomiczne podmioty prawa, między którymi istnieje stosunek cywilnoprawny. Zasada prawnej odrębności spółek kapitałowych jest obecna także w zgrupowaniach spółek. Jest bowiem jedną z naczelnych zasad, które rozstrzygają o układzie stosunków w zgrupowaniach. Układ stosunków w zgrupowaniach jest determinowany stanem trwałego napięcia między prawną odrębnością spółek uczestniczących w zgrupowaniu a dążeniem do ich zespolenia w jeden organizm gospodarczy, realizujący wspólną strategię, postrzegany jako całość z perspektywy ekonomicznej. Celem podmiotu dominującego jest zarządzanie spółkami w sposób scentralizowany oraz rozwijanie więzi gospodarczych wewnątrz zgrupowania, z pominięciem odrębności spółek, która stanowi przeszkodę dla pełnej integracji. Jednak to właśnie autonomia spółek należących do grupy znajdująca wyraz w zasadzie braku odpowiedzialności wspólników oraz członków zgrupowania za zobowiązania innych spółek pozwala ograniczać ryzyka gospodarcze zgrupowania jako całości przez ich dywersyfikację, co stanowi podstawowy motyw tworzenia i rozbudowy struktur koncernowych.

Istnienie grupy kapitałowej nie miało tym samym znaczenia i nie stanowiło materialnoprawnej podstawy do dochodzenia roszczeń od pozwanej (...) S.A. Sąd podkreślił, że w stworzonej strukturze łączącej podmioty w postaci grupy kapitałowej, której elementami były i są samodzielne prawnie podmioty gospodarcze w postaci spółek kapitałowych, wciąż obowiązywała zasada odrębności spółek kapitałowych i nie została ona przełamana na skutek wprowadzenia Programu i/lub innych osłon socjalnych dla pracowników spółek należących do grupy.

Sąd Okręgowy stanął na stanowisku, że w okolicznościach faktycznych przedmiotowej sprawy z całą pewnością nie można byłoby się posłużyć metodą „unoszenia zasłony osobowości prawnej” celem ustalenia, że to de facto (...) S.A. była i jest podmiotem odpowiedzialnym za wypłatę świadczeń osłonowych (pracodawca rzeczywisty). Celem tej metody jest przeciwdziałanie sytuacji, w której rzeczywisty właściciel, faktycznie przejmujący świadczenie pracownika, nadużywa konstrukcji osobowości prawnej lub konstrukcji pracodawcy z art. 3 k.p. w celu formalnego związania pracownika umową z podmiotem uzależnionym i pozbawionym uprawnień właścicielskich, co umożliwia również temu „rzeczywistemu właścicielowi” unikanie odpowiedzialności za stosowne zobowiązania. Sąd stwierdził, że w okolicznościach faktycznych przedmiotowej sprawy spółki należące do grupy kapitałowej były samodzielnie odpowiedzialne za podjęcie decyzji co do realizacji (...) w danym roku – była to ich suwerenna i niezależna decyzja. Zdaniem Sądu Okręgowego nie sposób byłoby przyjąć, w szczególności z racji braku jakiegokolwiek materiału dowodowego na to wskazującego, aby nie przystąpienie przez (...) S.A. do realizacji Programu w 2014 r. wynikało z jakichkolwiek działań (...) S.A., np. celowych i ukierunkowanych na poszkodowanie pracowników spółki pozwanej (...). Wobec powyższego Sąd Okręgowy nie znalazł żadnych podstaw do ewentualnego zastosowania tzw. koncepcji „przebijania zasłony osobowości prawnej”. Sąd zauważył, że zastosowanie w/w koncepcji i pominięcie prawnej odrębności członków zgrupowania wymaga co do zasady ustalenia, że działania realizowane w obrębie grupy mają i/lub miały charakter nadużyć.

W tych okolicznościach wobec braku legitymacji procesowej (...) S.A. w W. powództwo wobec pozwanej podlegało oddaleniu.

Odnosnie do zarzutu nieważności Programu oraz Porozumienia w sprawie procedur realizacji Programu z dnia 22 grudnia 2008 r., Sądu Okręgowy uznał go za niezasadny już choćby dlatego, że zarówno pozwana (...) S.A. jak i pozwana (...) S.A. przystąpiły do wykonania oraz wykonywały Program między innymi w roku 2012, przez co (tj. na

skutek przyjęcia Programu poprzez działania danego podmiotu) zaakceptowały go w sposób konkludentny. (...) S.A. przystąpiła do wykonania Programu i wypłacała z tego tytułu świadczenia osłonowe, a dodatkowo złożyła oświadczenie o wypowiedzeniu Programu.

Sąd podkreślił, że strona pozwana w żaden sposób nie wykazała, jakoby Program oraz Porozumienie były nieważne. Jak stanowi § 14 Programu, program przyjmuje i wdraża zarząd (...) S.A. po uzyskaniu pozytywnej opinii rady nadzorczej (...) S.A. i zaakceptowaniu przez (...) S.A. Program ten uchwałą nr (...) z 11 grudnia 2008 r. został przyjęty przez Walne Zgromadzenie (...) S.A. Tym samym uznać należało, że został on przyjęty w sposób ważny i potencjalnie mógł stać się źródłem roszczeń powoda.

Sąd zwrócił też uwagę, że Porozumienie z dnia 22 grudnia 2008 r. zostało zawarte pomiędzy pozwaną reprezentowaną przez prezesa i wiceprezesa zarządu a związkami zawodowymi: Sekcją Krajową NSZZ 'Solidarność' (...) reprezentowaną przez przewodniczącego Sekcji, (...) Związek Zawodowy (...) z siedzibą w W. reprezentowany przez przewodniczącego Związku, (...) Związków Zawodowych (...) w K. – Sekcję (...) z siedzibą w J. reprezentowanego przez przewodniczącego Sekcji oraz związku zawodowe działające w (...) S.A.

Oceniając zasadność roszczenia powoda Sąd Okręgowy uznał, że nie zasługiwało ono na uwzględnienie przede wszystkim dlatego, że R. W. nie jest uprawniony do uzyskania jednorazowego świadczenia osłonowego. Nie została bowiem spełniona zasadnicza przesłanka nabycia takiego prawa. W 2014 r., w którym doszło do rozwiązania umowy o pracę z powodem, jego pracodawca – (...) S.A. w K. nie był podmiotem realizującym przedmiotowy Program, mimo że co do zasady pracodawca ten był podmiotem objętym tym programem zainicjonowanym przez (...) S.A. w W..

Sąd Okręgowy stwierdził, że tego rodzaju program mógł zostać potraktowany potencjalnie jako źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. lub też jako umowa o świadczenie na rzecz osoby trzeciej w rozumieniu art. 393 § 1 k.c. Jednak to czy pakiet socjalny może być uznany za źródło materialnego prawa pracy zależy od tego czy spełnia wymagania określone w art. 9 § 1 k.p. Zgodnie z tym przepisem do przepisów prawa pracy zalicza się między innymi postanowienia porozumień zbiorowych, które są oparte na ustawie oraz określają prawa i obowiązki stron stosunku pracy. W konkretnym przypadku należy ocenić zatem czy dane porozumienie zbiorowe, którym w realiach niniejszej sprawy jest sporny program, jest źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p., przy czym o takim charakterze nie decyduje wola stron porozumienia tylko rzeczywisty stan prawny. Powyższe oznacza, że postanowienie Programu zawarte w § 1 ust. 2 stanowiące, że program jest źródłem prawa pracy jest bezskuteczne i jako takie nie wiąże Sądu.

W oparciu o powołane w uzasadnieniu wyroku orzecznictwo, Sąd Okręgowy stwierdził, że sporny program, w tym regulamin nie stanowią źródła prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p., albowiem nie są oparte na ustawie. Nie ma bowiem normy prawnej rangi ustawowej, która upoważniałaby do zawarcia porozumienia zbiorowego w przedmiocie określonym w spornym programie tj. w zakresie gwarancji socjalnych dla pracowników po rozwiązaniu umowy o pracę na skutek przyczyn ekonomicznych leżących po stronie zakładu pracy. Wymóg oparcia na ustawie dla normatywnego porozumienia zbiorowego powinien oznaczać możliwość wskazania na przepis, z którego można wyinterpretować normę kompetencji prawodawczej.

Sąd Okręgowy podkreślił, że wprawdzie Program nie może zostać uznany za źródło prawa pracy, to nadal pozostaje ważną i skuteczną czynnością prawną o charakterze umowy obligacyjnej, o jakiej mowa w art. 353¹ k.c. podlegającej reżimowi kodeksu cywilnego. W istocie jest to umowa o świadczenie na rzecz osoby trzeciej w rozumieniu art. 393 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. W konsekwencji nie ma żadnych przeszkód, aby Program i Regulamin potraktować jako źródło zobowiązań cywilnoprawnych

Powyższe, zdaniem Sądu Okręgowego oznacza, że powód, co do zasady, mógł potencjalnie uczynić sporny Program (w tym Regulamin) podstawą swojego żądania.

W dalszej części pisemnych motywów, Sąd Okręgowy wskazał, że definicja (...) został już wprowadzona w (...) § 1 ust. 3 pkt 20 oraz § 8 pkt. 3) Programu, z której wynika, że jako kapitał rezerwowy stanowi on jeden ze sposobów finansowania programu osłonowego. Przywołany zapis wprost odwołuje się do treści § 5 Programu, wskazując że

środki z (...) mają służyć zaspokojeniu świadczeń, których przesłanki przyznania zostały określone w tymże paragrafie. Sam przepis § 8 ust. 3 lit. a) Programu nie określa zatem samodzielnych przesłanek uprawniających do uzyskania świadczenia osłonowego, lecz jedynie cele wydatkowania środków finansowych zgromadzonych w ramach (...). Dokonując zatem wykładni przywołanych zapisów, uwzględniając ich literalną treść oraz funkcję, § 8 pkt 3) lit. a) Programu, zdaniem sądu pierwszej instancji, należało rozumieć w ten sposób, że (...) został powołany w celu zapewnienia środków finansowych na świadczenia osłonowe należne pracownikom na podstawie § 5 ust. 1 i 6 Programu.

Sąd zwrócił również uwagę na dodatkowy wymóg formalny jaki został wprowadzony w przypadku wspierania przez środki funduszu działań racjonalizatorskich poprzez zapewnienie środków na osłony socjalne dla pracowników lub byłych pracowników spółek znajdujących się w trudnej sytuacji finansowej, poprzez potwierdzenie jej stosowną, pisemną opinią służb nadzoru właścicielskiego Centrali Spółki (...) S.A. Powód natomiast nie wykazał, aby sytuacja ekonomiczna jego zakładu pracy została potwierdzona pisemną opinią służb nadzoru właścicielskiego centrali spółki (...) S.A.

Odnosząc się do określenia charakteru Regulaminu (...), stworzenie którego zaznaczono już w § 8 pkt 3) Programu, Sąd uznał, że określa on jedynie zasady funkcjonowania tego Funduszu. Istotne jest to, że zgodnie z pkt. IV ppkt 1 Regulaminu (...) uprawnieni do świadczeń osłonowych z (...) są tylko pracownicy objęci programem według zasad ustalonych w samym programie. Powyższe regulacje oznaczają, że Regulamin (...) określa szczegółowe zasady funkcjonowania tego Funduszu, w tym szczegółowe reguły w zakresie wypłaty świadczeń osłonowych, ale zawsze przy uwzględnieniu zasad określonych w samym programie. Są to więc dokumenty ze sobą połączone i powiązane, których nie można czytać oddzielnie. W efekcie, zdaniem Sądu Okręgowego należy przyjąć, że pracownik, w tym powód, jest uprawniony do skorzystania ze świadczenia osłonowego po spełnieniu łącznie przesłanek określonych w Programie, jak i w Regulaminie (...). Zdaniem Sądu Regulamin (...) nie tworzył równoległe do Programu samoistnie innego rodzaju uprawnienia do świadczenia osłonowego. Regulamin (...) precyzował jedynie sposób dochodzenia uprawnienia do świadczenia osłonowego oraz odmienne źródła finansowania.

W ocenie Sądu sposób ten w żadnym wypadku nie wyłączał przesłanek uprawniających do uzyskania spornego świadczenia, które zostały określone w programie. Nie zaistniał zatem taki stan prawny, w którym przysługiwałoby świadczenie osłonowe na podstawie programu i inne świadczenie osłonowe na podstawie Regulaminu (...). W tym kontekście za nieuzasadnione Sąd uznał domaganie się przez powoda przyznania świadczenia osłonowego na podstawie pkt VII ppkt 2 Regulaminu (...) przy jednoczesnym braku spełnienia przesłanki do przyznania świadczenia osłonowego na podstawie zasad określonych w samym Programie. Przepis pkt VII ppkt 2 Regulaminu (...) określa jedynie uprawnienie do indywidualnego wystąpienia z wnioskiem przez samego pracownika, a nie przez zakład pracy na rzecz pracownika. Z treści tego przepisu nie wynika, że samo wystąpienie z takim wnioskiem przez pracownika jest równoznaczne z obowiązkiem przyznania świadczenia.

Powód nie wykazał aby zostały spełnione przesłanki trybu indywidualnego dochodzenia roszczenia określone w pkt VII ppkt 2 Regulaminu (...), w szczególności nie zaistniała sytuacja, w której zarząd (...) S.A. w K. odmówił wystąpienia z wnioskiem do zarządu (...) S.A.

Ponadto Sąd zwrócił uwagę, że sposób wskazany w pkt VII Regulaminu (...) nie mógł mieć zastosowania w przypadku powoda. Spółka (...) S.A. nie znajdowała się w upadłości i brak jest dowodów na fakt odmowy Zarządu (...) S.A. wystąpienia z wnioskiem do Zarządu (...) S.A. W 2014 r. spółka (...) S.A. nie realizowała także (...) nie podjęła stosownej uchwały o jego realizacji, a nadto przypadek powoda nie był szczególnie uzasadnionym indywidualnym przypadkiem. Sądu Okręgowego Regulamin (...) nie stanowił i nie mógł stanowić samodzielnej podstawy do dochodzenia jakichkolwiek świadczeń. Regulamin określał jedynie sposób, w jaki można było dochodzić świadczeń osłonowych, jednak przesłanki i warunki skorzystania ze świadczeń oferowanych przez Program zostały wskazane w samym Programie, nie sposób więc jest uznać aby możliwym było dochodzenie jakichkolwiek świadczeń od pozwanych tylko jedynie w oparciu o Regulamin (...), tj. nie zważając na spełnienie czy też nie przesłanek i warunków wskazanych w Programie.

Sąd Okręgowy podkreślił, że powód nie jest uprawniony do uzyskania świadczeń osłonowych, albowiem nie została spełniona zasadnicza przesłanka nabycia takiego prawa, bowiem w 2014 r., w którym doszło do rozwiązania umów o pracę z powodem, jego pracodawca – (...) S.A. w K. nie był podmiotem realizującym przedmiotowy program, mimo że co do zasady był podmiotem objętym tym programem. Sąd wskazał, że (...) S.A. w K. nie miała ani ustawowego, ani też umownego obowiązku realizacji przedmiotowego Programu, przez co samo przystąpienie do niego nie stanowiło o powstaniu i wymagalności świadczenia osłonowego dla każdego zwalnianego pracownika.

Zgodnie z § 5 ust. 1 i 6 Programu, który to przepis określa zasadnicze przesłanki uprawniające do uzyskania świadczenia osłonowego, pracownik podmiotu objętego programem, realizującego program w danym roku zgodnie z § 3 ust. 2 Programu, zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, legitymujący się co najmniej nieprzerwanym (ciągłym) stażem pracy w grupie (...), nabywa prawo do odrębnego, indywidualnego świadczenia osłonowego, o charakterze socjalnym, w związku z pogorszeniem się z przyczyn nie dotyczących pracownika jego sytuacji materialnej.

Natomiast zgodnie z § 3 ust. 2 programu realizacja programu przez podmiot objęty programem (czyli w tym przypadku przez pracodawcę powoda – (...) S.A. w K.) następuje każdorazowo na podstawie uchwały odpowiedniego organu danego podmiotu – zakładu pracy. W Programie również jednoznacznie określono charakter takiej uchwały/decyzji o realizacji Programu w danym roku, stanowiąc, że dopiero jej podjęcie umożliwia stosowanie tzw. tytułów osłonowych wyszczególnionych w Programie.

Z treści postanowień umownych wynika, że powód nabyłby prawo do świadczenia osłonowego tylko wówczas gdyby jego pracodawca nie tylko przystąpił do programu, ale także podjął uchwałę o realizacji programu w 2014 r. Zawarte porozumienie zbiorowe bowiem ściśle rozgranicza podmioty objęte programem od podmiotów realizujących program, pojęcia te nie są tożsame i mają różne znaczenie prawne, co wynika z treści ich definicji zawartych w samym programie (pkt 8 i pkt 25 § 1 Programu).

Z ustaleń poczynionych w niniejszej sprawie wynika natomiast, że pracodawca powoda - (...) S.A. w K. wprawdzie przystąpił co do zasady do programu, ale Walne Zgromadzenie (...) S.A. w K. nie podjęło uchwały w przedmiocie realizacji przedmiotowego programu w 2014 r. i program ten nie był także faktycznie realizowany w tym czasie. Walne Zgromadzenie (...) S.A. w K. podjęło uchwałę w przedmiocie realizacji przedmiotowego programu, ale jedynie w 2012 r.

Powyższe legło u podstaw uznania przez Sąd, że powód nie jest uprawniony do domagania się zapłaty jednorazowego świadczenia osłonowego na podstawie Programu racjonalizacji zatrudnienia oraz osłon finansowych dla pracowników grupy (...) na lata 2009-2011 (III etap) – (program) oraz Regulaminu (...).

W ocenie Sądu roszczenie powoda o zapłatę z tytułu świadczenia osłonowego nie mogło zostać uwzględnione również na podstawie art. 5 k.c. Sąd pierwszej instancji zwrócił uwagę, że powód nie wykazał, aby pozwana realizowała świadczenie osłonowe na rzecz innych pracowników (...) S.A. w K., z którymi rozwiązano umowę o pracę w 2014 r. Nie można także, zdaniem Sądu Okręgowego, czynić zarzutu stronie pozwanej, że broniąc swoich interesów wnosi o oddalenie powództwa. W tym zakresie strona pozwana realizuje swoje uprawnienie ustawowe. Zdaniem Sądu, w okolicznościach niniejszej sprawy brak jest podstaw do uznania, że powód został pokrzywdzony zachowaniem strony pozwanej. Ponadto, w związku z ustaniem stosunku pracy, powód uzyskał od pracodawcy wszystkie świadczenia należne mu na podstawie przepisów prawa pracy. Przedmiotem niniejszego sporu jest natomiast dodatkowe świadczenie wynikające z przepisów umownych, niestanowiących źródła prawa pracy.

W ocenie Sądu Okręgowego na uwzględnienie nie zasługują również zarzuty powoda co do nierównego traktowania i dyskryminacji go, czego przejawem miał być brak objęcia go ochroną w postaci świadczeń osłonowych. Sąd po raz kolejny podkreślił, że (...) S.A. w 2014 r. nie realizowała przedmiotowego Programu, a w sprawie nie zostały przedstawione dowody, które okoliczność tę by podważały. Strona powodowa nie wykazała, aby któryś z pracowników

(...) S.A. zwalnianych w 2014 r. otrzymał jednorazowe świadczenia osłonowe, czy choćby pracodawca ten świadczenie takie zwalnianemu pracownikowi zapewniał.

Sąd Okręgowy podkreślił, że działania pozwanych spółek nie były ani bezprawnym pozbawieniem lub ograniczeniem praw powoda wynikających ze stosunku pracy, ani też nie można przyjąć, aby jakiegokolwiek działania tych spółek miały cechy nierównego traktowania pracowników. Nie można również przyjąć, aby pozwane spółki przyznały niektórym pracownikom mniejsze prawa niż te, z których korzystali inni pracownicy znajdujący się w takiej samej sytuacji faktycznej i prawnej, jak powód. Sąd Okręgowy nie dopatrywał się tym samym w działaniach pozwanych spółek naruszenia przepisów art. 11² k.p. i/lub art. 11³ k.p. i/lub art. 18^{3a} § 1 k.p. i/lub art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p. Wskazać w tym miejscu należy również, że powód, formułując zarzut nierównego traktowania i/lub dyskryminacji i wywodząc z tych okoliczności swoje roszczenia powinien wykazać, że odmienne, gorsze względem innych pracowników jego potraktowanie było spowodowane niedozwoloną przyczyną (art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p. w zw. z art. 18^{3a} § 1 k.p.). W sprawie o dyskryminację dochodzi bowiem co prawda do zmiany rozkładu ciężaru dowodu, a modyfikacja w tym zakresie, określona w art. 18^{3b} § 1 k.p., polega na zwolnieniu pracownika z konieczności udowodnienia twierdzeń o jego dyskryminacji, to jednak pracownik powinien wskazać fakty, uprawdopodobniające zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu, i wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że kierował się obiektywnymi powodami. W niniejszej sprawie nie ulegało wątpliwości, że żaden pracownik (...) S.A. zwolniony z pracy w 2014 r. nie otrzymał jednorazowego świadczenia osłonowego. Tym samym przyjąć należało, że działanie pozwanej spółki mieściło się w ramach jednakowego (równego) traktowania pracowników znajdujących się w takich samych okolicznościach faktycznych i prawnych i nie było w żadnym razie subiektywnie zróżnicowane, a opierało się na obiektywnej przesłance. Z kolei strona powodowa nie zdołała wykazać okoliczności przeciwnej.

O kosztach postępowania w punkcie drugim wyroku Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z § 6 pkt 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych. Na podstawie art. 194 § 1 zd. 2 k.p.c. Sąd zasądził na rzecz dopozwanej (...) S.A. w K. koszty zastępstwa procesowego od pozwanej (...) S.A. w W., albowiem wniosek o dopozwanie okazał się bezzasadny.

Na podstawie art. 102 k.p.c. Sąd nie obciążył powoda kosztami procesu, które co do zasady byłyby należne od powoda na rzecz (...) S.A. w W.. Sąd uwzględnił bowiem szczególne okoliczności niniejszej sprawy oraz trudną sytuację majątkową powoda, które to okoliczności wynikały ze złożonego przez niego oświadczenia majątkowego. Sąd podkreślił, że przyczyna odmowy wypłaty świadczenia osłonowego, jaka została podana przez pozwaną w piśmie z dnia 16 stycznia 2015 r., tj. brak środków pieniężnych, mogła wywołać u powoda usprawiedliwione przypuszczenie co do zasadności dochodzonego przez niego roszczenia, do realizacji którego przeszkodą była wyłącznie sytuacja majątkowa pozwanej.

Apelację od powyższego wyroku wywiódł powód. Zaskarżając wyrok w całości zarzucił Sądowi Okręgowemu naruszenie prawa materialnego:

- art. 65 § 2 k.c. w zw. z art. 393 k.c. w zw. z par. 1 pkt 20) i § 8 pkt 3) programu Racjonalizacji zatrudnienia oraz osłon finansowych dla pracowników (...) lata 2009-2011 (III etap) w zw. z art. 47 zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla (...) SA z dnia 8 lipca 2009 r. zmienionego protokołem dodatkowym z dnia 19 czerwca 2012 r. poprzez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na mylnym przyjęciu, że powód nie jest uprawniony do uzyskania świadczenia osłonowego, ponieważ nie została spełniona zasadnicza przesłanka nabycia takiego prawa, a mianowicie w 2014 r., kiedy doszło do rozwiązania z powodem stosunku pracy jego pracodawca (...) S.A. w K. nie realizował przedmiotowego programu, co jest konsekwencją nieuwzględnienia przez sąd, że podmiot ten w zakresie realizacji programu był całkowicie zależny decyzyjnie od spółki dominującej, (...) S.A. w K. nie miał ani ustawowego, ani też umownego obowiązku realizacji przedmiotowego programu, co jest konsekwencją nieuwzględnienia przez sąd pełnej treści Programu przede wszystkim jego § 1 pkt 20) i § 8 pkt 3) oraz art. 47 (...) dla pracowników (...) S.A., które wprost wskazują, że do czasu obowiązywania w (...) programu racjonalizacji zatrudnienia i osłon finansowych dla (...) lata 2009-2011 tworzona będzie rezerwa w wysokości i na zasadach ustalonych w programie oraz, że pozwana

spółka podejmując inną decyzję tj. odstępując od zasilania Funduszu nie realizowała swoich zobowiązań wynikających z programu, powód był uprawniony do świadczenia osłonowego, gdyby jego pracodawca nie tylko przystąpił do programu, ale i podjął uchwałę o realizacji programu w 2014 r. podczas, gdy z materiału dowodowego wynika, że (...) nie podjęła uchwały tylko z uwagi na brak środków w (...), co było konsekwencją niewykonywania obowiązku przez (...) S.A. jak również z uwagi na całkowitą zależność decyzyjną (...) S.A. od (...) S.A.,

- art. 65 k.c. poprzez dokonanie błędnej wykładni treści Programu Racjonalizacji zatrudnienia i Osłon (...) i stwierdzenie, że powód nie nabył uprawnień do świadczenia osłonowego z uwagi na niepodjęcie przez pozwaną uchwały o realizacji programu w 2014 r., podczas, gdy pozwana przystąpiła do programu w 2012 r., natomiast w 2013 r. w pozwanej spółce został wdrożony program dla 138 pracowników, którym wypłacono jednorazowe świadczenia na łączną kwotę 7,6 mln zł, co powoduje, że pozwana była stroną programu,

- art. 11 ind. 2, 18 ind. 3a, 18 ind. 3b § 1 pkt 2) k.p. poprzez jego niezastosowanie w przedmiotowej sprawie, pomimo oczywistego naruszenia zasady równego traktowania i niedyskryminowania pracowników w stosunku do powoda przez (...) w K. oraz w ramach (...), ponieważ nie zaszły żadne okoliczności, które uzasadniałyby konieczność ich odmiennego traktowania w zatrudnieniu.

Powód zarzucił Sądowi Okręgowemu również naruszenie prawa procesowego:

- art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. w zw. z art. 217 § 3 k.p.c. poprzez oddalenie złożonego przez powoda wniosku dowodowego o przesłuchanie świadków J. R., D. M., B. P., K. S., D. C., M. S. oraz oddalenie wniosku o przesłuchanie powoda na okoliczność tworzenia Programu Osłon a także przyczyn niezłożenia pisemnego wniosku przez zarząd (...) o wypłatę świadczeń osłonowych, mimo przystąpienia do programu w 2012 r. Zdaniem apelującego ten wniosek dowodowy miał kluczowe znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, przede wszystkim dokonania właściwej interpretacji postanowień Programu,

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez sprzeczną z zasadami doświadczenia życiowego w zakresie, w jakim sąd uznał, że pozwana nie była stroną programu ani porozumienia, nie przystąpiła bowiem do realizacji programu w 2014 r. podczas, gdy zarząd pozwanej zapewniał organizację związkową o podjęciu uchwały w przedmiocie przystąpienia do realizacji programu w latach 2013-2014, o czym świadczą między innymi przedłożone dokumenty, co natomiast wskazuje na działanie pozwanej w celu uchylecia się od konieczności uiszczenia świadczeń osłonowych i dyskryminacji powoda.

W konkluzji apelacji powód wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania sądowi pierwszej instancji, ewentualnie o zmianę i zasądzenie na rzecz powoda dochodzonej kwoty.

Sąd Apelacyjny zważył co następuje:

Apelacja powoda pozbawiona jest uzasadnionych podstaw prawnych i jako taka podlega oddaleniu.

Sąd Apelacyjny aprobuje poczynione przez Sąd Okręgowy ustalenia faktyczne i przyjmuje je za własne. Na akceptację zasługuje również, dokonana przez sąd pierwszej instancji, ocena prawna zebranego w sprawie materiału dowodowego w kontekście dochodzonego roszczenia.

W pierwszej kolejności należy odnieść się do zarzutów naruszenia prawa procesowego, bowiem jedynie w prawidłowo ustalonym stanie faktycznym opartym na prawidłowej ocenie zebranego w sprawie materiału dowodowego, możliwe jest dokonanie oceny zastosowanego w sprawie prawa materialnego.

Odnosząc się do zarzutu naruszenia przez Sąd pierwszej instancji art. 233 § 1 k.p.c. polegającego na ocenie materiału dowodowego sprzecznie z zasadami doświadczenia życiowego w zakresie, w jakim sąd ten uznał, że pozwana (...) S.A. nie była stroną programu ani porozumienia, nie przystąpiła bowiem do realizacji programu w 2014 r., podczas, gdy zarząd pozwanej zapewniał organizację związkową o podjęciu uchwały w przedmiocie przystąpienia do realizacji programu w latach 2013-2014, co wynika z przedłożonych dokumentów, a co w konsekwencji świadczy

o uchyleniu się pozwanej od konieczności uiszczenia świadczeń osłonowych na rzecz powoda i jego dyskryminacji, w pierwszym rzędzie podkreślić należy, że skuteczne zakwestionowanie zasady swobodnej oceny dowodów wymaga od apelującego wykazania, że ocena dowodów dokonana przez sąd była błędna lub rażąco wadliwa, innymi słowy, że sąd popełnił istotne błędy w logicznym rozumowaniu, bądź też ocena materiału dowodowego sprzeciwiała się zasadom doświadczenia życiowego. Brak wszechstronności oceny dowodów natomiast dotyczy pominięcia przez sąd dowodów mających istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia. Dopiero zasadne wykazanie, że sąd dopuścił się powyższych uchybień, może stanowić podstawę skutecznego zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. Tymczasem powód w niniejszej sprawie w zarzucie apelacyjnym podniósł, że zarząd pozwanej zapewniał organizację związkową o podjęciu uchwały w przedmiocie przystąpienia do realizacji programu w latach 2013-2014, o czym miałyby świadczyć w ocenie apelującego przedłożone dokumenty, a co w efekcie wskazuje na działanie pozwanej w celu uchylenia się od konieczności uiszczenia świadczeń osłonowych i dyskryminacji. Powód w apelacji nie wykazuje, że sąd popełnił błędy w ocenie materiału dowodowego, nie wskazuje też, które z zaferowanych i przeprowadzonych przez sąd dowodów zostały przez sąd wadliwie ocenione i w konsekwencji doprowadziły do wadliwego rozstrzygnięcia. Nie sposób zatem z tak sformułowanym zarzutem polemizować. Ponadto, powód zdaje się nie kwestionować faktu niepodjęcia przez spółkę (...) uchwały o realizacji programu wypłaty świadczeń osłonowych w 2014 r., co wynika już z treści samego zarzutu, skoro twierdzi jedynie o zapewnieniach zarządu pozwanej o podjęciu takiej uchwały. Należy jednak zdecydowanie podkreślić, że zapewnienie o podjęciu uchwały jest niewystarczające do przyjęcia, że pozwana w 2014 r. realizowała program wypłaty świadczeń osłonowych. Decyzja bowiem co do realizacji programu należała do Walnego Zgromadzenia, a z żadnego z zaferowanych dowodów nie wynika, by uchwała taka obejmująca rok 2014 została przez ten organ podjęta.

Nie okazał się zasadny zarzut powoda naruszenia przez Sąd Okręgowy art. 227 k.p.c. w zw. z art. 217 § 3 k.p.c. Zdaniem apelującego wniosek o przeprowadzenie dowodu z zeznań wskazanych w nim świadków miał kluczowe znaczenie przede wszystkim dla dokonania prawidłowej interpretacji postanowień Programu Racjonalizacji zatrudnienia oraz osłon finansowych dla pracowników (...) S.A. w uzasadnieniu apelacji apelujący podnosi, że zeznania tych świadków mogłyby jednoznacznie potwierdzić, że zamiarem stron było wypłacanie świadczeń osłonowych byłym pracownikom w obrębie tej Grupy (...) w całym okresie obowiązywania Programu, czyli do końca 2015 r. Powód jednak nie dostrzega i nie odnosi się w żaden sposób do faktu dokonania przez (...) S.A. wypowiedzenia przedmiotowego Programu pismem z dnia 24 września 2014 r. z zachowaniem trzymiesięcznego terminu wypowiedzenia ze skutkiem na 31 grudnia 2014 r. Przyczyną wypowiedzenia Programu było wprowadzenie przez (...) S.A. Programu Poprawy Efektywności Grupy (...).

Już choćby z tego względu zarzut powyższy należy uznać za niezasadny. Podkreślić również należy, że o ile można byłoby ewentualnie przyjąć, że przy tworzeniu Programu świadczeń osłonowych dla zwalnianych pracowników zamiarem jego twórców było wypłacanie tych świadczeń wszystkim pracownikom, niemniej jednak wprowadzono do programu warunki (między innymi konieczność podjęcia uchwały), których spełnienie dopiero umożliwiałoby uruchomienie wypłat. Z tych względów przeprowadzenie dowodu z zeznań wskazanych we wniosku świadków pozostawało bez znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy, bowiem to zapisy Programu i jego Regulaminu określały, kiedy możliwa była wypłata świadczeń osłonowych.

Już tylko ubocznie należy podkreślić, że zarzut powyższy mógłby okazać się skuteczny jedynie wówczas, gdyby pominięte, jako spóźnione, dowody miały istotny wpływ na treść orzeczenia. Tymczasem wobec wyżej przytoczonych argumentów nie można uznać, że zawnioskowane dowody były istotne dla rozstrzygnięcia w przedmiotowej sprawie.

Odnosząc się do zarzutów o charakterze materialnoprawnym w pierwszej kolejności należy podnieść, że zarzut naruszenia przez sąd pierwszej instancji art. 65 § 2 k.c. w zw. z art. 393 k.c. w zw. z § 1 pkt 20) i § 8 pkt 3) Programu Racjonalizacji opiera się na twierdzeniu powoda, że (...) S.A. w zakresie realizacji tego Programu była całkowicie zależna decyzyjnie od spółki dominującej tj. (...) S.A. W kontekście realizacji tego Programu twierdzenia powoda pozbawione są jakiegokolwiek uzasadnienia. Sąd Apelacyjny aprobeuje argumentację zaprezentowaną przez sąd pierwszej instancji w zakresie zależności istniejącej między spółkami należącymi do grupy kapitałowej. Spółka

(...) mimo, że jako członek grupy była spółką zależną, to jednak zachowała odrębność organizacyjno-prawną i własne organy, które ponoszą odpowiedzialność za jej funkcjonowanie.

Powód w uzasadnieniu apelacji podnosi, że wbrew ustaleniom Sądu Okręgowego, wstąpienie do programu i jego realizacja nie była oparta na całkowitej dowolności pracodawcy, szczególnie wówczas, gdy (...) S.A. dysponowała środkami pozwalającymi na zasilanie (...). Zdaniem powoda utworzenie i zasilanie (...) było obowiązkiem (...) w całym okresie trwania programu, czyli do końca 2015 r. Powód pokreślił, że obowiązek ten wynika z postanowień Programu i Układu Zbiorowego Pracy obowiązującego w (...) S.A., a także Regulaminu (...).

W związku z tym należy wskazać, że zgodnie z paragrafem 8 ust. 3 Programu (...) **może** być zasilany z zysku netto (...) S.A., co świadczy o dobrowolności wpłat (brak obowiązku) ze strony tego podmiotu. Zatem za niezasadne należy uznać stanowisko powoda zaprezentowane w apelacji, a sprowadzające się do tego, że (...) S.A. nie podjęła uchwały z uwagi na brak środków w (...), co z kolei było konsekwencją niewykonywania przez (...) S.A. jej obowiązku.

Wskazać również należy, że uchwała o realizacji Programu odnosiła się do konkretnego roku. (...) S.A. nie podjęła uchwały o realizacji Programu w roku 2014, to powód nie może zasadnie twierdzić, że wobec wypłacenia przez spółkę w 2013 r. świadczeń osłonowych dla 138 zwalnianych pracowników, taki sam obowiązek spoczywał na niej w stosunku do pracowników zwalnianych w 2014 r., bowiem wypłata świadczeń dotyczyła pracowników zwalnianych we wcześniejszych latach.

Mając powyższe na uwadze, nie jest również zasadny zarzut naruszenia przez sąd pierwszej instancji art. 11 ind. 2, 18 ind. 3a § 1, 18 ind. 3b § 1 pkt 2 k.p. (...) S.A. zwalniani w 2014 r. zostali potraktowani tak samo jak powód – nie otrzymali świadczeń osłonowych. Nie sposób zatem mówić o dyskryminacji powoda czy to przez (...) S.A. czy też (...) S.A., czy też o odmiennym traktowaniu.

W konsekwencji stwierdzić należy, że wobec dobrowolności realizacji Programu w konkretnym roku i wobec niepodjęcia uchwały o jego realizacji, powodowi nie przysługuje roszczenie o wypłatę świadczeń osłonowych na podstawie art. 393 § 1 k.c. Powód w uzasadnieniu apelacji podnosi, że pozwana (...) S.A. nie realizowała swojego obowiązku, mimo wyraźnego brzmienia postanowień Programu Racjonalizacji Zatrudnienia oraz osłon finansowych dla pracowników Grupy (...) (§ 1 pkt 20 i § 8 pkt 3) powołując się jednocześnie na art. 47 (...). Nie można zgodzić się z takim stanowiskiem. Z art. 47 (...) powód nie może bowiem wywodzić swojego roszczenia przede wszystkim ze względu na brzmienie § 8 pkt 3 Programu (...). Dobrowolność wpłat dokonywanych przez (...) świadczy o tym, że pozwana ta nie zaciągnęła wobec powoda zobowiązania. Ubocznie należy odwołać się do poglądu wyrażonego przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 kwietnia 2017 r. (sygn. akt II PK 55/16), zgodnie z którym dopuszczenie stosowania konstrukcji z art. 393 § 1 k.c. było dopuszczane przez Sąd Najwyższy w przypadku pakietów socjalnych zawieranych przez związki zawodowe i pracodawcę. Natomiast w odniesieniu do pracowników spółki zależnej nie może być zastosowana konstrukcja umowy na rzecz osoby trzeciej, jeżeli porozumienie zbiorowe zostało zawarte przez inwestora ze związkami spółki dominującej. Nie występuje więc w tym przypadku stosunek pokrycia, który stanowi causa dla zobowiązania dłużnika wobec osoby trzeciej.

Niemniej jednak, ze stanu faktycznego przedmiotowej sprawy wynika, że (...) S.A. uznawała postanowienia Programu za wiążące również wobec pracowników spółki (...), mimo, że w sprawie nie zostało wykazane, że sygnatariuszami porozumienia byli również przedstawiciele związków zawodowych reprezentujących pracowników spółki (...).

Powyższe nie oznacza, jak chce tego powód, że (...) przyjęła na siebie zobowiązanie stanowiące dla powoda źródło jego roszczenia.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Apelacyjny na podstawie art. 385 k.p.c. orzekł jak w sentencji. O kosztach postępowania apelacyjnego rozstrzygnięto na podstawie art. 102 k.p.c. Podstawą do zastosowania tego przepisu była z jednej strony trudna sytuacja finansowa powoda, z drugiej

natomiast subiektywne przekonanie powoda o słuszności jego roszczenia już choćby ze względu na to, że inni pracownicy wcześniej zwalniani świadczenia osłonowe otrzymali.