

Sygn. akt III APa 29/19

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 lipca 2020 r.

*Sąd Apelacyjny w Warszawie III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:*

Przewodniczący - Sędzia SA Magdalena Tymińska

Sędziowie: Sędzia SA Bożena Lasota

Sędzia SO del. Anita Górecka (spr.)

Protokolant: Eryk Nersisyan

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 16 lipca 2020 r. w W.

sprawy J. R. (1)

przeciwko (...) spółce z o.o. w W.

o odprawę i odszkodowanie

na skutek apelacji J. R. (1)

od wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie XXI Wydział Pracy

z dnia 18 września 2018r. sygn. akt XXI P 34/17

- 1. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie I. w części w ten sposób, że umarza postępowanie co do kwoty 34 710,45 (trzydzieści cztery tysiące siedemset dziesięć 45/100) złotych;*
- 2. w pozostałym zakresie oddala apelację;*
- 3. zasądza od J. R. (1) na rzecz (...) spółki z o.o. w W. kwotę 6075 (sześć tysięcy siedemdziesiąt pięć) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego w instancji odwoławczej.*

Bożena Lasota Magdalena Tymińska Anita Górecka

Sygn. akt III APa 29/19

UZASADNIENIE

Pozwem z 4 marca 2016 r. skierowanym przeciwko (...) sp. z o.o. o J. R. (1) żądał zasądzenia odprawy w kwocie 1.796.454,87 zł określonej w pkt 1-6 oraz 12 pakietu socjalnego wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 13 listopada 2010 r. do dnia zapłaty, a także odszkodowania w kwocie 50.000 zł określonego w punkcie 4, 13 i 14 pakietu wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 19 września 2013 r. do dnia zapłaty.

W piśmie procesowym 16 kwietnia 2018 r. powód sprecyzował kwotę odprawy na 1.761.744,42 zł.

Na rozprawie w dniu 5 czerwca 2018 r. powód cofnął pozew ponad kwotę 1.761.744,42 zł jak w pozwie, co do roszczenia o odprawę z odsetkami, wraz ze zrzeczeniem się roszczenia, w pozostałej części popierając powództwo (protokół rozprawy k 355 – 355verte).

Pozwana (...) sp. z o.o. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.

Wyrokiem z dnia 18 września 2018 r. Sąd Okręgowy w Warszawie, XXI Wydział Pracy oddalił powództwo i zasądził od J. R. (1) na rzecz (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. kwotę 8100 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy ustalił, że J. R. (1) był zatrudniony w (...) w P. (dalej w skrócie: (...)) od 1 stycznia 1978 r., początkowo na stanowisku stażysty, następnie inżyniera budowy, kierownika zespołu produkcji podstawowej, kierownika produkcji, kierownika robót i kierownika budowy.

Uchwałą nr (...) z 13 listopada 1990 r. rada pracownicza (...) powołała J. R. (1) od 14 listopada 1990 r. na stanowisko dyrektora (...) na czas nieokreślony (pkt 1) oraz wskazała, że wynagrodzenie dyrektora zostanie określone odrębną uchwałą (pkt 2). Uchwałą nr (...) z 15 listopada 1990 r. rada pracownicza (...) ustaliła wynagrodzenie dyrektora (...) w wysokości pięciokrotnej średniej płacy w (...) z ostatniego miesiąca poprzedzającego kwartału (liczonej bez wypłat z zysku). Nie przyjęto dodatku funkcyjnego i premii. Ponadto w uchwale wskazano, że sprawa wynagrodzenia dyrektora (...) będzie rozpatrywana ponownie przez radę pracowniczą w końcu roku. (okoliczności niesporne)

J. R. (1) brał osobiście udział w posiedzeniu rady pracowniczej, którego przedmiotem było ustalenie wysokości jego wynagrodzenia na stanowisku dyrektora przedsiębiorstwa. Podczas posiedzenia ustalono, że uchwała dotycząca wysokości wynagrodzenia dyrektora będzie obowiązywała na czas nieokreślony. Dodatkowe postanowienie o ponownym rozpatrzeniu sprawy wynagrodzenia dyrektora (...) znalazło się w uchwale na wniosek J. R. (1), który oczekiwał, że wysokość jego wynagrodzenia będzie ustalana w odniesieniu do średniego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw określonego przez Główny Urząd Statystyczny, nie zaś średniego wynagrodzenia pracowników (...). Uchwała nr (...) z 15 listopada 1990 r. nie została zmieniona ani uchylona.

J. R. (1) otrzymywał wynagrodzenie w wysokości określonej powyższą uchwałą również po 1990 roku. Wysokość wynagrodzenia dyrektora ustalana była na podstawie średniego wynagrodzenia pracowników (...). Kwotę tą ustalano jako iloczyn sumy miesięcznych wynagrodzeń brutto wszystkich pracowników przedsiębiorstwa oraz ich liczby, stosując się do kryteriów określanych przez Główny Urząd Statystyczny. Dokonując tych obliczeń, brano pod uwagę również wynagrodzenie dyrektora przedsiębiorstwa. Wynagrodzenie J. R. (1) było wyliczane ponownie co kwartał.

Pismem z 31 sierpnia 2000 r. (...) poinformował J. R. (1), że na podstawie art. 69 ust. 1 ustawy z 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi od 1 września 2000 r. przyznał wynagrodzenie miesięczne w kwocie 8.000 zł. Wojewoda wskazał także, że według zasad określonych przepisami ustawy, na wniosek rady pracowniczej może być powodowi przyznana nagroda roczna.

W piśmie z 27 września 2000 r. J. R. (1) zwrócił się do (...) wskazując, że przepis art. 6 ust. 1 ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagrodzeniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi nie dawał podstaw do obniżenia jego wynagrodzenia z pominięciem trybu wypowiedzenia warunków umowy o pracę. Ponadto wskazywał, że nie wyrażał zgody na obniżenie wynagrodzenia za pracę.

W odpowiedzi, pismem z 11 stycznia 2001 r. (...) w W. – Wydział (...) udzielił J. R. (1) odpowiedzi, że zgodnie z opinią radców prawnych zatrudnionych w (...) w W., dostosowanie wynagrodzeń dyrektorów przedsiębiorstw państwowych do wymogów ustawy nie wymagało wypowiedzenia warunków umów o pracę.

W piśmie z 24 maja 2001 r. (...) poinformował J. R. (1), że na podstawie art. 6 ust. 1 ustawy z dnia 03 marca 2000 r. o wynagrodzeniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi przyznaje wynagrodzenie miesięczne

w wysokości 3,8 krotności miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego. Wojewoda określił także, że według zasad określonych przepisami ustawy, na wniosek rady pracowniczej może zostać przyznana powodowi nagroda roczna.

J. R. (1) nie wyraził zgody na obniżenie swojego wynagrodzenia do wysokości wskazywanej w pismach (...). Po otrzymaniu pism (...), (...) wypłacało J. R. (1) wynagrodzenie w wysokości ustalonej zgodnie ze stanowiskiem tego organu.

Na polecenie J. R. (1) pracownica (...) B. S., co pewien czas sporządzała zestawienia zawierające wyliczenia różnicy pomiędzy wysokością wynagrodzenia za pracę wypłaconego J. R. (1), a kwotą wynagrodzenia obliczoną na podstawie uchwały rady pracowniczej z 15 listopada 1990 r.

J. R. (1) wystąpił do sądu pracy z kolejnymi pozwami przeciwko (...) o zapłatę wyrównania wynagrodzenia za pracę. Wyrokiem Sądu Okręgowego w Warszawie w sprawie XII Pa 1094/06 (sprawa IV P 453/06 wytoczona przed Sądem Rejonowym w Pruszkowie) zasądono od (...) na rzecz J. R. (1) wyrównanie wynagrodzenia za pracę za okres od września 2002 r. do listopada 2003 r. Następnie wyrokiem Sądu Okręgowego w Warszawie z 7 kwietnia 2008 r. w sprawie XII Pa 314/07 (sprawa wytoczona przed Sądem Rejonowym w Pruszkowie) zasądono od (...) na rzecz J. R. (1) wyrównanie wynagrodzenia za pracę za okres od grudnia 2003 r. do marca 2006 r.

Wyrokiem z 27 stycznia 2010 r. (sygn. akt XXI P 182/09) Sąd Okręgowy w Warszawie, XXI Wydział Pracy zasądził od (...) sp. z o.o. na rzecz J. R. (1) kwotę 85.565,82 zł wraz z ustawowymi odsetkami m.in. od kwot: 4206,33 zł od dnia 27 kwietnia 2007 r.; 4206,33 zł od dnia 25 maja 2007 r.; 4206,33 zł od dnia 27 czerwca 2007 r.; 4497,43 zł od dnia 27 lipca 2007 r.; 4497,43 zł od dnia 27 sierpnia 2007 r.; 4497,43 zł od dnia 27 września 2007 r.; 6206,99 zł od dnia 26 października 2007 r.; 6206,99 zł od dnia 27 listopada 2007 r.

23 listopada 2007 r. w prasie ukazało się ogłoszenie (...) o przetargu na sprzedaż (...) w P..

Zarządzeniem z 16 czerwca 2008 r. (...) dokonał prywatyzacji przedsiębiorstwa państwowego pod nazwą (...) z siedzibą w P., w celu sprzedaży tego przedsiębiorstwa w rozumieniu art. 55⁽¹⁾ k.c. wraz ze zobowiązaniami i obciążeniami pozwanej spółce (...) sp. z o.o. w W. (dalej w skrócie: (...) sp. z o.o.). Ustalono, że otwarcie prywatyzacji nastąpi w dniu wejścia zarządzenia w życie, zaś zakończenie prywatyzacji nastąpi w ciągu czterech miesięcy od dnia otwarcia prywatyzacji. Na pełnomocnika do spraw prywatyzacji wyznaczono M. L.. Zarządzenie weszło w życie z dniem 16 czerwca 2008 r.

J. R. (1) 16 czerwca 2008 r. został wezwany do (...) w W. i przyjęty przez T. P., pełniącego funkcję dyrektora Wydziału (...). Poinformował on J. R. (1), że zgodnie z wydanym tego dnia zarządzeniem (...)(...) zostało postawione w stan prywatyzacji, zaś J. R. (1) zostaje odwołany ze stanowiska dyrektora przedsiębiorstwa. T. P. poinformował też J. R. (1), że pozostanie w dalszym ciągu zatrudniony w przedsiębiorstwie do czasu zakończenia jego prywatyzacji, zaś później zostanie przejęty przez nabywcę przedsiębiorstwa. J. R. (1) został również przedstawiony M. L. wyznaczonej na stanowisko pełnomocnika do spraw prywatyzacji.

W piśmie z 16 czerwca 2008 r. (...) poinformował, że zgodnie z zarządzeniem wydanym na podstawie art. 41 ust. 2 w zw. z art. 39 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 30 sierpnia 1996 r. o komercjalizacji i prywatyzacji, (...) z tym dniem zostało postawione w stan prywatyzacji. Wojewoda wskazał również, że zgodnie z art. 43 ust. 1 ustawy, z dniem wydania zarządzenia o prywatyzacji bezpośredniej ustała działalność dotychczasowych organów przedsiębiorstwa państwowego, a ich funkcje wykonuje pełnomocnik do spraw prywatyzacji. Wojewoda poinformował, że z tym dniem odwołuje J. R. (1) ze stanowiska dyrektora przedsiębiorstwa, jednocześnie wskazując, że na stanowisko pełnomocnika do spraw prywatyzacji wyznaczona została M. L..

Sąd Okręgowy ustalił, że stosunek pracy łączący J. R. (1) z (...) uległ wygaśnięciu 16 czerwca 2008 r. na podstawie art. 6 ustawy z dnia 30 sierpnia 1996 r. o komercjalizacji i prywatyzacji.

W związku z zarządzeniem nr 155 Wojewody (...) z 16 czerwca 2008 roku w sprawie prywatyzacji bezpośredniej (...), pełnomocnik ds. prywatyzacji M. L. dla zapewnienia kontynuacji działalności operacyjnej przedsiębiorstwa i utrzymania go w stanie niepogorszonej, z dniem 16 czerwca 2008 r. utworzyła w strukturze organizacyjnej (...) w prywatyzacji stanowisko kierownika zakładu.

W piśmie z 16 czerwca 2008 r. M. L. działająca w imieniu (...), w związku z likwidacją stanowiska dyrektora (...), z dniem 16 czerwca 2008 r. powierzyła J. R. (1) wykonywanie czynności kierownika zakładu i udzieliła pełnomocnictwa do wykonywania zwykłego zarządu wszystkimi sprawami przedsiębiorstwa z wyłączeniem spraw związanych z zatrudnianiem i zwalnianiem pracowników, zbywaniem i obciążaniem majątku przedsiębiorstwa, z zachowaniem dotychczasowego wynagrodzenia. W piśmie wskazano, że powierzenie wykonywania czynności i pełnomocnictwo pozostaje ważne do dnia zawarcia przez pełnomocnika aktu notarialnego sprzedaży przedsiębiorstwa, w rozumieniu art. 55⁽¹⁾ k.c., na rzecz wyłonionego nabywcy, tj. (...) sp. z o.o. w W.. M. L. poinformowała J. R. (1), że w związku z powierzeniem czynności warunki pracy J. R. (1) nawiązane 31 grudnia 1977 r. z (...) pozostawały bez zmian.

Po 16 czerwca 2008 r. J. R. (1) w dalszym ciągu świadczył pracę na rzecz (...) w prywatyzacji, wykonując obowiązki zbliżone do dotychczasowych. Nie zgłaszano zastrzeżeń co do jego dalszego zatrudnienia w przedsiębiorstwie. J. R. (1) po 16 czerwca 2008 r. otrzymywał wynagrodzenie w takiej samej wysokości jak pełniąc funkcję dyrektora (...). W rozmowach J. R. (1) z M. L. nie poczyniono ustaleń odnośnie do zmiany wysokości wynagrodzenia. M. L., określając wysokość wynagrodzenia J. R. (1), opierała się na zgromadzonej dokumentacji płacowej oraz zasadach określonych przez (...). Wynagrodzenie było więc naliczane w wysokości wynikającej z decyzji (...).

W związku z wygaśnięciem stosunku pracy J. R. (1), (...) wypłaciło na jego rzecz 27 czerwca 2008 r. kwotę 35.373,30 zł brutto tytułem odprawy pieniężnej stanowiącej równowartość trzymiesięcznego wynagrodzenia dyrektora.

Pismem z 19 czerwca 2008 r. M. L. zawiadomiła J. R. (1) o przejściu zakładu pracy (...) w trybie art. 23⁽¹⁾ k.p. na rzecz (...) sp. z o.o. Jako przewidywany termin przejścia zakładu pracy określono 04 lipca 2008 r.

30 czerwca 2008 r. J. R. (1) złożył pisemne oświadczenie, że zamierza pozostać w stosunku pracy z nowym pracodawcą, który z dniem przejścia (...) stanie się z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy.

04 lipca 2008 r. (piątek) przed notariuszem J. R. (2) w W. (za repertorium (...)) pomiędzy (...) (sprzedającym) a (...) sp. z o.o. (kupującym) zawarto umowę sprzedaży, której przedmiotem było przedsiębiorstwo (w rozumieniu art. 55⁽¹⁾ k.c.), to jest zespół składników materialnych i niematerialnych przeznaczonych do prowadzenia działalności gospodarczej, będących do dnia przekazania kupującemu we władaniu (...) (§ 1 i 3 umowy). Strony ustaliły, że przekazanie kupującemu przedmiotu umowy nastąpi w dniu podpisania aktu, na podstawie protokołu zdawczo – odbiorczego (§ 9 umowy).

Spółka będąca nabywcą prywatyzowanego przedsiębiorstwa stosownie do art. 23¹ k.p. stała się stroną w stosunkach pracy ze wszystkimi pracownikami przedsiębiorstwa zatrudnionymi w chwili zawarcia umowy i z tą datą stała się dla nich pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p. (§ 11 ust. 1 umowy). Do umowy sprzedaży przedsiębiorstwa dołączono listę pracowników (...) w prywatyzacji według stanu na 04 lipca 2008 r., która obejmowała 13 osób, w tym J. R. (1).

Integralną część umowy sprzedaży przedsiębiorstwa stanowił także dokument zatytułowany „Pakiet socjalny”. Umowa dotycząca gwarancji dla pracowników (...)w P.”. Określał on zobowiązania nabywcy (...) lub jego części wobec wszystkich osób, które w dniu 30 września 2007 r. pozostawały w (...) w stosunku pracy, na podstawie umowy o pracę lub powołania, bez względu na czas pracy (rozdz. I ust. 1). Nabywca zobowiązał się między innymi, że zapewni pracownikom objętym pakietem socjalnym trwałość stosunku pracy przez okres gwarancji zatrudnienia trwający 10 lat, jeżeli pracownik na dzień 30 września 2007 r. był zatrudniony w (...) co najmniej 20 lat (rozdz. II ust. 2d). W ramach gwarancji zatrudnienia nabywca zagwarantował pracownikom zachowanie warunków pracy i płacy na poziomie nie mniej dla nich korzystnym niż te obowiązujące w 30 listopada 2007 r. (rozdz. II ust. 9), a gwarancja

tak określona dotyczyła wysokości stałych składników wynagrodzenia poszczególnych pracowników oraz naliczania premii regulaminowej (rozd. II ust. 10).

W ramach Pakietu socjalnego nabywca zobowiązał się również, że w okresie gwarancji zatrudnienia pracownikowi objętemu pakietem nie zostanie dokonane wypowiedzenie umowy o pracę ani wypowiedzenie warunków płacy i pracy (rozd. II ust. 3). Rozwiązanie stosunku pracy w okresie gwarancji zatrudnienia w okolicznościach określonych w ust. 3 (wypowiedzenie umowy o pracę bądź wypowiedzenie warunków płacy i pracy, w tym rozwiązanie stosunku pracy w związku z nie zaakceptowaniem przez pracownika nowych warunków pracy i płacy) nie narusza gwarancji zatrudnienia, jeżeli pracownikowi, najpóźniej w dniu rozwiązania stosunku pracy, zostaje wypłacona jednorazowa odprawa w wysokości równej iloczynowi ilości miesięcy pozostających do końca okresu gwarancji zatrudnienia, liczonych od dnia rozwiązania stosunku pracy i przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia pracownika z okresu pracy w (...) od 1 kwietnia 2007 r. do 30 września 2007 r. liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, z uwzględnieniem waloryzacji za okres od 1 października 2007 r. do dnia rozwiązania stosunku pracy według wskaźnika wzrostu przeciętnego miesięcznego minimalnego wynagrodzenia brutto w sektorze przedsiębiorstw publikowanego przez GUS (rozd. II ust. 4).

W ramach Pakietu socjalnego nabywca gwarantował także, że nie będzie rozwiązywał z pracownikami objętymi pakietem stosunku pracy bez wypowiedzenia w przypadkach nieuzasadnionych przepisami Kodeksu pracy (rozd. II ust. 6). W przypadku naruszenia każdego elementu gwarancji zatrudnienia (m.in. ust. 2, 3, 4, 6) pracownikowi objętemu pakietem przysługuje od nabywcy odszkodowanie w wysokości 50.000 zł (rozd. II ust. 13).

7 lipca 2008 r. (poniedziałek) J. R. (1) stawił się w dotychczasowej siedzibie (...) i został dopuszczony do pracy przez zarząd spółki będącej nabywcą przedsiębiorstwa.

W lipcu 2008 roku w rozmowie z prezesem zarządu pozwanej spółki W. B., J. R. (1) poprosił o zawarcie nowej umowy o pracę, ponadto dopytywał o aktualny zakres swoich obowiązków. W. B. po zapoznaniu się z aktami osobowymi J. R. (1) podjął z nim rozmowę na temat dalszego trwania stosunku pracy w spółce. Poinformował między innymi, że pracownik będzie nadal zatrudniony w tym podmiocie, z zachowaniem wynagrodzenia w dotychczasowej wysokości, z uwzględnieniem jego corocznej waloryzacji. Ostatecznie uzgodniono w formie ustnej, że J. R. (1) będzie świadczył pracę na stanowisku dyrektora do spraw inwestycyjnych spółki. W takiej roli J. R. (1) został przedstawiony podczas spotkania W. B. z pracownikami spółki.

W rozmowach J. R. (1) z W. B. poruszano także kwestię możliwości zawarcia porozumienia stron w przedmiocie ustalenia wysokości wynagrodzenia za pracę, połączonego z wypłatą wyrównania wynagrodzenia za wcześniejsze okresy. Ostatecznie w styczniu 2009 roku W. B. oświadczył pracownikowi, że nie wyraża woli zawarcia takiego porozumienia.

Pomiędzy J. R. (1) a (...)

sp. z o.o. nie została zawarta umowa o pracę w formie pisemnej.

Stosunek pracy łączący J. R. (1) z (...) sp. z o.o. został rozwiązany 10 listopada 2010 r. na skutek oświadczenia pracodawcy bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie art. 52 k.p. W wystawionym tego samego dnia świadectwie pracy spółka wskazała, że pracownik był zatrudniony w okresie od 01 stycznia 1978 r. do 10 listopada 2010 r. w pełnym wymiarze czasu pracy.

J. R. (1) odwołał się od oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę do Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy w Warszawie, wnosząc o zasądzenie odszkodowania. Wyrokiem z 06 listopada 2015 r. (sygn. akt VII P 1968/10) Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych po rozpoznaniu sprawy z powództwa J. R. (1) przeciwko (...) sp. z o.o. w W. o odszkodowanie za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia zasądził od spółki na rzecz pracownika 40.733,49 zł z ustawowymi odsetkami od 13 listopada 2010 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Wyrokiem z 22 lipca 2016 r. (sygn. akt XXI Pa 137/16, XXI Pz 42/16) Sąd Okręgowy w Warszawie, XXI

Wydział Pracy na skutek apelacji wniesionej przez pozwaną spółkę od wyroku Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy, VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 06 listopada 2015 r. sygn. akt VII P 1968/10 oraz zażalenia powoda na postanowienie zawarte w punkcie II wyroku, zmienił częściowo postanowienie o kosztach procesu zawarte w punkcie II zaskarżonego wyroku, w pozostałym zakresie oddalając zażalenie powoda oraz oddalił apelację pozwanej spółki.

J. R. (1) 20 września 2013 r. złożył do Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy, VII wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wnioski o zawiązanie do próby ugodowej przeciwko (...) sp. z o.o. We wniosku zawarto m.in. żądanie objęcia ugodą odprawy w kwocie 1.796.454,87 zł wynikającej z pakietu socjalnego (obliczonej zgodnie z ust. 3 i 4 rozdziału II) oraz odszkodowania w kwocie 50.000 zł wynikającej z niewypłacenia odprawy zgodnie z pakietem (naruszenie ust. 4 rozdziału II). 4 marca 2014 r. Sąd Rejonowy na posiedzeniu jawny rozpoznał wniosek i stwierdził, że do zawarcia ugody nie doszło.

Sąd Okręgowy wskazał, że powyższy stan faktyczny ustalił na podstawie powołanych dokumentów, zgromadzonych w aktach niniejszej sprawy oraz aktach osobowych powoda. Treść oraz prawdziwość załączonych dokumentów nie była kwestionowana przez strony, a Sąd pierwszej instancji nie znalazł podstaw, by czynić to z urzędu, uwzględniając treść art. 245 k.p.c. Strony nie kwestionowały również treści złożonych do akt kserokopii dokumentów, przez co Sąd uznał za bezsporne okoliczności w nich stwierdzone.

Sąd Okręgowy uznał za wiarygodne zeznania świadków E. P., M. Z., M. U., M. L. i T. P. w zakresie świadczenia pracy przez powoda na rzecz (...) w prywatyzacji, zakresu umocowania, świadczenia pracy na rzecz pozwanej (...) sp. z o.o., braku umowy o pracę ze spółką oraz stanowiska i warunków zatrudnienia w spółce.

Sąd pierwszej instancji uznał również za wiarygodne zeznania stron J. R. (1) oraz W. B. w zakresie sposobu nawiązania stosunku pracy od 7 lipca 2008 r., dopuszczenia powoda do pracy na stanowisku dyrektora ds. inwestycji i określenia wynagrodzenia pracownika. Sąd Okręgowy wskazał, że pozostałe okoliczności dotyczące charakteru umów zawieranych przez powoda, objęcia pakietem socjalnym oraz zakresu stosowania postanowień pakietu wobec powoda stanowi ocenę merytoryczną ustalonych faktów i nie podlegała dowodzeniu wskazanymi środkami dowodowymi.

Uwzględniając powyższe ustalenia faktyczne Sąd Okręgowy uznał powództwo J. R. (1) za nieuzasadnione.

W pierwszej kolejności Sąd Okręgowy wskazał, że stan faktyczny istotny dla rozstrzygnięcia sprawy był niesporny pomiędzy stronami, przedstawiały one natomiast odmienną interpretację prawną dotyczącą nawiązania stosunku pracy powoda z pozwaną spółką (kwestia przejęcia pracownika bądź dopuszczenia do pracy na podstawie ustnej umowy), a w konsekwencji objęcie postanowieniami pakietu socjalnego.

Podstawową okolicznością sporną pomiędzy stronami procesu pozostawała kwestia podstawy zatrudnienia powoda w pozwanej spółce po nabyciu przez spółkę (...) w P.. Rozważając tę kwestię Sąd Okręgowy zwrócił przede wszystkim uwagę na fakt, że powód był zatrudniony w (...) w P. od 1 stycznia 1978 r., początkowo na podstawie umowy o pracę zawartej 31 grudnia 1977 r. Następnie od 13 listopada 1990 r. powód został powołany na stanowisko dyrektora przedsiębiorstwa uchwałą Rady Pracowniczej (...) (...) z 13 listopada 1990 r. W związku z wydaniem przez (...) 16 czerwca 2008 r. zarządzenia o postawieniu (...) w stan prywatyzacji, stosunek pracy powoda w przedsiębiorstwie państwowym wygasł z tym dniem, zgodnie z art. 66 ustawy z dnia 30 sierpnia 1996 r. o komercjalizacji i prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych (obecnie: ustawa o komercjalizacji i niektórych uprawnieniach pracowników, Dz.U. z 2017 r. poz. 1055). Pracownikowi przysługiwała odprawa w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, liczonego jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy, którą wypłacono powodowi.

Spornym pozostawał natomiast charakter stosunku pracy nawiązanego z powodem przez M. L. pełnomocnika ds. prywatyzacji (...). 16 czerwca 2008 r. pełnomocnik ds. prywatyzacji (...) powierzyła powodowi wykonywanie czynności kierownika zakładu i upoważniła go do wykonywania zwykłego zarządu wszystkimi sprawami przedsiębiorstwa, w wyłączeniu zatrudniania i zwalniania pracowników oraz zbywania i obciążania majątku przedsiębiorstwa. Zastrzegła

przy tym, że udzielone powodowi pełnomocnictwo było ważne do dnia zawarcia umowy sprzedaży przedsiębiorstwa stosownie do art. 55¹ k.c.

Sąd pierwszej instancji stwierdził, że niewątpliwie w takich okolicznościach strony faktycznie nie podpisały nowej umowy o pracę, jednak bezspornie powód po 16 czerwca 2008 r. nadal świadczył pracę w prywatyzowanym przedsiębiorstwie, wykonując czynności kierownika zakładu związane z planowanym zbyciem (...) na rzecz pozwanej spółki. Powód otrzymywał wynagrodzenie za pracę w wysokości dotychczas wypłacanej przez (...). Zdaniem Sądu Okręgowego doszło zatem do nawiązania stosunku pracy pomiędzy powodem, a (...) w sposób dorozumiany. Możliwość taką dopuścił Sąd Najwyższy wskazując, że nawiązanie stosunku pracy wymaga zgodnego oświadczenia woli pracownika i zakładu pracy. (wyrok SN z 31 sierpnia 1997 r., I PRN 112/77, wyrok SN z 04 listopada 2009 r., I PK 105/09, MoPr 2010/5/266).

Mając na uwadze treść udzielonego pełnomocnictwa, a zatem zakres wykonywanej pracy przez powoda, Sąd Okręgowy uznał, że w istocie doszło do nawiązania stosunku pracy na czas wykonania określonej pracy. Taki typ umowy o pracę przewidziany był w art. 25 § 1 k.p. w okresie objętym świadczeniem pracy przez powoda. Sąd pierwszej instancji nie podzielił stanowiska powoda, że w okolicznościach postawienia przedsiębiorstwa państwowego w stan prywatyzacji, likwidator miała zamiar zawrzeć z nim umowę na czas nieokreślony. Stanowisko to nie wynika ani z zeznań świadka M. L. ani z treści samego pełnomocnictwa będącego podstawą dopuszczenia powoda do pracy. To właśnie zakres pełnomocnictwa określa wprost wolę pracodawcy wyrażoną przez pełnomocnika ds. likwidacji przedsiębiorstwa (reprezentującego pracodawcę) i stanowi, że powierzenie umówionych czynności nastąpiło do dnia zawarcia umowy sprzedaży przedsiębiorstwa stosownie do art. 55¹ k.c. Ten sposób określenia terminu ustania wykonywania czynności, a tym samym ustania zatrudnienia, pozostaje właściwy dla umowy na czas wykonania określonej pracy. W związku z okolicznościami przyszłymi, niezależnymi do końca od stron, nie można było dokładnie ustalić daty ustania zatrudnienia, co wynika ze zdarzenia przyszłego (dzień zbycia prywatyzowanego przedsiębiorstwa), którego nie można precyzyjnie określić konkretną datą. Tym samym, zdaniem Sądu Okręgowego, stosunek pracy łączący powoda z (...) w prywatyzacji ustał 4 lipca 2008 r. tj. w dniu zawarcia umowy sprzedaży (...).

Charakteru umowy o pracę nie zmienia przy tym ani wskazanie powoda w załącznikach do umowy prywatyzacyjnej jako pracownika przedsiębiorstwa, który miał być objęty działaniem pakietu socjalnego, ani pisemne powiadomienie o przejściu zakładu pracy na podstawie art. 23¹ k.p. oraz złożenie na piśmie oświadczenia o chęci dalszego pozostawania w zatrudnieniu. Oświadczenie powoda o chęci dalszego zatrudnienia ma o tyle znaczenie, że od 7 lipca 2008 r. powód został dopuszczony do pracy w pozwanej spółce, wobec czego jego stosunek pracy nawiązał się z kolejnym pracodawcą w sposób dorozumiany (brak pisemnej umowy o pracę). Niewątpliwie powodowi określono stanowisko pracy i wynagrodzenie, a prezes spółki przedstawił powoda pozostałym pracownikom jako dyrektora ds. inwestycji. Praca powoda na rzecz spółki był świadczona przez ponad dwa lata, do czasu jej rozwiązania bez zachowania okresu wypowiedzenia 10 listopada 2010 r.

W ocenie Sądu Okręgowego, w omówionych okolicznościach, sposób zatrudnienia powoda w pozwanej spółce nie ma decydującego znaczenia prawnego dla objęcia powoda postanowieniami pakietu socjalnego. Postanowienia pakietu socjalnego przewidują zobowiązanie nabywcy wobec byłych pracowników (...) niezależnie od tego czy zatrudnienie nastąpiło w związku z przejściem od poprzedniego pracodawcy na podstawie art. 23⁽¹⁾ k.p. czy też na skutek następstwa prawnego po stronie pracodawcy i zawarcia nowego stosunku pracy w związku z wygaśnięciem umowy o pracę łączącej pracownika z (...) w prywatyzacji. Wykładnia językowa postanowień ust. 1 rozdziału I pakietu, prowadzi bowiem do jednoznacznego wniosku, że nabywca (...) zawarł zobowiązania z pakietu socjalnego wobec wszystkich osób, które 30 września 2007 r. pozostawały w (...) w stosunku pracy, na podstawie umowy o pracę lub powołania bez względu na wymiar czasu pracy. Objęcie postanowieniami pakietu socjalnego nie zostało więc zdaniem Sądu Okręgowego, uzależnione od sposobu nawiązania przez spółkę (nabywcę) stosunku pracy z byłymi pracownikami (...), a jedynie od zatrudnienia w (...) w określonej dacie. Warunek taki został spełniony przez powoda, bowiem 30 września 2007 r. był on pracownikiem (...) zatrudnionym na podstawie powołania, a następnie został pracownikiem (...) sp. z o.o. – nabywcą (...). Skoro nabywca przedsiębiorstwa zawarł stosunek pracy z byłym pracownikiem (...) pomimo,

że jego umowa wygasła w dniu nabycia przedsiębiorstwa, to pracownik taki po ponownym zatrudnieniu u nabywcy również pozostaje objęty gwarancjami zatrudnienia wynikającymi z treści pakietu socjalnego.

W omówionej sytuacji prawnej Sąd Okręgowy uznał, że powód zasadniczo był objęty postanowieniami Pakietu socjalnego – umowy dotyczącej gwarancji dla pracowników (...) w P.. W konsekwencji nabywca przedsiębiorstwa, z uwagi na brzmienie ust. 2d rozdziału II pakietu powinien zapewnić trwałość stosunku pracy przez okres gwarancji, trwający w przypadku powoda przez 10 lat (do 4 lipca 2018 r.), wobec ponad dwudziestoletniego stażu pracy powoda w (...) na 30 września 2007 r. W związku z powołaną podstawą gwarancji zatrudnienia, powód wywodził prawo do odprawy w kwocie 1.761.744,42 zł określonej w pkt 1-6 oraz 12 pakietu, a także prawa do odszkodowania w kwocie 50.000 zł określonego w punkcie 4, 13 i 14 pakietu w związku z rozwiązaniem stosunku pracy przez spółkę bez zachowania okresu wypowiedzenia 10 listopada 2010 r.

W ocenie Sądu Okręgowego powód nie nabył prawa do ani do odprawy ani do odszkodowania określonego w podstawie prawnej żądania pozwu. Przystępując do oceny postanowień pakietu socjalnego Sąd pierwszej instancji zwrócił uwagę na charakter tego aktu prawnego oraz kwestię braku negocjacji zarówno przez pracownika jak i spółkę (nabywcę prywatyzowanego przedsiębiorstwa) poszczególnych rozwiązań prawnych zawartych w pakiecie gwarancji. W konsekwencji interpretacja tych postanowień powinna zostać dokonana jedynie przy zastosowaniu wykładni językowej, bowiem wola stron stosunku pracy nie miała wpływu na takie czy inne ukształtowanie uprawnień określonych w pakiecie socjalnym.

Sąd okręgowy zaznaczył, że kwestia charakteru paktu socjalnego była przedmiotem wyroku Sądu Najwyższego z dnia 12 grudnia 2004 r. (I PKN 729/00, OSNP 2003/23/568), gdzie podkreślono, że pakt socjalny zawarty między inwestorem strategicznym i związkami zawodowymi, stanowiący z mocy uchwały walnego zgromadzenia akcjonariuszy akt wewnątrzzakładowy spółki przez włączenie go do porozumienia zawartego na podstawie art. 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.), zyskuje charakter źródła prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. Podobne do powyższego stanowisko Sąd Najwyższy wyraził w wyroku z dnia 12 sierpnia 2004 r. (III PK 38/04, OSNP 2005/4/55, glosy krytyczne: Tomanek A. OSP 2005/7-8/87, Tomaszewska M. GSP-Prz.Orz. 2005/3/149, Góra-Błaszczkowska A. M.P.Pr.-wkł. 2005/10/23), w którym stwierdził, że pakt gwarancji pracowniczych zawarty przez zakładowe organizacje związkowe przedsiębiorstwa państwowego wnoszonego jako aport do spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z inwestorem będącym następnie większościowym udziałowcem tej spółki jest źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. i wiąże tę spółkę jako pracodawcę. Ponadto zmiana na niekorzyść pracowników postanowień takiego paktu wymaga dokonania wypowiedzeń zmieniających.

Rozbieżne zapatrywania prawne wyrażone w judykaturze w kwestii charakteru prawnego umów zawieranych przez partnerów społecznych prowadzą, zdaniem Sądu Najwyższego, do przyjęcia mocy wiążącej takich postanowień i to nie tylko w sferze zbiorowego prawa pracy ale również w sferze indywidualnych uprawnień pracowniczych. Należy zwrócić uwagę, że każda z konstrukcji prawnych przyjętych przez Sąd Najwyższy czy to źródło prawa pracy, czy umowa na rzecz osoby trzeciej, czy też umowa kształtująca indywidualny stosunek pracy, prowadzi do uznania, że postanowienia tego typu porozumień zbiorowych mają zastosowanie do indywidualnych roszczeń pracowniczych. Tego rodzaju wskazówkę funkcjonalną należy stosować przy rozstrzygnięciu każdej sprawy. Należy bowiem zważyć, że z punktu widzenia pracownika dochodzącego roszczenia wywodzonego z pakietu socjalnego nie ma większego znaczenia jaką przyjmujemy konstrukcję roszczenia.

Sąd Okręgowy wskazał, że porozumienia zawierane przez partnerów społecznych, które nie mają oparcia w ustawie, zostały zakwalifikowane przez judykaturę do kategorii nienazwanych umów zbiorowego prawa pracy. Indywidualne roszczenia pracowników, które wywodzone są z tego typu porozumień, wynikają z możliwości potraktowania takiej umowy jako umowy na rzecz osoby trzeciej (art. 393 kc), na podstawie której pracownicy mogą dochodzić roszczeń bezpośrednio od pracodawcy, który przyjął na siebie w umowie z partnerem społecznym, obowiązek stosownego świadczenia na rzecz pracowników.

Odnosząc się do kwestii prawa do odprawy z pakietu socjalnego obowiązującego pozwaną spółkę, Sąd Okręgowy uznał, że powód nie spełnił przesłanek określonych w ust. 3 rozdziału II pakietu, aby nabyć prawo do odprawy wskazanej w ust. 4 tego rozdziału. Najistotniejsze jest przy tym, że prawo do odprawy z ust. 4 przysługiwało jedynie pracownikom w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę bądź wypowiedzeniem warunków pracy i płacy, jeśli pracownik nie zaakceptował nowych warunków zatrudnienia przedstawionych przez spółkę. W przypadku powoda ustanie zatrudnienia w pozwanej nastąpiło natomiast nie w wyniku wypowiedzenia umowy o pracę czy też wypowiedzenia zmieniającego warunki zatrudnienia, ale na skutek oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Tym samym w przypadku takiego sposobu rozwiązania umowy o pracę powodowi przysługiwałoby jedynie odszkodowanie za naruszenie ust. 6 rozdziału II pakietu, przy czym jego wysokość określa ust. 13 rozdziału II pakietu. Przepis ust. 6 nie odwołuje się natomiast do odprawy określonej w ust. 4, a także przepis ust. 4 stanowi jedynie o odprawie w przypadku rozwiązaniu stosunku pracy w okolicznościach określonych w ust. 3. Dokonując więc wykładni językowej nie sposób podzielić zapatrywania powoda o prawie do spornej odprawy.

Sąd pierwszej instancji zwrócił przy tym uwagę, że pakiet gwarancji przewiduje dla pracownika stosowane odszkodowanie, wprowadzając w kwocie znaczenie niższej jeśli chodzi o sytuację faktyczną powoda (sytuacja mogłaby być odmienna gdyby naruszono pakiet gwarancji jedynie co do kilku miesięcy), to jednak nie sposób uznać, że pracownik pozostaje bez żadnego dodatkowego świadczenia pieniężnego w związku z naruszeniem przez pracodawcę umowy gwarancji zatrudnienia. Nie jest przy tym rolą Sądu ocenianie czy każde ze świadczeń pieniężnych przewidzianych w pakiecie powinno pozostawać zbliżone kwotowo albo czy przy takim czy innym sposobie rozwiązania umowy o pracę świadczenie powinno być niższe czy wyższe. Zaznaczyć należy, że rodzaje świadczeń i sposób ustalenia ich wysokości został niejako narzucony przez właściciela przedsiębiorstwa państwowego, który do umowy likwidującej przedsiębiorstwo wprowadził dodatkowy akt prawny o określonej treści, nie podlegający negocjacji z nabywcą przedsiębiorstwa.

W tych okolicznościach faktycznych oraz sytuacji prawnej Sąd Okręgowy uznał, że powód nie nabył prawa do odprawy określonej w ust. 4 rozdziału II pakietu socjalnego.

Odnosząc się natomiast do żądania odszkodowania Sąd Okręgowy uznał, że powód również nie spełnił przesłanek do jego nabycia w związku z brakiem naruszenia w przypadku powoda ust. 4, 13 i 14 pakietu gwarancji.

W tym miejscu Sąd pierwszej instancji przedstawił ogólniejsze rozważania dotyczące podstawy materialnoprawnej dochodzonego odszkodowania. Postanowienia pakietu socjalnego w ust. 13 rozdziału II określają prawo do odszkodowania w kwocie 50.000 zł za każde naruszenie każdego elementu gwarancji zatrudnienia określonych w rozdziale II w ustępach od 2 do 12. Ma to znaczenie prawne w stanie faktycznym przedmiotowej sprawy, gdyż naruszenie każdego z tych ustępów z osobna może stanowić samodzielne prawo do odszkodowania. Istotne jest więc jaką podstawę prawną żądania wskazał powód, gdyż Sąd Okręgowy pozostawał związany zarzutem przedawnienia podniesionym przez pozwaną spółkę. Zważywszy, że stosunek pracy powoda ustał 10 listopada 2010 r., a powód złożył pozew w niniejszej sprawie 4 marca 2017 r. (data nadania w placówce operatora) zarzutem przedawnienia nie zostały objęte jedynie te odszkodowania, które powód określił we wniosku o zawezwanie do próby ugodowej złożonym 20 września 2013 r. Faktycznie więc, jedynie zarzut naruszenia ust. 4 rozdziału II (niewypłacenie odprawy w ostatnim dniu zatrudnienia) mógł stanowić podstawę prawną, której skutecznie mógłby dochodzić powód w późniejszym procesie. Taką podstawę prawną powód faktycznie wskazał w pozwie uzupełniając ją ust. 13 i ust. 14 pakietu.

Zdaniem Sądu Okręgowego powód nie nabył prawa do odszkodowania w związku z naruszeniem ust. 4 rozdziału II pakietu, gdyż w sytuacji prawnej powoda pracodawca nie naruszył tego przepisu. Jak wskazano uprzednio, w związku ze sposobem rozwiązania stosunku pracy, powód nie miał prawa do odprawy określonej w ust. 4, a tym samym pracodawca odmawiając powodowi jej wypłaty nie naruszył powołanego przepisu. Sąd miał przy tym na uwadze, że w związku z rozwiązaniem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, skuteczne pozostawałoby powoływanie się na naruszenie ust. 6 rozdziału II pakietu, jednak to roszczenie pozostawało przedawnione.

Przedawnienie jest instytucją, która określa skutki prawne będące następstwem niewykonania uprawnień przez czas określony w ustawie. Ustawowym skutkiem przedawnienia jest powstanie po upływie terminu przedawnienia po stronie tego, przeciw komu przysługuje roszczenie, uprawnienie do uchylenia się od jego zaspokojenia. Przedawnione roszczenie nie wygasa, ale zamienia się w tzw. zobowiązanie niezupełne, którego cechą jest niemożność jego przymusowej realizacji. Przepis art. 291 § 1 k.p. stanowi, że roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne. Terminy przedawnienia nie mogą być skracane ani przedłużane przez czynność prawną (§ 4). Przedawnienie roszczenia oznacza, że objętego nim świadczenia nie można skutecznie dochodzić przed sądem. Zgodnie z art. 292 k.p. roszczenia przedawnionego nie można dochodzić, chyba że ten, przeciwko komu roszczenie przysługuje, zrzeka się korzystania z przedawnienia. Roszczenia określone w ust. 13 pakietu socjalnego stały się wymagalne w dniu ustania stosunku pracy w związku z rozwiązaniem stosunku pracy.

W tych okolicznościach faktycznych oraz sytuacji prawnej Sąd Okręgowy uznał, że powód nie nabył prawa do odszkodowania określonego w ust. 13 rozdziału II pakietu socjalnego w związku z naruszeniem postanowień ust. 4 rozdziału II pakietu.

Sąd Okręgowy orzekł o kosztach procesu zgodnie z zasadą odpowiedzialności stron za wynik procesu (art. 98 k.p.c.) oraz zasadą rozstrzygnięcia o kosztach w orzeczeniu kończącym sprawę w danej instancji (art. 108 § 1 k.p.c.). Pozwana spółka wygrała proces, w toku którego poniosła koszty zastępstwa procesowego w kwocie 8100 zł, ustalone zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 7 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 r. poz. 1800).

Powód zaskarżył powyższy wyrok w całości, wywodząc w apelacji następujące zarzuty:

1) naruszenie przepisów postępowania, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy, a to art. 355¹ k.p.c., polegające na zaniechaniu umorzenia postępowania co do kwoty 34.710,45 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 13 listopada 2010 r. do dnia zapłaty i oddaleniu powództwa także w tym zakresie, mimo jego cofnięcia ze zrzeczeniem się roszczenia w sytuacji, gdy nie zachodziły przesłanki opisane w art. 203 § 4 k.p.c. i art. 469 k.p.c.,

2) naruszenie prawa materialnego poprzez niezastosowanie do ustalonego w niniejszej sprawie stanu faktycznego normy art. 97 § 3 k.p., czego skutkiem była błędna ocena, że na podstawie postanowień pakietu socjalnego powodowi nie przysługuje odprawa z tytułu rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę bez wypowiedzenia, bez uwzględnienia kreowanej przez powołany wyżej przepis fikcji prawnej, w myśl której powód winien być traktowany jako pracownik, z którym pracodawca rozwiązał umowę o pracę za wypowiedzeniem, co z kolei wprost daje mu prawo do odprawy na podstawie postanowień pakietu socjalnego,

Wobec powyższych zarzutów powód wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w pkt I sentencji poprzez umorzenie postępowania co do kwoty 34.710,45 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 13 listopada 2010 r. do dnia zapłaty, oraz poprzez dodanie pkt II sentencji i zasądzenie od pozwanego (...)spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. na rzecz powoda J. R. (1) następujących kwot pieniężnych:

a) 1.761.744,42 zł (jeden milion siedemset sześćdziesiąt jeden tysięcy siedemset czterdzieści cztery złote czterdzieści dwa grosze) z ustawowymi odsetkami od dnia 13 listopada 2010 r. do dnia zapłaty tytułem odprawy;

b) 50.000zł (pięćdziesiąt tysięcy złotych) z ustawowymi odsetkami od dnia 19 września 2013 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania,

3) w dotychczasowym pkt II sentencji poprzez nadanie mu oznaczenia „III” i zasądzenie od pozwanego (...)spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. na rzecz powoda J. R. (1) kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego za postępowanie przed sądem pierwszej instancji, według norm przepisanych,

Powód wniósł także o zasądzenie od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. na rzecz powoda J. R. (1) kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego za postępowanie odwoławcze, według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację pozwany wniósł o jej oddalenie poza częścią w jakiej powód domagał się zmiany zaskarżonego wyroku i umorzenia postępowania w zakresie kwoty 34.710,45 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 13 listopada 2010 r. do dnia zapłaty wobec cofnięcia powództwa ze zrzeczeniem się roszczenia;

Pozwany wniósł także o zasądzenie od powoda na jego rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, także w zakresie cofniętego przez powoda częściowo powództwa.

W toku postępowania odwoławczego strony podtrzymywały powyższe stanowiska.

Sąd Apelacyjny ustalił i zważył, co następuje:

apelacja podlegała w przeważającej części oddaleniu, doprowadzając do zmiany zaskarżonego wyroku jedynie w zakresie dotyczącym umorzenia postępowania w związku z cofnięciem pozwu co do kwoty 34.710,45 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 13 listopada 2010 r. do dnia zapłaty.

Wskazać należy, że zgodnie z art. 203 § 1 k.p.c., pozew może być cofnięty bez zezwolenia pozwanego aż do rozpoczęcia rozprawy, a jeżeli z cofnięciem połączone jest zrzeczenie się roszczenia - aż do wydania wyroku. Zgodnie zaś z art. 355 § 1 k.p.c. w brzmieniu obowiązującym przed dniem 7 listopada 2019r. Sąd wydaje postanowienie o umorzeniu postępowania, jeżeli powód cofnął ze skutkiem prawnym pozew lub jeżeli wydanie wyroku stało się z innych przyczyn zbędne lub niedopuszczalne.

Na terminie rozprawy w dniu 5 czerwca 2018r. powód cofnął pozew w części dotyczącej kwoty 34.710,45 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 13 listopada 2010 r. do dnia zapłaty, wraz ze zrzeczeniem się roszczenia, a zatem w tym zakresie postępowanie powinno zostać umorzone zgodnie z treścią wskazanych wyżej przepisów. Sąd pierwszej instancji oddalił natomiast powództwo w całości, a zatem w tej części zaskarżony wyrok należało zmienić, o czym Sąd Apelacyjny orzekł jak w punkcie 1 sentencji na podstawie art. 386 § 1 k.p.c.

W pozostałej części apelacja podlegała oddaleniu jako bezzasadna, jednakże z innych względów niż przedstawione przez Sąd Okręgowy w uzasadnieniu oddalenia powództwa.

Rozpoznając przedmiotową sprawę, Sąd Apelacyjny kierował się uprawnieniem wynikającym z art. 382 k.p.c., będąc sądem merytorycznie rozpoznającym sprawę, opierał się na materiale dowodowym uzyskanym w toku całego postępowania. Wymieniony przepis, jak i art. 386 § 1 k.p.c. określają model postępowania apelacyjnego, w którym dominuje obowiązek merytorycznego (w zakresie podstawy faktycznej i stosowania prawa) rozpoznania sprawy przez sąd drugiej instancji (por. m.in. wyrok Sądu Najwyższego z 3 kwietnia 2003r., sygn. V CK 423/02, LEX 583965). W systemie apelacji pełnej, Sąd drugiej instancji czyni własne ustalenia faktyczne i rozważa na nowo całokształt okoliczności sprawy, dokonując ich samodzielnej oceny (zob. też wyrok Sądu Najwyższego z 24 września 2010r., sygn. IV CSK 72/10, LEX 622212), także w zakresie podstawy prawnej rozstrzygnięcia. Postępowanie apelacyjne jest postępowaniem odwoławczym i kontrolnym, zachowuje jednak charakter postępowania rozpoznawczego. Sąd odwoławczy ma zatem pełną swobodę jurysdykcyjną, ograniczoną jedynie granicami zaskarżenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z 24 sierpnia 2009r., sygn. I PK 32/09, LEX 548916).

W ocenie Sądu Apelacyjnego, Sąd pierwszej instancji prawidłowo ustalił fakty opierając się na dowodach zgromadzonych w sprawie. Trafne były zatem ustalenia tego Sądu dotyczące historii zatrudnienia powoda, w tym w szczególności odnoszące się do okoliczności zakończenia zatrudnienia powoda w (...) na skutek wygaśnięcia stosunku pracy dyrektora przedsiębiorstwa państwowego, w związku z ogłoszeniem prywatyzacji przedsiębiorstwa, ponownego zatrudnienia powoda celem wykonywania określonej pracy do czasu sprzedaży przedsiębiorstwa, a następnie zakończenia tego stosunku pracy w dniu 4 lipca 2008 r. tj. z dniem sprzedaży przedsiębiorstwa oraz

zatrudnienia na skutek czynności konkludentnych w pozwanym zakładzie pracy, a także w zakresie zanegowania twierdzenia powoda, jakoby to ostatnie zatrudnienie miałyby nastąpić na skutek przejścia do nowego pracodawcy w trybie art. 23¹ k.p.

Jak prawidłowo ustalił Sąd Okręgowy, stosunek pracy powoda łączący go z (...) wygasł w dniu 16 czerwca 2008r. tj. w dniu postawienia przedsiębiorstwa w stan prywatyzacji na mocy zarządzenia (...) w tym przedmiocie. Podstawą prawną tego zdarzenia prawnego był art. 66 ustawy z dnia 30 sierpnia 1996 r. o komercjalizacji i prywatyzacji (Dz.U.2002.171.1397 j.t., obecnie: ustawa o komercjalizacji i niektórych uprawnieniach pracowników). Wskazany przepis przewidywał wygaśnięcie z dniem wydania zarządzenia o prywatyzacji bezpośredniej stosunku pracy pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwie państwowym na podstawie powołania, z zastrzeżeniem prawa do odprawy. Chodziło tu zwłaszcza o dyrektora przedsiębiorstwa państwowego albo głównego księgowego. W odniesieniu do przedsiębiorstwa państwowego podlegającego komercjalizacji zbliżoną regulację zawiera art. 6 ust. 3 i 4 ustawy o komercjalizacji i prywatyzacji z 30 sierpnia 1996 r., który Sąd pierwszej instancji błędnie powołał w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, jako podstawę wygaśnięcia stosunku pracy, co jednak pozostaje bez wpływu na prawidłowość rozstrzygnięcia. Zaznaczyć przy tym należy, że powód otrzymał odprawę należną w związku z wygaśnięciem stosunku pracy.

Sąd Apelacyjny dzieląc stanowisko Sądu pierwszej instancji podkreśla, że po wygaśnięciu stosunku pracy, J. R. (1) nie kontynuował zatrudnienia na podstawie umowy o pracę zawartej 31 grudnia 1977 r., bowiem z momentem powołania powoda na stanowisko dyrektora przedsiębiorstwa, dotychczasowy stosunek pracy łączący go z tym przedsiębiorstwem uległ przekształceniu, nie zaś „zawieszeniu” na czas pełnienia funkcji dyrektora. Przez cały okres zatrudnienia, do dnia ogłoszenia prywatyzacji przedsiębiorstwa, powoda łączył jeden stosunek pracy z (...), który ulegał przekształceniom, w tym przede wszystkim, w związku z powołaniem J. R. (1) uchwałą Rady Pracowniczej z dnia 13 listopada 1990 r. na stanowisko dyrektora przedsiębiorstwa - w zakresie podstawy nawiązania stosunku pracy i w konsekwencji - trybu jego rozwiązania. Niewątpliwie nie były to dwa równoległe stosunki pracy tj. jeden nawiązany 31 grudnia 1977 r. na podstawie umowy o pracę, zaś drugi, od 13 listopada 1990 r., na podstawie powołania na stanowisku dyrektora przedsiębiorstwa państwowego. Należy podkreślić, że zeznania M. L. o swoistym reaktywowaniu stosunku pracy nawiązanego 31 grudnia 1977 r., po wygaśnięciu stosunku pracy dyrektora przedsiębiorstwa, odnoszą się nie do stanu faktycznego, a jedynie zawierają błędne przekonanie świadka, wynikające z niezajomości faktów i prawa. Świadek zeznała, że w jej opinii powód stracił stanowisko Dyrektora (...) z mocy prawa, natomiast zachował wcześniejszy stosunek pracy obowiązujący od 1977r. Sąd Apelacyjny wskazuje, że takie rozumowanie jest błędne i nie może zostać zaakceptowane w procesie ustalania faktów istotnych dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. Nie ulega wątpliwości, że nawiązywany między pracodawcą a pracownikiem stosunek pracy na mocy art. 22 k.p. jest kategorią jednolitą. W orzecznictwie Sądu Najwyższego dominuje pogląd, że przy wykonywaniu na rzecz tego samego pracodawcy nawet kilku rodzajów podporządkowanej pracy domniemanie przemawia za istnieniem jednego stosunku pracy, choćby charakteryzującego się odpowiednio złożoną konstrukcją przedmiotu zobowiązania i struktury swojej treści. Dotyczy to nie tylko stosunku pracy zrodzonego przez umowę (umowy) o pracę, ale także stosunku powstałego na innej podstawie czy też podstawach, nie wyłączając podstawy "mieszanej", to znaczy pozaumownej, dopełnionej treścią uzgodnioną w umowie stron. Koncepcję dwóch stosunków pracy mógłby co prawda narzucić *expressis verbis* ustawodawca, lecz w braku podobnej regulacji stronom wolno by tak postąpić tylko w przypadku, gdyby istnienie jednego stosunku pracy powodowało dysfunkcjonalność wzajemnej więzi prawnej. Tę samą dyrektywę powinien w razie wątpliwości stosować sąd przy rozstrzyganiu spraw z zakresu prawa pracy. (wyrok Sądu Najwyższego - Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 14 lutego 2002 r. I PKN 876/00). Mając na uwadze powyższe, uznać należy, że stosunek pracy nawiązany przez J. R. (1) z (...) w 1977r. nie był automatycznie kontynuowany (wznowiony) po dniu 16 czerwca 2008 r., bowiem wcześniej uległ on przekształceniu w związku z powierzeniem powodowi funkcji dyrektora przedsiębiorstwa, a następnie wygaśnięciu z dniem postawienia tego przedsiębiorstwa w stan prywatyzacji. Nie było natomiast przeszkód do kontynuowania przez powoda zatrudnienia w (...) na podstawie nowego stosunku pracy, co w istocie miało miejsce i co trafnie ustalił Sąd pierwszej instancji, również prawidłowo kwalifikując charakter ww. umowy o pracę, jako zawartej na czas wykonywania określonej pracy – tj. czynności kierownika zakładu, mających na celu zapewnienie kontynuacji działalności operacyjnej przedsiębiorstwa

i utrzymania go w stanie nie pogorszonym do dnia zawarcia przez pełnomocnika aktu notarialnego sprzedaży przedsiębiorstwa w rozumieniu art. 55⁽¹⁾ k.c., na rzecz wyłonionego nabywcy, tj. (...)sp. z o.o. Powód w ramach swoich nowych obowiązków był umocowany do wykonywania czynności zwykłego zarządu wszystkimi sprawami przedsiębiorstwa, z wyłączeniem spraw związanych z zatrudnianiem i zwalnianiem pracowników oraz zbywaniem i obciążaniem majątku przedsiębiorstwa. Powyższe warunki zostały określone w piśmie skierowanym przez M. L. do powoda w dniu 16 czerwca 2008r. i powód wyraził na nie zgodę. W ww. piśmie zaznaczono jednocześnie, że pozostałe (czyli nie dotyczące stanowiska, zakresu obowiązków oraz charakteru nowej umowy o pracę, jako umowy terminowej) elementy stosunku pracy powoda nawiązanego 31 grudnia 1977 r. pozostają bez zmian, co wobec faktu, że powyższy stosunek pracy w momencie powierzenia powodowi funkcji Kierownika Zakładu, na mocy umowy o pracę z 16 czerwca 2008r., nie istniał, należy rozumieć nie jako ciągłość ww. stosunku pracy, ale jako inkorporowanie do nowej umowy poprzednich warunków zatrudnienia wyłącznie w zakresie nieokreślonym w piśmie z 16 czerwca 2008 r. Zakres ten nie obejmował charakteru umowy, jako umowy bezterminowej, z ugał na fakt, że ww. pismo określało na okres wykonywania jakiej pracy nowa umowa jest zawarta. Tym samym Sąd Apelacyjny nie podziela argumentacji zawartej w uzasadnieniu apelacji o nawiązaniu z powodem umowy o pracę na czas nieokreślony na podstawie pisma z 16 czerwca 2008 r. Nie jest też skuteczne powoływanie się na czynności (...) reprezentowanego przez M. L. w stosunku do powoda, wskazujące jego zdaniem, na zamiar pracodawcy zatrudnienia go na czas nieokreślony. Sąd Apelacyjny ponownie podkreśla, że M. L. nigdy takiego zamiaru nie wyraziła, wyraźnie powierzając powodowi obowiązki wyłącznie na okres do daty zawarcia aktu notarialnego sprzedaży przedsiębiorstwa. Natomiast działania M. L., na które powołuje się apelacja, świadczące o tym, że była ona przekonana, że powód jest zatrudniony na czas nieokreślony, na warunkach umowy z 31 grudnia 1977 r., nie stanowią potwierdzenia zamiaru i faktu zawarcia z powodem umowy o pracę na czas nieokreślony, natomiast wynikają, jak już wskazano, z jej błędu, nie kreując rzeczywistości w postaci nawiązania z powodem takiego stosunku pracy. W ocenie Sądu Apelacyjnego, również powód nie mógł tak zrozumieć warunków zawartych w piśmie M. L. z 16 czerwca 2008 r. tj. uznać, że wyraziła ona wolę zawarcia z nim umowy o pracę na czas nieokreślony. Powyższy wniosek w żaden sposób z tego pisma nie wynika, natomiast okoliczność, że M. L. pozostając w błędnym przekonaniu o wznowieniu stosunku pracy zawartego w 31 grudnia 1977 r. traktowała powoda, jakby był zatrudniony na czas nieokreślony, o takowym zatrudnieniu nie świadczy. Nie można też mówić w tym przypadku o zawarciu tego rodzaju umowy poprzez czynności konkludentne, z uwagi na niewątpliwą brak woli pracodawcy jej nawiązania i powierzenie powodowi w nowej umowie określonej pracy wyłącznie na okres do daty zawarcia aktu notarialnego sprzedaży przedsiębiorstwa, co nastąpiło w dniu 4 lipca 2008 r.

Odnosząc się zatem do argumentów powoda podniesionych w apelacji zaznaczyć trzeba, że w dacie przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę (tj. pozwaną spółkę) powód nie był pracownikiem (...) zatrudnionym na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Nie doszło też do przejścia powoda w trybie art. 23⁽¹⁾ k.p. przez nowego pracodawcę, z uwagi na fakt, że łączący powoda nowy stosunek pracy zawarty z (...) zakończył się z dniem sprzedaży ww. przedsiębiorstwa. Z zeznań prezesa pozwanej Spółki W. B. wynika, że powód się z nim spotkał już po dokonaniu prywatyzacji, żądając zawarcia umowy o pracę, przy tym powód był jedynym pracownikiem, który takie żądania zgłaszał. W. B. wskazał w swych zeznaniach, że wcześniejszy stosunek pracy powoda zakończył się, a zatem nie został on przejęty na podstawie art. 23⁽¹⁾ k.p. Natomiast nowy stosunek pracy z powodem (już po sprzedaży przedsiębiorstwa) został nawiązany w formie ustnej i trwał do 2010r., kiedy to zakończył się rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę bez wypowiedzenia. Z kolei z zeznań świadka E. P. wynika, że pozwana spółka niejako nieświadomie „przejęła” powoda wraz z innymi pracownikami znajdującymi się na liście stanowiącej załącznik do umowy sprzedaży przedsiębiorstwa, nie mając wiedzy o jego faktycznej sytuacji pracowniczej, w tym, o fakcie zakończenia stosunku pracy z (...). Tymczasem powód, którego umowa o pracę zawarta w dniu 16 czerwca 2008 r. zakończyła się w ustalonym terminie tj. w dacie sprzedaży przedsiębiorstwa, po zrealizowaniu zadań, dla których stosunek pracy został nawiązany, nie podlegał przejściu w rozumieniu art. 23⁽¹⁾ k.p.

W tym miejscu należy podkreślić, że skutek w postaci przejścia pracownika w trybie omawianej regulacji art. 23¹ k.p. następuje z mocy prawa w warunkach przejścia całości lub części zakładu pracy na innego pracodawcę, w stosunku do zatrudnionych w dacie tego przejścia pracowników, niezależnie od woli i działań pracowników oraz pracodawców

biorących udział w przejęciu. W kontekście okoliczności niniejszej sprawy oznacza to, że czynności podejmowane ze strony prywatyzowanego (...) takie jak wpisanie powoda na listę pracowników podlegających przejęciu, oświadczenia pełnomocnika ds. prywatyzacji - M. L. wychodzącej z błędnego przekonania o wznowieniu pierwotnej umowy o pracę z 1977 r., po wygaśnięciu stosunku pracy dyrektora przedsiębiorstwa, złożenie deklaracji z określonym kodem do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, wyrażenie przez powoda zamiaru kontynuowania zatrudnienia u nowego pracodawcy, czy nawet traktowanie powoda, jako przejętego pracownika przez nabywcę przedsiębiorstwa, na co powód powoływał się w swoich pismach procesowych, który również nie posiadał wiedzy o rzeczywistym statusie pracowniczym J. R. (1), nie skutkują przejściem powoda do nowego pracodawcy w trybie art. 23¹ k.p. w sytuacji, gdy w momencie przejścia pracownik nie pozostawał już w zatrudnieniu w przejmowanym zakładzie.

Biorąc pod uwagę powyższe rozważania Sąd Apelacyjny, dzieląc w tym zakresie wnioski Sądu pierwszej instancji, nie miał wątpliwości, że powód nie został przejęty przez nowego pracodawcę zgodnie z art. 23¹ k.p. W konsekwencji powyższego J. R. (1) nie mógł zostać objęty postanowieniami Pakietu socjalnego.

Zajmując prawidłowe stanowisko w kwestii braku przejścia powoda przez pozwaną zakład pracy w trybie art. 23⁽¹⁾ k.p., Sąd Okręgowy jednocześnie uznał błędnie, że J. R. (1) był objęty regulacjami Pakietu, jako pracownik pozostający w zatrudnieniu w (...) w dniu 30 września 2007 r. Zważyć należy, że omawiany Pakiet socjalny zawierał między innymi zapis o zobowiązaniu nabywcy prywatyzowanego (...) do dalszego zatrudnienia pracowników objętych Pakietem, tj. pracowników, którzy w dniu 30 września 2007 r. pozostawali w stosunku pracy z (...) na podstawie umowy o pracę lub powołania, bez względu na staż pracy (ust. 1 rozdział I). Sąd Okręgowy uzasadniając z powyższe stanowisko powołał się na literalną treść ust. 1 rozdziału I Pakietu socjalnego, jednocześnie wykluczając możliwość zastosowania innych rodzajów wykładni, poza wykładnią gramatyczną. Sąd ten uznał w związku z tym, że bez znaczenia pozostają okoliczności nawiązania przez powoda stosunku pracy z pozwanym zakładem, tj. czy nastąpiło ono w związku z przejęciem pracownika w trybie art. 23⁽¹⁾ k.p., czy też na skutek zakończenia stosunku pracy w (...) w prywatyzacji i nawiązania nowego stosunku pracy w (...) sp. z o.o., wskazując, że zgodnie z cytowaną regulacją Pakietu, objęcie jego postanowieniami zostało uzależnione jedynie od zatrudnienia w (...) w określonej dacie.

Sąd Apelacyjny tej argumentacji nie podziela. Na wstępie należy określić charakter prawny Pakietu socjalnego, z którego powód wywodzi swoje roszczenia, co z kolei warunkuje dalsze wnioski o możliwości i metodach wykładni jego postanowień. Sąd Okręgowy w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku odnosił się do tej kwestii konkludując, że każda z przyjętych konstrukcji, czy to konstrukcja pakietu jako źródła prawa pracy, lub jako umowy na rzecz osoby trzeciej, czy też jako umowy kształtującej indywidualny stosunek pracy, prowadzi do uznania, że postanowienia tego typu porozumień zbiorowych mają zastosowanie do indywidualnych roszczeń pracowniczych i z punktu widzenia pracownika dochodzących roszczeń nie ma znaczenia, jaka konstrukcja zostanie przyjęta. Ostatecznie Sąd Okręgowy zakwalifikował przedmiotowy Pakiet socjalny, jako nie mającą oparcia w ustawie nienazwaną umowę zbiorowego prawa pracy, natomiast indywidualne roszczenia pracowników wywodzone z tego typu porozumień, wynikają z możliwości potraktowania takiej umowy, jako umowy na rzecz osoby trzeciej (art. 393 k.p.c.), na podstawie której pracownicy mogą dochodzić roszczeń bezpośrednio od pracodawcy, który przyjął na siebie w umowie z partnerem społecznym obowiązek świadczenia na rzecz pracowników. Sąd pierwszej instancji zwrócił też uwagę na kwestię braku negocjacji zarówno przez pracownika, jak i zobowiązanego nabywcę przedsiębiorstwa poszczególnych rozwiązań prawnych zawartych w pakiecie gwarancji, przez co, zdaniem tego Sądu interpretacja jego postanowień powinna zostać dokonana jedynie przy zastosowaniu wykładni językowej, bowiem wola stron stosunku pracy nie miała wpływu na określone ukształtowanie uprawnień przewidzianych w Pakiecie.

Sąd Apelacyjny powyższych wniosków Sądu pierwszej instancji, tak dotyczących charakteru prawnego pakietu socjalnego, jak również możliwości i dopuszczalnych metod wykładni jego zapisów, nie podziela, aczkolwiek trafnie Sąd pierwszej instancji wskazał, że niezależnie od charakteru prawnego Pakietu (czy jako źródła prawa zbiorowego, czy też umowy na rzecz osoby trzeciej, lub umowy kształtującej indywidualny stosunek pracy) stanowi on źródło uprawnień pracownika wobec zobowiązanego pracodawcy.

Zgodnie z przepisem art. 9 § 1 k.p. źródłami prawa są jedynie porozumienia zbiorowe mające oparcie w ustawie. W doktrynie i orzecznictwie nie ma zgodności co do tego, czy takim źródłem prawa pracy są pakiety socjalne. Według jednego stanowiska nie mają one normatywnego charakteru (por. uchwały Sądu Najwyższego z dnia 24 listopada 1993 r., I PZP 46/93, OSNCP 1994, Nr 6, poz. 131; z dnia 29 września 1998 r., III ZP 27/98, OSNAPiUS 1999, Nr 8, poz. 265, z dnia 29 listopada 2005 r., II PZP 8/2005, OSNP 2006, nr 5-6, poz. 72; oraz wyroki SN: z dnia 23 lutego 1999 r., I PKN 588/98, OSNAPiUS 2000, Nr 8, poz. 298; z dnia 17 lutego 2000 r., I PKN 541/99, OSNAPiUS 2001, Nr 14, poz. 464, z dnia 26 maja 2000 r., I PKN 674/99, OSNAPiUS 2001, Nr 22, poz. 664; z dnia 12 grudnia 2001 r., I PKN 729/2000, OSNAPiUS 2003, Nr 23, poz. 568; z dnia 29 lipca 2003 r., I PK 270/2002, OSNP 2005, Nr 16, poz. 281; z dnia 24 września 2004 r., II PK 27/2004, OSNP 2005, Nr 10, poz. 142.), stosownie zaś do drugiego są one porozumieniami zbiorowymi prawa pracy mającymi oparcie w ustawie, czyli są źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p. (tak: uchwała Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 2001 r., III ZP 25/2000, OSNAPiUS 2002, Nr 6, poz. 134; oraz wyroki SN: z dnia 28 lipca 1999 r., I PKN 176/99, OSNAPiUS 2000, Nr 21, poz. 788, z dnia 17 listopada 1999 r., I PKN 364/99, OSNAPiUS 2001, Nr 7, poz. 219, z dnia 12 sierpnia 2004 r., III PK 38/2004, OSNP 2005, Nr 4, poz. 55, z dnia 28 kwietnia 2005 r., I PK 214/2004, OSNP 2006, nr 1-2, poz. 8; z dnia 6 lutego 2006 r. III PK 114/05, OSNP 2007, nr 1-2, poz. 2.). W uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 23 maja 2006 r. (III PZP 2/2006, OSNP 2007, nr 3-4, poz. 38) Sąd Najwyższy przyjął, że postanowienia porozumienia zbiorowego w sprawie gwarancji socjalnych, pracowniczych i związkowych, zawartego w procesie prywatyzacji pośredniej pomiędzy związkami zawodowymi działającymi u pracodawcy a spółką handlową, która po nabyciu akcji stała się spółką dominującą nad spółką zależną będącą pracodawcą, są przepisami prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. Pogląd wyrażony w powyższej uchwale znalazł zastosowanie również w sytuacji prywatyzacji bezpośredniej (wyrok SN z dnia 29 stycznia 2008 r., II PK 146/07, OSNAP 2009, nr 7-8, poz. 361.). Sąd Najwyższy argumentował, że przepis art. 9 § 1 k.p. posługuje się zwrotem niedookreślonym "innych porozumień opartych na ustawie". Pojęcie oparcia na ustawie można rozumieć wąsko jako ustawowe upoważnienie do zawarcia określonego porozumienia zbiorowego ze wskazaniem okoliczności, w jakich ma być zawarte, jego przedmiotu i zakresu podmiotowego. W takim rozumieniu "oparcie na ustawie" byłoby zbliżone do ustawowego upoważnienia do wydania aktu wykonawczego. Pojęcie to można jednak rozumieć szeroko jako wskazanie w ustawie (wyraźne lub wyinterpretowane) możliwości zawarcia porozumienia zbiorowego, nawet bez bliższego jego określenia. Zdaniem Sądu Najwyższego, to ostatecznie rozumienie pojęcia "oparcia na ustawie" innego porozumienia zbiorowego jest trafne, gdyż przemawiają za tym względy systemowe, a także względy funkcjonalne (por. też m.in. wyrok Sądu Najwyższego z 13 czerwca 2012 r. II PK 288/11 LEX 1254680)

Sąd Apelacyjny podziela powyższy pogląd, który, jak wskazuje się w orzecznictwie, godzi przeciwstawne wnioski wynikające z wykładni językowej i systemowo-funkcjonalnej (por. też wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z 4 września 2013 r. III APa 10/13, LEX nr 1363235).

Pakiet socjalny, z którego powód wywodzi swoje roszczenia, stanowiący część umowy sprzedaży (...), został podpisany przez pozwaną spółkę jako nabywcę oraz upoważnionego przedstawiciela pracowników (tj. Przewodniczącego Rady Pracowniczej (...), mającego wówczas status przedsiębiorstwa państwowego). Podstawę normatywną zawarcia (w szerokim rozumieniu) Pakietu socjalnego, w stanie faktycznym niniejszej sprawy, stanowił art. 48 ust. 2 zd. 2 ustawy z dnia 30 sierpnia 1996 r. o komercjalizacji i prywatyzacji (tekst jedn. Dz. U. z 2002 r., nr 171, poz. 1397 w brzmieniu obowiązującym w trakcie prywatyzacji (...)) obecnie: „ustawa o komercjalizacji i niektórych uprawnieniach pracowników” - tekst jedn. Dz. U. z 2017 r., poz. 1055), a zatem pakiet socjalny jako porozumienie zbiorowe oparte na ustawie stanowi źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p. Zapisy Pakietu podlegają, wobec powyższego, metodom wykładni aktów prawnych, tj. wykładni językowej (literalnej), systemowej, celowościowej i historycznej. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 16 października 2018 r. (I PK 16/2018, LEX nr 2565880) przy dokonywaniu interpretacji tekstu (treści normatywnej) autonomicznego źródła prawa pracy (art. 9 k.p.) decydujące znaczenie mają zasady wykładni aktów normatywnych, a nie odpowiednio i posiłkowo stosowane zasady wykładni oświadczeń woli składających się na treść czynności prawa cywilnego (art. 65 k.c.). Wśród metod i zasad wykładni aktów normatywnych decydujące znaczenie tradycyjnie przypisuje się wykładni logiczno - językowej, a wtedy, gdy ta zawodzi, prowadząc do wyników niedających się pogodzić z racjonalnym działaniem ustawodawcy i celem, jaki dana norma ma realizować, sięga się do dyrektyw wykładni systemowej i funkcjonalnej. Sąd Apelacyjny w pełni powyższy pogląd podziela, nie

kwestionując że przy dokonywaniu interpretacji postanowień Pakietu w pierwszej kolejności zastosowanie powinna znaleźć wykładnia językowa, a dopiero gdy po jej zastosowaniu analizowany przepis nadal budzi wątpliwości, należy się posługiwać pozostałymi metodami wykładni. Jednak w niniejszej sprawie Sąd pierwszej instancji wadliwie ograniczył interpretację przepisu ust. 1 rodz. I pakietu socjalnego do wykładni językowej uzyskując w konsekwencji błędny rezultat, nie dający się pogodzić z wnioskami płynącymi z dalszych zapisów Pakietu socjalnego oraz z zasadami logiki i racjonalności obowiązującymi przy tworzeniu źródeł prawa. Podkreślenia wymaga, że interpretowany przepis ust. 1 rodz. I stanowi integralną część Pakietu socjalnego i jako taki powinien być niesprzeczny z pozostałymi zapisami tego aktu tworząc z nimi spójną całość. Tymczasem z dalszych zapisów Pakietu socjalnego wynika, że warunkiem objęcia pracowników jego przepisami jest zachowanie ciągłości zatrudnienia w rozumieniu art. 23⁽¹⁾ k.p., o czym świadczą w szczególności zapisy o zobowiązaniu do nie pogorszenia warunków pracy i płacy oraz zachowaniu gwarancji dotyczących ochrony zdrowia, w stosunku do warunków obowiązujących w prywatyzowanym przedsiębiorstwie a także o wypłacie premii prywatyzacyjnej z funduszu nagród istniejącego w ewidencji księgowej (...) (por.: rozdział II ust. 4 - zapis o rozwiązaniu stosunku pracy w związku z niezaakceptowaniem przez pracownika nowych warunków pracy i płacy, ust. 7 dot. ograniczenia zmiany warunków pracy i płacy w okresie gwarancji zatrudnienia, oraz pogorszenia warunków wynagradzania, ust. 9, - dot. gwarancji zachowania warunków pracy i płacy na poziomie nie mniej korzystnym, niż obowiązujące w dniu 30 listopada 2007r., ust. 10 dot. zakresu przedmiotowego gwarancji – wysokość stałych składników wynagrodzenia i naliczanie premii regulaminowej, rozdział III ust 1, dot. utrzymania na dotychczasowym poziomie opieki zdrowotnej oraz rozdział IV ust. 1 - odnoszący się do premii prywatyzacyjnej). Powyższe przepisy, posługując się m. in. zwrotami: „niepogorszone warunki”, „zachowanie warunków pracy i płacy na poziomie nie mniej korzystnym”, „zmiana warunków pracy i płacy w okresie gwarancji zatrudnienia” wskazują na konieczny warunek zachowania ciągłości zatrudnienia w rozumieniu art. 23⁽¹⁾k.p. pracowników zatrudnionych w (...), a następnie w pozwanym zakładzie. Nie można bowiem mówić o zobowiązaniu do nie pogorszenia warunków zatrudnienia w sytuacji, w której pracownik nie zostałby przejęty przez nabywcę przedsiębiorstwa wraz ze skutkiem zachowania dotychczasowych warunków pracy i płacy (art. 23⁽¹⁾§ 1 k.p.), tylko, tak jak powód, zostałby zatrudniony na nowych warunkach, nawet jeżeli byłyby one w dużej części zbieżne z warunkami jego zatrudnienia w (...) obowiązującymi przed sprzedażą przedsiębiorstwa. Gdyby przyjąć argumentację powoda za trafną, to w świetle ww. zapisów należałoby uznać, że powód podejmując zatrudnienie w (...) na podstawie nowej umowy o pracę, musiałby zostać „dyrektorem” zakładu pracy z wynagrodzeniem i wszystkimi warunkami pracy, jakie miał zapewnione w (...) na dzień 30 listopada 2007 r., przed wygaśnięciem stosunku pracy i nawiązaniem nowego w dniu 16 czerwca 2008 r., co jest oczywiście niezasadne, niemożliwe do realizacji i bezspornie nie miało miejsca, ani też powód takiego roszczenia nie wysuwał. Pozwany pracodawca nie zastosował też wobec powoda wypowiedzenia zmieniającego. Wobec powyższego uznać należy, że zastosowanie wyłącznie literalnej wykładni przepisu ar ust. 1 rodz. I Pakietu socjalnego, prowadzi do nieracjonalnych rezultatów, niedających się pogodzić z zasadami logiki oraz z zasadami wynikającymi z przepisów prawa, w tym w szczególności swobodą zawierania umów, w tym umów o pracę, i kształtowania ich treści zgodnej z wolą obu stron umowy.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego, krąg beneficjentów Pakietu socjalnego należy zatem określić z uwzględnieniem nie tylko literalnej treści ust. 1 rodz. I, ale również z uwzględnieniem pozostałych przepisów tego Pakietu, w świetle których nie budzi wątpliwości, że z gwarancji zatrudnienia korzystać mogą wyłącznie pracownicy zatrudnieni w (...) na 30 listopada 2007 r. i przejęci przez nabywcę przedsiębiorstwa w trybie art. 23¹ k.p. , nie zaś zatrudnieni (na nowo, po sprzedaży przedsiębiorstwa) przez tego nabywcę, nawet jeśli spełniliby warunek pozostawania w zatrudnieniu w (...) w ww. dacie, a zatrudnienie, po zakończeniu stosunku pracy w (...), nastąpiłoby bezpośrednio po przejęciu. Wniosek Sądu pierwszej instancji jest zatem niezgodny z wynikiem wykładni systemowej Pakietu socjalnego.

Analogiczna sytuacja występuje w wyniku zastosowania wykładni funkcjonalnej. Celem wprowadzenia gwarancji zatrudnienia przewidzianych w Pakiecie socjalnym było zagwarantowanie stabilności zatrudnienia pracownikom przejmowanym w związku z zakupem przedsiębiorstwa państwowego przez nowego pracodawcę – nabywcę tego przedsiębiorstwa. Wniosek o udzieleniu analogicznej gwarancji pracownikom, którzy po rozwiązaniu stosunku pracy w (...), podjęliby na nowo zatrudnienie u nabywcy, w okresie gwarancji biegnącym od dnia podpisania umowy

sprzedaży, nie się pogodzić z zasadami logiki, jest nieracjonalny i ewidentnie sprzeczny z istotą omawianej instytucji oraz jej celem. Takie rozumienie stanowiłoby ponad to niedopuszczalne ograniczenie praw nabywcy przedsiębiorstwa i potencjalnego przyszłego pracodawcy dla pracowników wprowadzone zatrudnionych w (...) w dniu 30 listopada 2007 r., których zatrudnienie jednak ustąpiło przed przejściem zakładu pracy na nowego pracodawcę. Zdaniem Sądu odwoławczego nie można mówić o dążeniu do zapewnienia stabilności zatrudnienia powodowi, którego stosunek pracy miał wygasnąć z mocy prawa z dniem ogłoszenia prywatyzacji bezpośredniej (art. 66 u.k.p.p.). Nie było zatem żadnego uzasadnienia do zagwarantowania J. R. (1) w Pakiecie socjalnym trwałości zatrudnienia oraz warunków płacy i pracy, które to zatrudnienie ustąpiło dwukrotnie przed datą sprzedaży przedsiębiorstwa i w konsekwencji powód nie został przejęty przez nabywcę - pozwany zakład pracy.

Ostatecznie dla uzasadnienia ww. kwestionowanego wniosku Sądu pierwszej instancji, należałoby wykazać, że taka właśnie była zgodna wola stron Pakietu socjalnego w momencie jego tworzenia. Tymczasem z zeznań sygnatariuszy Pakietu wynika okoliczność wręcz przeciwna. Oczywiście jest, że w dacie podpisywania porozumienia, nie doszło do uzgodnienia zobowiązania objęcia gwarancjami również pracowników nie przejmowanych w dacie sprzedaży, a mogących być potencjalnie zatrudnionymi przez nabywcę. W okolicznościach, w jakich powstał Pakiet, jego istotą było udzielenie gwarancji zatrudnienia w niepewnej sytuacji, w jakiej znaleźliby się pracownicy prywatyzowanego przedsiębiorstwa w związku z przejściem do nowego pracodawcy – jego nabywcy, a nie można mówić o gwarancji zatrudnienia wobec osób, co do których jest pewne, że ich stosunek pracy zakończy się przed datą wejścia w życie gwarancji, pracowników niezatrudnionych i mogących być potencjalnie zatrudnionymi przez nabywcę przedsiębiorstwa. Tym samym wynik wykładni historycznej prowadzi do tożsamego rezultatu, co wykładnia systemowa i celowościowa.

Wobec powyższego, argumentacja Sądu pierwszej instancji, jakoby Pakiet socjalny, zgodnie z wykładnią literalną ust. 1 rozdz. I, przewidywał jedyny warunek konieczny do objęcia jego zapisami pracowników prywatyzowanego (...), tj. warunek pozostawania w zatrudnieniu w tym przedsiębiorstwie w dniu 30 listopada 2007 r., jest wadliwa, z uwagi na pominięcie przez ten Sąd całokształtu zapisów omawianej regulacji, celu i okoliczności jej utworzenia, bez uwzględnienia których literalna treść ust. 1 rozdz. I Pakietu prowadziłaby do rezultatów, których nie sposób zaakceptować. Interpretacja jednego z przepisów pakietu (ust. 1 rozdz. I) z zastosowaniem wyłącznie wykładni literalnej nie skutkuje wyjaśnieniem jego rzeczywistej treści, bowiem już pobieżna lektura dalszych przepisów pakietu musi co najmniej nasuwać wątpliwości, co do tego, jakie warunki powinni spełniać pracownicy aby zostali objęci postanowieniami Pakietu, co z kolei uprawnia do zastosowania wykładni systemowej i w dalszej kolejności funkcjonalnej oraz historycznej, a w konsekwencji postawienia wniosku, że omawianą regulacją zostali objęci wyłącznie pracownicy, którzy byli w zatrudnieniu na dzień 30 listopad 2007 r. w (...) i przeszli do nowego pracodawcy - nabywcy przedsiębiorstwa w związku z przejściem zakładu pracy, w trybie art. 23¹k.p. Nie można natomiast uznać, że beneficjentami Pakietu mogą zostać pracownicy (...), których takie przejście nie dotyczy, zatrudnieni na nowo przez nabywcę przedsiębiorstwa po uprzednim zakończeniu stosunku pracy łączącego ich z (...).

Wobec powyższych ustaleń i przedstawionych wniosków, Sąd Apelacyjny, przeciwnie niż Sąd pierwszej instancji uznaje, że J. R. (1) nie został objęty gwarancjami zatrudnienia przewidzianymi w Pakiecie socjalnym, z którego wywodzi on swoje roszczenia, co stanowi okoliczność skutkującą oddaleniem jego powództwa w całości, bez konieczności dokonywania dalszej analizy pod kątem roszczeń będących przedmiotem niniejszego procesu. Sąd Okręgowy, aczkolwiek powołując się na odmienną argumentację, trafnie zatem powództwo oddalił.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Apelacyjny uznał zawarty w apelacji naruszenia art. 97§ 3 k.p. za nieskuteczny, jako oparty na błędnym założeniu, że J. R. (1) był objęty Pakietem socjalnym, co w istocie nie miało miejsca z podanych wyżej przyczyn.

W tym stanie rzeczy apelacja powoda, w pozostałym zakresie, nieobjętym cofnięciem powództwa, podlega oddaleniu, na mocy przepisu art. 385 k.p.c.

O kosztach postępowania odwoławczego Sąd Apelacyjny orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 10 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 ust. 7 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie z dnia 22 października 2015 r. (Dz. U. z 2015 r. poz. 1800) w zw. z art. 100 k.p.c. stanowiący, że w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań koszty będą wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone. Sąd może jednak włożyć na jedną ze stron obowiązek zwrotu wszystkich kosztów, jeżeli jej przeciwnik uległ tylko co do nieznaczonej części swego żądania albo gdy określenie należnej mu sumy zależało od wzajemnego obrachunku lub oceny sądu. Sąd Apelacyjny miał na uwadze, że apelacja została oddalona jedynie w 1,9 % , przy tym w zakresie niespornym, wobec czego nie było zasadne obniżania należnych stronie pozwanej kosztów o kwotę odpowiadającą ww. znikomej części roszczenia powoda. Koszty zastępstwa prawnego w instancji odwoławczej zostały obliczone w następujący sposób: $10\ 800 \times 75\ \% = 8100$ (§ 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 ust. 7), $8100 \times 75\ \% = 6075$ (§ 10 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 ust. 7).

Bożena Lasota Magdalena Tymińska Anita Górecka