

Sygn. akt III APa 54/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 grudnia 2015 r.

Sąd Apelacyjny w Katowicach III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący	SSA Marek Procek (spr.)
Sędziowie	SSA Jolanta Pietrzak SSA Marek Żurecki
Protokolant	Beata Kłosek

po rozpoznaniu w dniu 17 grudnia 2015r. w Katowicach

sprawy z powództwa E. G. (E. G.)

przeciwko (...) S.A. z siedzibą w J.

o odszkodowanie

na skutek apelacji powoda E. G.

od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy w Katowicach

z dnia 5 grudnia 2013r. sygn. akt IX P 74/13

1. **oddala apelację,**
2. **zasądza od powoda E. G. na rzecz pozwanej (...) S.A. z siedzibą w J. kwotę 10.000 zł (dziesięć tysięcy złotych) tytułem zwrotu części kosztów procesu,**
3. **odstępuje od obciążania powoda kosztami procesu w pozostałym zakresie.**

/-/SSA J.Pietrzak /-/SSA M.Procek /-/SSA M.Żurecki

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt III APa 54/15

UZASADNIENIE

Powód E. G. domagał się zasądzenia na jego rzecz od pozwanego (...) S.A. w K. kwoty 179.575,92 zł z ustawowymi odsetkami od dnia

8 lutego 2013r. do dnia zapłaty oraz zasądzenia kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu powód wyjaśnił, że domaga się odszkodowania w wysokości 36-krotności wynagrodzenia za pracę, liczonego jak za urlop wypoczynkowy, na podstawie art. 7 ust. 3 umowy społecznej z dnia 5 września 2000r., zawartej pomiędzy pozwanym, a pracownikami reprezentowanymi przez związki zawodowe. Powód wskazał, że do 30 czerwca 2001r. był zatrudniony u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas określony, a od dnia 1 lipca 2001r. na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy. Umowa o pracę została rozwiązana za wypowiedzeniem dokonany przez pozwanego w dniu 3 października 2012r. z przyczyn dotyczących pracodawcy w związku ze zmianami organizacyjnymi i restrukturyzacją zatrudnienia, a także likwidacją stanowiska pracy powoda.

Staż pracy powoda w okresie zatrudnienia u pozwanego wyniósł 12 lat, 1 miesiąc i 13 dni. Powód podniósł, że z mocy art. 4 umowy społecznej jest objęty jej postanowieniami, z których wynika, iż została mu udzielona gwarancja zatrudnienia, a jej naruszenie skutkuje nabyciem roszczenia o odszkodowanie na podstawie art. 7 ust. 2 i 3 tej umowy.

Pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Strona pozwana twierdziła, że powód nie podlega przepisom umowy społecznej, która została zawarta w tym celu, aby wskutek prywatyzacyjnych zmian organizacyjno-prawnych pozwanego nie doszło do pozbawienia pracy pracowników, dla których praca w jednostkach pozwanego stanowiła jedyne źródło dochodu. W ocenie pozwanego, powód nie może z zapisu art. 4 ust. 1 umowy społecznej wyciągać wniosku, że mając zapewnione inne stałe źródło dochodu w postaci prawa do emerytury wojskowej i dodatkowo pracując w pełnym wymiarze czasu, korzysta z gwarancji zatrudnienia. Żądanie powoda oparte na takim wniosku wykracza poza cele gwarancji zatrudnienia, nie powinno być uważane za wykonywanie prawa i należy odmówić mu ochrony prawnej na podstawie art. 8 k.p.

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy w Katowicach wyrokiem z dnia 5 grudnia 2013r. oddalił powództwo i zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 2.700,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd ustalił w oparciu o akta osobowe, zeznania świadka K. B., zeznania powoda, decyzję o przyznaniu emerytury wojskowej, umowę społeczną, interpretację zapisów umowy społecznej, że powód E. G. zatrudniony był u pozwanego od 18 grudnia 2000r. do 30 czerwca 2001r. na podstawie umowy o pracę na czas określony, a następnie od dnia 1 lipca 2001r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy. W okresie zatrudnienia powód zajmował stanowiska dowódcy warty, dowódcy zmiany i dowódcy zmiany służby ochrony. Pismem z dnia 3 października 2012r., doręczonym powodowi w dniu 24 października 2012r., pozwany wypowiedział powodowi umowę o pracę ze skutkiem na dzień 31 stycznia 2013r. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy wskazano zmiany organizacyjne i restrukturyzację zatrudnienia oraz likwidację dotychczas zajmowanego stanowiska pracy, w związku z planowaną likwidacją wewnętrznej służby ochrony, przewidywaną na dzień 31 grudnia 2012r.

Również Sąd ustalił, że od września 1996r. powód pobiera emeryturę wojskową, zaś w okresie zatrudnienia u pozwanego pobierał emeryturę wojskową oraz wynagrodzenie za pracę w wysokości 4.988,22 zł. Obecnie jedynym źródłem dochodu powoda jest emerytura wojskowa w wysokości 2.100,00 zł netto. Powód nie ma prawa do emerytury z ZUS, z uwagi na brak wymaganego stażu pracy i wieku.

W okresie zatrudnienia powód został przyjęty w trybie art. 23¹ k.p., przez pozwanego (...) S.A. w K. z dniem 30 grudnia 2000r. (do dnia 1 września 2001r. (...) S.A. w J.), który jest następcą prawnym Elektrowni (...) S.A. w B..

Dalej Sąd ustalił, iż w dniu 5 września 2000r. pomiędzy (...) S.A. w J., a związkami zawodowymi, została zawarta umowa społeczna, która wprowadziła prawo do odszkodowania dla pracowników objętych jej postanowieniami w związku z naruszeniem gwarancji zatrudnienia.

Stosownie do art. 4 ust. 1, postanowieniami umowy, z zastrzeżeniem art. 17 ust. 1, objęci zostali wszyscy pracownicy poszczególnych Elektrowni, których akcje zostały wniesione do (...) S.A. i którzy w dniu jej wejścia w życie byli w nich zatrudnieni

na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze oraz pracownicy, których praca w niepełnym wymiarze jest jedynym źródłem dochodu, za wyjątkiem:

1. pracowników młodocianych zatrudnionych w celu nauki zawodu,
2. pracowników, do których stosuje się zapisy ustawy Karta Nauczyciela,
3. pracowników, którym przed dniem wejścia w życie Umowy wypowiedziano umowę o pracę.

Zgodnie z art. 4 ust. 2, postanowieniami tej umowy objęci zostali także pracownicy zatrudnieni w (...) S.A. po dniu wejścia w życie umowy pod warunkiem przepracowania przez nich 3-letniego okresu pracy oraz spełnienia przesłanek określonych w ust. 1.

W dalszej części Sąd ustalił, że w dniu 21 czerwca 2013r. pozwany oraz zakładowe organizacje związkowe dokonały zgodnej interpretacji zapisów umowy społecznej z 5 września 2000r., wyjaśniając, że zgodnym zamiarem umawiających się stron i celem umowy było:

- objęcie zakresem przedmiotowym umowy pracowników, dla których praca w spółce jest jedynym źródłem utrzymania,

- wyłączenie z gwarancji zatrudnienia i nabycia prawa do odszkodowania przewidzianego w umowie pracownika, który po rozwiązaniu umowy o pracę posiada stałe źródło dochodów w postaci emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy.

Z ochrony zatrudnienia przewidzianej umową społeczną nie korzysta zarówno pracownik, który będąc zatrudnionym w spółce jest już emerytem lub rencistą, jak i ten,

z którym następuje rozwiązanie umowy o pracę w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy lub w związku ze spełnieniem warunków do nabycia prawa do emerytury.

Strony umowy społecznej uzgodniły, że powyższa interpretacja ma moc obowiązującą od dnia podpisania umowy.

Zdaniem Sądu Okręgowego, powództwo nie jest zasadne.

Sąd ten wskazał, że umowę społeczną z dnia 5 września 2000r., zawartą pomiędzy (...) S.A. z siedzibą w J., będącym poprzednikiem prawnym pozwanego, a związkami zawodowymi poszczególnych Elektrowni wchodzących w skład (...) S.A., należy uznać za szczególnego rodzaju umowę zbiorowego prawa pracy, która może być przedmiotem indywidualnych roszczeń pracowników

w stosunku do pracodawcy. Umowa ta zawarta jako porozumienie, o którym mowa w art. 59 ust. 2 Konstytucji, jest źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. i stanowi akt normatywny.

Sąd pierwszej instancji uznał, że umowa społeczna z dnia 5 września 2000r., jako źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p., podlega wykładni sądowej, przy zastosowaniu powszechnych reguł wykładni norm prawnych.

Przesłanki nabycia prawa do spornego odszkodowania określa art. 4 ustawy społecznej, stanowiąc, że postanowieniami umowy, z zastrzeżeniem art. 17 ust. 1, objęci są wszyscy pracownicy poszczególnych Elektrowni, których akcje zostały wniesione

do (...) S.A. i którzy w dniu jej wejścia w życie byli w nich zatrudnieni na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze oraz pracownicy, których praca w niepełnym wymiarze jest jedynym źródłem dochodu, za wyjątkiem:

1. pracowników młodocianych zatrudnionych w celu nauki zawodu,
2. pracowników, do których stosuje się zapisy ustawy Karta Nauczyciela,
3. pracowników, którym przed dniem wejścia w życie umowy wypowiedziano umowę o pracę.

Według ust. 2, postanowienia umowy obejmują również pracowników przebywających w dniu jej zawarcia na urloпах wychowawczych, urloпах bezpłatnych, odbywających służbę wojskową oraz innych, którzy na podstawie obowiązujących przepisów prawa i zgodnie z nimi są nieobecni w pracy z usprawiedliwionych przyczyn i mogą zgodnie z prawem wrócić na swoje stanowisko po zakończeniu nieobecności. Zapisy umowy w części dotyczącej gwarancji zatrudnienia obejmują także pracowników zatrudnionych w (...) S.A. po dniu wejścia w życie niniejszej umowy, pod warunkiem przepracowania przez nich

3-letniego okresu pracy oraz spełnienia przesłanek określonych w ust. 1.

Zdaniem Sądu, do powoda odnosi się zapis art. 4 ust. 2 zd. 2 umowy społecznej, który stanowi, że zapisy umowy w części dotyczącej gwarancji zatrudnienia obejmują także pracowników zatrudnionych po dniu wejścia w życie umowy pod warunkiem przepracowania przez nich 3-letniego okresu pracy oraz spełnienia przesłanek określonych w ust. 1. Niespornym w świetle ustaleń sprawy jest, iż powód spełnia warunek stażu pracy.

Zagadnieniem spornym w rozpoznawanej sprawie, według Sądu, była ocena, czy powód jest objęty zakresem podmiotowym umowy społecznej wyznaczonym przez art. 4 ust. 1.

W celu ustalenia znaczenia tego zapisu, Sąd Okręgowy zastosował reguły wykładni systemowej, logicznej i celowościowej.

W ocenie tego Sądu, wykładnia językowa nie jest dostateczna dla określenia zakresu podmiotowego pracowników objętych umową społeczną. Językowa treść art. 4 ust. 1 mogłaby wskazywać, że obejmuje ona wszystkich pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze, z wyjątkiem wymienionych w pkt 1-3, a zatem obejmuje również powoda.

W opinii Sądu, prawidłowa wykładnia tego zapisu umowy wymaga jednak porównania z drugą kategorią pracowników objętych jej zakresem podmiotowym,

a mianowicie zatrudnionych w niepełnym wymiarze, których prawo do odszkodowania zostało ograniczone, poprzez wymaganie wyłączności źródła dochodu pochodzącego z pracy u pozwanego. Według Sądu, skoro pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę

w niepełnym wymiarze czasu pracy zostali objęci gwarancją wypłaty odszkodowania tylko wówczas, gdy praca ta jest dla nich jedynym źródłem dochodu, to należy przyjąć, że powód, będąc zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy oraz mając zapewnione inne, niezależne od zatrudnienia u pozwanego źródło utrzymania, tym bardziej nie może domagać się objęcia gwarancją zatrudnienia. Przeciwny wniosek pozostawałby w sprzeczności z wnioskowaniem a minori ad maius.

Zdaniem Sądu, pojęcie pracowników zatrudnionych „na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze” należy również interpretować w powiązaniu z art. 7 ust. 5, który stanowi, że gwarancje zatrudnienia i wypłata odszkodowania, o których mowa w ust. 1, 2 i 3 nie mają zastosowania w stosunku do

pracowników, z którymi następuje rozwiązanie stosunku pracy m.in. w związku z przejściem pracownika na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy (pkt 4) oraz w przypadku wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę pracownikowi, który spełnia warunki do nabycia prawa do emerytury z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (pkt 9).

Powód zatrudniony był u pozwanego w pełnym wymiarze czasu pracy i w okresie zatrudnienia, równoległe z wynagrodzeniem za pracę, pobierał emeryturę wojskową na podstawie przepisów ustawy z dnia 10 grudnia 1993r. o zaopatrzeniu emerytalnym żołnierzy zawodowych oraz ich rodzin (t.j. Dz. U. z 2013r., poz. 666). Z chwilą ustania zatrudnienia u pozwanego, powód zachował prawo do emerytury wojskowej.

Sąd stwierdził, iż wykładnia logiczna zapisów art. 4 ust. 1 w powiązaniu z art. 7 ust. 5 umowy również prowadzi do wniosku, że powód z uwagi na zachowanie prawa do emerytury wojskowej, nie jest objęty zakresem podmiotowym ustawy, skoro prawa do odszkodowania pozbawieni zostali pracownicy, którzy nabyli prawo do emerytury, czy renty i/lub pracownicy, którym wypowiedziano stosunek pracy w związku ze spełnieniem przez nich warunków do nabycia prawa do emerytury z FUS.

Powyższa interpretacja nie stoi w sprzeczności z ustaleniem, że powód nie podlega wprost wyłączeniu z gwarancji zatrudnienia, gdyż nie spełnia warunków do nabycia prawa do emerytury z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, a umowa społeczna nie wyłącza pracowników pobierających emeryturę wojskową. Z punktu widzenia wykładni celowościowej, zadaniem umowy było bowiem objęcie gwarancją zatrudnienia i związanych z nią prawem do odszkodowania pracowników, którzy w związku z rozwiązaniem umowy o pracę przez pozwanego tracą zatrudnienie, będące jedynym źródłem dochodu. Z gwarancji zatrudnienia zostali bowiem wyłączeni pracownicy, którzy pomimo wypowiedzenia umowy o pracę ze względu na zmiany organizacyjne, technologiczne i prawne, spełniają warunki do nabycia świadczeń emerytalnych lub rentowych, a także pracownicy, z którymi rozwiązano stosunek pracy w związku z przejściem pracownika na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy. Tym samym, z gwarancji zatrudnienia zostali wykluczeni ci pracownicy, którzy po zwolnieniu przez pozwanego, tak jak powód, mają zapewnione stałe źródło dochodu.

Powyższe założenia, zdaniem Sądu, odpowiadają także regułom wykładni oświadczeń woli, określonym w art. 65 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Zgodnie z tymi regułami, to zamiar stron i cel umowy mają znaczenie decydujące dla interpretacji treści łączącej je umowy (art. 65 k.c. § 2). Przez zgodny zamiar stron należy rozumieć wspólne uzgodnienie postanowień istotnych dla danego oświadczenia woli wynikających z samej umowy, bądź podjętych poza nią (np. w rokowaniach).

Z materiału sprawy wynika, iż strony umowy społecznej w jednakowy sposób rozumiały sporny zapis dotyczący zakresu przedmiotowego umowy, poprzez przyjęcie, że z gwarancji zatrudnienia i nabycia prawa do odszkodowania wyłączeni są pracownicy, którzy po rozwiązaniu umowy o pracę posiadają stałe źródło dochodu w postaci emerytury lub renty. Na takie rozumienie postanowień umowy społecznej wskazuje interpretacja zapisów tej umowy z dnia 21 czerwca 2013r. Okoliczność, że została dokonana po zawarciu umowy i po wytoczeniu powództwa przez powoda nie jest przeszkodą do przyjęcia, że odzwierciedla ona rzeczywisty zamiar stron. Interpretacja ta została dokonana przez obie strony umowy społecznej, zarówno przez pozwanego, jak i zakładowe organizacje związkowe działające u pozwanego, które nie mogą być uznane za zainteresowane niekorzystnym wynikiem niniejszego postępowania dla powoda.

Interpretacja tej umowy, zgodna z twierdzeniami strony powodowej, pozostawałaby w sprzeczności z obiektywnym celem tej czynności, jakim było zapewnienie prawa do odszkodowania tym pracownikom, którzy w związku z naruszeniem przez pozwanego gwarancji zatrudnienia, utracili jedyne źródło dochodu.

Wobec braku podstaw określonych w art. 4 ust. 2 w zw. z art. 4 ust. 1 i art. 7 umowy społecznej z dnia 5 września 2000r. w zw. z art. 9 § 1 k.p., Sąd Okręgowy orzekł, jak w sentencji.

Apelację od wyroku wniósł powód, zarzucając:

1. naruszenie prawa materialnego przez błędną jego wykładnię lub niewłaściwe jego zastosowanie, a w szczególności:

- art. 65 § 2 w związku z art. 300 k.p. w związku z art. 9 § 1 i § 4 k.p. w związku z art. 4 ust. 1 umowy społecznej z dnia 5 września 2000r. w związku z art. 7 ust. 5 umowy społecznej z dnia 5 września 2000r., poprzez błędną wykładnię treści umowy społecznej z dnia 5 września 2000r., poprzez błędne zastosowanie wykładni celowościowej oraz sprzeczne z zasadami logiki formalnej zastosowanie reguł wykładni logicznej, a nadto bez uzasadnionej potrzeby, pomimo oczywistej treści umowy ustalonej na podstawie wykładni językowej, poprzez nieodpowiednie zastosowanie reguł wykładni z art. 65 § 2 k.c. do stosunku pracy sprzecznie z art. 300 k.p., a w następstwie czego, pozbawienie pracownika, powoda w procesie nabytych praw do odszkodowania, zgodnie z treścią stosunku pracy;

- art. 65 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. w związku z art. 18 § 3 k.p. w związku z art. 183a § 1 i nast. k.p. w związku z art. 9 k.p. w związku z art. 4 ust. 1 umowy społecznej z dnia 5 września 2000r. w związku z art. 7 ust. 5 umowy społecznej z dnia 5 września 2000r., poprzez błędną wykładnię i w jej następstwie błędne zastosowanie, w tym przyjęcie nadrzędności wykładni celowościowej i logicznej błędnie zastosowanej nad wykładnią literalną, sprzecznie z art. 65 § 2 k.c. przy jednoznaczności treści oświadczeń woli i to stwierdzonych dokumentem, a zatem przy braku potrzeby wykładni treści umowy, w celu usunięcia rozbieżności wynikających z różnych wniosków płynących z wykładni treści umowy społecznej według reguł wykładni językowej, poprzez naruszenie zasady równego traktowania pracowników, poprzez brak zważenia na wykroczenie, poprzez wykładnię do granic prawodawstwa w sposób, który narusza prawa pracownicze nabyte przez powoda i bez uzasadnienia narusza prawo powoda do równego traktowania w relacji wobec pozwanego, w ramach stosunku pracy oraz w zakresie roszczeń wynikających ze stosunku pracy;

2. naruszenie prawa procesowego, mające istotny wpływ na treść zaskarżonego wyroku, a w szczególności:

- art. 207 § 6 i § 7 w związku z art. 207 § 2 k.p.c. w następstwie ustalenia i to błędnego treści oświadczeń woli stron umowy społecznej z dnia 5 września 2000r. na podstawie sprekludowanego dowodu w postaci interpretacji zapisów umowy społecznej, który to dokument, jako dowód został wnioskowany przez pozwanego w odpowiedzi na pozew złożonej po upływie ustawowego terminu i pomimo zwrotu odpowiedzi na pozew przez Sąd pozwanemu i oddaleniu postanowieniem wszystkich wniosków dowodowych określonych w odpowiedzi na pozew, w tym wniosku z interpretacji zapisów umowy społecznej, pomimo braku postanowienia Sądu w zakresie dopuszczenia sprekludowanego dowodu w postaci interpretacji zapisów umowy społecznej;

- art. 227 k.p.c., poprzez oparcie ustaleń faktycznych na podstawie dokumentu interpretacji umowy społecznej, który nie jest dowodem w procesie, a nadto, który nie spełnia wymogów dowodu w procedurze cywilnej, gdyż nie stwierdza faktów, a jego treść stanowi oświadczenie pozwanego na temat rozumienia i intencji oświadczenia woli złożonego w treści dokumentu umowy społecznej, w ocenie pozwanego oświadczenia woli niekompletnego;

- art. 232 k.p.c. w związku z art. 6 k.c. w związku z art. 207 k.p.c., poprzez brak zważenia przez Sąd zaniechania przez pozwanego obowiązku dowodzenia w procesie i niewyciągnięcia wniosków zgodnie z art. 6 k.c. w zakresie ciężaru dowodu. Pozwany nie przeprowadził w procesie żadnego dowodu w następstwie złożenia odpowiedzi na pozew po upływie ustawowego terminu. Sąd natomiast uwzględnił stanowisko pozwanego, tak w zakresie twierdzeń zgłoszonych po terminie, jak i w zakresie oddalonych wniosków dowodowych w następstwie ich złożenia po terminie, a nadto oparł się na dokumencie przygotowanym przez pozwanego w następstwie zapoznania się z treścią pozwu

w czasie przygotowania odpowiedzi na pozew, tj. interpretacji zapisów umowy społecznej, która nie jest dowodem w sprawie, nie stwierdza faktów, a jedynie przekonanie o treści oświadczenia woli nieujętego w dokumencie i który to dokument został przez Sąd odczytany na rozprawie w dniu 5 grudnia 2013r. bezpośrednio przed zamknięciem rozprawy, po jej otwarciu i uwzględniony w zakresie ustaleń faktycznych, pomimo oddalenia wniosku dowodowego pozwanego w zakresie dopuszczenia dowodu interpretacji treści umowy społecznej;

- art. 233 § 1 k.p.c., poprzez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego, a w szczególności błędne ustalenie treści dokumentu umowy społecznej z dnia

5 września 2000r. sprzecznie z art. 245 k.p.c. przy naruszeniu reguł wykładni przepisów prawa, poprzez ich nieuwzględnienie odpowiedniego stosowania art. 65

§ 2 k.c., poprzez art. 300 k.p. i konwalidowanie braków wniosków dowodowych pozwanego w następstwie wywiedzenia sprzecznie z art. 207 k.p.c., odczytanie dokumentu w zakresie, którego wniosek dowodowy pozwanego został oddalony

i uwzględnienie treści dokumentu w postaci interpretacji zapisów umowy społecznej

z dnia 5 września 2000r. w ustaleniach faktycznych stanowiących podstawę zaskarżonego wyroku, pominięcie w ustaleniach faktycznych dowodów z zeznań świadka K. B. i przesłuchania stron.

3. błędne ustalenia faktyczne oraz błędy w prawidłowym, logicznym rozumowaniu, w tym błędy wykładni, w szczególności poprzez:

- przyjęcie, że treść umowy społecznej z dnia 5 września 2000r. w zakresie art. 4, art. 7 umowy nie stanowi podstawy przyjęcia nabycia przez powoda roszczenia o zapłatę odszkodowania w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn dotyczących pracodawcy i naruszenia gwarancji zatrudnienia udzielonej powodowi przez pozwanego na podstawie powołanej umowy;

- błędy wykładni, poprzez dopuszczenie stosowania wykładni logicznej i celowościowej przy oczywistej treści umowy społecznej z dnia 5 września 2000r. ustalonej

na podstawie wykładni literalnej. Nie jest dopuszczalna wykładnia celowościowa

lub logiczna wówczas, gdy treść oświadczeń woli, a zwłaszcza stwierdzonych

w dokumencie (art. 245 k.p.c.) jest jednoznaczna. Sąd błędnie ustalił niedostateczność wykładni językowej, jako podstawy do sięgnięcia do wykładni celowościowej

i logicznej. Tylko wykładnia językowa, która prowadzi do różnej treści oświadczeń woli, a nie, jak Sąd przyjął, stanowi warunek dopuszczalności wykładni innego rodzaju, zwłaszcza mając na względzie wykładnię treści aktu prawnego art. 9 k.p.

i to w stosunkach pracy;

- błędne wywodzenie w zakresie wykładni logicznej, w tym błędne rozumienie wnioskowania a minori ad maius. Nie jest zgodne z powyższą regułą wnioskowanie

o braku prawa powoda do odszkodowania, bo nie ma prawa do odszkodowania pracownik zatrudniony na część etatu, jeżeli po rozwiązaniu umowy pozyskuje dochody z innego, niż umowa o pracę źródła, skoro powód był zatrudniony na pełny etat, a każdy zatrudniony na pełny etat, bez względu na pozyskiwanie innych,

niż ze stosunku pracy dochodów, miał prawo do odprawy należnej powodowi, chyba, że w związku z rozwiązaniem stosunku pracy przechodził na emeryturę lub rentę. Argument a minori ad maius oznacza, że jeżeli jest coś zabronione, jeżeli do czegoś nie mamy prawa w mniejszym zakresie, to tym bardziej nie mamy do czegoś prawa

w większym zakresie. Wywodząc w uzasadnieniu w zakresie powołanego wnioskowania logicznego, Sąd naprowadza argumenty sprzeczne z regułami tego wnioskowania;

- poprzez przyjęcie, że cel umowy społecznej z dnia 5 września 2000r. stanowi

o gwarancji zatrudnienia i zobowiązania do zapłaty odszkodowania tylko i wyłącznie na rzecz pracowników, którzy po rozwiązaniu umowy o pracę, byli pozbawieni dochodów, podczas, gdy zgodnie z treścią powołanej umowy, nie zostało wyłączone prawo do odszkodowania wobec pracowników, którzy zatrudnieni na pełny etat,

tak jak powód, osiągnęli inne dochody np. z działalności gospodarczej, z umowy o dzieło, a kryterium pozyskiwania dochodów po rozwiązaniu umowy o pracę, jako przesłanki wyłączającej prawo do odszkodowania, dotyczyło jedynie pracowników zatrudnionych u pozwanego na część etatu. Błędnie Sąd przypisał, interpretując wadliwie umowę powodowi prawa pracownika zatrudnionego na część etatu, podczas, gdy powód był zatrudniony na pełny etat u pozwanego;

- poprzez błędne przyjęcie intencji stron umowy społecznej z dnia 5 września 2000r. na podstawie interpretacji treści umowy przygotowanej przez pozwanego i związki zawodowe w dniu 21 czerwca 2013r. po zapoznaniu się z pozwem powoda z dnia 26 kwietnia 2013r. przez pozwanego i w czasie przygotowywania odpowiedzi na pozew przez pozwanego z dnia 1 lipca 2013r., poprzez brak zważenia celu przygotowanej interpretacji, jako dokumentu, który miał służyć pozwanemu, jako środek procesowy podjęty w związku z interesem procesowym dotyczącym oddalenia powództwa i poprzez brak zważenia, że związki zawodowe interpretujące z pozwanym umowę w czasie, gdy powód nie jest pracownikiem pozwanego, a przedstawiciele związków zawodowych są jego pracownikami, stanowi podstawę do przyjęcia tezy o niewiarygodności treści dokumentu interpretacji postanowień umowy społecznej;
- poprzez brak zważenia, że powód w okresie pracy dla pozwanego znał treść umowy społecznej z dnia 5 września 2000r. i w żadnym zakresie nie był informowany przez związki zawodowe, ani przez pozwanego o tym, że gwarancja zatrudnienia nie dotyczy powoda;
- poprzez brak zważenia, że powód w następstwie rozwiązania umowy o pracę nie przechodził na emeryturę, co jest przesłanką uchylecia gwarancji zatrudnienia i prawa do odszkodowania, a korzystał ze świadczeń emerytalnych w całym okresie zatrudnienia u pozwanego;
- poprzez pominięcie w ustaleniach faktycznych treści wyjaśnień powoda złożonych w ramach dowodu z przesłuchania stron oraz zeznań świadka K. B..

Powołując się na powyższe zarzuty, powód wniósł o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku w całości i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty 179.575,92 zł z ustawowymi odsetkami od 8 lutego 2013r. i zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych za pierwszą instancję;
2. zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Ewentualnie wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w Katowicach, jako Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania, przy uwzględnieniu kosztów postępowania przed Sądem Apelacyjnym w Katowicach, jako części kosztów procesu.

Strona pozwana wniosła o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.

Na skutek rozpoznania apelacji powoda, Sąd Apelacyjny w Katowicach wyrokiem z dnia 29 kwietnia 2014r. zmienił powyższy wyrok Sądu Okręgowego w ten sposób, że zasądził od pozwanej (...) S.A. w K. na rzecz E. G. kwotę 179.575,92 zł z ustawowymi odsetkami od 8 lutego 2013r. tytułem odszkodowania za naruszenie gwarancji zatrudnienia.

Sąd Apelacyjny odnotował, że Sąd pierwszej instancji umowę społeczną z 5 września 2000r. uznał za porozumienie będące źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p.

i wskazał, że warunkiem zaliczenia porozumienia zbiorowego do źródeł prawa pracy jest oparcie go na ustawie, przy czym, chodzi o wyraźne określenie w ustawie dopuszczalności zawarcia konkretnego porozumienia zbiorowego. Zdaniem Sądu odwoławczego, „powyższe okoliczności sprawiają, że porozumienia nie mogą być traktowane, jako akty normatywne zawierające przepisy prawa materialnego”. Jednocześnie, „brak oparcia w ustawie porozumienia zbiorowego zawartego między zakładowymi organizacjami związkowymi

nie wyłącza sam przez się jego legalności i możliwości wywoływania skutków prawnych,

w tym również skutku w postaci dopuszczalności dochodzenia przez pracowników indywidualnych roszczeń w oparciu o jego postanowienia. Porozumienie to należy uznać

za szczególnego rodzaju nienazwaną umowę zbiorowego prawa pracy. Indywidualne roszczenia pracowników, mające swe źródło w takiej umowie, wynikają z możliwości potraktowania jej - zgodnie z art. 300 k.p. - jako umowy na rzecz osoby trzeciej

(art. 393 k.c.), na podstawie której pracownicy, niebędący stroną porozumienia, mogą żądać spełnienia przyrzeczonego świadczenia bezpośrednio od pracodawcy jako podmiotu, który przyjął na siebie w umowie z zakładową organizacją związkową obowiązek takiego świadczenia na rzecz pracowników”. Sąd drugiej instancji zwrócił też uwagę na uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 2001r. (III ZP 25/00), w której Sąd Najwyższy uznał rodzaj pakietu socjalnego za źródło prawa pracy, odwołując się do treści

art. 21 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych, zgodnie z którym

na zasadach przewidzianych odrębnymi przepisami związkom zawodowym przysługuje prawo prowadzenia rokowań zbiorowych oraz zawierania układów zbiorowych pracy, a także innych porozumień przewidzianych przepisami prawa pracy. Oznacza to, że w przypadku, gdy stroną porozumienia zbiorowego jest związek zawodowy, to wystarczy, że przepisy prawa pracy dowolnej rangi przewidują zawieranie porozumień zbiorowych w określonym przedmiocie, a nie jest konieczne wskazanie podstawy ustawowej. W tym znaczeniu

art. 21 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych jest przepisem pozwalającym na zawieranie porozumień w określonym przedmiocie, a więc może stanowić oparcie ustawowe w rozumieniu art. 9 § 1 k.p.

Przechodząc od tych ogólnych rozważań do kwestii odszkodowania żadanego przez powoda w związku z naruszeniem gwarancji zatrudnienia przewidzianej umową społeczną

z 5 września 2000r., Sąd Apelacyjny podniósł, że uważa za nietrafną wykładnię postanowień tej umowy, dokonaną przez Sąd Okręgowy i prowadzącą do stwierdzenia, że powód

nie należy do kręgu osób wymienionych w art. 4 umowy. Zgodnie bowiem z art. 4 ust. 1, postanowieniami umowy objęci zostali wszyscy pracownicy poszczególnych Elektrowni, których akcje zostały wniesione do (...) S.A. i którzy w dniu jej wejścia w życie byli w nich zatrudnieni na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze oraz pracownicy, których praca w niepełnym wymiarze jest jedynym źródłem dochodu. Treść czynności prawnej i zamiar stron powinny być ustalone i tłumaczone według zasad określonych w art. 65 k.c. Przepis ten określa sposób wykładni oświadczeń woli w czynnościach prawnych odmiennie,

niż ma to miejsce przy interpretacji tekstu prawnego. Zdaniem Sądu drugiej instancji,

w niniejszej sprawie wystarcza zastosowanie obiektywnej metody wykładni oświadczenia zawartego w umowie społecznej, czyli odwołanie się do wykładni językowej odnoszącej się do dosłownego brzmienia treści umowy, a zwłaszcza zwrotu: „postanowieniami umowy objęci zostali wszyscy pracownicy poszczególnych Elektrowni, których akcje zostały wniesione do (...) S.A. i którzy w dniu jej wejścia w życie byli w nich zatrudnieni

na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze oraz pracownicy, których praca

w niepełnym wymiarze jest jedynym źródłem dochodu”. Sformułowanie to oznacza bowiem, że umowa ta dotyczy dwóch grup pracowników, tzn. takich, którzy mają zawartą umowę

o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy albo mają zawartą umowę o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy, która stanowi ich jedyne źródło dochodu. W odniesieniu

do pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy, nie został zatem zastrzeżony żaden warunek, którego spełnienie warunkuje objęcie postanowieniami umowy społecznej, w szczególności brak jest podstaw do stwierdzenia, że w stosunku do tych pracowników również obowiązuje warunek „jedynego źródła dochodu”. Według Sądu Apelacyjnego, takie znaczenie interpretowanego zwrotu nie pozostaje w sprzeczności

z pozostałymi postanowieniami umowy społecznej, a w szczególności z treścią jej art. 7 ust. 5 pkt 4 i 9, który przewiduje wyłączenie gwarancji zatrudnienia w stosunku do osób, z którymi rozwiązano stosunek pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy albo nastąpiło wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi spełniającemu warunki do nabycia prawa do emerytury. Żaden z tych przypadków nie odnosi się do powoda, który status emeryta posiada od 1996r.

Sąd odwoławczy wskazał, że nie uwzględnił przy dokonywaniu wykładni umowy społecznej interpretacji jej postanowień dokonanych przez pozwaną i związki zawodowe, albowiem „interpretacja została dokonana na użytek niniejszego procesu”, a „zapisy interpretacyjne pozostają w całkowitym oderwaniu od przepisów umowy społecznej i nie pozostają w logicznym powiązaniu z umową, a także nie są niczym uzasadnione”.

Biorąc to pod uwagę, Sąd drugiej instancji stwierdził, że roszczenie powoda o odszkodowanie z tytułu naruszenia gwarancji zatrudnienia było uzasadnione, bo był on objęty postanowieniami umowy społecznej i nie zaistniały okoliczności, które wyłączyłyby prawo powoda do gwarancji zatrudnienia i prawo do odszkodowania.

W wyniku rozpoznania skargi kasacyjnej strony pozwanej od powyższego wyroku, Sąd Najwyższy wyrokiem z dnia 8 września 2015r. uchylił zaskarżony wyrok i sprawę przekazał tutejszemu Sądowi Apelacyjnemu do ponownego rozpoznania oraz orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

W uzasadnieniu Sąd Najwyższy wskazał, że porozumienia zbiorowe, a zwłaszcza tzw. „pakiety socjalne”, czy „umowy społeczne” mogą być swoistymi źródłami prawa pracy, których dotyczy art. 9 k.p. lub mieć charakter wyłącznie obligacyjny. Wobec tego, należy je oceniać in concreto, a o tym, czy pakiet socjalny jest źródłem prawa pracy, nie decyduje wola stron tego porozumienia (por. wyrok Sądu Najwyższego z 19 lipca 2005r., II PK 386/04, OSNP 2006 nr 11-12, poz. 173). O możliwości uznania określonego porozumienia lub innego aktu za akt zawierający przepisy prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p., decyduje to, czy spełnia on kryteria wskazane w tym przepisie, tj. czy jest oparty na ustawie i określa prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Od dokonania tej oceny zależy ustalenie, czy dany akt, z którego strona wywodzi roszczenia, ma charakter normatywny (zawiera przepisy prawa pracy stanowiące prawo materialne), czy też jedynie obligacyjny (ustala tylko wzajemne obowiązki jego stron), a w związku z tym, czy opiera ona swoje roszczenia na przepisach prawa materialnego. Oceny tej może dokonać jedynie sąd. Sąd jest też zobowiązany do jej dokonania, ponieważ od tego zależy kwalifikacja prawna będącego przedmiotem sporu stosunku prawnego lub prawa oraz ustalenie podstawy prawnej rozstrzygnięcia.

Zdaniem Sądu Najwyższego, na podstawie motywów zaskarżonego wyroku nie sposób tymczasem stwierdzić, czy Sąd Apelacyjny uznał przedmiotową umowę społeczną za akt normatywny, czy też obligacyjny. Podkreślił zarazem, że poza odwołaniem się do orzecznictwa Sądu Najwyższego, z którego wynika, że tego rodzaju umowy mogą mieć różnorodny charakter, Sąd drugiej instancji nie dokonał żadnych ustaleń odnoszących się do okoliczności zawarcia i związanego z tym charakteru tej konkretnej umowy społecznej, a w szczególności, przy uwzględnieniu stron ją zawierających, czy było to porozumienie oparte na ustawie (jakiej), czy też była to tylko umowa (i to czy na rzecz osoby trzeciej, czy raczej zobowiązująca do świadczenia przez osobę trzecią). Przy czym, Sąd Najwyższy zauważył, iż jedynie odwołanie się przez Sąd drugiej instancji do metod wykładni oświadczeń woli stron czynności prawnej (art. 65 k.c.) może sugerować, że przedmiotowa umowa społeczna została uznana za akt mający charakter obligacyjny, co nie może być uznane za wystarczające do stwierdzenia prawidłowości dokonania takiej kwalifikacji tej umowy.

Jednocześnie zaznaczył, że kwestia charakteru prawnego umowy społecznej ma zaś istotne znaczenie nie tylko dla dopuszczalności wywodzenia z jej postanowień indywidualnych roszczeń gwarancyjnych, ale także dla sposobu i techniki wykładni

jej postanowień. Przyjęcie normatywnego charakteru porozumienia zbiorowego powoduje, że ustalenie (odkodowanie) treści norm zawartych w jego postanowieniach następuje według reguł obowiązujących przy wykładni prawa; w razie przyjęcia charakteru obligacyjnego - wymaga zastosowania reguł dotyczących wykładni oświadczeń woli.

Sąd Najwyższy, powołując się na swoje orzecznictwo w zakresie zasad wykładni autonomicznych źródeł prawa pracy (art. 9 k.p.) oraz oświadczeń woli składających się

na treść czynności prawa cywilnego (art. 65 k.c.) uznał, że jeżeli umowa społeczna miała charakter normatywny, dokonanie wykładni jej postanowień tylko przy użyciu metod wykładni właściwych dla wykładni oświadczeń woli nie mogłoby być uznane za prawidłowe, co usprawiedliwia kasacyjny zarzut naruszenia art. 65 k.c. Zarzut ten Sąd Najwyższy uznał

za uzasadniony, podobnie, jak zarzuty naruszenia przepisów postępowania, także

w przypadku przyjęcia przez Sąd Apelacyjny obligacyjnego charakteru umowy (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z 20 września 2005r., II PK 53/05, LEX nr 276239; z 15 marca 2006r.,

II PK 143/05, OSNP 2007 nr 3-4, poz. 45; z 5 lutego 2004r., I PK 307/03, OSNP 2004 nr 24, poz. 416; z 19 marca 2008r., I PK 235/07, OSNP 2009 nr 15-16, poz. 190; z 26 stycznia 1999r., I PKN 439/98, OSNAPiUS 2000 nr 6, poz. 216; uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 29 czerwca 1995r., III CZP 66/95, OSNC 1995 nr 12, poz. 168,

a także wyroki z dnia 21 listopada 1997r., I CKN 825/97, OSNC 1998 nr 5, poz. 81; z dnia

20 maja 2004r., II CK 354/03, OSNC 2005 nr 5, poz. 9; z dnia 12 kwietnia 2013r., IV CSK

(569/12, niepublikowany; z dnia 21 marca 2013r., III CSK 223/12, niepublikowany; z dnia

8 czerwca 1999r., II CKN 379/98, OSNC 2000 nr 1, poz. 10, z dnia 7 grudnia 2000r., II CKN 351/00, OSNC 2001 nr 6, poz. 95, z dnia 30 stycznia 2004r., I CK 129/03, „Izba Cywilna” 2004 nr 10, s. 33 i 34 i z dnia 25 marca 2004r.,

II CK 116/03, „Izba Cywilna” 2004 nr 10,

s. 33 i 34).

Według Sądu Najwyższego, budzi uzasadnione wątpliwości stanowisko Sądu odwoławczego o zastosowaniu obiektywnego wzorca wykładni oświadczenia zawartego

w umowie społecznej (odwołanie się do wykładni językowej) w sytuacji, gdy jak trafnie podnosi strona skarżąca, nie został ustalony ani zgodny zamiar stron, ani cel, jakiemu miała służyć gwarancja zatrudnienia, a strony tej umowy zgodnie wyinterpretowały inne znaczenie spornego postanowienia, niż przyjęte przez Sąd, przy czym, nie zostało też wyjaśnione,

czy ta interpretacja (pochodząca od strony pozwanej i zakładowych organizacji związkowych) istotnie była interpretacją stron zawierających umowę społeczną.

Z powyższych względów, Sąd Najwyższy stwierdził, że w aktualnym stanie sprawy prawidłowość zaskarżonego wyroku nie poddaje się kontroli kasacyjnej z powodu braku podstawowych ustaleń odnośnie do charakteru prawnego przedmiotowej umowy społecznej, co determinuje zarówno sposób i technikę wykładni jej postanowień, jak i dopuszczalność wywodzenia z tych postanowień indywidualnych roszczeń gwarancyjnych.

Mając to na uwadze, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. i art. 398²¹

w związku z art. 108 § 2 k.p.c. orzekł, jak w sentencji.

W wyniku ponownego rozpoznania sprawy, Sąd Apelacyjny ustalił i zważył, co następuje:

Przyjmując ustalenia poczynione przez Sąd pierwszej instancji, jako własne

oraz uzupełniając je na mocy art. 382 k.p.c., Sąd Apelacyjny uznał, że apelacja powoda

nie zasługuje na uwzględnienie.

Spór w niniejszej sprawie sprowadza się do rozstrzygnięcia kwestii czy powód, wywodzący swe żądanie z umowy społecznej, zawartej w dniu 5 września 2000r. (dalej także jako umowa społeczna) - pomiędzy pozwanym (...) Spółką Akcyjną w J., a Związkami Zawodowymi działającymi w Elektrowniach i Elektrociepłowniach wchodzących w skład pozwanego - jest nią objęty, a w konsekwencji, czy może skutecznie domagać się na jej podstawie odszkodowania, wobec naruszenia gwarancji zatrudnienia.

Aby możliwe było prawidłowe rozstrzygnięcie powyższych wątpliwości, w pierwszej kolejności niezbędne jest - na co zwrócił uwagę Sąd Najwyższy - ustalenie charakteru prawnego przedmiotowej umowy społecznej, co z kolei determinuje zarówno sposób i technikę wykładni jej postanowień, jak i dopuszczalność wywodzenia z tych postanowień indywidualnych roszczeń gwarancyjnych.

Jak podkreśla się bowiem w orzecznictwie sądowym, porozumienia zbiorowe, a zwłaszcza tzw. „umowy społeczne”, mogą być swoistymi źródłami prawa pracy, których dotyczy art. 9 k.p. lub mieć charakter wyłącznie obligacyjny. Wobec tego, należy je oceniać in concreto, a o tym, czy umowa społeczna („pakiet socjalny”) jest źródłem prawa pracy, nie decyduje jedynie wola stron tego porozumienia (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 19 lipca 2005r., II PK 386/04, OSNP 2006 nr 11-12, poz. 173.). Zwraca się również uwagę, że stanowią one podstawę roszczeń, bez względu na przyjętą konstrukcję prawną (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 29 lipca 2003r., I PK 270/02 oraz z dnia 24 września 2004r., II PK 27/04, OSNP 2005 nr 10, poz. 142).

Trzeba przy tym pamiętać, że w sprawie z zakresu prawa pracy, w której strona wywodzi roszczenia z aktu nienależącego do katalogu źródeł prawa powszechnie obowiązującego (art. 87 i 91 Konstytucji RP), sąd jest obowiązany do dokonania oceny, czy jest to akt zawierający przepisy prawa pracy, w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 2009r., I PK 6/09, OSNP 2011/1-2/2).

Dokonując więc w pierwszej kolejności oceny umowy społecznej z dnia 5 września 2000r., poprzez pryzmat źródła prawa pracy, wskazać należy, że stosownie do art. 9 § 1 k.p., przez prawo pracy rozumie się przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunków pracy.

W tym miejscu zwrócić należy uwagę, że powyższy przepis, statuując wykaz źródeł prawa pracy i zamieszczając w nim także „inne porozumienia zbiorowe”, nie wylicza poszczególnych kategorii tychże porozumień, stąd w doktrynie przyjmuje się, iż katalog ten ma charakter otwarty (zob. E. Chmielek-Łubińska (w:) K. W. Baran, E. Chmielek-Łubińska, D. Dorre-Nowak, L. Mitrus, T. Nycz, A. Sobczyk, B. Wagner, M. Wandzel, Kodeks pracy. Komentarz (red.) B. Wagner, Gdańsk 2008, s. 35). Nadanie „innemu porozumieniu” statusu aktu normatywnego wymaga jednak kumulatywnego spełnienia dwóch przesłanek, tj. ustawowego oparcia dla takiego porozumienia oraz uregulowania w nim praw i obowiązków stron stosunku pracy.

Wymieniony akt można zatem zaliczyć do źródeł prawa pracy tylko wówczas, gdy możliwość jego zawarcia została wyraźnie przewidziana w ustawie.

Pamiętać przy tym trzeba, że wymóg „oparcia na ustawie” należy do najbardziej dyskusyjnych problemów współczesnego prawa pracy. Warto bowiem zauważyć,

że w orzecznictwie można było odnaleźć skrajne stanowiska w zakresie rozumienia „oparcia na ustawie” (zob. A. Musiała, Kontrowersje wokół wymogu „oparcia na ustawie” porozumienia zbiorowego jako źródła prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p., Państwo

i Prawo 2014 Z. 4 str. 19-32). I tak, w postanowieniu z 28 maja 1998r. Sąd Najwyższy

(I PKN 138/98, OSNP nr 12/1999, poz. 398) stwierdził, że przewidziany w art. 9 § 1 k.p. wymóg oparcia danego aktu prawnego na ustawie, należy rozumieć jako „konieczność

co najmniej wymienienia określonego aktu przez ustawę (nazwania go przez ustawę)

oraz wskazania podmiotu (organu) upoważnionego przez nią do jego wydania”. Podobne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z 17 lutego 2000r. (I PKN 541/99, OSNP

nr 14/2001, poz. 464) w którym wskazał na potrzebę istnienia „wyraźnie” przewidzianej przepisami ustawy możliwości zawarcia porozumienia mającego być uznanym

za normatywne. Jednakże w wyroku z 7 września 1999r. (I PKN 243/99, OSNP nr 1/2001, poz. 8) Sąd Najwyższy uznał już jedynie, że dane porozumienia można zaliczyć do źródeł prawa pracy, gdy „możliwość ich zawarcia lub uchwalenia została przewidziana w ustawie”

i jednocześnie odwołał się do przykładu porozumień kończących spory zbiorowe określone

w art. 9 i 14 ustawy z dnia 23 maja 1991r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych

(Dz. U. nr 55, poz. 236 ze zm.). To w pewnym sensie rygorystyczne podejście Sądu Najwyższego w zakresie rozumienia „oparcia na ustawie” (bo wskazujące na konieczność istnienia ustawowej podstawy dla danego porozumienia, mającego zostać uznanym

za normatywne) znalazło też swoje odbicie w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 29 września 1998r. (III ZP 27/98, OSNP nr 8/1999, poz. 265) oraz w wyrokach Sądu Najwyższego

z 23 lutego 1999r. (I PKN 588/98, OSNP nr 8/2000, poz. 298) i z 26 maja 2000r. (I PKN 674/99, OSNP nr 22/2001, poz. 664). Jest również w orzecznictwie prezentowane stanowisko zupełnie odmienne od powyższego, o czym niżej.

Zdaniem tutejszego Sądu Apelacyjnego - wbrew temu, co twierdzi powód - art. 59

ust. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997r. (Dz. U. z dnia 1997r., Nr 78, poz. 483, dalej jako Konstytucja) stanowiąc, że związki zawodowe oraz pracodawcy

i ich organizacje mają prawo do rokowań, w szczególności w celu rozwiązywania sporów zbiorowych oraz do zawierania układów zbiorowych pracy i innych porozumień, nie jest samoistną i wystarczającą podstawą do wykazania przesłanki „oparcia na ustawie”.

Stanowisko apelującego w tym zakresie zdaje się opierać na linii orzeczniczej Sądu Najwyższego wyrażonej między innymi w uchwale składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 2001r. (III ZP 25/00, OSNP 2002/6/134, Prok.i Pr.-wkł. 2001/12/44, OSP 2002/9/115, OSNP-wkł. 2001/13/3, Biul.SN 2001/5/1, Pr.Pracy 2001/6/33, z głosem Andrzeja Świątkowskiego, głosem Jakuba Steliny i głosem Artura Tomanka)

oraz w wyrokach Sądu Najwyższego z dnia: 28 lipca 1999r. (I PKN 176/99, OSNAPiUS 2000, nr 21, poz. 788); 17 listopada 1999r. (I PKN 364/99, OSNAPiUS 2001, nr 7, poz. 219); 12 sierpnia 2004r. (III PK 38/2004, OSNP 2005, nr 4, poz. 55); 28 kwietnia 2005r.

(I PK 214/2004, OSNP 2006, nr 1- 2, poz. 8) oraz 6 lutego 2006r. (III PK 114/05,

OSNP 2007/1-2/2, OSP 2007/7-8/94 z głosem Artura Tomanka), wyrażających pogląd,

że na podstawie art. 59 ust. 2 Konstytucji porozumienie zbiorowe partnerów społecznych, określające prawa i obowiązki stron stosunku pracy, także zawarte bez „oparcia na ustawie”, jest źródłem prawa pracy. Stanowisko takie było również prezentowane w doktrynie prawa (zob. W. Sanetra, Układy zbiorowe pracy i inne porozumienia w świetle Konstytucji RP

(w:) Prawo Pracy. Z aktualnych zagadnień, red. W. Sanetra, Białystok 1999. s. 12-13 i 20:

M. Seweryński, Porozumienia zbiorowe w prawie pracy, (w:) Źródła prawa pracy,

red. L. Florek, Warszawa 2000, s. 111.).

Jednak zwrócić należy uwagę, że aktualnie dominuje w orzecznictwie Sądu Najwyższego pogląd przeciwny powyższemu, opierający się na argumentacji, że art. 9

§ 1 k.p. nie tylko nie jest zaprzeczeniem art. 59 ust. 2 Konstytucji, lecz jest jego rozwinięciem, wskazuje bowiem przesłanki, od których zależy nadanie porozumieniom zbiorowym charakteru normatywnego oraz określa miejsce tych porozumień w hierarchii źródeł prawa pracy; a nawet, że art. 59 ust. 2 Konstytucji odnosi się do tych tylko porozumień kolektywnych, które są źródłami prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p., a więc porozumień „opartych na ustawie”, czyli przewidzianych przepisami prawa pracy. Przepis art. 59 ust. 2 Konstytucji nie może stanowić ustawowego oparcia dla porozumień zbiorowych zawierających przepisy prawa pracy, bowiem intencją ustrojodawcy było stworzenie zamkniętego systemu źródeł prawa i ograniczenie ich katalogu do aktów wymienionych

w art. 87 Konstytucji RP. Ma on charakter ogólny, poza tym został zamieszczony, jako przepis gwarantujący jedno z praw politycznych w rozdziale II Konstytucji RP zatytułowanym „Wolności, prawa i obowiązki człowieka i obywatela”, a nie w rozdziale III – „Źródła prawa”. Ratio legis tego przepisu stanowi udzielenie gwarancji partnerom socjalnym dla ich prawa do zawierania dowolnych porozumień zbiorowych; celem tej regulacji nie jest natomiast uzupełnienie (poszerzenie) konstytucyjnego systemu źródeł prawa. Taki też pogląd - trafny i przekonujący - przyjął Sąd Najwyższy w uzasadnieniu uchwały składu siedmiu sędziów z dnia 23 maja 2006r. (III PZP 2/06, OSNP 2007/3-4/38, Biul.SN 2006/5/28), stwierdzając, że powoływanie art. 59 ust. 2 Konstytucji (rozumianego jako samodzielne „oparcie ustawowe” lub jako modyfikujące treść art. 9 § 1 k.p.) - na wykazanie „oparcia w ustawie” nienazwanego porozumienia zbiorowego - budzi wątpliwości. Również w nowszym orzecznictwie Sądu Najwyższego podkreśla się, że porozumienie pracodawcy ze związkami zawodowymi, które nie jest oparte na ustawie oraz nie określa praw i obowiązków stron stosunku pracy, nie ma charakteru normatywnego w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 2012r., II PK 128/12, LEX nr 1284749, OSP 2013/12/117 oraz orzeczenie Kolegium Arbitrażu Społecznego z dnia 21 października 2008r., III KAS 2/08, OSNP 2009 nr 7-8, poz. 111, w którym wyraźnie zaznaczono, że umowa społeczna pracodawcy ze związkami zawodowym, mając oparcie w art. 59 ust. 2 Konstytucji RP, ustala uprawnienia oraz zobowiązania stron tej umowy, natomiast nie określa praw i obowiązków stron stosunku pracy, ponieważ nie ma charakteru normatywnego w rozumieniu art. 9 § 1 k.p.).

Także w nauce prawa wskazuje się, że dla uznania porozumienia zbiorowego za prawo pracy, należy określić jego wyraźne oparcie w ustawie (J. Wratny, Regulacja prawna swoistych źródeł prawa pracy. Uwagi de lege lata i de lege ferenda, PiZS 2002, nr 12, s. 4. M. Gersdorf, Problemy prawne związane z tzw. paktem socjalnym - kilka uwag praktycznych, PiZS 1999, nr 2, s. 35; G. Goździewicz, Charakter porozumień zbiorowych w prawie pracy, PiZS 1998, nr 3, s. 23.).

Te argumenty Sąd Apelacyjny uznaje za trafne, dzieląc stanowisko, że art. 59 ust. 2 Konstytucji nie stanowi dostatecznej podstawy dla przyjęcia normatywnego charakteru umowy społecznej z dnia 5 września 2000r.

Apelujący ustawowe oparcie dla powyższej umowy społecznej upatrywał również w ustawie z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r., poz. 1881, dalej jako ustawa o związkach zawodowych).

Bezspornym na gruncie niniejszej sprawy jest to, że doszło do przekształceń własnościowych pozwanej w rozumieniu art. 23¹ k.p., w wyniku których najpierw powstał (...) Spółka Akcyjna w J. (do dnia 1 września 2001r.), a ostatecznie jego następcą prawnym jest (...) Spółka Akcyjna w J. (k. 368-387 a.s.).

W związku z tym, w procesie przekształceń własnościowych pozwanego Związki Zawodowe działające na jego terenie miały istotną rolę, gdyż zgodnie z art. 26¹ ust. 3 tej ustawy, jeżeli dotychczasowy lub nowy pracodawca zamierza podjąć działania dotyczące warunków zatrudnienia pracowników, jest obowiązany do podjęcia negocjacji z zakładowymi organizacjami związkowymi w celu zawarcia porozumienia w tym zakresie, w terminie

nie dłuższym, niż 30 dni od dnia przekazania informacji o tych działaniach. Zwrócić należy uwagę, że treść art. 26¹ ustawy o związkach zawodowych nie wprowadza żadnych regulacji co do przebiegu rokowań, a to oznacza, że podmioty zbiorowe same określają ich zasady zgodnie z dyrektywą nieformalizmu (por. k.w. Baran: Komentarz do ustawy z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych, Warszawa 2007).

Na gruncie orzecznictwa nie budzi wątpliwości, że powyższa norma ustawy o związkach zawodowych rzeczywiście mogła stanowić wystarczającą podstawę ustawową dla umowy społecznej, by móc ją zakwalifikować jako źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. (zob. wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 2 sierpnia 2012r., II PK 27/12, LEX nr 1243022; 14 września 2010r., II PK 67/10, LEX nr 687016 i 13 listopada 2013r., I PK 107/13, OSNP 2015/1/5, OSP 2015/6/64).

W tym miejscu podkreślić jednak należy, że według ustaleń Sądu Apelacyjnego, strony umowy społecznej z dnia 5 września 2000r. nie odwołały się w jej treści, ani w aneksach do tej umowy do żadnej ustawy (str. 326-361 a.s.). Przy czym, w toku rozprawy apelacyjnej w dniu 17 grudnia 2015r. obie strony tejże umowy społecznej, tj. zarówno pozwany, jak i przesłuchiwani w charakterze świadków przewodniczący reprezentatywnych w rozumieniu Kodeksu pracy Związków Zawodowych działających

u pozwanego - kategorycznie stwierdzili, że art. 26¹ ust. 3 ustawy o związkach zawodowych nie stanowił podstawy prawnej zawartego przez nich porozumienia w dniu 5 września 2000r. (str. 388 a.s.). Ponadto, z treści art. 21 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych, zgodnie z którym na zasadach przewidzianych odrębnymi przepisami związkom zawodowym przysługuje prawo prowadzenia rokowań zbiorowych oraz zawierania układów zbiorowych pracy, a także innych porozumień przewidzianych przepisami prawa pracy, wynika, że nie może on stanowić samostnej i wystarczającej podstawy do wykazania przesłanki „oparcia na ustawie” (art. 9 § 1 k.p.).

Sąd Apelacyjny ma na uwadze, że strony porozumienia zbiorowego mogą „nadać” pakietowi socjalnemu - czy też umowie społecznej, jak miało to miejsce w rozpoznawanej sprawie - charakter normatywny tylko poprzez ewentualne włączenie jego postanowień

w całości lub w części do układu zbiorowego pracy lub do porozumienia mającego oparcie w ustawie (wyr. SN: z 12 grudnia 2001r., I PKN 729/00, OSNP 2003, Nr 23, poz. 568; z 29 lipca 2003r., I PK 270/02, OSNP 2004, Nr 16, poz. 281). W niniejszej sprawie taka sytuacja nie miała jednak miejsca.

Skoro zatem ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego jednoznacznie wynika, że umowa społeczna z dnia 5 września 2000r. nie znajduje oparcia w ustawie oraz jej postanowienia nie zostały włączone do układu zbiorowego pracy, to w konsekwencji nie może zostać uznana za źródło prawa pracy, w rozumieniu art. 9 § 1 k.p.

To zaś powoduje, że koniecznym staje się rozważenie przedmiotowej umowy społecznej, jako aktu o naturze obligacyjnej. Brak normatywnego charakteru takiego porozumienia rodzi jednak pytanie o skuteczność ewentualnych roszczeń pracowników wyprowadzanych z porozumienia, a obciążających pracodawcę po przejęciu zakładu pracy. W tym przedmiocie, wobec braku regulacji w zakresie prawa pracy, należy sięgnąć, poprzez art. 300 k.p., do uregulowań Kodeksu cywilnego, stosując je odpowiednio.

Przy czym, jeszcze raz podkreślić należy, że również postanowienia porozumień obligacyjnych, określające treść stosunku pracy, mogą być źródłem roszczeń pracowników wobec pracodawcy (jako „nienazwana umowa zbiorowego prawa pracy”), jednakże

nie poprzez uznanie ich za przepisy prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p., lecz poprzez mechanizmy obligacyjne związane z potraktowaniem ich jako umów, do których mają zastosowanie przepisy Kodeksu cywilnego o zobowiązaniach umownych. W szczególności przyjmuje się, że indywidualne roszczenia pracowników mające swoje źródło w takim porozumieniu (nienazwanej umowie prawa pracy) wynikają z możliwości potraktowania

go jako umowy na rzecz osoby trzeciej (art. 393 k.c. w związku z art. 300 k.p.), na podstawie której pracownicy, nie będący stroną porozumienia, mogą żądać spełnienia przyrzeczonego świadczenia bezpośrednio od pracodawcy, jako podmiotu, który przyjął na siebie w umowie

z zakładową organizacją związkową obowiązek takiego świadczenia na rzecz pracowników. W takim przypadku porozumienie nie jest jednak traktowane jako akt zawierający przepisy prawa pracy, lecz jako czynność prawna w rozumieniu prawa cywilnego, stanowiąca jedynie źródło wzajemnych zobowiązań jego stron (zob. uchwałę Sądu Najwyższego z 24 listopada 1993r., I PZP 46/93, OSNCP 1994 nr 6, poz. 131; wyroki Sądu Najwyższego z 17 lutego 2000r., I PKN 541/99, z 12 grudnia 2001r., I PKN 729/00, OSNAPiUS 2003 nr 23, poz. 568, z 25 maja 2005r., I PK 223/04, OSNP 2006 nr 3-4, poz. 36 oraz I PK 228/04, OSNP 2006 nr 3-4, poz. 37, a także wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 26 stycznia 1993r., III APr 4/93, OSA z 1993 r., z. 9, poz. 37).

Jak przewiduje art. 393 § 1 k.c., jeżeli w umowie zastrzeżono, że dłużnik spełni świadczenie na rzecz osoby trzeciej, osoba ta, w braku odmiennego postanowienia umowy, może żądać bezpośrednio od dłużnika spełnienia zastrzeżonego świadczenia.

Konstrukcja uregulowana w art. 393 k.c. nie stanowi odrębnego typu umowy wyróżnionego ze względu na swoje specyficzne cechy. Umowa ta nie występuje zatem

w obrocie samodzielnie. „Umowa o świadczenie na rzecz osoby trzeciej” to zastrzeżenie, które może modyfikować inny stosunek obligacyjny, wynikający czy to z umowy (także przedwstępnej - por. wyr. SN z 15 października 2009r., I CSK 84/09, OSN 2010, Nr 4,

poz. 60), czy to - jak to się zgodnie przyjmuje - z innego zdarzenia prawnego

(np. z bezpodstawnego wzbogacenia, czynu niedozwolonego itd.), doprowadzając

do ukształtowania stosunku trójpodmiotowego, przy czym, osoba trzecia nie uczestniczy

ani w stosunku wynikającym z umowy zastrzegającej, ani w stosunku tzw. podstawowym. Wskazanie osoby trzeciej (jednej lub większej liczby) w umowie może nastąpić albo przez oznaczenie indywidualizujące, albo przez wskazanie cech, czy okoliczności, które umożliwiają w przyszłości indywidualizację (najpóźniej w chwili spełnienia świadczenia).

Przy czym, podkreśla się, że z mocy tego przepisu, osoba trzecia może żądać bezpośrednio

od dłużnika, we własnym imieniu, spełnienia świadczenia (o ile oczywiście istnieje obowiązek spełnienia świadczenia przez dłużnika). Prawo to osoba trzecia nabywa wprost

z umowy, niezależnie od tego, czy na takie przysporzenie wyraża zgodę, ani nawet,

czy o takim zastrzeżeniu wie (tzw. teoria kreacyjna). Jednocześnie podnosi się, iż w umowie

o świadczenie na korzyść osoby trzeciej zastrzec można spełnienie świadczenia

w jakiegokolwiek postaci na jej rzecz. (zob. W. Popiołek, w: K. Pietrzykowski,

KC. Komentarz, art. 393, Warszawa 2013).

W praktyce konstrukcja zastrzeżenia świadczenia na rzecz osoby trzeciej jest wykorzystywana także na gruncie prawa pracy, w tym między innymi w stosunkach pomiędzy zakładową organizacją związkową, a zakładem pracy, zobowiązany

do świadczenia na rzecz pracowników na podstawie porozumienia w sprawach płacowych (zob. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 24 listopada 1993r., I PZP 46/93, OSNC 1994/6/131).

W niniejszej sprawie powód - jako pracownik pozwanego - swoje żądanie wywodzi

z zapisów umowy społecznej, zawartej w dniu 5 września 2000r., pomiędzy pozwanym (...) S.A. w J., a Związkami Zawodowymi działającymi w Elektrowniach i Elektrociepłowniach, wchodzących w skład (...).

Zgodnie z art. 7 ust. 2 umowy społecznej, pozwany gwarantuje, że nie będzie przeprowadzał zwolnień pracowników objętych postanowieniami umowy od dnia jej obowiązywania, bez względu na zakres zmian organizacyjnych, ekonomicznych

i technologicznych dokonywanych w Elektrowniach, z wyjątkiem przypadków określonych

w ust. 5 art. 7 i rozdziale III umowy. Stosownie do art. 7 ust. 3, w przypadku naruszenia zapisu ust. 2 art. 7, pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości 36-krotności wynagrodzenia, liczonego jak za urlop wypoczynkowy, nie mniej, niż 160 tys. zł, lecz nie więcej, niż 280 tys. zł, płatne w terminie do 7 dni po rozwiązaniu umowy o pracę.

Wobec powyższego, zdaniem Sądu Apelacyjnego, ta umowa społeczna jest, zdefiniowaną w art. 393 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., nienazwaną umową prawa pracy na rzecz osoby trzeciej, na podstawie której pracownicy pozwanego, niebędący stroną porozumienia, mogą żądać spełnienia przyrzeczonego świadczenia bezpośrednio od pozwanego, jako podmiotu, który przyjął na siebie - w przypadku określonym w art. 7 ust. 2 - w umowie zawartej z zakładowymi organizacjami związkowymi obowiązek zapłaty odszkodowania na rzecz pracowników.

To z kolei implikuje konieczność dokonania interpretacji oświadczeń woli stron umowy społecznej, w oparciu o metodę wykładni przewidzianej dla oświadczeń woli.

Sposób wykładni oświadczeń woli reguluje zaś art. 65 k.c., który w § 1 wskazuje, że oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których zostało złożone, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje, zaś z § 2 tego przepisu wynika, że w umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu.

W judykaturze wielokrotnie podkreślano, że na tle tego przepisu należy przyjąć tzw. kombinowaną metodę wykładni (zob. m.in. uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 29 czerwca 1995r., III CZP 66/95, OSNC 1995, Nr 12, poz. 168 a także wyroki z dnia 21 listopada 1997r., I CKN 825/97, OSNC 1998, Nr 5, poz. 81; z dnia 20 maja 2004r., 11 CK 354/03, OSNC 2005, Nr 5, poz. 9; z dnia 12 kwietnia 2013r., IV CSK 569/12, niepubl.; z dnia 21 marca 2013r., III CSK 223/12, niepubl.). Ta metoda wykładni przyznaje pierwszeństwo - w wypadku oświadczeń woli składanych innej osobie - temu znaczeniu oświadczenia, które rzeczywiście nadawały mu obie strony w chwili jego złożenia (subiektywny wzorzec wykładni). Pierwszeństwo to jest wyprowadzane z zawartego w art. 65 § 2 k.c. nakazu badania raczej, jaki był zgodny zamiar stron umowy, aniżeli opierania się na dosłownym brzmieniu umowy. To, jak same strony rozumiały oświadczenie woli w chwili jego złożenia, można wykazywać za pomocą dowodu z przesłuchania stron, ale i wszelkich innych środków dowodowych, albowiem w przypadku dokonywania wykładni niejasnej treści świadczeń woli zgłaszane na te okoliczności dowody nie są dowodami przeciwko osnowie lub ponad osnowę dokumentu, lecz dowodami, co do osnowy dokumentu (zob. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 25 czerwca 1999r., II CKN 722/98, niepubl.; z dnia 28 czerwca 2000r., IV CKN 72/00, niepubl.). Na rozumienie to może wskazywać także zachowanie się stron po złożeniu oświadczenia woli, np. sposób wykonania umowy. Sąd stwierdzając, że strony w sposób tożsamy rozumiały użyte w umowie sformułowania, jest związany taką zgodną interpretacją umowy, chociażby znaczenie nadawane oświadczeniu woli przez same strony odbiegało od jasnego sensu oświadczenia woli wynikającego z reguł językowych (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 8 czerwca 1999r., II CKN 379/98, OSNC 2000, Nr 1, poz. 10, z dnia 7 grudnia 2000r., II CKN 351/00, OSNC 2001, Nr 6, poz. 95, z dnia 30 stycznia 2004r., I CK 129/03, „Izba Cywilna” 2004, nr 10, s. 33 i 34 i z dnia 25 marca 2004r., II CK 116/03, „Izba Cywilna” 2004, nr 10, s. 33 i 34).

Wobec powyższego, dopiero w sytuacji braku porozumienia stron, co do rozumienia treści złożonych przez nie oświadczeń, za prawnie wiążące należy uznać jego znaczenie ustalone według obiektywnego wzorca wykładni.

W niniejszej sprawie spornym pozostaje między stronami kwestia podlegania powoda postanowieniom umowy społecznej z dnia 5 września 2000r., a szczególnie rozumienie

art. 4 ust. 1 tej umowy, który stanowi, że postanowieniami umowy z zastrzeżeniem art. 17

ust. 1 objęci zostali wszyscy pracownicy poszczególnych Elektrowni, których akcje zostały wniesione do (...) S.A. i którzy w dniu jej wejścia w życie byli w nich zatrudnieni

na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze oraz pracownicy, których praca w niepełnym wymiarze jest jedynym źródłem dochodu, za wyjątkiem:

1. pracowników młodocianych zatrudnionych w celu nauki zawodu,
2. pracowników, do których stosuje się zapisy ustawy Karta Nauczyciela,
3. pracowników, którym przed dniem wejścia w życie umowy wypowiedziano umowę o pracę.

Zgodnie z art. 4 ust. 2, postanowieniami tej umowy objęci zostali także pracownicy zatrudnieni w (...) S.A. po dniu wejścia w życie umowy pod warunkiem przepracowania przez nich 3-letniego okresu pracy oraz spełnienia przesłanek określonych w ust. 1.

Według bowiem powoda, powyższa umowa społeczna obejmuje bezwarunkowo wszystkich pracowników pozwanego, zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy, w tym powoda. Natomiast pozwany twierdzi, że umowa ta nie obejmuje pracowników, którzy z chwilą rozwiązania stosunku pracy, spełniają przesłanki do nabycia prawa do emerytury lub renty, bądź też posiadają już takie prawo podczas zatrudnienia u pozwanego. Zdaniem pozwanego, sporna umowa społeczna miała bowiem służyć zabezpieczeniu finansowemu tych pracowników pozwanego, którzy na skutek rozwiązania z nimi umowy o pracę nie posiadali żadnego innego źródła dochodu. Jak wskazał bowiem pozwany, umowa społeczna została zawarta ze Związkami Zawodowymi w związku z przejściem w trybie art. 23¹ k.p. poszczególnych Elektrowni i Elektrociepłowni i miała zapewnić załodze tychże zakładów pracy między innymi stabilność zatrudnienia, a w razie jej naruszenia odpowiednie zabezpieczenie finansowe, tak by nie pozostali bez środków do życia w czasie poszukiwania innej pracy.

Kluczowe znaczenie ma zatem ustalenie w spornym zakresie rzeczywistej woli stron umowy społecznej z dnia 5 września 2000r., towarzyszącej jej tworzeniu.

W tym celu Sąd Apelacyjny, na mocy art. 382 k.p.c. uzupełnił postępowanie dowodowe, poprzez dopuszczenie dowodu z zeznań świadków J. D.

oraz Z. D..

Z. D., pracujący u pozwanego od 1 sierpnia 1984r. (pierwotnie w Elektrowni (...)), jako (...) S.A., brał udział po stronie Związków Zawodowych w zawieraniu umowy społecznej z dnia 5 września 2000r. z pozwanym. Świadek ten stwierdził, że w chwili zawierania tej umowy bezspornym było dla związków zawodowych, iż odszkodowania za zwolnienie z pracy u pozwanego nie obejmowały pracowników, którzy mieli już świadczenia emerytalne, bądź je dopiero nabywali z chwilą rozwiązania stosunku pracy. Jednocześnie dodał, że także przy interpretacji przedmiotowej umowy społecznej dokonanej w 2013r. nie było sporu między stronami tej umowy, co do rozumienia powyższej kwestii. Podkreślił również, że wszyscy emeryci w tym zakresie byli traktowani przez strony umowy społecznej tak samo. Świadek zeznał, że umowa społeczna została zawarta w związku z przejściem przez pozwanego w trybie art. 23¹ k.p. dotychczasowych Elektrowni i miała służyć zabezpieczeniu finansowemu pracowników na przyszłość w razie konieczności restrukturyzacji pozwanego, w tym redukcji zatrudnienia.

Również świadek J. D., pracujący u pozwanego od 1 lipca 1983r. (pierwotnie w Elektrowni (...)), pełniący funkcję Przewodniczącego Związku Zawodowego (...) oraz (...) Związku Zawodowego (...) działających u pozwanego, kategorycznie zeznał,

że umowa społeczna z dnia 5 września 2000r. nie obejmowała pracowników, którzy mieli już emerytury. Przy czym wyjaśnił, iż rozróżnia emerytury pobierane z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz z innych tytułów. Dalej świadek

zeznał, że zarówno interpretacja umowy społecznej w dniu jej zawarcia, jak i w 2013r. w spornym zakresie była dla stron umowy tożsama.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, zeznania powyższych świadków zasługują w całości na uwzględnienie jako spójne, logiczne i znajdujące potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym, a w szczególności w dokumentacji. Świadkowie ci, jako uczestnicy jednej ze stron umowy społecznej z dnia 5 września 2000r., dysponowali bowiem niezbędną wiedzą w zakresie rzeczywistej intencji stron tejże umowy w dacie jej zawierania, co do kręgu pracowników pozwanego nią objętej, co pozwoliło poczynić tutejszemu Sądowi Apelacyjnemu ustalenia faktyczne w tym przedmiocie.

To z kolei doprowadziło do ustalenia zgodnego zamiaru stron umowy społecznej w spornym zakresie, gdyż zarówno pozwany, jak i strona związkowa, zgodnie rozumiały, że art. 4 ust. 1 tejże umowy nie obejmował i nie obejmuje pracowników pozwanego, którzy z chwilą rozwiązania stosunku pracy spełniają przesłanki do nabycia prawa do emerytury lub renty, bądź też posiadają już takie prawo podczas zatrudnienia u pozwanego.

Skoro zatem strony umowy społecznej w sposób tożsamy rozumiały jej postanowienia, w tym art. 4 ust. 1, to Sąd Apelacyjny - zgodnie z przytoczonym wyżej orzecznictwem Sądu Najwyższego - jest związany taką zgodną interpretacją umowy, chociażby znaczenie nadawane w oświadczeniu woli przez same strony odbiegało od jasnego sensu oświadczenia woli wynikającego z reguł językowych.

W konsekwencji powyższego, zbędnym okazało się w niniejszej sprawie dokonywanie wykładni oświadczenia woli stron umowy społecznej według obiektywnego wzorca wykładni.

Resumując, Sąd Apelacyjny wobec ustalenia, że umowa społeczna z dnia 5 września 2000r. nie obejmowała powoda z uwagi na posiadanie przez niego w chwili rozwiązania z pozwanym umowy o pracę, prawa do emerytury wojskowej - uznał jego roszczenie za pozbawione podstaw prawnych.

Mając na uwadze całokształt powyżej przytoczonych okoliczności, Sąd Apelacyjny podzielił stanowisko Sądu pierwszej instancji odnośnie trafności rozstrzygnięcia - przy czym zakwalifikował sporną umowę społeczną, jako akt o charakterze obligacyjnym - a w konsekwencji na podstawie art. 385 k.p.c. w pkt 1 oddalił apelację, uznając ją za bezzasadną.

Orzekając w przedmiocie kosztów procesu powstałych w postępowaniu apelacyjnym i kasacyjnym, Sąd Apelacyjny miał na względzie, iż stosownie do treści art. 98 § 1 k.p.c., strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu), przy czym do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez adwokata zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe, niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i niezbędne wydatki jednego adwokata (art. 98 § 3 k.p.c.). Stronom reprezentowanym przez radcę prawnego zwraca się koszty w wysokości należnej według przepisów o wynagrodzeniu adwokata (art. 99 k.p.c.).

Przy czym podkreślić należy, że z uwagi na uchylenie przez Sąd Najwyższy zaskarżonego wyroku Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 29 kwietnia 2014r., sygn. akt III APa 7/14 i przekazanie tutejszemu Sądowi Apelacyjnemu na mocy art. 398¹⁵ § 1 k.p.c.

i art. 398²¹ w związku z art. 108 § 2 k.p.c. niniejszej sprawy do ponownego rozpoznania oraz orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego, wskazać należy, że o wysokości kosztów należnych stronie wygrywającej proces decyduje ostateczny wynik postępowania w sprawie, a nie wynik postępowań w poszczególnych instancjach.

W konsekwencji, Sąd Apelacyjny, ustalając wysokość kosztów postępowania apelacyjnego, nie mógł rozpatrywać kwestii wynagrodzenia zawodowego pełnomocnika procesowego pozwanego w przymacie ilości postępowań apelacyjnych, w jakich brał udział radca prawny pozwanego, jako odpowiednika iloczynu stawek minimalnych i liczby wydanych orzeczeń in meriti w postępowaniu apelacyjnym. Zatem, Sąd Apelacyjny uznał, że brak jest podstaw do zwielokrotnienia wartości kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym z uwagi na fakt, że sprawa toczyła się dwukrotnie przed Sądem drugiej instancji. Takie stanowisko zaprezentował również Sąd Najwyższy w postanowieniach z dnia 6 kwietnia 2011r., I CZ 108/10, LEX nr 848129 i z dnia 10 lutego 2011r., IV CZ 109/10, LEX nr 811874.

Dlatego, w oparciu o § 6 pkt 6 w związku z § 11 ust. 1 pkt 2 w związku z § 12 ust. 3 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2013r., poz. 490 - tekst jednolity), ustalił, że koszty zastępstwa procesowego pozwanego w postępowaniu apelacyjnym wynoszą 2.700 zł. Natomiast, tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym, w oparciu o treść § 6 pkt 6 w związku z § 11 ust. 1 pkt 2 w związku z § 12 ust. 4 pkt 1 powyższego rozporządzenia pozwanemu należy się kwota 2.025 zł. Nadto, na koszty procesu pozwanego w postępowaniu kasacyjnym składają się kwota 17 zł tytułem uiszczonej opłaty skarbowej od pełnomocnictwa oraz kwota 8.979 zł tytułem uiszczonej opłaty sądowej od skargi kasacyjnej.

Zatem, łączna kwota kosztów procesu pozwanego w postępowaniu apelacyjnym i kasacyjnym wynosi 13.721 zł.

Jednakże Sąd Apelacyjny miał również na uwadze art. 102 k.p.c., stanowiący wyjątek od powyższej zasady odpowiedzialności za wynik sprawy. Przepis ten stanowi, iż „w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów, albo nie obciążać jej w ogóle kosztami”.

Na wstępie podkreślić należy, że art. 102 k.p.c. nie konkretyzuje pojęcia „wypadków szczególnie uzasadnionych”, pozostawiając ich kwalifikację, przy uwzględnieniu całokształtu okoliczności sprawy, sądowi.

Odwołując się do stanowiska judykatury, podnieść wypada, iż taką szczególną okolicznością wskazaną w art. 102 k.p.c. może być precedensowy charakter rozpoznawanej sprawy, albo też zmiana stanu prawnego zaszła w trakcie procesu. Nadto, taką szczególną okolicznością mogą być też rozbieżności w obowiązującym orzecznictwie lub też okoliczności związane z zachowaniem się stron w trakcie procesu (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 sierpnia 1973r., I PR 188/73, PUG 1973, nr 12, s. 413).

Na możliwość zastosowania art. 102 k.p.c. wskazuje też Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 grudnia 1973r., I PR 456/73, OSNC 1974/9/154, odnosząc się do sytuacji, gdy strona dochodziła roszczeń „w dobrej wierze”, zmierzając do wyjaśnienia przepisów budzących wątpliwości, co do których była rozbieżność poglądów, podobny pogląd Sąd Najwyższy wyraził w postanowieniu z dnia 27 kwietnia 1971r., I PZ 17/71, OSNC 1971/12/222, odnosząc się do istotnie wątpliwych wypadków i rozbieżności poglądów w zakresie przysługujących powodom roszczeń.

Mając zatem na względzie powyższe oraz dokonując wszechstronnej oceny całokształtu okoliczności niniejszej sprawy, Sąd Apelacyjny w niniejszym składzie uznał, że w rozpoznawanej sprawie niewątpliwie mieliśmy do czynienia właśnie z rozbieżnością poglądów, co do wykładni przepisów budzących wątpliwości. Mianowicie, tutejszy Sąd Apelacyjny, rozpoznając apelację pozwanego od wyroku Sądu Okręgowego w Katowicach z dnia 5 grudnia 2013r., sygn. akt IX P 74/13, oparł się przy wydawaniu wyroku z dnia

29 kwietnia 2014r., sygn. akt III APa 7/14 na art. 59 ust. 2 Konstytucji, którego wykładnia w orzecznictwie nie jest jednolita. Dopiero Sąd Apelacyjny, ponownie rozpoznając niniejszą sprawę, na skutek uchylecia przez Sąd Najwyższy powyższego wyroku Sądu Apelacyjnego, ostatecznie przesądził tę sprawę uznając, że powołany przepis nie może stanowić wystarczającej podstawy prawnej dla przyjęcia normatywnego charakteru umowy społecznej z dnia 5 września 2000r., a co za tym idzie, zakwalifikowano ją, jako akt o charakterze obligacyjnym i zastosowano przy jej interpretacji metody wykładni przewidzianej dla oświadczeń woli.

Mając na względzie treść powyższych przepisów oraz całokształt okoliczności niniejszej sprawy, tutejszy Sąd Apelacyjny uznał, że zachodzi wypadek szczególnie uzasadniający odstąpienie od obciążenia strony powodowej całością kosztów postępowania w niniejszej sprawie, realizując tym samym alternatywną dyspozycję normy art. 102 k.p.c.

Wobec powyższego, Sąd Apelacyjny w punkcie 2 wyroku zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 10.000 zł - odpowiadającą około 2/3 należnych pozwanemu kosztów procesu - tytułem zwrotu części kosztów procesu. Natomiast w punkcie 3 wyroku w pozostałym zakresie - około 1/3 należnych pozwanemu kosztów procesu - odstąpił od obciążania powoda kosztami procesu na podstawie powołanego wyżej art. 102 k.p.c.

/-/SSA J.Pietrzak /-/SSA M.Procek /-/SSA M.Żurecki

Sędzia Przewodniczący Sędzia

JR