

**Wyrok z dnia 2 grudnia 2004 r.**

**I PK 125/04**

**O tym, czy zwolnienie ma charakter grupowy, decyduje liczba pracowników zwalnianych u danego pracodawcy w stosunku do liczby pracowników u niego zatrudnionych, nie można natomiast brać pod uwagę liczby pracowników zwalnianych w innych zakładach pracy prowadzonych przez tę samą osobę prawną (art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r. Nr 112, poz. 980 ze zm.).**

Przewodniczący SSN Herbert Szurgacz, Sędziowie SN: Krystyna Bednarczyk (sprawozdawca), Andrzej Wróbel.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 2 grudnia 2004 r. sprawy z powództwa Józefa D. przeciwko Telekomunikacji Polskiej SA w W. Obszarowi Telekomunikacji w O. o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach, dodatek wyrównawczy i odszkodowanie, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Olsztynie z dnia 26 lutego 2004 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

### **U z a s a d n i e n i e**

Powód Józef D. wnosił o przywrócenie go do pracy w pozwanej Telekomunikacji Polskiej SA w W. Obszar Telekomunikacji w O. na stanowisko radcy prawnego zajmowane przed dokonaniem wypowiedzenia zmieniającego, zasądzenie od pozwanej dodatku wyrównawczego w kwocie 11.319 zł miesięcznie oraz o zasądzenie odszkodowania w kwocie 24.000 zł z tytułu cofnięcia pełnomocnictwa procesowego.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa.

Wyrokiem z dnia 7 listopada 2003 r. [...] Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Olsztynie oddalił powództwo. Sąd ustalił, że powód był zatrudniony u pozwanej na stanowisku radcy prawnego i pełnił również funkcję zastępcy przewodniczącego Komisji Zakła-

dowej NSZZ Pracowników Telekomunikacji Województwa W.-M. Na mocy uchwały nr 187/02 z dnia 22 października 2002 r. zadania z zakresu obsługi prawnej terenowych komórek organizacyjnych Spółki zostały przejęte przez Departament Prawny TP SA, co skutkowało likwidacją stanowisk radców prawnych również w Obszarze Telekomunikacji w O. Pomoc prawną pozwana powierzyła zewnętrznym kancelariom radców prawnych w oparciu o umowy cywilno-prawne. Pismem z dnia 28 listopada 2002 r. pozwana zaproponowała powodowi taką współpracę, jednak powód propozycji nie przyjął. Pismem z dnia 20 stycznia 2003 r. pozwana zwróciła się do Komisji Zakładowej, której powód był członkiem, o wyrażenie zgody na dokonanie wypowiedzenia zmieniającego, lecz nie uzyskała takiej zgody. Pismem z dnia 6 lutego 2003 r. pozwana wypowiedziała powodowi warunki pracy, podając jako przyczynę likwidację stanowiska pracy i proponując jednocześnie nowe warunki pracy na stanowisku specjalisty w Oddziale Rozliczeń i Windykacji Należności w Pionie Kontaktów z Klientami, przy zachowaniu dotychczasowego wynagrodzenia. Następnie pismem z dnia 12 marca 2003 r. zostało powodowi cofnięte pełnomocnictwo do reprezentowania pozwanego. Powód nie złożył oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków pracy. W ocenie Sądu w pozwanym zakładzie pracy rzeczywiście dokonano zmian organizacyjnych skutkujących zlikwidowaniem etatowych stanowisk radców prawnych i nie było możliwości dalszego zatrudnienia powoda na dotychczasowym stanowisku. W związku z tym było dopuszczalne na podstawie art. 6 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r. Nr 112, poz. 980 ze zm.) wypowiedzenie warunków pracy i płacy pracownikowi będącemu członkiem zarządu zakładowej organizacji związkowej. Dokonując likwidacji stanowisk radców prawnych pozwana nie naruszyła przepisów ustawy z dnia 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych (jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r. Nr 123, poz. 1059 ze zm.), albowiem zgodnie z art. 8 ust. 1 tej ustawy zawód ten można wykonywać zarówno w ramach stosunku pracy, jak i na podstawie umowy cywilno-prawnej. Brak jest również podstaw do żądania odszkodowania z tytułu cofnięcia pełnomocnictwa.

Apelacja powoda od tego wyroku w zakresie oddalenia powództwa o przywrócenie do pracy i zasądzenie odszkodowania została oddalona wyrokiem Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Olsztynie z dnia 26 lutego 2004 r. [...], a w części dotyczącej dodatku wyrównawczego wyrok został uchylony i postępowanie umorzono wobec cofnięcia pozwu w tym zakresie. Sąd Okręgowy uznał za

prawidłowe ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i podzielił jego pogląd prawny. Uznał za chybiony zarzut powoda o pozorności likwidacji jego stanowiska pracy. Sam powód przyznał, że obsługa prawna w Obszarze Telekomunikacji O. została powierzona kancelariom prawniczym. W ramach swobody organizacyjnej pozwanej przysługiwało prawo do zorganizowania pomocy prawnej w sposób, jaki uznała za korzystniejszy. Zorganizowanie obsługi prawnej w taki sposób doprowadziło do faktycznej a nie pozornej likwidacji etatowej obsługi prawnej. Mimo że powód jako członek zarządu zakładowej organizacji związkowej podlegał szczególnej ochronie prawnej także przed wypowiedzeniem warunków pracy i płacy na podstawie art. 32 ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.), to przepis art. 6 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy pozwala na wypowiedzenia warunków pracy i płacy bez zgody zarządu związku zawodowego w przypadku istnienia przyczyn określonych w tej ostatniej ustawie. Pracodawcą powoda w rozumieniu art. 3 k.p. był Obszar Telekomunikacji Polskiej w O., który to podmiot miał zdolność zatrudniania pracowników i zawarł umowę z powodem. Wypowiedzenie powodowi warunków pracy należy traktować jako wypowiedzenie indywidualne a nie grupowe. Nie było potrzeby ustalania ilości zlikwidowanych etatów radców prawnych w całej spółce. Zarzut naruszenia Pakietu Socjalnego nie znajduje więc uzasadnienia. Nie ma także podstaw do odpowiedzialności pozwanej z tytułu cofnięcia pełnomocnictwa procesowego. Zgodnie z art. 101 §1 k.c., mocodawca może w każdym czasie odwołać pełnomocnictwo nawet bez wskazania przyczyn tej decyzji. Nie można zatem przyjąć zawinionego działania pozwanej. Powód zresztą nie wykazał zaistnienia szkody, gdyż za szkodę nie mogą być uważane hipotetycznie wyliczone koszty zastępstwa procesowego w sprawach, które nie zostały zakończone. Bezzasadne było domaganie się odszkodowania na podstawie art. 471 k.c., gdyż przepis ten będący podstawą odpowiedzialności odszkodowawczej za nienależyte wykonania zobowiązań w stosunku pracowniczym nie ma zastosowania.

Wyrok ten w części oddalającej apelację zaskarżył kasacją powód i opierając ją na obu podstawach wymienionych w art. 393<sup>1</sup> k.p.c. wniósł o uchylenie wyroku w części zaskarżonej i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w Olsztynie, ewentualnie o zmianę wyroku w tej części i orzeczenie co do istoty sprawy przez uwzględnienie roszczeń powoda. Wskazane zostały jako naruszone przez błędną wykładnię i

niewłaściwe zastosowanie następujące przepisy prawa materialnego: art. 32 ust. 1, 2 i 4 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, art. 6 i 10 ust. 1 i 4 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, Rozdział III Pakietu Socjalnego, w szczególności pkt 1 oraz pkt 2 lit. b i c, art. 22 § 1 i § 1<sup>2</sup> k.p., art. 3 k.p., art. 8 k.p. i art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p. Podstawę naruszenia przepisów postępowania powód określił następująco: „niewyjaśnienie wszystkich istotnych okoliczności, a w szczególności czy zwolnienie powoda było zwolnieniem grupowym lub zmniejszeniem zatrudnienia, bez zachowania obowiązujących wymogów proceduralnych” oraz naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. przez „niewłaściwą ocenę dowodów”.

Uzasadniając tę ostatnią podstawę kasacji powód podniósł, że uchybienia polegają na odmowie przeprowadzenia dowodu z przesłuchania świadka na okoliczność, że likwidacja stanowisk radców prawnych była pozorna oraz na odmowie zasięgnięcia informacji u Dyrekcji Spółki na tę okoliczność. Błąd w ustaleniach faktycznych polega na przyjęciu absurdalnego założenia, że powoda nie obowiązuje Pakiet Socjalny, że strona pozwana powierzyła obsługę prawną kancelariom zewnętrznym, podczas gdy jedynie przekształcono dotychczasowe umowy o pracę radców prawnych w umowy cywilno-prawne, przy czym czynności były faktycznie wykonywane w warunkach art. 22 § 1 k.p. Sąd przyjął bezpodstawnie, że u pozwanego nie ma możliwości zatrudnienia powoda, mimo że zadania jednostek organizacyjnych zlokalizowanych w O. nie mają wyłączonych zadań związanych z pomocą prawną, a z innymi radcami prawnymi zawarto umowy o pracę w relacji Departament Prawny - radca prawny ze wskazaniem miejsca pracy (na przykład B.).

W uzasadnieniu naruszenia prawa materialnego powód powołał się na obowiązujący u pozwanego Pakiet Socjalny, w którym pracodawca zobowiązuje się do utrzymania stanu zatrudnienia i niedokonywania zwolnień grupowych przez okres 40 miesięcy. Uchwała Zarządu TP SA z dnia 22 października 2002 r. nakazująca zwolnienie około 150 etatowych radców prawnych w całej spółce jest sprzeczna z postanowieniami tego pakietu. Dyrektor określonego obszaru (O.) nie miał pełnomocnictwa do podjęcia decyzji o indywidualnym zwolnieniu. Wypowiedzenie zmieniające dokonane w trybie art. 6 ustawy o zwolnieniach grupowych pozwala jedynie na zmianę stanowiska i wynagrodzenia, tymczasem powodowi zmieniono czas pracy i cofnięto stałe pełnomocnictwo. Naruszenie art. 22 § 1 i § 1<sup>1</sup> k.p. polega na pominięciu tego, że rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia zmieniającego była odmowa

świadczenia pracy na podstawie umowy cywilno-prawnej w takich samych warunkach jak na podstawie umowy o pracę. Naruszenie art. 3 k.p. polega na uznaniu, że pracodawcą powoda jest Obszar Telekomunikacji, bowiem to on miał zdolność zawarcia z powodem umowy o pracę. Jest to przesłanka niewystarczająca, konieczne jest jeszcze wyodrębnienie organizacyjne i ekonomiczne. TP SA jest zarządzana centralnie. Dyrektor Obszaru Pionu Kadr w O. jest jedynie pełnomocnikiem Zarządu z bardzo ściśle określonymi kompetencjami (nie ma prawa bez zgody zarządu dokonywać likwidacji stanowisk pracy, tworzyć stanowisk pracy, dokonywać zwolnień grupowych). Uzasadnieniem naruszenia art. 8 k.p. jest dokonanie wypowiedzenia w okresie ciężkiej choroby powoda i powierzenie mu stanowiska, na które istniało przeciwwskazanie lekarskie - praca przy komputerze. Powierzone stanowisko jest dla powoda degradujące. Uzasadnieniem naruszenia art. 471 k.c. jest bezpodstawne cofnięcie stałego pełnomocnictwa w chwili, gdy powód był zaangażowany w prowadzenie około 1.500 spraw sądowych. Składnikami umowy były stałe pełnomocnictwo procesowe i wysokość kosztów zastępstwa procesowego. Dochodzona z tytułu odszkodowania kwota 8.246,30 zł miesięcznie wynika z różnicy zarobków powoda liczonych jako średnia sprzed zmiany warunków zatrudnienia przez okres trzech miesięcy poprzedzających tę zmianę. Istnieje ścisły związek przyczynowy między cofnięciem powodowi pełnomocnictwa a wysokością jego dochodów.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Prawidłowe przytoczenie podstaw kasacyjnych zgodnie z art. 393<sup>3</sup> § 1 pkt 2 k.p.c. polega na wskazaniu konkretnych przepisów prawa, które wnoszący kasację uważa za naruszone. Dlatego nie może być uznane za podstawę kasacji, niepowołujące się na przepis prawa opisowe wskazanie uchybienia, takie jak „niewyjaśnienie wszystkich istotnych okoliczności”. W zakresie podstawy naruszenia przepisów postępowania ocenie kasacyjnej podlega jedynie zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. i to tylko w tych granicach, w jakich dotyczy regulacji objętej tym przepisem. Zgodnie z art. 393<sup>11</sup> § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje sprawę w granicach podstaw kasacyjnych, co oznacza, że bada wyłącznie naruszenie tych przepisów, które zostały wskazane przy przytoczeniu podstaw kasacyjnych. W związku z tym nie podlegają ocenie opisane w uzasadnieniu kasacji zarzuty wykraczające poza regulację dotyczącą zasady oceny dowodów. Omawiany przepis dotyczy oceny dowodów dokony-

wanej po ich przeprowadzeniu, zatem zarzuty wadliwości postępowania dowodowego nie uzasadniają jego naruszenia. Dlatego nie podlegają kontroli kasacyjnej ewentualne uchybienia w zakresie odmowy przeprowadzenia dowodów z przesłuchania świadków i z dokumentów, gdyż tego rodzaju uchybienia nie stanowią naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. Można tu mówić o ewentualnym naruszeniu art. 217 § 2 k.p.c., jednak przepis ten nie został wskazany przy przytoczeniu podstaw kasacyjnych. W zakresie naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. zarzuty dotyczą nie tyle błędu w ocenie dowodów, lecz raczej wyciągnięcia błędnych wniosków z ustalonych faktów. Fakt, że stanowiska etatowych radców prawnych zostały zlikwidowane nie jest przez powoda kwestionowany. Sam przyznaje w kasacji, że wykonywanie pracy na stanowisku radcy prawnego na podstawie umowy o pracę po przeprowadzeniu zmian organizacyjnych możliwe jest tylko w Departamencie Prawnym Spółki z możliwością oddelegowania do jednostki terenowej. Zatrudnienie powoda w Centrali Spółki wymagałoby także zmiany warunków pracy albo w drodze porozumienia stron albo przez wypowiedzenie zmieniające, zatem argument ten raczej potwierdza niż neguje brak możliwości zatrudnienia na dotychczasowym stanowisku. Fakt, że obsługa prawna została powierzona radcom prawnym w ramach indywidualnych umów zlecenia a nie kancelariom radców prawnych, nie jest istotny, gdyż przepis art. 8 ust. 1 ustawy o radcach prawnym dopuszcza wykonywanie zawodu na podstawie zawieranych indywidualnie umów zlecenia. Zarzut pozorności likwidacji stanowisk poparty jest głównie tym, że praca na podstawie umowy zlecenia miała być wykonywana na takich samych warunkach, jak na podstawie umowy o pracę, zatem umowa zlecenia powinna być zgodnie z art. 22 § 1<sup>1</sup> k.p. traktowana jako umowa o pracę.

Zarzut naruszenia art. 22 § 1 i § 1<sup>1</sup> k.p. jest chybiony dlatego, że nie można oceniać charakteru prawnego umowy, która nie została w ogóle zawarta. Przepis art. 22 § 1 k.p. określa istotne elementy umowy o pracę - wykonywanie pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem za wynagrodzeniem - a przepis art. 22 § 1<sup>1</sup> k.p. nakazuje traktowanie umowy zawierającej te elementy jako umowy o pracę bez względu na jej nazwę. Pozwana przedstawiła powodowi propozycję zawarcia umowy cywilno-prawnej, jednak powód propozycji tej nie przyjął. Skoro strony nie uzgodniły warunków umowy, nie można odnieść się do tego, czy treść umowy miała odpowiadać jej nazwie, czy też nie. Zgodnie z powołanym przepisem art. 8 ust. 1 ustawy o radcach prawnym radca prawny może wykonywać te same czynności zarówno na podstawie umowy o pracę jak i na podstawie umowy

zlecenia, a charakter prawny umowy uzależniony jest od zgodnej woli zawierających ją stron. Ocena charakteru prawnego umowy może być dokonana na podstawie analizy jej postanowień w konfrontacji z przyjętymi przez strony zasadami jej wykonywania. W odniesieniu do powoda nie można przeprowadzić takiej analizy, skoro umowa nie została zawarta.

Chybiony jest także zarzut naruszenia art. 3 k.p., który stanowi, że pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej. W strukturze organizacyjnej Telekomunikacji Polskiej SA pracodawcami w rozumieniu Kodeksu pracy były terenowe Obszary Telekomunikacji, między innymi Obszar Telekomunikacji O. Nie zmienia tego podnoszony w kasacji fakt, że niektóre decyzje w zakresie zatrudniania i zwalniania pracowników musiały być uzgadniane z Centralą. Decyzja w przedmiocie zmiany warunków pracy powoda została zresztą podjęta w wykonaniu uchwały zarządu z dnia 22 października 2002 r., obowiązującej wszystkie terenowe jednostki organizacyjnej spółki. Zgłaszając omawiany zarzut powód zamierza wykazać, że wypowiedzenie mu warunków pracy zostało dokonane w ramach zwolnień grupowych, gdyż zmiany organizacyjne w zakresie obsługi prawnej spowodowały likwidację stanowisk radców prawnych w całej spółce w takim zakresie, w jakim rozwiązanie z pracownikami stosunków pracy traktowane jest jako zwolnienie grupowe. Jednakże treść przepisu art. 1 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy nie uprawnia do takiego rozumowania. Zgodnie z tym przepisem, przepisy ustawy stosuje się do zakładów pracy zatrudniających co najmniej 20 pracowników, w których następuje zmniejszenie zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych lub w związku ze zmianami organizacyjnymi, produkcyjnymi albo technologicznymi, jeżeli powodują one konieczność jednorazowego lub w okresie nie dłuższym niż 3 miesiące rozwiązania stosunków pracy z grupą pracowników określoną procentowo w stosunku do ogólnej liczby zatrudnionych. Jest tu mowa o grupie pracowników danego zakładu pracy, czyli jednostki organizacyjnej zatrudniającej pracowników będącej pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p. O tym, czy zwolnienie ma charakter grupowy, decyduje liczba zwalnianych pracowników u danego pracodawcy w stosunku do liczby pracowników u niego zatrudnionych, nie można natomiast brać pod uwagę liczby zwalnianych pracowników w innych zakładach pracy prowadzonych przez tę samą osobę prawną. W konsekwencji należy uznać za słuszne stanowisko Sądu Okręgowego, że likwidacja stanowiska pracy powoda uzasadniała zastosowanie art. 10 ust. 1 wskazanej ustawy, który daje pod-

stawę kierownikowi zakładu pracy dokonywania zwolnień indywidualnych z przyczyn określonych w art. 1 ust. 1. Powód kwestionuje zastosowanie tej podstawy prawnej ze względu na uregulowania zawarte w Pakiecie Socjalnym, gwarantujące niedokonywanie zwolnień grupowych.

Zarzut, że postanowienia Pakietu Socjalnego nie zostały w zaskarżonym wyroku uwzględnione, miałyby uzasadnienie wówczas, gdyby postanowienia te wyłączały stosowanie przepisów ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy w okresie obowiązywania Pakietu. Podstawą prawną wypowiedzenia powodowi warunków pracy był bowiem przepis art. 6 ust. 1 tej ustawy stanowiący, że jeżeli z przyczyn określonych w art. 1 ust. 1 nie jest możliwe dalsze zatrudnianie na dotychczasowych stanowiskach pracy pracowników będących członkami zarządu zakładowej organizacji związkowej, zakład pracy może jedynie wypowiedzieć im dotychczasowe warunki pracy i płacy. Jeżeli powoduje to obniżenie wynagrodzenia, pracownikowi przysługuje dodatek wyrównawczy do końca okresu, w którym pracownik jest objęty szczególną ochroną stosunku pracy. Gdyby ustawa nie miała zastosowania do pracowników objętych Pakietem Socjalnym, powoda obejmowałaby ochrona przewidziana w art. 32 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych, zgodnie z którym pracodawca nie może bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej zmienić jednostronnie warunków pracy lub płacy na niekorzyść pracownika będącego członkiem zarządu tej organizacji. Jednakże analiza postanowień Pakietu Socjalnego nie pozwala na przyjęcie, że pracodawca zobowiązał się do niestosowania przepisów ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy.

Część III Pakietu Socjalnego ma tytuł „Gwarancja zatrudnienia” i w punkcie 1 stanowi, że generalną zasadą, na której oparta jest gwarancja zatrudnienia, to niedokonywanie zwolnień grupowych, w przypadku niezawarcia porozumienia w tej kwestii ze związkami zawodowymi. Pracownikom objętym Pakietem Spółka zapewni zatrudnienie przez okres 40 miesięcy od dnia wejścia w życie Pakietu z wyłączeniem wymienionych w punktach przypadków. Wśród tych przypadków są: a) rozwiązanie umowy z pracownikami, którzy nabyli prawo do emerytury lub renty, b) rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem przez pracownika, c) rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron d) rozwiązanie umowy w trybie art. 52 k.p., e) rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 53 k.p., f) rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem, który nie zaakceptował propozycji wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy z zastrzeżeniami dotyczącymi rodzaju dokonanej zmiany (uwzględniającej kwalifikacje



pracownika i możliwość dojazdu do pracy). W punkcie 2 Pakiet stanowi, że gwarancja zatrudnienia, o której mowa w punkcie 1 oznacza, że od dnia wejścia w życie Pakietu przez okres 40 miesięcy dokonywanie zmian w zatrudnieniu jest możliwe: a) w ramach programu odejść dobrowolnych (za porozumieniem stron), b) w trybie i na zasadach art. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy w przypadkach szczególnie uzasadnionych, o ile zostanie zawarte porozumienie między pracodawcą a związkami zawodowymi, c) w trybie art. 10 wymienionej w punkcie b) ustawy, o ile zostaną dotrzymane postanowienia § 12 PUZP oraz Spółka wypłaci pracownikom odszkodowania na zasadach określonych w Pakiecie i d) w trybie art. 32 k.p. (za wypowiedzeniem pracodawcy), o ile związki zawodowe nie przedstawią uzasadnionych zastrzeżeń. Powołane postanowienia Pakietu, mimo nazwy „gwarancja zatrudnienia” dopuszczają zmniejszenie zatrudnienia nie tylko z przyczyn leżących po stronie pracownika ale również z przyczyn dotyczących pracodawcy. W okresie 40 miesięcy gwarancji zatrudnienia przewidywane są zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie zatrudnienia i zwalnianie pracowników, zarówno grupowe jak i indywidualne. Postanowienia w punkcie 2 lit. b) i c) powołują się wprost na możliwość stosowania w tym okresie przepisów ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy z zastrzeżeniem, że dokonywanie zwolnień grupowych wymaga zawarcia porozumienia ze związkami zawodowymi. Zastrzeżenia takiego nie ma w przypadku zwolnień indywidualnych, a gwarancja Pakietu ogranicza się do zobowiązania wypłaty odszkodowania. Postanowienia Pakietu nie stoją na przeszkodzie wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę z przyczyn dotyczących pracodawcy. W przypadku powoda wypowiedzenie takie nie mogło nastąpić ze względu na ochronę przewidzianą w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych wobec braku zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej. Bez takiej zgody nie mogło również nastąpić wypowiedzenie warunków pracy za wyjątkiem przypadków określonych w art. 6 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, to jest w przypadku braku możliwości dalszego zatrudnienia na dotychczasowym stanowisku. Ten ostatni przepis miał zastosowanie do powoda, którego stanowisko uległo likwidacji, zatem wypowiedzenie warunków pracy było zgodne z prawem.

Nie może być uwzględniony zarzut, że wypowiedzenie warunków pracy jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.). Nie uzasadnia tego zarzutu pogorszenie warunków pracy, gdyż powołane przepisy (art. 32 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych i art. 6 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy) zakładają, że zmiana warunków pracy następuje na niekorzyść pracownika. Ostatni z wymienionych przepisów przewiduje dodatek wyrównawczy w przypadku obniżenia wynagrodzenia, co oznacza, że dopuszcza zaproponowanie pracownikowi niższego rangą stanowiska. Przepis dotyczy sytuacji, w których zmiany organizacyjne mogą doprowadzić do tego, że pracodawca nie dysponuje stanowiskami równorzędnymi ze zlikwidowanymi. Zasady współżycia społecznego nie wymagają od pracodawcy dokonującego wypowiedzenia zmieniającego zachowania na proponowanym stanowisku dotychczasowych przywilejów pracownika (na przykład możliwości swobodnego organizowania czasu pracy) przy jednoczesnym zwolnieniu go od obowiązków uzasadniających te przywileje. Regulujący wypowiedzanie warunków pracy i płacy przepis art. 42 w § 2 k.p. wymaga zaproponowania pracownikowi nowych warunków, natomiast nie określa wymogów, jakim powinny odpowiadać nowe warunki. Jeżeli pracodawca proponuje warunki pracy zgodne z kwalifikacjami pracownika, lecz nieodpowiadające pracownikowi z przyczyn osobistych, nie można uznać, że narusza zasady współżycia społecznego. Pracownik może odmówić przyjęcia zaproponowanych mu warunków, jeżeli z jakichś przyczyn mu nie odpowiadają.

Nieuzasadniony jest również ostatni zarzut dotyczący naruszenia art. 471 k.c. Żądanie odszkodowania z tytułu niewykonania umowy powód uzasadniał w ten sposób, że w wyniku cofnięcia pełnomocnictwa utracił dochody z tytułu zasądzonych kosztów zastępstwa procesowego, zatem na podstawie uprzednio uzyskiwanych dochodów powinno być ustalone odszkodowanie. Tak sformułowane żądanie nie mogło zostać uwzględnione. Jeżeli pozwana zobowiązała się do przekazywania powodowi wyegzekwowanych kosztów procesu, do uznania niewykonania tego zobowiązania wymagane było wykazanie, że w związku z występowaniem powoda w procesach zostały wyegzekwowane koszty, których pozwana nie przekazała. Tego rodzaju okoliczności nie zostały przez powoda wykazane. Żądanie odszkodowania z tytułu utraty dochodów, jakie powód mógłby uzyskać gdyby nie cofnięto mu pełnomocnictwa, nie ma żadnego uzasadnienia, skoro cofnięcie pełnomocnictwa było związane ze zmianą stanowiska pracy, a wypowiedzenie zmieniające było zgodne z prawem.

Kasacja okazała się pozbawiona usprawiedliwionych podstaw i z tych przyczyn Sąd Najwyższy w oparciu o przepis art. 393<sup>12</sup> k.p.c. ją oddalił.

=====