



Sygn. akt II PK 268/06

**WYROK  
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 11 kwietnia 2007 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Herbert Szurgacz (przewodniczący)

SSN Zbigniew Myszka (sprawozdawca)

SSN Andrzej Wróbel

w sprawie z powództwa J. J. i in., przeciwko Kopalni Węgla Kamiennego K S.A. o zapłatę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 11 kwietnia 2007 r.,

skargi kasacyjnej powódek A. N., A. W., W. W., powoda J. J. od wyroku Sądu Apelacyjnego w [...]

z dnia 10 marca 2006 r.,

**1. oddala skargi kasacyjne,**

**2. zasądza od każdego z powodów:**

**[...] na rzecz pozwanej po 1. 000 zł (jeden tysiąc) tytułem zwrotu części kosztów postępowania kasacyjnego.**

## Uzasadnienie

Sąd Apelacyjny Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 10 marca 2006 r., wydanym na skutek apelacji powodów [...] od wyroku Sądu Okręgowego w K. z dnia 20 maja 2005 r. oddalającego powództwo powodów w sprawie przeciwko Kopalni Węgla Brunatnego „K”. S.A. o odszkodowanie, umorzył postępowanie apelacyjne w stosunku do powodów L. C. i J. Z., apelacje pozostałych powodów oddalił, zasądzając od J. J. 1.000 zł, a od A. N., A. W. oraz W. W. po 300 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu odwoławczym.

W sprawie tej ustalono, że skarżący byli pracownikami pozwanej Kopalni w następujących okresach: A. N. od 4 listopada 1967 r. do 31 marca 2004 r., W. W. od 8 lipca 1963 r., A. W. od 6 sierpnia 1971 r., a J. J. w latach 1971-77 i od 1 września 1982 r. do 31 marca 2004 r. W związku z planowaną komercjalizacją przedsiębiorstwa państwowego Dyrekcja przedsiębiorstwa Kopalni Węgla Brunatnego „K” i zarządy wszystkich zakładowych organizacji związkowych zawarły w dniu 15 marca 1999 r. Pakiet Gwarancji Pracowniczych i Socjalnych (zwany dalej Pakietem). W § 11 ust. 2 tego Pakietu strony postanowiły, że zarząd KWB „K” S.A. przez okres 5 lat nie rozwiąże umowy o pracę z żadnym pracownikiem zatrudnionym na czas nieokreślony od dnia rejestracji Spółki, z przyczyn innych niż: porozumienie stron; wypowiedzenie umowy o pracę przez pracownika; przejście pracownika na rentę lub emeryturę; rozwiązanie umowy o pracę z winy pracownika. Niedotrzymanie gwarancji zatrudnienia rodziło obowiązek pracodawcy zapłaty odszkodowania w wysokości określonej w § 14 Pakietu. Ponadto postanowiono, że interpretacja postanowień Pakietu należy do stron umowy, a w przypadku rozbieżności w interpretacji jego zapisów przewidziano procedurę postępowania mającego na osiągnięcie konsensusu. Ponadto wszelkie zmiany do Pakietu mogły być wprowadzone wyłącznie w drodze dodatkowego porozumienia stron (§ 32).

Następnie, w związku z pogarszającą się sytuacją ekonomiczną, Zarząd pozwanej Spółki zabiegał o zmianę Pakietu i rozszerzenie katalogu możliwości rozwiązania umów o pracę z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, bez konieczności wypłaty odszkodowań, przewidzianych w Pakiecie. W dniu 21 sierpnia

2003 r. Zarząd pozwanej Spółki i zakładowe organizacje związkowe podpisały dodatkowe Porozumienie, modyfikujące ustalenia § 11 pkt 2 Pakietu stanowiące o wyjątkach od gwarancji zatrudnienia. Do § 11 pkt 2 dodano zapis w brzmieniu: w wyniku wypowiedzenia przez Spółkę umowy o pracę z przyczyn, o których mowa w ustawie z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 2002 r. Nr 112, poz. 980 ze zm.) albo w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 844), pracownikowi, który nabył uprawnienia emerytalne i ukończył 55 rok życia. Zmiana ta oznaczała, że rozwiązanie stosunków pracy w tych okolicznościach nie stanowiło naruszenia gwarancji zatrudnienia, a zatem nie obligowało pracodawcy do wypłaty odszkodowania.

Ponadto 8 października 2003 r. Zarząd KWB "K" S.A. oraz wszystkie zakładowe organizacje związkowe, zawarły porozumienie w sprawie zwolnień grupowych, którego przedmiotem było określenie zasad postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem zwolnienia z pracy przez Kopalnię, w szczególności doboru pracowników do zwolnienia. Mając na względzie obowiązujący Pakiet i konieczność zabezpieczenia socjalnego pracowników, strony Porozumienia ustaliły, że zwolnienia grupowe obejmą wszystkich pracowników Spółki, którzy na podstawie obowiązujących przepisów nabyli lub do dnia 31 grudnia 2003 r. nabędą uprawnienia emerytalne i ukończą 55 rok życia. W październiku 2003 r. powodom wypowiedziano umowy o pracę, wskazując jako przyczynę - przyczyny ekonomiczne, a także niezbędne zmiany organizacyjne, skutkujące zmniejszeniem zatrudnienia w Spółce. Umowy o pracę rozwiązały się z dniem 31 marca 2004 r.

W tym stanie rzeczy Sąd pierwszej instancji stwierdził, że Pakiet w swej pierwotnej treści nie obejmował gwarancją zatrudnienia pracowników, z którymi rozwiązywano umowy o pracę z powodu przejścia na rentę lub emeryturę. Zmiana Pakietu wprowadzona Porozumieniem zmieniającym z dnia 21 sierpnia 2003 r. stanowiła jedynie doprecyzowanie pojęcia „przejście na emeryturę lub rentę”, nie mogła więc być kwalifikowana jako postanowienie mniej korzystne niż dotychczas

obowiązujące, a w konsekwencji pozwana nie miała obowiązku wypowiedzenia pracownikom warunków zatrudnienia w związku ze zmianą Pakietu. Sąd ten uznał, że powodowie uzyskali prawo do emerytury (a nie wcześniejszej emerytury) na podstawie art. 34 ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. z 2004 r. Nr 39, poz. 353 ze zm.) ze względu na określony w tym przepisie staż oraz wiek. Rozwiązanie z powodami umów o pracę nastąpiło z przyczyn określonych w § 11 ust. 2c Pakietu, doprecyzowanego przez § 1 Porozumienia zmieniającego, co oznaczało, że pozwana nie naruszyła wobec powodów § 11 Pakietu, skutkującego nabyciem przez nich prawa do świadczeń z § 14 Pakietu. Gdyby nawet przyjąć założenie, że zmiana Pakietu była niekorzystna, to pozwana nie naruszyła gwarancji zatrudnienia, gdyż rozwiązanie z powodami umów o pracę nastąpiło w związku z ich przejściem na emeryturę. Zgodnie z treścią § 11 ust. 2c Pakietu, okoliczność ta zawsze wyłączała gwarancje zatrudnienia przewidziane w Pakiecie. Na gruncie takich ustaleń Sąd Okręgowy oddalił roszczenia powodów, uznając, że pozwana nie naruszyła gwarancji zatrudnienia, a powodowie nie spełnili przesłanek do zasądzenia odszkodowań z § 14 Pakietu.

Natomiast Sąd Apelacyjny uznał, że zmiany Pakietu wprowadzone Porozumieniem z dnia 21 sierpnia 2003 r. były mniej korzystne dla pracowników, gdyż rozszerzały one krąg osób, z którymi pracodawca mógł rozwiązać stosunek pracy bez obowiązku wypłaty odszkodowań przewidzianych w § 14 Pakietu. Jednocześnie Sąd ten stwierdził, że zmiana postanowień Pakietu na mniej korzystne nie wymagała wypowiedzenia zmieniającego indywidualnych umów o pracę. W takich przypadkach nie ma bowiem zastosowania art. 42 § 1 k.p., który dotyczy wyłącznie warunków zatrudnienia wynikających z umowy o pracę, a nie odnosi się zatem do elementów stosunku pracy niemających - w przypadku warunków wynikających z Pakietu - źródła w bezpośrednio wyrażonej woli pracownika i pracodawcy. Przyjęcie odmiennego założenia oznaczałoby przyznanie Pakietowi większej skuteczności niż nazwanym porozumieniom zbiorowym prawa pracy oraz regulaminowi pracy, do których art. 241<sup>13</sup> § 2 k.p. nie ma zastosowania (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 29 listopada 2005 r., II PZP 8/05, Biuletyn SN 2005/11/27). W konsekwencji Sąd Apelacyjny uznał za nietrafny podniesiony w

apelacjach zarzut naruszenia art. 42 § 2 k.p., z którego zresztą wywodzone były pozostałe zarzuty apelacji, w tym także zarzut naruszenia przepisów postępowania, które okazały się bezprzedmiotowe.

Sąd Apelacyjny wskazał także, że rozwiązanie umów o pracę z powodami nastąpiło z powodu przejścia na emeryturę i w związku z okolicznościami leżącymi po stronie pracodawcy, które uniemożliwiały dalsze zatrudnianie dotychczasowej liczby pracowników. Takimi zwolnieniami grupowymi u pozwanej zostali objęci pracownicy, którzy ukończyli 55 lat i nabyli uprawnienia emerytalne, co uzasadniało wybór tej grupy pracowników do zwolnienia w pierwszej kolejności. Decyzje pracodawcy o zmniejszeniu zatrudniania w drodze zwolnień grupowych należą do sfery organizacyjnej każdego pracodawcy i nie podlegają kontroli sądu.

Ponadto Sąd Apelacyjny nie uwzględnił argumentów powodów co do nieważności Porozumienia z dnia 21 sierpnia 2003 r. z uwagi na znowę stron je podpisujących, co było podnoszone przez powodów w kontekście naruszenia zasad współżycia społecznego. Sąd stwierdził bowiem, że strony Pakietu dopuszczały możliwość jego zmiany (§ 29 i § 32), co nastąpiło w obliczu trudnej sytuacji finansowej pracodawcy, a wprowadzenie takich zmian niekorzystnych dla poszczególnych pracowników uzasadnione było ogólniej widzianym interesem załogi zakładu lub innej grupy pracowniczej. Z tych względów nie można uznać, iż Porozumienie naruszało zasady współżycia społecznego w rozumieniu art. 58 §2 k.c. w związku z art. 300 k.p.

Za nieuzasadniony Sąd drugiej instancji uznał również zarzut dotyczący naruszenia przepisu art. 11<sup>3</sup> k.p., ponieważ wypowiedzenie umowy o pracę ze względu na osiągnięcie przez kobietę wieku emerytalnego oraz uzyskanie prawa do emerytury jest uzasadnione (art. 45 § 1 w związku z art. 39 k.p.) i nie może być ocenione jako dyskryminacja pracownika ze względu na płeć lub wiek.

W skardze kasacyjnej pełnomocnik powódek A. N., A. W. i W. W. zaskarżył wyrok Sądu Apelacyjnego w części oddalającej apelację powódek, powołując się na naruszenie przepisów prawa materialnego, w szczególności: 1/ art. 41 § 1-3 k.p. oraz art. 241<sup>13</sup> § 2 k.p. przez przyjęcie, że przepisy te nie mają zastosowania do wprowadzenia mniej korzystnego dla pracownika porozumienia zbiorowego zawartego przez zakładowe organizacje związkowe i spółkę akcyjną powstałą

wskutek komercjalizacji przedsiębiorstwa państwowego, zmieniającego porozumienie zbiorowe (pakiet socjalny) zawarte wcześniej przez zakładowe organizacje związkowe i przedsiębiorstwo państwowe w związku z planowaną komercjalizacją tego przedsiębiorstwa, 2/ art. 34 ust. 1 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z FUS przez niewłaściwe jego zastosowanie polegające na przyjęciu, że skarżące osiągając wiek 55 lat nabyły uprawnienia do emerytury górniczej, 3/ art. 29 ustawy o emeryturach i rentach z FUS przez jego niezastosowanie w sytuacji, gdy z akt osobowych skarżących wynika jednoznacznie, że nabyły one uprawnienia do wcześniejszej emerytury określone w tym przepisie, 4/ art. 39 k.p., w brzmieniu obowiązującym do dnia 31 grudnia 2003 r., poprzez niewłaściwe jego zastosowanie, polegające na przyjęciu, że osiągnięcie przez skarżące 55 lat jest wiekiem emerytalnym w rozumieniu tego przepisu, 5/ art. 8 k.p. przez błędną jego wykładnię polegającą na przyjęciu, że wystąpienie przez skarżące przeciwko pozwanej z roszczeniami przewidzianymi w Pakiecie jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, 6/ art. 241<sup>8</sup> § 1 k.p. przez przyjęcie, że w stosunku do skarżącej W. W. przepis ten nie stanowił odrębnej szczególnej podstawy prawnej mocy wiążącej postanowień Pakietu Gwarancji, a wobec wyrażonego brzmienia pisma skierowanego do tego pracownika w związku z przejęciem przez nowy zakład pracy - zmiana postanowień Pakietu na mniej korzystne nie wymagała wypowiedzenia zmieniającego. Skarżące wniosły o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wobec występowania w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, sprowadzającego się do pytania: czy postanowienia pakietu gwarancji pracowniczych i socjalnych zawartego w procesie komercjalizacji przedsiębiorstwa państwowego pomiędzy Dyрекcją Kopalni Węgla Brunatnego „K” a zarządami wszystkich zakładowych organizacji związkowych są przepisami prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. oraz czy konieczne jest zastosowanie przez pracodawcę trybu wypowiedzenia zmieniającego warunki indywidualnych umów o pracę w sytuacji gdy w Pakiecie zawartym pomiędzy Dyрекcją Przedsiębiorstwa Państwowego KWB „K” a zakładowymi organizacjami związkowymi, wprowadzono w drodze porozumienia zmieniającego zmiany niekorzystne dla pracowników, ograniczające gwarancje zatrudnienia ustanowione pierwotnie w Pakiecie. Skarżące podzieliły stanowisko Sądu Apelacyjnego, że

zmiany wprowadzone Porozumieniem z dnia 21 sierpnia 2003 r. były mniej korzystne dla pracowników, gdyż w rzeczywistości rozszerzały krąg osób, z którymi można było rozwiązać stosunek pracy, nie naruszając gwarancji zatrudnienia. Jednakże, zdaniem skarżących, tego typu zmiana wymagała wypowiedzenia zmieniającego indywidualnych umów o pracę, co słusznie zauważył Sąd Okręgowy. Na poparcie swego stanowiska skarżące przywołały uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 2006 r., III PZP 2/06, zgodnie z którą postanowienia porozumienia zbiorowego w sprawie gwarancji socjalnych, pracowniczych i związkowych, zawartego w procesie prywatyzacji pośredniej (art. 1 ust. 2 pkt 1 i 1 a oraz art. 31 a-35 ustawy z dnia 30 sierpnia 1996 r. o komercjalizacji i prywatyzacji, jednolity tekst: Dz. U. z 2002 r. Nr 171, poz. 1397 ze zm.), pomiędzy związkami zawodowymi działającymi u pracodawcy a spółką handlową, która po nabyciu akcji stała się spółką handlową, która po nabyciu akcji stała się spółką dominującą nad spółką zależną będącą pracodawcą, są przepisami prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. Ponadto, w ocenie skarżących, Sądu obu instancji pominęły fakt, że sytuacja prawna powódek różni się od sytuacji powodów, którzy jako górnicy należą do grupy pracowników, w stosunku do których ustawodawca wprowadził niższy wiek emerytalny, będący jednakże normalnym wiekiem emerytalnym dla tej grupy. Skarżące podkreśliły, że nie nabyły prawa do wcześniejszych emerytur górniczych z art. 34 ust. 1 ustawy o emeryturach i rentach z FUS. lecz do wcześniejszej emerytury z art. 29 tej ustawy, co stawia je w odmiennej od powodów sytuacji prawnej. Przy ustalaniu wysokości emerytur górniczych stosuje się bowiem inne przeliczniki w wysokości i na zasadach określonych w art. 51 tej ustawy. Zmuszenie skarżących do przejścia na wcześniejszą emeryturę było bezprawne, bowiem żaden przepis nie nakładał na nie obowiązku skorzystania z tego uprawnienia, a poza tym wiązało się dla nich ze znacznym pogorszeniem ich sytuacji finansowej w porównaniu z przejściem na emeryturę przy osiągnięciu normalnego wieku emerytalnego. W tym stanie rzeczy skarżące wniosły o uchylenie wyroków Sądów obu instancji w zaskarżonej części i orzeczenie co do istoty sprawy przez zasądzenie od pozwanej na rzecz skarżących: A. N. 174.316 zł, A. W. 138.359 zł, a W. W 246.675 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 kwietnia 2004 r. oraz zasądzenie od pozwanej na

rzecz skarżących kosztów postępowania za wszystkie instancje według norm przepisanych.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Apelacyjnego wniósł także powód J. J., zaskarżając ten wyrok w części oddalającej jego apelację. Pełnomocnik skarżącego powołał się na naruszenie przepisów postępowania, w szczególności: 1/ art. 378 § 1 k.p.c. przez nierozpoznanie istoty sprawy oraz większości zarzutów apelacyjnych, a także przez błędne nieuwzględnienie zarzutu nieważności postępowania przed Sądem pierwszej instancji, 2/ art. 382 k.p.c. przez niezasadne pominięcie przy rozstrzyganiu sprawy materiału dowodowego zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym, który świadczy o tym, że podane przez pracodawcę przyczyny zwolnienia powoda z pracy były fikcyjne i nie pozostawały w związku przyczynowym z koniecznością lub potrzebą zwolnień pracowników w trybie ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o zwolnieniach grupowych; 3/ art. 217 § 2 i art. 227 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. przez błędne przyjęcie, że dowody wskazywane przez skarżącego dotyczące braku rzeczywistego uzasadnienia dla przeprowadzonego przez pozwaną zwolnienia grupowego nie służyły wyjaśnieniu faktów mających dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie, lecz były powoływane jedynie dla zwłoki, 4/ art. 385 k.p.c. przez niezasadne oddalenie apelacji, mimo iż była ona uzasadniona. Skarżący podniósł też zarzut naruszenia przepisów prawa materialnego, w szczególności: 1/ art. 9 k.p. oraz 42 § 2 k.p. w związku z art. 241<sup>13</sup> § 2 k.p. przez nietrafne niezastosowanie tych przepisów wskutek błędnego przyjęcia, że Pakiet nie ma charakteru źródła prawa pracy, a jego zmiana na niekorzyść pracowników nie wymaga zastosowania przez pracodawcę trybu wypowiedzenia zmieniającego warunki indywidualnych umów o pracę, 2/ art. 9 § 4 k.p., art. 113 k.p., art. 18 § 3 k.p. i art. 183a § 1-3 k.p. oraz art. 63 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez niezastosowanie tych przepisów przy ocenie, czy porozumienie w sprawie zmiany Pakietu zawarte w dniu 21 sierpnia 2003 r. jest ważne i prawnie skuteczne, 3/ art. 1 ust. 1 oraz art. 13 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o zwolnieniach grupowych w związku z art. 44 i nast. k.p., art. 5 oraz art. 58 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., a także art. 8 k.p. przez niezasadne niezastosowanie tych przepisów przy ocenie, czy działania pozwanej w zakresie przeprowadzonych zwolnień grupowych, mające na celu wyeliminowanie



skarżącego z grona pracowników Kopalni z jednoczesnym pozbawieniem go prawa do odszkodowania przewidzianego w Pakiecie, były zgodne z prawem i zasadami współżycia społecznego oraz czy nie stanowiły nadużycia prawa. Skarżący podniósł, że świetle przedstawionych powyżej zarzutów skarga jest oczywiście uzasadniona, wskazał też że istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości oraz wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów w odniesieniu do sądowej kontroli przyczyn zmniejszenia stanu zatrudnienia dokonywanego przez pracodawcę w trybie ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o zwolnieniach grupowych. Zdaniem skarżącego, pogląd Sądu Apelacyjnego, że kontroli sądowej nie podlega badanie zasadności i celowości zmniejszenia przez pracodawcę stanu zatrudnienia jest nietrafny oraz nieaktualny, gdyż przywołana przez ten Sąd uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85 (OSNC 1985/11/164) została podjęta w warunkach gospodarki uspołecznionej i odwołuje się do zasad ustroju PRL. W nowszym orzecznictwie Sąd Najwyższy prezentuje odmienne podejście do tego zagadnienia, stwierdzając, że decyzja pracodawcy podjęta w trybie i na podstawie ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o zwolnieniach grupowych nie oznacza wyłączenia stosowania art. 45 k.p., a także badanie, czy decyzja pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę nie stanowi nadużycia prawa. Klauzula generalna zawarta w art. 45 k.p., zgodnie z którą wypowiedzenie umowy zawartej na czas nieokreślony powinno być uzasadnione, odnosi się do wszystkich wypowiedzeń takich umów o pracę, a więc także do wypowiedzeń dokonanych z przyczyn dotyczących zakładu pracy. W ocenie skarżącego wskazówkę kierowaną właśnie do sądów stosujących prawo pracy stanowi treść art. 13 ustawy o zwolnieniach grupowych, w którym ustawodawca wyraźnie wskazuje, aby do nieuzasadnionych lub niezgodnych z prawem wypowiedzeń umów o pracę stosować odpowiednio przepisy oddziału 4 rozdziału II działu drugiego kodeksu pracy. Stanowisko Sądu Apelacyjnego oznaczało *de facto* pozbawienie w wielu przypadkach pracowników sądowej ochrony ich praw oraz zagwarantowanego konstytucyjnie prawa do rozpoznania sporu z pracodawcą przez niezawisły sąd. Wobec powyższego skarżący wniósł o uchylenie wyroku Sądu Apelacyjnego w zaskarżonej części i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania, ewentualnie o zmianę zaskarżonego wyroku w części

oddalającej powództwo skarżącego i uwzględnienie tego powództwa, w każdym jednak razie o zasądzenie od pozwanej na rzecz skarżącego kosztów procesu za wszystkie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych oraz o rozpoznanie skargi na rozprawie.

W odpowiedzi na skargi kasacyjne skarżących pozwana wniosła o ich oddalenie i o zasądzenie od skarżących na jej rzecz kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Obie skargi kasacyjne nie mają usprawiedliwionych podstaw prawnych. Odnosząc się do najdalej idącego kasacyjnego zarzutu nieważności postępowania, który Sąd Najwyższy w granicach zaskarżenia bierze pod rozwagę z urzędu (art. 393<sup>13</sup> § 1 k.p.c.), zarzut ten w postaci „nierozpoznania istoty sprawy oraz większości zarzutów apelacyjnych” wywodzony przez skarżącego J. J. okazał się nietrafny i chybiony przede wszystkim dlatego, że pełnomocnik tego skarżącego nie wskazał jakichkolwiek dowodów na stosowanie „bezprzykładnej obstrukcji dowodowej ze strony pozwanego pracodawcy oraz Sądu Okręgowego w K”, a nie jest obowiązkiem Sądu Najwyższego domyślanie się lub wyręczenie skarżącego w poszukiwaniu okoliczności, które powinna zawierać skarga kasacyjna. W każdym razie, nawet ewentualne pominięcie oferowanych przez stronę środków dowodowych w trybie art. 217 § 2 k.p.c. nie uzasadnia zarzutu całkowitego pozbawienia strony możliwości obrony jej praw (art. 379 pkt 5 k.p.c.), zważywszy ponadto że ten skarżący stawiał zarzut nieważności pod adresem Sądu pierwszej instancji, a Sąd Najwyższy weryfikuje wyłącznie zarzuty dotyczące postępowania apelacyjnego.

Niezależnie od powyższego skład orzekający Sądu Najwyższego uznał, że w rozpoznawanej sprawie nie było potrzeby prowadzenia postępowania dowodowego na okoliczność celowości lub zasadności zwolnień grupowych, które dotknęły skarżących, ponieważ procedura formalna przeprowadzenia grupowych zwolnień z pracy w odniesieniu do kilkudziesięciu wytypowanych pracowników nastąpiła z powiadomieniem urzędu pracy i została uzgodniona przez pracodawcę z zakładowymi organizacjami związkowymi. Zawarte w tej sprawie zbiorowe porozumienie z dnia 8 października 2003 r. wskazało na uznane za

usprawiedliwione kryterium doboru do zwolnienia z pracy pracowników, którzy „przy uwzględnieniu wieku i stażu pracy wynikającego z akt osobowych pracownika oraz na podstawie obowiązujących przepisów nabyli lub nabędą do dnia 31 grudnia 2003 r. uprawnienia emerytalne i ukończą 55 rok życia”. Było to spowodowane dążeniem pozwanego do racjonalizacji zatrudnienia pracowników kierownictwa i dozoru zakładu górniczego zarówno przez obniżenie kosztów działalności pozwanego pracodawcy, jak i przeprowadzenie zmian w tej grupie zatrudnionych, które wymagają przestrzegania terminów nabywania niezbędnych kwalifikacyjnych uprawnień zawodowych przez innych zatrudnionych w celu zapewnienia „niezakłóconego działania przedsiębiorstwa Spółki”. Wszystko to oznaczało, że - wobec uzgodnionej i usprawiedliwionej procedury zwolnień grupowych - nie było potrzeby prowadzenia postępowania dowodowego, które zmierzałoby do indywidualnego podważania celowości i zasadności dokonywania uzgodnionych grupowych zwolnień z pracy. Nie można w szczególności podzielić twierdzenia skarżącego J. J., że dobra sytuacja finansowa pracodawcy wyklucza przeprowadzanie jakichkolwiek procesów restrukturyzacyjnych pracodawcy, a dokonanie zwolnień grupowych 69 osób nie mogło mieć „żadnego znaczenia ekonomicznego” i stanowiło nadużycie prawa ze strony pracodawcy, zważywszy że sądy pracy nie mogą podważać uzgodnionej we właściwym trybie usprawiedliwionej procedury i kryteriów dokonywania zwolnień grupowych, a odmienne twierdzenia skarżących w tym zakresie nie mają podstaw oraz prawnego uzasadnienia. W szczególności za gołosłowne, bo nieweryfikowalne w procedurze kasacyjnej, Sąd Najwyższy uznał stanowisko skarżącego J. J., że „prawdziwą przyczyną sięgnięcia przez pracodawcę po zwolnienie grupowe było dążenie nowego Zarządu Kopalni oraz funkcyjnych członków związków zawodowych do wyeliminowania z Kopalni ściśle określonej i stosunkowo wąskiej grupy osób zajmujących wysokie stanowiska w szeroko rozumianym kierownictwie oraz dozorcze ruchu Kopalni, w celu obsadzenia tych stanowisk własnymi kandydatami”. Rozwiązanie ze skarżącymi umów o pracę, które nastąpiło zgodnie z trybem określonym w ustawie o zwolnieniach z pracy oraz według uzgodnionych zasad postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem zwolnienia z pracy przez Kopalnię, dotyczących w szczególności przyjętego doboru

pracowników do zwolnienia, nie może być uznane za naruszenie zasad współżycia społecznego lub społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa, zwłaszcza że kryterium wyboru do zwolnienia z pracy w ramach zwolnień grupowych w pierwszej kolejności pracownika, który może nabyć uprawnienia emerytalne (także prawo do wcześniejszej emerytury), nie budzi wątpliwości w judykaturze sądowej (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 czerwca 1999 r., I PKN 105/99, OSNAPiUS 2000 nr 17, poz. 641). W konsekwencji rozwiązanie umów o pracę w takich okolicznościach rozpoznawanej sprawy nie stanowiło dyskryminacji ze względu na wiek, bez względu na to, na jakiej podstawie prawnej (art. 29 czy art. 34 ustawy o emeryturach i rentach) skarżący uzyskali uprawnienia emerytalne.

Dla prawidłowego rozeznania sporów w przedmiotowej sprawie zasadnicze znaczenie miało zatem zagadnienie, czy zmiana w dniu 21 sierpnia 2003 r. zbiorowego porozumienia prawa pracy, jakim był Pakiet Gwarancji Pracowniczych i Socjalnych z 15 marca 1999 r., wymagała dokonania skarżącym wypowiedzeń zmieniających indywidualne warunki umów o pracę. Należało to poprzedzić rozpoznaniem zarzutu, że porozumienie zmieniające ten Pakiet było dotknięte wadą nieważności, ponieważ nie zostało podpisane przez Ministra Skarbu. Istotnie z § 28 ust. 3 Pakietu wynika, że jego zmiany wymagały zachowania formy pisemnej i podpisu wszystkich sygnatariuszy, tyle że Minister Skarbu jedynie przyjął Pakiet do wiadomości oraz zaakceptował jego realizację przez Dyрекcję Przedsiębiorstwa, a w szczególności przez sprzyjanie realizacji postanowień zawartych w jego § 25, co oznaczało, że Minister Skarbu nie był stroną ani nawet sygnatariuszem tego Pakietu w znaczeniu nadanym § 28 ust. 3. Skoro zatem zmiana Pakietu została dokonana w drodze dopuszczalnego zgodnego porozumienia zmieniającego zawartego przez pracodawcę i zakładowe związki zawodowe, to kasacyjne zarzuty nieważności tego porozumienia zmieniającego okazały się chybione. W każdym razie w skardze kasacyjnej J. J nie podano żadnych okoliczności, które wskazywałyby, iż Minister Skarbu Państwa był podmiotem, który miał decyzyjny lub konstrukcyjny wpływ na uzgodnienie postanowień Pakietu i że z tego nieistniejącego tytułu był uprawniony do wyrażania zgody na zmianę postanowień Pakietu w rozumieniu art. 63 k.c. w związku z art. 300 k.p.

Natomiast w zasadniczej kwestii dla rozeznania sporów skład orzekający podzielił stanowisko zawarte w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 29 listopada 2005 r., II PZP 8/05 (OSNAP 2006 nr 5-6, poz. 72), który w identycznym stanie faktycznym i prawnym uznał, że przepisy art. 42 § 1-3 k.p. oraz art. 241<sup>13</sup> § 2 k.p. nie mają zastosowania do wprowadzenia mniej korzystnych dla pracownika postanowień porozumienia zbiorowego zawartego przez organizacje związkowe i spółkę akcyjną powstałą wskutek komercjalizacji przedsiębiorstwa państwowego, zmieniającego porozumienie zbiorowe (pakiet socjalny) zawarte wcześniej przez wymienione zakładowe organizacje związkowe i przedsiębiorstwo państwowe w związku z planowaną komercjalizacją tego przedsiębiorstwa. Takie trafne rozstrzygnięcie nie zależało od uznania Pakietu za akt prawny zawierający przepisy prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p., który nie jest układem zbiorowym pracy; bądź za umowę na rzecz osób trzecich (pracowników), które w szczególnych sytuacjach związanych z funkcjonowaniem przedsiębiorstwa (zakładu pracy) w warunkach prywatyzacji lub komercjalizacji są postrzegane jako instrument prawny elastycznego reagowania na te sytuacje, bez konieczności dokonywania wypowiedzi zmieniających.

Istotne jest to, że każda zmiana nienazwanego zbiorowego porozumienia prawa pracy wymaga zgodnej woli stron porozumienia, w tym zgody zakładowych związków zawodowych reprezentujących interesy pracowników. W takiej sytuacji nawet niekorzystne dla poszczególnych pracowników zmiany dotyczące gwarancji zatrudnienia są uzasadnione interesem całej załogi zakładu lub jego grupy pracowniczej i następują z woli uprawnionych podmiotów zawierających, a następnie zmieniających zbiorowe porozumienie prawa pracy. Nawet przypisanie pakietowi socjalnemu charakteru prawnego umowy o świadczenie na rzecz osoby trzeciej, nie sprawia, że warunki i gwarancje zatrudnienia określone w postanowieniach Pakietu wynikają z umowy o pracę w rozumieniu art. 42 § 1 k.p. Przepis ten dotyczy bowiem wprost i jednoznacznie warunków zatrudnienia wynikających z woli samych stron umowy o pracę, a zatem nie odnosi się do elementów treści stosunku pracy niemających - w przypadku warunków wynikających z Pakietu - źródła w bezpośrednio wyrażonej woli przez pracownika i pracodawcę. Przyjęcie odmiennego stanowiska nie jest możliwe, bo oznaczałoby

przyznanie postanowieniom Pakietowi większej skuteczności niż nazwanym porozumieniom zbiorowym oraz regulaminowi pracy, do których art. 241<sup>13</sup> § 2 nie ma zastosowania. Wszystko to oznacza, że skoro przepisy o wypowiedzeniu zmieniającym (art. 42 k.p.) stosuje się tylko do wypowiedzenia warunków pracy i płacy wynikających z umowy o pracę, to uzgodniona przez uprawnione podmioty (pracodawcę i zakładowe organizacje związkowe) zmiana gwarancji zatrudnienia wynikających z postanowień Pakietu nie wymagała dokonywania indywidualnych wypowiedzeń zmieniających, ale automatycznie pozbawiała skarżących prawa do odszkodowania w zakresie wynikającym z jej dokonania.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy oddalił niemające usprawiedliwionych podstaw prawnych skargi kasacyjne (art. 398<sup>14</sup> k.p.c.), zasądzając od skarżących na rzecz pozwanej część kosztów zastępstwa procesowego w tej prawniczo złożonej sprawie (art. 102 k.p.c.).