

Wyrok z dnia 25 września 2008 r.

II PK 40/08

Złożenie przez pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego tylko wówczas może być uznane za niedotrzymanie gwarancji zatrudnienia z § 14 w związku z § 11 ust. 2 Pakietu Gwarancji Pracowniczych w Kopalni Węgla Brunatnego „A.”, gdy z okoliczności sprawy (w szczególności z zaproponowanych pracownikowi nowych warunków pracy lub płacy), wynika, że rzeczywistą wolą pracodawcy nie jest kontynuowanie stosunku pracy, lecz jego definitywne zakończenie.

Przewodniczący SSN Zbigniew Hajn (sprawozdawca), Sędziowie: SN Zbigniew Korzeniowski, SA Halina Kuryło.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 25 września 2008 r. sprawy z powództwa Marii J. przeciwko Kopalni Węgla Brunatnego „A.” SA w T. o zapłatę, na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 12 października 2007 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Apelacyjnemu w Poznaniu do ponownego rozpoznania oraz orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Zaskarżonym wyrokiem Sąd Apelacyjny oddalił apelację strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Koninie z 15 czerwca 2007 r., zasądającego od pozwanej Kopalni Węgla Brunatnego „A.” SA w T. (powoływanej dalej, jako „Kopalnia”) na rzecz powódki Marii J. 183.601,77 zł z ustawowymi odsetkami i rozstrzygającego o rygorze natychmiastowej wykonalności i kosztach postępowania.

Zgodnie z przyjętymi w sprawie ustaleniami faktycznymi, powódka od 10 lipca 1969 r. do 31 października 2006 r. była zatrudniona przez pozwaną na czas nieokre-

ślony na stanowisku zastępcy kierownika Działu Kadr i Spraw Obronnych, zaś od marca 1996 r. pełniła obowiązki kierownika Działu Kadr na czas nieobecności kierownika tego działu. Powódka otrzymywała wynagrodzenie według kategorii 25 w wysokości 2.246 zł miesięcznie oraz dodatek funkcyjny w wysokości 35% wynagrodzenia zasadniczego. Do jej obowiązków należało wówczas, między innymi, kompletowanie, ewidencja, aktualizacja i archiwizacja akt osobowych pracowników na stanowiskach nierobotniczych, ustalanie okresów zatrudnienia do nagród jubileuszowych, uprawnień emerytalnych, nadawanie stopni górniczych pracownikom oraz ewidencjonowanie już nadanych, zastępowanie kierownika działu w czasie jego nieobecności, wykonywanie innych czynności zleconych przez bezpośredniego przełożonego. Pismem z 12 lipca 2006 r. pozwana wypowiedziała powódce warunki pracy i płacy za trzymiesięcznym wypowiedzeniem, podając jako przyczynę wypowiedzenia zmiany organizacyjne, wynikające z obowiązującego od 1 lipca 2006 r. regulaminu organizacyjnego Kopalni, a jako podstawę prawną art. 42 § 1 k.p. Po upływie okresu wypowiedzenia powódce zaproponowano stanowisko starszej specjalistki w Sekcji do spraw Kadrowych z wynagrodzeniem według kategorii 25 w wysokości 2.246 zł miesięcznie. Do obowiązków powódki miało należeć - między innymi - zakładanie, kompletowanie, ewidencja, aktualizacja i archiwizacja akt osobowych pracowników na stanowiskach nierobotniczych; ewidencja i kontrola czasu pracy zatrudnionych, wykorzystywania przez nich urlopów i zwolnień od pracy oraz stała obsługa komputera i programów w celu realizacji powierzonych zadań oraz współpraca z informatykami w zakresie prawidłowości funkcjonowania systemów komputerowych i sporządzania sprawozdawczości. Pismem z 12 września 2006 r. powódka zawiadomiła pozwaną o nieprzyjęciu zaproponowanych nowych warunków pracy i płacy. Po rozwiązaniu stosunku pracy powódka przeszła na wcześniejszą emeryturę. W pozwanej Spółce do 30 czerwca 2006 r. istniał Dział Kadr i Spraw Obronnych z kierownikiem i jego zastępcą, a od 1 lipca 2006 r. powołano w to miejsce Biuro Spraw Pracowniczych z dyrektorem Biura na czele. Nie było natomiast stanowiska zastępcy dyrektora Biura. Dyrektorowi Biura podlegała Sekcja Kadr, na czele której stał kierownik. Sekcja i kierownik mieli siedzibę w miejscowości W. odległej od T. kilka kilometrów. Powódka nadal pracowałaby w T., tyle że zmieniono by jej pomieszczenie biurowe. Dotychczas zajmowała pomieszczenie, w którym znajdowały się akta osobowe pracowników. Powódka miałaby nadal do niego dostęp, ale w obecności dyrektora Biura lub pracownicy zajmującej dotychczasowy pokój powódki. Powódka nie

byłaby też informowana o planowanych przyjęciach pracowników. Nowe stanowisko pracy powódki było mniej korzystne finansowo, wiązało się ze spadkiem prestiżu. Powódka miałaby też z pewnością więcej pracy. Powódka nie pisała w zasadzie na komputerze, tymczasem nowy zakres czynności obligował ją w znacznym stopniu do pracy komputerowej.

Od powyższego wypowiedzenia powódka nie odwołała się, ale zaproponowanych jej warunków pracy i płacy nie przyjęła. Wobec tego umowa o pracę rozwiązała się z upływem okresu wypowiedzenia. W rezultacie sporu dotyczącego treści świadectwa pracy powódki Sąd Rejonowy Sąd Pracy w Turku wyrokiem z 30 stycznia 2007 r. nakazał pozwanej sprostowanie jej świadectwa pracy przez wpisanie jako podstawy prawnej rozwiązania stosunku pracy art. 10 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników oraz zasądził od pozwanej na rzecz powódki 13.486,50 zł tytułem odprawy pieniężnej. Zgodnie z § 11 ust. 2 Pakietu Gwarancji Pracowniczych w Kopalni Węgla Brunatnego „A.”, zawartego 4 maja 1999 r. między Dyrekcją Przedsiębiorstwa Państwowego KWB „A.” a Związkami Zawodowymi działającymi w tej Kopalni (powoływanego dalej jako: „Pakiet”), Zarząd Kopalni do dnia 31 grudnia 2010 r. nie rozwiąże umowy o pracę z żadnym pracownikiem zatrudnionym w dniu przekształcenia Przedsiębiorstwa w jednoosobową Spółkę Skarbu Państwa z innych przyczyn niż: 1) porozumienie stron, 2) wypowiedzenie umowy o pracę przez pracownika, 3) przejście pracownika na rentę lub emeryturę, 4) określonych w art. 52 k.p., 5) rozwiązanie umowy z winy pracownika określonej w regulaminie pracy. Z kolei § 14 Pakietu stanowi, że w przypadku niedotrzymania gwarancji zatrudnienia, o których mowa w § 11 ust. 2, pracodawca wypłaci odprawę w wysokości 1-miesięcznego wynagrodzenia za każdy rok pracy w przedsiębiorstwie i KWB „A.” SA obliczonego jak za urlop wypoczynkowy.

Rozpatrując apelację strony pozwanej, Sąd Apelacyjny przyjął ustalenia faktyczne i podzielił ich prawną ocenę dokonaną przez Sąd pierwszej instancji, uznając, że zaproponowane powódce nowe warunki pracy należy uznać za niedogodne dla niej, a zatem nieusprawiedliwione zaistniałymi okolicznościami. W tej sytuacji nie stanowią one współprzyczyny rozwiązania z nią stosunku pracy. Sąd Apelacyjny uznał również, że przejście powódki bezpośrednio po rozwiązaniu stosunku pracy na wcześniejszą emeryturę stanowiło uprawnienie powódki i skorzystanie z niego nie wpływa na ocenę pozostałych faktów. Zdaniem Sądu przyjęta ocena prawna pozo-

staje w zgodzie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego, według którego odmowa przyjęcia wypowiedzenia zmieniającego nie jest równoznaczna z wypowiedzeniem umowy o pracę przez pracownika, lecz w takim wypadku rozwiązanie umowy o pracę odpowiada wypowiedzeniu umowy przez pracodawcę. Poza tym, jak orzekł Sąd Najwyższy w wyroku z 17 października 2006 r., II PK 35/06 (niepublikowany), który zapadł na tle stanu faktycznego bardzo podobnego do przedmiotowego, dokonanie wypowiedzenia zmieniającego może prowadzić do rozwiązania umowy tak samo jak złożenie oświadczenia o jej wypowiedzeniu, wskutek nieprzyjęcia przez pracownika propozycji zmiany treści stosunku pracy (skutek wynikający z przepisu art. 42 § 3 k.p.). Rozwiązanie umowy o pracę jest wówczas celem ewentualnym, ubocznym wypowiedzenia, u którego podstaw leżała tylko zmiana warunków pracy. Skutek ten jednak pracodawca powinien co najmniej przewidzieć.

W skardze kasacyjnej, odniesionej do całego wyroku Sądu Apelacyjnego, strona pozwana zarzuciła naruszenie prawa materialnego, tj.: a) § 11 ust. 2 i § 14 Pakietu w związku z art. 9 ust. 1 k.p., przez błędną wykładnię § 11 ust. 2 Pakietu oraz niewłaściwe zastosowanie § 14 Pakietu, polegające na uznaniu, że złożenie przez pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego warunki umowy o pracę, które na skutek odmowy ich przyjęcia przez pracownika przekształciło się w wypowiedzenie definitywne, stanowiło naruszenie gwarancji zatrudnienia określonych w § 11 ust. 2 Pakietu, rodzące obowiązek wypłaty odprawy określonej w § 14 Pakietu; b) stosowanego *per analogiam* art. 10 ust. 1 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, przez jego niewłaściwą wykładnię i błąd w subsumcji prowadzący do przyjęcia, że zaproponowane powódce nowe warunki pracy i pracy były dla niej „nieodgodne”, czyli nieusprawiedliwione zaistniałymi okolicznościami, a odmowa ich przyjęcia przez powódkę nie stanowiła współprzyczyny rozwiązania stosunku pracy. Strona skarżąca zarzuciła również naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 316 § 1 w związku z art. 391 § 1 k.p.c., polegające na nieuwzględnieniu dokonania przez strony Pakietu, na spotkaniu 27 lipca 2007 r. (a więc już po wytoczeniu powództwa w niniejszej sprawie) wykładni autentycznej jego postanowień dotyczących gwarancji zatrudnienia, co miało istotny wpływ na wynik sprawy, gdyż uwzględnienie pominiętego faktu i wynikających z niego skutków prawnych implikowałoby oddalenie powództwa.

W związku z podniesionymi zarzutami skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania lub o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i oddalenie powództwa oraz w każdym przypadku o rozstrzygnięcie o kosztach procesu, a w przypadku uwzględnienia drugiego wniosku, orzeczenie o zwrocie spełnionego przez stronę pozwaną na rzecz powódki świadczenia w pełnej wysokości.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powódka wniosła o jej oddalenie i zasądzenie zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna została uwzględniona ponieważ w okolicznościach rozpoznawanej sprawy przedstawione w niej zarzuty naruszenia § 11 ust. 2 i § 14 Pakietu okazały się trafne.

Na wstępie należy zauważyć, że w wyroku z 24 września 2004 r., II PK 27/04 (OSNP 2005 nr 10, poz. 142), w sprawie dotyczącej tego samego Pakietu i tego samego zakładu pracy, Sąd Najwyższy uznał za nietrafny zarzut pozwanej Kopalni, dotyczący naruszenia art. 9 § 1 k.p. w związku z § 11 ust. 2 i § 14 Pakietu przez błędną ich wykładnię, polegającą na przyjęciu, że w związku z ustaniem stosunku pracy powoda na skutek odmowy przyjęcia wypowiedzenia zmieniającego, doszło do naruszenia przez pozwaną gwarancji zatrudnienia w rozumieniu § 11 ust. 2 Pakietu, uzasadniającego wypłatę powodowi odprawy, o której mowa w § 14 Pakietu. W sprawie tej głównemu inżynierowi do spraw rozwoju, z miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości 7.439,82 zł zaproponowano stanowisko starszego inspektora w dziale BHP z wynagrodzeniem zasadniczym 1.933 zł miesięcznie. Sąd Najwyższy uznał, że skoro pracodawca dokonał wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy, a powód odmówił ich przyjęcia, w związku z czym umowa o pracę uległa rozwiązaniu, to nie może budzić wątpliwości, że pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę z innych przyczyn niż wymienione taksatywnie w § 11 ust. 2 Pakietu Gwarancji Pracowniczych, a zatem nie dotrzymał gwarancji zatrudnienia w rozumieniu tego przepisu. Ze względu na treść i cel art. 42 k.p. nie można bowiem przyjąć, że odmowa przyjęcia przez pracownika wypowiedzenia zmieniającego jest równoznaczna z wypowiedzeniem umowy o pracę przez tego pracownika. Trafny jest odmienny pogląd, że w takim wypadku rozwiązanie umowy o pracę jest równoznaczne z wypo-

wiedzeniem umowy o pracę przez pracodawcę. Wynika to nie tylko z celu, treści i systematyki art. 42 k.p., lecz także z istoty wypowiedzenia zmieniającego, jako jednostronnej czynności prawnej dokonywanej przez pracodawcę, której celem głównym jest zmiana treści stosunku pracy, natomiast celem ewentualnym i ubocznym jest rozwiązanie stosunku pracy. Analogiczny pogląd Sąd Najwyższy przyjął w wyroku z 17 października 2006 r., II PK 35/06 (niepublikowany).

W zdaniu odrębnym do przedstawionego wyżej wyroku z 24 września 2004 r. SSN Jadwiga Skibińska-Adamowicz wskazała, że sens wyrażenia „niedotrzymanie gwarancji zatrudnienia” uzasadnia wniosek, że obowiązek wypłacenia pracownikowi odprawy przewidziany w § 14 Pakietu powstaje w sytuacji, gdy pracodawca nie może lub nie chce dalej zatrudniać pracownika, czyli nie dotrzymuje gwarancji zatrudnienia. Niewątpliwie więc § 14 Pakietu dotyczy definitywnego wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę. Natomiast poważne wątpliwości powstają jej zdaniem wówczas, gdy pracodawca dokonuje wypowiedzenia warunków umowy o pracę, to znaczy, gdy chce nadal zatrudniać pracownika i stwarza mu gwarancję zatrudnienia, tyle że na zmienionych warunkach. W § 11 ust. 2 Pakietu pracodawca zobowiązał się nierozwiązywać z pracownikami stosunków pracy z innych przyczyn niż wymienione w tym postanowieniu, co w szczególności oznaczało, że nie rozwiąże stosunków pracy w drodze wypowiedzenia. Jeżeli więc spojrzeć na czynności pozwanego pracodawcy z punktu widzenia gwarancji zatrudnienia, to należałoby uznać, że w odniesieniu do powoda gwarancji tych dotrzymał. Zaproponował bowiem nowe warunki pracy i płacy, a do ustania stosunku pracy doszło wskutek ich nieprzyjęcia przez powoda. W świetle przedstawionych uwag należało więc dostrzec różnicę między wypowiedzeniem definitywnym, powodującym utratę przez pracownika zatrudnienia, a wypowiedzeniem zmieniającym, które do takiego rezultatu nie musi doprowadzić. Następnie autorka zdania odrębnego wskazała, że wprawdzie Sąd Apelacyjny trafnie zauważył, że pogląd, według którego wypowiedzenie zmieniające nie narusza gwarancji zatrudnienia, rodzi niebezpieczeństwo wykorzystywania wypowiedzenia do proponowania pracownikowi warunków niemożliwych do zaakceptowania i w ten sposób uniknięcia przez pracodawcę odpowiedzialności za decyzję pracownika, ale kolejność etapów rozumowania powinna być inna. Najpierw bowiem należało dokonać wykładni § 11 ust. 2 i § 14 Pakietu ustalającego gwarancję zatrudnienia i rozstrzygnąć, czy naruszeniem tej gwarancji jest zarówno wypowiedzenie definitywne, jak i wypowiedzenie zmieniające, a następnie odnieść się do stanu faktycznego

sprawy i ocenić, czy wypowiedzenie zmieniające było w istocie rzeczy realizacją gwarancji zatrudnienia przewidzianej w Pakiecie, czy też propozycja nowych warunków zatrudnienia z góry wykluczała ich przyjęcie przez powoda, ale formalnie stwarzała pozory, że zmierza do utrzymania jego zatrudnienia. Rozwiązanie umowy o pracę przez złożenie oświadczenia o jej wypowiedzeniu (art. 30 § 1 pkt 2 k.p.) różni się od wypowiedzenia zmieniającego, które jest czynnością prawną o zamiarze złożonym (art. 42 § 2 i 3 k.p.). Jego głównym celem jest bowiem przeobrażenie dotychczasowego stosunku pracy, a celem wtórnym - jego rozwiązanie, w wypadku gdyby pracownik nie wyraził zgody na zmianę. Postawienie więc znaku równości między wypowiedzeniem umowy o pracę a wypowiedzeniem zmieniającym nie znajduje uzasadnienia w świetle postanowienia Pakietu zobowiązującego pozwaną Spółkę do stworzenia pracownikom gwarancji zatrudnienia.

W ocenie Sądu Najwyższego w obecnym składzie, w okolicznościach niniejszej sprawy oraz zważywszy na zarzuty i argumenty przedstawione w skardze kasacyjnej, stanowisko przedstawione w zdaniu odrębnym jest bardziej przekonujące. Uzupełniająco tylko należy wskazać, że z § 11 ust. 2 Pakietu wynika, iż gwarancje zatrudnienia, których niedotrzymanie sankcjonuje § 14, polegają na nierozwiązaniu do 31 grudnia 2010 r. przez pozwanego pracodawcę umowy o pracę z żadnym pracownikiem zatrudnionym w dniu przekształcenia Przedsiębiorstwa w jednoosobową Spółkę Skarbu Państwa z innych przyczyn niż: 1) porozumienie stron, 2) wypowiedzenie umowy przez pracownika, 3) przejście pracownika na emeryturę lub rentę, 4) rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 k.p.), 5) rozwiązanie umowy o pracę z winy pracownika określonej w regulaminie pracy. Już z literalnego brzmienia § 11 ust. 2 wynika, że niedotrzymanie gwarancji zatrudnienia, o której mówi § 14 Pakietu, polega na rozwiązaniu umowy przez pracodawcę. W rozważanym zakresie trafnie treść tych postanowień zinterpretował Sąd Apelacyjny w Poznaniu w wydanym w innej sprawie wyroku z 1 września 2005 r., III APa 55/05 (LEX nr 169870), wskazując, że pracodawca naruszy gwarancję zatrudnienia, jeżeli w okresie ochronnym rozwiąże umowę o pracę, bo nie chce lub też nie może kontynuować zatrudnienia. Skoro więc, jak wynika z treści art. 42 § 1-3 k.p., celem wypowiedzenia zmieniającego jest zmiana warunków pracy lub płacy w celu kontynuacji zatrudnienia, a rozwiązanie stosunku pracy jest tylko skutkiem nieprzyjęcia przez pracownika proponowanych warunków, to nie można twierdzić, że każde wypowiedzenie zmieniające, które napotka na odmowę pracownika jest równoznaczne

z rozwiązaniem umowy o pracę przez pracodawcę w rozumieniu § 14 w związku z § 11 ust. 2 Pakietu. W ocenie Sądu Najwyższego w obecnym składzie, ze względu na cel rozważanych postanowień Pakietu, którym jest wzmożona ochrona pracowników przed utratą (a nie zmianą warunków) zatrudnienia, i cel całego Pakietu, którym jest „zabezpieczenie podstawowych interesów pracowniczych i socjalnych pracowników KWB „A.” w procesie komercjalizacji”, rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę w rozumieniu § 11 ust. 2 Pakietu nie można utożsamiać z samym formalnoprawnym skutkiem oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu, lecz z faktycznym ustaleniem, która ze stron obiektywnie spowodowała rozwiązanie umowy.

Ustalenie, która ze stron doprowadza do rozwiązania stosunku pracy (rozwiązuje umowę o pracę w rozumieniu § 11 ust. 2 Pakietu) w przypadku zastosowania wypowiedzenia zmieniającego wymaga zatem dokonania oceny uwzględniającej, czy w danym stanie faktycznym zmierza ono, zgodnie z naturą tej czynności, do kontynuacji stosunku pracy, a jedynie odmowa przyjęcia warunków przez pracownika powoduje rozwiązanie stosunku pracy, czy też treść i okoliczności złożenia propozycji nowych warunków uzasadniają twierdzenie, że celem pracodawcy była eliminacja pracownika ze składu załogi. Za wypowiedzenie zmieniające zmierzające do eliminacji pracownika ze składu załogi, a więc naruszające gwarancje zatrudnienia w rozumieniu § 14 w związku z § 11 ust. 2 Pakietu, nie może być w każdym razie uznane wypowiedzenie uzasadnione w świetle art. 45 w związku z art. 42 § 1 k.p. Proponowane zmiany (nowe warunki) mogą więc być niekorzystne dla pracownika, bowiem wypowiedzenie warunków pracy lub płacy służy w praktyce wprowadzaniu zmian niekorzystnych, lub co najmniej niedogodnych dla pracownika (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 21 października 2003 r., I PK 512/02, OSNP 2004 nr 22, poz. 380). Przeciwna wykładnia prowadziłaby do pozbawienia pracodawcy prawa do dokonywania zmian warunków pracy pracowników, które jest niezbędne dla normalnego funkcjonowania zakładu pracy, a zwłaszcza dostosowywania go do zmieniających się warunków. W stanie faktycznym istniejącym w rozważanej sprawie, taka wykładnia oznaczałaby w praktyce niemożliwość wprowadzania jakichkolwiek nieodpowiadających pracownikom zmian w umowach o pracę przez cały ponad dziesięcioletni okres obowiązywania Pakietu.

W tej sytuacji, biorąc pod uwagę to, że wypowiedzenie zmieniające z natury rzeczy zmierza do kontynuacji zatrudnienia (a więc zagwarantowania dalszego zatrudnienia w zmieniających się warunkach) przyjęcie, że tego rodzaju wypowiedzenie

narusza gwarancje zatrudnienia, musiałoby mieć oparcie w sformułowaniach Pakietu wskazujących jasno, że taka była wola stron tego porozumienia. Należy bowiem uznać, że możliwość dokonywania niezbędnych (uzasadnionych w rozumieniu art. 45 § 1 w związku z art. 42 § 1 k.p.) zmian warunków pracy i płacy pracowników jest jedną z istotnych przesłanek dotrzymania gwarancji zatrudnienia polegających na utrzymaniu miejsc pracy pracowników Kopalni objętych Pakietem. Trudno byłoby sobie wyobrazić możliwość prawidłowego, gwarantującego utrzymanie poziomu zatrudnienia funkcjonowania przedsiębiorstwa, którego kierownictwo jest pozbawione nie tylko możliwości normalnego rozwiązywania umów o pracę (co przyjęto w § 11 ust. 2 Pakietu), lecz także zmian warunków pracy pracowników.

W rezultacie powyższych uwag można stwierdzić, że - jak trafnie twierdzi strona skarżąca - złożenie przez pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego tylko wówczas może być uznane za niedotrzymanie gwarancji zatrudnienia z § 14 w związku z § 11 ust. 2 Pakietu, gdy z całokształtu okoliczności sprawy, w szczególności z treści zaproponowanych pracownikowi nowych warunków pracy lub płacy, wynika, że rzeczywistą wolą pracodawcy nie jest kontynuacja stosunku pracy, lecz jego definitywne zakończenie. W przekonaniu Sądu Najwyższego przyjęte w niniejszej sprawie ustalenia faktyczne nie uzasadniają wniosku, że Kopalnia dokonała powódce wypowiedzenia warunków umowy o pracę w sposób, który może być uznany za niedotrzymanie rozważanej gwarancji zatrudnienia. Wymagałoby to ustalenia, że wypowiedzenie to nie miało na celu kontynuowania z powódką stosunku pracy, czego Sąd Apelacyjny nie stwierdził. Takiego ustalenia nie może zastąpić stwierdzenie, że nowe warunki pracy były dla powódki „wyraźnie niedogodne”. Wobec powyższego kasacyjny zarzut naruszenia przez Sąd Apelacyjny § 11 ust. 2 i § 14 Pakietu w związku z art. 9 ust. 1 k.p. należało uznać za uzasadniony.

Nieprzekonujące okazały się natomiast pozostałe zarzuty. Zarzut naruszenia „stosowanego *per analogiam* art. 10 ust. 1 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotycających pracowników” jest nietrafny, ponieważ odwołanie się (przez Sąd pierwszej instancji) do argumentacji związanej z orzeczniczą wykładnią tego przepisu miało jedynie charakter uzupełniającej argumentacji, a nie „stosowania tego przepisu *per analogiam*”.

Bezpodstawny jest także zarzut naruszenia przepisów postępowania, tj. art. 316 § 1 w związku z art. 391 § 1 k.p.c., polegającego na nieuwzględnieniu dokonania

przez strony Pakietu, na spotkaniu 27 lipca 2007 r. (a więc już po wytoczeniu powództwa w niniejszej sprawie) wykładni autentycznej jego postanowień dotyczących gwarancji zatrudnienia. Trudno uznać, że na spotkaniu stron Pakietu, mającym (zgodnie z § 30 tego aktu) na celu coroczną ocenę podejmowanych i realizowanych działań pod względem zgodności z treścią tego porozumienia, na którym nawet nie wspomniano o jego § 11 ust. 2 i § 14 [...], dokonano wykładni autentycznej tych postanowień. Natomiast podniesienie tego zarzutu może mieć to znaczenie, że gdyby okazało się, że w toku tego spotkania strony omawiały sprawę powódki i związek zawodowy uznał postępowanie pozwanej w tym przypadku za zgodne z Pakietem, to może to mieć pewne znaczenie dla ustalenia jego wykładni. Należy bowiem zgodzić się z poglądem, że w wyjaśnianiu znaczenia przepisów układu zbiorowego pracy lub innych porozumień zbiorowych istotna jest tzw. wykładnia subiektywna, polegająca na ustaleniu zamierzeń i woli podmiotów (organów) upoważnionych do ustanowienia danego aktu normatywnego, jak również wykładnia autentyczna, która z mocy art. 241⁶ k.p. dokonywana jest przez strony układu zbiorowego pracy. Wnioski wypływające z tej wykładni nie są wprawdzie rozstrzygające, bo z chwilą zawarcia układ zbiorowy niejako odrywa się od jego twórców i jako akt normatywny zaczyna „żyć własnym życiem”, a wspólne wyjaśnienia stron dotyczące treści jego postanowień nie wiążą sądu, nie mogą być one jednak pomijane czy lekceważone (por. wyroki Sądu Najwyższego z: 10 listopada 1999 r., I PKN 345/99, OSNAPiUS 2001 nr 6, poz. 195; 12 maja 2004 r., I PK 339/02, PiZS 2005 nr 7, s. 42; 19 sierpnia 2004 r., I PK 528/03, OSNP 2005 nr 6, poz. 79; uchwała z 27 marca 2007 r., II PZP 3/07, OSNP 2007 nr 17-18, poz. 243; wyrok z 17 marca 2008 r., I PK 235/07, niepublikowany).

Z powyższych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c., a o kosztach postępowania kasacyjnego - na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w związku z 398²¹ k.p.c.

=====