

Wyrok z dnia 11 grudnia 2009 r.

II PK 158/09

Skargę kasacyjną w części podnoszącej zarzuty dotyczące zawartego w wyroku sądu drugiej instancji rozstrzygnięcia o kosztach procesu, które nie były przedmiotem rozstrzygnięcia sądu pierwszej instancji, należy traktować jako zażalenie (art. 394¹ § 1 pkt 2 k.p.c. w brzmieniu obowiązującym od 22 maja 2009 r.).

Przewodniczący SSN Jolanta Strusińska-Żukowska, Sędziowie SN:
Małgorzata Gersdorf, Józef Iwulski (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 11 grudnia 2009 r. sprawy z powództwa Marii J. przeciwko Kopalni Węgla Brunatnego A. SA w T. o zapłatę, na skutek skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 6 lutego 2009 r. [...]

1. u c h y l i ł zaskarżony wyrok w punkcie 2 i zasądził od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 14.000 (czternaście tysięcy) zł tytułem zwrotu kosztów procesu, nie obciążając powódki tymi kosztami w pozostałym zakresie,

2. o d d a l i ł skargę kasacyjną w pozostałej części i zniósł między stronami koszty postępowania kasacyjnego.

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

Wyrokiem z dnia 15 czerwca 2007 r. [...] Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Koninie zasądził od pozwanej Kopalni Węgla Brunatnego „A.” SA w T. na rzecz powódki Marii J. kwotę 183.601,77 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 1 listopada 2006 r. do dnia zapłaty oraz orzekł o kosztach procesu.

Sąd Okręgowy ustalił, że powódka od dnia 10 lipca 1969 r. do dnia 31 października 2006 r. była zatrudniona przez pozwaną na czas nieokreślony 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 miesięcznie według kategorii 25 w kwocie 2.246,00 zł oraz dodatek funkcyjny w wysokości 35% wynagrodzenia zasadniczego. Do obowiązków powódki należało wówczas kompletowanie, ewidencja, aktualizacja i archiwizacja akt osobowych pracowników nierobotniczych; ustalanie okresów zatrudnienia do naliczania nagród jubileuszowych i uprawnień emerytalnych; nadawanie stopni górniczych pracownikom oraz ewidencjonowanie nadanych stopni; zastępowanie kierownika działu w czasie jego nieobecności oraz wykonywanie innych czynności zleconych przez bezpośredniego przełożonego. Pismem z dnia 12 lipca 2006 r. pozwana wypowiedziała powódce warunki pracy i płacy ze względu na zmiany organizacyjne wynikające z obowiązującego od 1 lipca 2006 r. regulaminu organizacyjnego Przedsiębiorstwa Spółki KWB „A.” SA. Po upływie okresu wypowiedzenia powódce zaproponowano stanowisko starszego specjalisty w sekcji do spraw kadrowych za wynagrodzeniem według kategorii 25 w wysokości 2.246 zł miesięcznie. Do obowiązków powódki miało należeć zakładanie, kompletowanie, ewidencja, aktualizacja i archiwizacja akt osobowych pracowników na stanowiskach nierobotniczych; ewidencja i kontrola czasu pracy zatrudnionych, ewidencja urlopów i zwolnień od pracy; 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 odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków pracy i płacy. W pozwanej Spółce do dnia 30 czerwca 2006 r. istniał Dział Kadr i Spraw Obronnych z kierownikiem i jego zastępcą, a od dnia 1 lipca 2006 r. powołano w to miejsce Biuro Spraw Pracowniczych z dyrektorem na czele. Nie było natomiast stanowiska zastępcy dyrektora Biura. Dyrektorowi Biura podlegała Sekcja Kadr, na czele której stał kierownik. Sekcja ta miała siedzibę w miejscowości W., oddalonej od T. o kilka kilometrów. Powódka nadal pracowałaby w T., jednakże w innym pomieszczeniu biurowym. Nowe stanowisko pracy było mniej korzystne finansowo oraz mniej prestiżowe, a powódka miałaby więcej pracy. Powódka w zasadzie nie pisała na komputerze, tymczasem nowy zakres czynności obligował ją w znacznym stopniu do pracy z komputerem. Od wypowiedzenia zmieniającego powódka nie odwołała się do sądu pracy. Wobec odmowy przyjęcia zaproponowanych jej warunków pracy i płacy umowa o pracę rozwiązała się po upływie trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia.

Wyrokiem z dnia 30 stycznia 2007 r., sąd pracy nakazał pozwanej sprostowanie świadectwa pracy wystawionego powódce w dniu 14 listopada 2006 r. przez wpisanie w punkcie 3b jako podstawy prawnej rozwiązania stosunku pracy art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników oraz zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 13.486,50 zł tytułem odprawy pieniężnej.

W pozwanej Spółce obowiązuje Pakiet Gwarancji Pracowniczych zawarty w dniu 4 maja 1999 r. między dyrekcją Przedsiębiorstwa Państwowego KWB „A.” a związkami zawodowymi. Zgodnie z postanowieniami tego Pakietu, pracodawca zobowiązał się, że nie rozwiąże umowy o pracę z żadnym pracownikiem zatrudnionym w dniu przekształcenia Przedsiębiorstwa Państwowego KWB „A.” w jednoosobową spółkę Skarbu Państwa z innych przyczyn niż porozumienie stron, wypowiedzenie umowy o pracę przez pracownika, przejście pracownika na rentę lub emeryturę, z przyczyn określonych w art. 52 k.p. oraz z winy pracownika „określonej w regulaminie pracy”. W razie niedotrzymania gwarancji zatrudnienia pozwana zobowiązała się do wypłaty odprawy w wysokości miesięcznego wynagrodzenia za każdy rok pracy w Przedsiębiorstwie Państwowym KWB „A.” i KWB „A.” SA obliczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. Według niespornego wyliczenia, na podstawie Pakietu powódce przysługiwałaby odprawa w wysokości co najmniej 185.669,36 zł.

Według Sądu Okręgowego, żądanie pozwu jest uzasadnione, bowiem powódka - odmawiając przyjęcia zaproponowanych jej warunków pracy i płacy - działała z obiektywnie uzasadnionych przyczyn. Powódka doprowadziła więc do rozwiązania umowy o pracę z usprawiedliwionych przyczyn, a ponieważ nie wystąpiły inne współprzyczyny rozwiązania z nią stosunku pracy przez pracodawcę, to należało jej przyznać odprawę gwarantowaną Pakietem.

Wyrokiem z dnia 12 października 2007 r. [...] Sąd Apelacyjny w Poznaniu oddalił apelację pozwanej od wyroku Sądu pierwszej instancji i zasądził na rzecz powódki kwotę 2.700 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej. Sąd Apelacyjny przyjął ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i podzielił ich ocenę prawną, uznając, że zaproponowane powódce nowe warunki pracy należy uznać za niedogodne dla niej, a zatem odmowę ich przyjęcia za usprawiedliwioną zaistniałymi okolicznościami. Sąd Apelacyjny uznał również, że przejście powódki bezpośrednio po rozwiązaniu stosunku pracy na wcześniejszą emeryturę stanowiło jej uprawnienie i skorzystanie z tego nie wpływa na ocenę prawa do odprawy. Zda-

niem Sądu Apelacyjnego, przyjęta ocena prawna pozostaje 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 następuje w wyniku wypowiedzenia pracodawcy. Poza tym, dokonanie przez pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego może prowadzić do rozwiązania umowy (tak samo jak złożenie oświadczenia o jej wypowiedzeniu definitywnym), wskutek nieprzyjęcia przez pracownika propozycji zmiany treści stosunku pracy. Rozwiązanie umowy o pracę jest wówczas celem ewentualnym, ubocznym wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy. Skutek ten jednak pracodawca powinien co najmniej przewidzieć.

Wyrokiem z dnia 25 września 2008 r., II PK 40/08, Sąd Najwyższy w uwzględnieniu skargi kasacyjnej strony pozwanej, uchylił wyrok Sądu drugiej instancji i przekazał sprawę temu Sądowi do ponownego rozpoznania, pozostawiając mu rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego. W uzasadnieniu rozstrzygnięcia Sąd Najwyższy wskazał, że już z literalnego brzmienia § 11 ust. 2 Pakietu wynika, iż niedotrzymanie gwarancji zatrudnienia, o której mówi § 14 Pakietu, polega na rozwiązaniu umowy przez pracodawcę. Skoro więc - zgodnie z art. 42 § 1-3 k.p. - celem wypowiedzenia zmieniającego jest zmiana warunków pracy lub płacy w celu kontynuacji zatrudnienia, zaś 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, ze względu na cel poszczególnych postanowień Pakietu, którym jest wzmożona ochrona pracowników przed utratą (a nie zmianą warunków) zatrudnienia oraz cel całego Pakietu, którym jest zabezpieczenie podstawowych interesów pracowniczych i socjalnych pracowników KWB „A.” w procesie komercjalizacji, rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę w rozumieniu § 11 ust. 2 Pakietu nie można utożsamiać z formalnoprawnym skutkiem oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu, lecz konieczne jest ustalenie, która ze stron obiektywnie spowodowała rozwiązanie umowy. Tym samym 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 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 stwierdzenie, że celem pracodawcy była eliminacja pracownika ze składu załogi.

Po ponownym rozpoznaniu sprawy, Sąd Apelacyjny wyrokiem z dnia 6 lutego 2009 r. [...] zmienił wyrok Sądu pierwszej instancji i oddalił powództwo oraz zasądził od powódki na rzecz pozwanej kwotę 28.538 zł tytułem zwrotu kosztów procesu za wszystkie instancje. Sąd Apelacyjny - uznając poczynione przez Sąd Okręgowy ustalenia faktyczne za własne - wywiódł, że kwestią sporną pomiędzy stronami było, czy nieprzyjęcie przez powódkę warunków pracy i płacy może być uznane za współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy. Innymi słowy, czy odmowa przyjęcia zaproponowanych powódce warunków zatrudnienia była uzasadniona. Zdaniem Sądu Apelacyjnego, ta odmowa nie była uzasadniona, gdyż przyczyną wypowiedzenia zmieniającego były zmiany organizacyjne pozwanej, mające na celu zapewnienie większej rentowności. Pakiet Gwarancji Pracowniczych w § 11 zapewniał pracownikom ochronę przed rozwiązaniem umowy o pracę przez pracodawcę, ale już nie przed ustaniem stosunku pracy na skutek odmowy przyjęcia zaproponowanych pracownikowi warunków pracy i płacy. Z § 11 ust. 2 Pakietu wynika, że gwarancje zatrudnienia, których niedotrzymanie sankcjonuje § 14, polegają na nierozwiązywaniu - z enumeratywnie określonych przyczyn - do 31 grudnia 2010 r. przez pozwanego pracodawcę umowy o pracę z jakimkolwiek pracownikiem, który był zatrudniony w dniu przekształcenia Przedsiębiorstwa w jednoosobową spółkę Skarbu Państwa. Z § 14 Pakietu zaś wynika, że obowiązek wypłacenia pracownikowi odprawy powstaje wówczas, gdy pracodawca nie może lub nie chce dalej zatrudniać pracownika (czyli, gdy nie dotrzymuje gwarancji zatrudnienia). Skoro z § 11 ust. 2 Pakietu wynika zobowiązanie pozwanej polegające na powstrzymaniu się od rozwiązania stosunków pracy w drodze wypowiedzenia, to - w ocenie Sądu odwoławczego - czynności polegające na wręczeniu pracownikowi wypowiedzenia zmieniającego, nie są przejawem złamania gwarancji zatrudnienia. Pozwana zaproponowała powódce nowe warunki pracy i płacy, a do ustania stosunku pracy doszło wskutek ich nieprzyjęcia przez powódkę. Celem Pakietu było utrzymanie zatrudnienia z racji wprowadzanych zmian organizacyjnych i zwiększenia rentowności zakładu, a jego rezultatem jest gwarancja utrzymania zatrudnienia, a nie gwarancja utrzymania dotychczasowych warunków pracy i płacy. Zdaniem Sądu Apelacyjnego, nowe warunki pracy i płacy nie były dla powódki rażąco niekorzystne, co uniemożliwiłoby ich akceptację. W wyniku zmian organiza-

cyjnych zostało zlikwidowane dotychczasowe stanowisko powódki, jednak zaproponowano jej nowe stanowisko zbliżone do poprzedniego, o bardzo podobnym zakresie obowiązków. Zakres czynności powódki został jedynie doprecyzowany i dostosowany do obowiązków starszego specjalisty. Pozwana nie mogła zaproponować powódce stanowiska kierownika Sekcji do Spraw Kadrowych, ponieważ osoba je zajmująca podlegała ochronie. Z tej przyczyny powódka została pobawiona dodatku funkcyjnego, który do tej pory otrzymywała w wysokości 35% zasadniczego wynagrodzenia. Po zmianach organizacyjnych jej wynagrodzenie uległo obniżeniu o 15,84%, a nie - jak utrzymywała - o 35%. Powódka przed wprowadzeniem zmian organizacyjnych uzyskiwała najwyższą stawkę wynagrodzenia zasadniczego i w wypowiedzeniu stawka ta została wobec niej utrzymana. Sąd Apelacyjny nie podzielił stanowiska Sądu Okręgowego jakoby skutek wypowiedzenia zmieniającego doszło do obniżenia prestiżu powódki, jak i jej alienacji od innych pracowników, co było związane z koniecznością przeniesienia jej do sąsiedniego pokoju. Powódka nadal mogła wykonywać swe obowiązki na takich samych zasadach, jak czyniła to do tej pory. Postępowanie dowodowe nie wykazało także, by powódka miała zostać przeniesiona do sąsiedniej miejscowości w celu wykonywania swych obowiązków. W konsekwencji, Sąd Apelacyjny zmienił wyrok Sądu Okręgowego przez oddalenie powództwa, zaś o kosztach postępowania orzekł na podstawie art. 98 § 1 i § 3 w związku z art. 99 k.p.c.

Od wyroku Sądu Apelacyjnego powódka wniosła skargę kasacyjną, zaskarżając go w całości. Powódka zarzuciła naruszenie: 1) art. 42 w związku z art. 45 k.p. oraz § 11 ust. 2 i § 14 Pakietu Gwarancji Pracowniczych Kopalni Węgla Brunatnego „A.” SA w T. w związku z art. 9 § 1 k.p., przez dokonanie błędnej ich wykładni polegającej na przyjęciu, że złożenie przez pozwaną wypowiedzenia zmieniającego warunki umowy o pracę nie stanowiło naruszenia gwarancji zatrudnienia określonych w § 11 ust. 2 Pakietu i nie powodowało obowiązku wypłaty powódce odprawy przewidzianej w Pakiecie; 2) art. 385 oraz art. 382 i art. 386 § 1 k.p.c., przez przyjęcie, że wolą pozwanej było kontynuowanie stosunku pracy z powódką, a odmowa przyjęcia proponowanych warunków pracy była nieuzasadniona; 3) art. 98 i art. 99 k.p.c., przez obciążenie powódki w całości kosztami procesu oraz 4) art. 102 k.p.c. i art. 113 pkt 4 u.k.s.c., przez ich niezastosowanie. Skarżąca wniosła o uchylenie wyroku Sądu Apelacyjnego i zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki odprawy w kwocie 183.602 zł oraz o zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki zwrotu kosztów procesu, w tym

zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za wszystkie instancje, ewentualnie o uchylenie wyroku Sądu Apelacyjnego w całości i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach procesu, w tym o kosztach zastępstwa procesowego przed Sądem Najwyższym.

W uzasadnieniu skargi powódka zarzuciła w szczególności, że Sąd drugiej instancji nie dostrzegł, iż wypowiedzenie zmieniające znacznie zwiększało zakres jej obowiązków na nowym stanowisku, w tym wprowadzało obowiązek stałej obsługi komputera i programów komputerowych w celu realizacji powierzonych zadań, a także tego, że wypowiedzenie faktycznie prowadziło do obniżenia prestiżu zawodowego powódki. Pozbawienie powódki dodatku funkcyjnego ma wpływ na wysokość jej przyszłej emerytury. Zdaniem skarżącej, wypowiedzenie zmieniające nie było w istocie realizacją gwarancji zatrudnienia, gdyż zaproponowane warunki zatrudnienia wykluczały z góry ich przyjęcie przez powódkę, zarówno ze względu na brak możliwości należytego wywiązywania się z obowiązków pracowniczych, jak i ze względu na nabycie uprawnień emerytalnych. Propozycja pracodawcy stwarzała tylko pozór działań zmierzających do zagwarantowania powódce dalszego zatrudnienia, gdyż pracodawca - wiedząc o uprawnieniach emerytalnych powódki - liczył na nieprzyjęcie przez nią nowych warunków pracy i w rzeczywistości zmierzał do definitywnego rozwiązania umowy o pracę. Przy ustalonym stanie faktycznym, jego prawidłowa ocena powinna prowadzić do przyjęcia, że wolą pozwanej nie było kontynuowanie z powódką stosunku pracy, a odmowa przyjęcia przez powódkę zaproponowanych warunków była uzasadniona szeregiem usprawiedliwiających ją okoliczności i nie wyłączała prawa powódki do odprawy.

W odniesieniu do rozstrzygnięcia o kosztach postępowania, powódka podniosła, że sprawa należy do skomplikowanych a pracownik „powinien żądać wyjaśnienia jego żywotnych interesów”. Z tego powodu - jeśli nawet jego żądania okażą się nieuzasadnione - istnieje podstawa do zastosowania art. 102 k.p.c. Powódka była „subiektywnie przekonana” o słuszności jej żądania i w tej sytuacji nawet oddalenie żądania nie powinno prowadzić do obciążenia jej w całości kosztami procesu, chociażby z uwagi na to, że jej jedynym źródłem utrzymania jest emerytura w wysokości 2.491 zł miesięcznie.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwana wniosła o odmowę przyjęcia jej do rozpoznania, względnie o jej oddalenie oraz o zasądzenie od powódki kosztów postępowania kasacyjnego. Pozwana w szczególności podkreśliła, że zarzuty skargi

skierowane przeciwko rozstrzygnięciu o kosztach procesu są niedopuszczalne i nie mogą stanowić samodzielnej podstawy kasacyjnej, gdyż rozstrzygnięcie o kosztach procesu nie wpływa na wynik sprawy.

Sąd Najwyższy wziął pod uwagę, co następuje:

Skarga kasacyjna nie jest zasadna w zakresie podniesionych zarzutów obrazu art. 42 w związku z art. 45 k.p. oraz § 11 ust. 2 i § 14 Pakietu Gwarancji Pracowniczych w związku z art. 9 § 1 k.p., a także naruszenia art. 385 oraz art. 382 i art. 386 § 1 k.p.c. Problem dotyczący treści, wykładni, a zwłaszcza celu, do jakiego zmierzał pozwany pracodawca, składając powódce oświadczenie woli o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy, został przez Sąd Apelacyjny rozstrzygnięty w oparciu o pogląd prawny wyrażony przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 25 września 2008 r., II PK 40/08. W wyroku tym przesądzono, że złożenie przez pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego może być uznane za niedotrzymanie gwarancji zatrudnienia tylko wówczas, gdy z całokształtu okoliczności sprawy, a w szczególności z treści proponowanych pracownikowi nowych warunków pracy lub pracy, wynika, że rzeczywistą wolą pracodawcy nie jest kontynuacja stosunku pracy, lecz jego definitywne zakończenie. Sąd drugiej instancji był związany wykładnią prawa przedstawioną w tym wyroku Sądu Najwyższego (art. 398²⁰ k.p.c.) co do treści normy prawnej wynikającej z postanowień § 11 ust. 2 i § 14 Pakietu. Sąd Apelacyjny na podstawie całokształtu materiału dowodowego poczynił ustalenia faktyczne, według których zamiarem pozwanego pracodawcy rzeczywiście była tylko zmiana warunków zatrudnienia powódki związana z reorganizacją zakładu pracy (uzasadniona w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.), a nie definitywne rozwiązanie stosunku pracy z powódką. Ustalenie zamiaru strony składającej oświadczenie woli jest elementem ustaleń faktycznych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 kwietnia 2007 r., I CSK 17/07, LEX nr 269809). Sąd Apelacyjny wykluczył przy tym, że pracodawca działał ze z góry powziętym zamiarem definitywnego wypowiedzenia powódce umowy o pracę wskutek zaproponowania ewidentnie niekorzystnych dla niej warunków pracy i płacy, rażąco odbiegających od dotychczasowych. Sąd Najwyższy jest związany tymi ustaleniami (art. 398¹³ § 2 k.p.c.) i wszelkie rozważania oparte na innym stanie faktycznym są bezprzedmiotowe.

Sąd odwoławczy uznał, że złożenie powódce przez pozwaną oświadczenia o wypowiedzeniu dotychczasowych warunków pracy i płacy nie zmierzało do naruszenia gwarancji zatrudnienia określonych w § 11 ust. 2 Pakietu, gdyż wolą pozwanej Spółki było kontynuowanie stosunku pracy z powódką. Odmowa przyjęcia przez powódkę zaproponowanych warunków pracy dotyczyła wprawdzie warunków mniej korzystnych od dotychczasowych, ale nie rażąco nieadekwatnych do stażu pracy i kwalifikacji zawodowych powódki. Oczywiście przy tym jest, że wypowiedzenie zmieniające było konieczne tylko w przypadku zmiany warunków pracy (płacy) na niekorzyść pracownika i dlatego zostało dokonane. Decydujące znaczenie należy więc przypisać nie temu, że nowe warunki były niekorzystne, ale temu, że ich zmiana była uzasadniona w rozumieniu art. 45 § 1 w związku z art. 42 § 1 k.p. Taka (uzasadniona) zmiana warunków pracy i płacy pracowników jest dopuszczalna i stanowi w istocie jedną z przesłanek dotrzymania gwarancji zatrudnienia, polegającej na utrzymaniu miejsc pracy pracowników pozwanej Spółki objętych regulacjami Pakietu. Nie można bowiem wymagać od pracodawcy, aby przez wiele lat nie dokonywał żadnych zmian w zakresie warunków pracy i płacy swoich pracowników, mimo że występują uzasadniające to względy organizacyjne, ekonomiczne itp. Najkrócej rzecz ujmując, wynikająca z Pakietu gwarancja dotyczyła zatrudnienia, a nie jego warunków.

Skarga jest natomiast częściowo uzasadniona w zakresie rozstrzygnięcia o kosztach postępowania (w szczególności zarzut naruszenia art. 102 k.p.c.). W tym przedmiocie strona pozwana nietrafnie podnosi, że zarzut błędnego zastosowania przepisów o kosztach procesu nie może być skutecznie zgłoszony w skardze kasacyjnej. Tak rzeczywiście było w poprzednim stanie prawnym (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 1 czerwca 2000 r., I CKN 569/98, LexPolonica nr 380635, z dnia 24 lutego 2006 r., II CSK 136/05, LEX nr 200973 oraz z dnia 6 marca 2008 r., II PK 189/07, OSNP 2009 nr 11-12, poz. 140). Aktualnie (w brzmieniu ustalonym przez art. 1 ustawy z dnia 19 marca 2009 r. o zmianie ustawy - Kodeks postępowania cywilnego, Dz.U. Nr 69, poz. 592, który wszedł w życie 22 maja 2009 r.) przepis art. 394¹ § 1 pkt 2 k.p.c. przewiduje możliwość wniesienia przez stronę zażalenia do Sądu Najwyższego na postanowienie sądu drugiej instancji co do kosztów procesu, które nie były przedmiotem rozstrzygnięcia sądu pierwszej instancji. Ta zmiana jest konsekwencją wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 27 marca 2007 r., SK 3/05 (OTK-A 2007 nr 3, poz. 32; Przegląd Sądowy 2007 nr 11-12, s. 190. z glosą P. Grzegorzcyka). Ten (nowy) stan prawny ma bezpośrednie zastosowanie od dnia 22 maja

2009 r. z uwagi na brak przepisów przejściowych w ustawie nowelizującej. W zakresie wskazanym w art. 394¹ § 1 pkt 2 k.p.c. (co do orzeczenia sądu drugiej instancji o kosztach procesu, które nie były przedmiotem rozstrzygnięcia sądu pierwszej instancji) strona może więc złożyć zażalenie, jeżeli nie składa skargi kasacyjnej. Jednakże rozstrzygnięcie o kosztach procesu należy zawsze traktować jako postanowienie, choćby było zawarte w wyroku. W zakresie objętym art. 394¹ § 1 pkt 2 k.p.c. od postanowienia o kosztach zawartego w wyroku stronie przysługuje więc zażalenie i tak należy potraktować część skargi kasacyjnej podnoszącej zarzuty dotyczące tego rozstrzygnięcia, przy czym zażalenie to nie może być odrzucone z powodu niezachowania terminu przewidzianego w art. 394 § 2 k.p.c. (uchwała połączonych Izb: Izby Cywilnej oraz Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 6 marca 1972 r., III CZP 27/71, OSNCP 1973 nr 1, poz. 1 oraz uchwały z dnia 11 października 1995 r., III CZP 138/95, OSNC 1996 nr 2, poz. 20; Palestra 1996 nr 7-8, s. 259, z glosą A. Marcinkowskiego i z dnia 3 lutego 2009 r., I PZP 5/08, OSNP 2009 nr 11-12, poz. 132).

Sąd Apelacyjny zasądził od powódki na rzecz pozwanej kwotę 28.538 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania. Mając na uwadze sytuację materialną i rodzinną powódki (czego wyrazem było niewątpliwie zwolnienie powódki od opłaty sądowej w całości od pozwu i od skargi kasacyjnej w kwocie przekraczającej 1.000 zł), a także uwzględniając skomplikowany charakter sprawy (powódka przegrała sprawę dopiero w wyniku ponownego jej rozpoznania w postępowaniu apelacyjnym) Sąd Najwyższy - kierując się względami słuszności wynikającymi z art. 102 k.p.c. - uznał, że obciążenie powódki kosztami postępowania w pełnej wysokości byłoby nietrafne i dlatego zmienił rozstrzygnięcie o kosztach postępowania w punkcie drugim sentencji zaskarżonego wyroku w ten sposób, że obniżył do połowy (w przybliżeniu) kwotę, do uiszczenia której powódka została zobowiązana tytułem zwrotu kosztów procesu na rzecz pozwanej.

Z powołanych przyczyn Sąd Najwyższy w części oddalającej skargę kasacyjną orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c., zaś w części uwzględniającej skargę na podstawie art. 398¹⁶ k.p.c. O kosztach postępowania kasacyjnego orzeczono na mocy art. 100 k.p.c.

=====